

労災保険制度の具体的課題について (引き続き議論が必要な事項②)

暫定任意適用について

論点

- ① 暫定任意適用は廃止し、労災保険法を順次、強制適用することについてどのように考えるか。
- ② 強制適用する場合には、零細な事業主の事務負担の軽減等の対応を農林水産省の協力も得つつ検討するとともに、施行までに十分な期間を設けることについてどのように考えるか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

・論点①関係（暫定任意適用とされている農林水産事業について、労災保険法を強制適用することについて）

<労働者代表委員の意見>

- 労災保険制度はすべての労働者に等しく適用し、補償されるべきであることから、暫定任意適用事業は廃止し、強制適用していくべき。暫定任意適用事業存置の理由としていた農林水産業の労働実態は、今や現代化してきている。農林水産業を魅力あるものにしていくためには、安心して働くことができる環境作りが必要であり、その観点で労災保険の強制適用をはかっていくことが重要。
- 関係者周知や事務負担軽減などは検討する必要があるが、強制適用をはかっていくという前提に立った上で、前向きな方向で課題をクリアしていくべき。
- 強制適用が必要である。既に強制適用である建設業では従事者減少の対策として、国交省と厚労省で社会保険未加入対策を業界も労働者も零細事業主も含めて対応してきた。こうしたことから、関係省庁との連携は大切である。

<使用者代表委員の意見>

- どのような職場で働く労働者であっても、業務上の傷病に関し平等に労災保険給付が受けられるように、暫定任意適用事業を見直し、強制適用していくことに賛同。セーフティーネット担保され、労働者が安全安心に働ける環境が整備されれば、地方において特に重要な農林水産業の持続可能性を高める効果も期待できる。強制適用に当たっては、農業の実態把握の他、労働保険の事務手続きを円滑に実施できる環境整備が重要。

<公益代表委員の意見>

- 暫定任意適用事業を見直し、強制適用することに賛成。強制適用に当たり、農林水産省との連携や、農林水産事業者の理解や事業者の把握、保険料徴収上の課題を具体的に検証していくことが必要。農林水産業界の団体の方からご意見を伺う機会をいただければと思う。また、今般の見直しで強制適用になるのは小規模事業であり、丁寧な周知や徴収に係る実務を適切に実施するための準備期間が十分に必要と考える。
- 施行期日はともかく、廃止の方向で道筋を早期につけるべき。

暫定任意適用について

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

・論点②関係（全面的に強制適用する場合に留意すべき点について）

＜労働者代表委員の意見＞

- 建設業でも手間の貸し借りはあったが、これをなくし、しっかり労働契約を交わして近代化してきた。現行の制度でも処遇改善の方策はあるので検討をしていただきたい。

研究会中間報告書（抜粋）

暫定任意適用事業については、労働実態を把握する手段も多様化していると考えられることや既に労災保険に加入している暫定任意適用事業をみても、重大事故が散見され、保護の必要性が高まっているといえることを踏まえれば、農林水産省とも連携の上、順次、強制適用に向けた検討を進めることが適当と考える。

ただし、その際、農林水産事業者の理解に加え、これまで適用上の課題とされてきた事業者の把握や、保険料の徴収上の課題がどの程度解決されつつあるのかの具体的な検証が必要であり、また、零細な事業主の事務負担の軽減等も十分に配慮する必要がある。この点、例えば、事業主と関係団体等との連携や協力の在り方等についての検討も含め、その実現可能性や実効性についても農林水産省の協力も得つつ、検討することが必要である。また、林業及び水産業についても農業と同様、課題の解決策を検証した上で検討を進める必要がある。

特別加入制度について

論点

- ① 特別加入団体の承認や取消しの要件を法令上に明記する場合、具体的な承認要件の内容を、災害防止に関わる役割や実施すべき措置事項その他当該団体の業務の適切な運営に資する事項（団体等の性格、事務処理体制、財政基盤に関する事項等）とすることについてどのように考えるか。
- ② 承認の取消し（保険関係の消滅）に当たっては、先だって改善を要求する等、段階的な手続きを設けることについてどのように考えるか。また、特別加入者の保護のため、どのような仕組みを設けることが必要と考えるか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- ・ 論点①関係（特別加入団体の承認や取消しの要件を法令上明記すること及び承認の取消し等に先だって段階的な手続きを設けることについて）

<労働者代表委員の意見>

- 特別加入団体の承認や取消しの要件を法令上明記することに賛成。
- 特別加入団体数は4000超あるが、誇大広告や加入者へのサポートが不十分な団体もあると聞いていることから、現在通知に留まっている承認取消し要件を法令に明記することによって、法令に基づき厚生労働省が指導監督を行うべき。そのことが特別加入制度の健全化と発展に繋がる。
- 承認の取消しに先立って段階的な手続きを踏むことを否定するものではないが、事案によっては即時取消しもありうるのではないかと。特別加入者が、団体の承認取消しによって突如無保険になったり、納めた保険料や手数料の払戻しが受けられなかったりといった不利益を被らないよう、法令化とセットで労働局のフォローアップの仕組みも検討いただきたい。
- 特定フリーランス事業に係る特別加入団体の事務所要件については、安易に緩和すべきではなかった。一義的には対面相談ができるようにという目的で事務所要件を設けていたが、副次的には全国に相談窓口を設置できる事務体制と能力を担保するという面もあったと考えている。まずは特定フリーランス事業を含めた承認取消し要件を法律や省令に格上げた上で、議論のプロセスを担保しつつ、事務所要件については見直しを図っていくべきではないか。

特別加入制度について

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

<使用者代表委員の意見>

- 特別加入団体の承認や取消しの要件を法令上明記することと、承認の取消し等に先立って、段階的な手続を設けることの双方に賛成。団体の要件や手続を法令上明確化することで、団体の適格性の確保につながる。
- 特定フリーランス事業の特別加入団体のヒアリングについて、部会における指摘事項がどのように反映されているか不透明であり、団体ごとに説明の粒度や充実度にばらつきがある。ヒアリングの実効性を高めるため、労働局長の承認前にヒアリングを実施するとともに、各団体の説明事項を統一すべき。
- ここ2年間で約60～70の特別加入団体がなくなっている。保険料を払っても、団体が解散してしまったせいで補償されないケースがありうるため、解散理由は確認するとともに、他団体への移行も促すべき。
- 特定フリーランス事業に係る特別加入団体の事務所要件に係る通達の記載について、団体の窓口要件は、対面相談を希望する者に適時適切に対応できれば良く、物理的なスペースの確保の必須化は過剰な対応と考えられるため、厚生労働省の解釈の明確化は理解できる。

<公益代表委員の意見>

- 特別加入制度への加入は任意であるが、同じ労災保険制度に属する以上は特別加入団体の承認や取消、災害防止措置と報告義務などきっちりやって行くべき。

・論点②関係（特別加入団体に災害防止措置を求めること及びそれに当たって法令的根拠を設けることについて）

<労働者代表委員の意見>

- 災害防止措置に関わる役割や要件について、法令上の根拠を設けるべき。特別加入団体には労災保険法施行規則第46条の23 第2項で災害防止措置が義務づけられているところ、この履行状況を確認し、監督指導を行うためにも報告義務を課すべき。
- 特別加入団体の役割について、加入者の審査を行う義務を法令に明記する必要がある。特定フリーランス事業の特別加入団体において、加入者として疑義がある職種の者が含まれている事例も見受けられ、加入時審査の重要性や課題が認識される。特別加入団体の要件や役割を法令へ格上げするに際して、特別加入団体の責務として加入時の審査を適切・厳格に行うべき旨を明記すべき。

特別加入制度について

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- これまで建設業では、事務組合に係る取組として、第二種特別加入者の疾病や怪我等のデータの厚生労働省への提示なども行ってきており、こうしたことも踏まえると特別加入団体の役割は大きい。今日的な状況を踏まえれば災害防止措置の法令化は必要だと考えるが、特別加入団体が歴史的に果たしてきた役割にも配慮しつつ、特別加入団体を有効に機能させる施策を検討して欲しい。
- 特定フリーランス事業の団体承認要件を厳格化する必要があるのではないか。また、ヒアリングでの説明について団体ごとにばらつきがあるので、事務所設置状況や手数料等、必須のヒアリング事項は明確化したほうがよい。加えて、災害防止教育をしっかりと行える体制についても要件を設定すべきであり、災害防止教育に当たっては団体加入者の属性に応じた教育も視野に入れていかなければならない。

<使用者代表委員の意見>

- 特定フリーランス事業に係る特別加入団体以外の団体にも、災害防止措置に関わる役割や要件を求めるとともに、法令的根拠を求めることに賛成。安衛法改正により個人事業主も安全衛生対策の対象となったことや、省令で特別加入団体に災害防止措置を定めることを求めていることから、特別加入団体の承認要件として、特定フリーランス以外の業種の全ての特別加入団体について、災害防止教育と厚生労働省への結果報告を含めることが適切。
- 特別加入団体の災害防止措置に関わる役割や要件を法令に設け、一定の質を担保すべきであり、それが加入者へのサービス向上にも寄与する。新規の団体については、その承認やヒアリング内容の確認はしっかりと実施していくべき。

研究会中間報告書（抜粋）

特別加入団体の在り方について検討してきたが、特別加入団体が災害防止の取組を担うことができるのか、また、それを義務付けるべきかとの点については、本研究会において複数の意見が見られた。

既に特定フリーランス事業に係る特別加入団体については、災害防止のための教育の結果を厚生労働省に報告するとの要件が追加され、労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会においても、委員より、他の団体にも同様の要件を課すことについて意見が示されている。今後、労使を含めて更に議論を深める必要がある。

（中略）特別加入団体の承認や取消しの要件については、特別加入団体の性質を明らかにする上でも法令上に明記しておくことが適当と考える。

その際、承認の取消し（保険関係の消滅）に直結することは特別加入者に対して大きな影響をもたらすことから、承認の取消し等に先だって、改善を要求する等、段階的な手続を設けることが必要である。また、仮に、特別加入団体に災害防止措置に関わる役割や要件を求めるのであれば、法令的根拠を設けることが必要である。

特別加入団体の要件

現状

- 労災保険法第35条第1項の承認にあたっては、特別加入団体は下記5点の要件を満たす必要がある。(昭和40年11月1日付け基発第1454号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第2条の規定の施行について」)
 - ア 一人親方等又は特定作業従事者の相当数を構成員とする単一団体であること。
 - イ その団体が法人であるかどうかは問わないが、構成員の範囲、構成員である地位の得喪の手續などが明確であること。
その他団体の組織、運営方法などが整備されていること。
 - ウ その団体の定款などに規定された事業内容からみて労働保険事務の処理が可能であること。
 - エ その団体の事務体制、財務内容などからみて労働保険事務を確実に処理する能力があると認められること。
 - オ その団体の地区が、団体の主たる事務所の所在地を中心として、通達の別表に定める区域に相当する区域(※)を超えないものであること。
※ 例：東京都が主たる事務所の所在地である場合は、茨城県・栃木県・群馬県・埼玉県・千葉県・神奈川県・山梨県・静岡県。

最近の見直し

- オの要件(地域要件)については、令和3年4月より、近隣の都道府県の区域を超えるブロックにおいて、災害防止等に関する研修会等を実施する場合には、当該ブロックにおいて事務処理を認めることとし、事務処理区域の柔軟化を行った。
(令和3年3月9日付け基発0309第1号「労働者災害補償保険法施行規則等の一部を改正する省令及び労働者災害補償保険法施行規則及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行等について」)
- また、特定フリーランス事業に係る特別加入団体については、上記の要件に加え、下記4点も要件としている。
 - ① 特別加入団体になろうとする者(その母体となる団体を含む。)が、特定の業種に関わらないフリーランス全般の支援のための活動の実績を有していること。
 - ② 全国を単位として特別加入事業を実施すること。その際には、都道府県ごとに加入希望者が訪問可能な事務所を設けること。
 - ③ 加入者等に対し、加入、脱退、災害発生時の労災給付請求等の各種支援を行うこと。
 - ④ 加入者に、適切に災害防止のための教育を行い、その結果を厚生労働省に報告すること。

特別加入団体に係る保険関係の消滅について

保険関係の消滅

- 政府は、特別加入団体が、**労災保険法令、労働保険徴収法令の規定に違反した時は、労災保険法第35条第4項に基づき、保険関係を消滅させることができる。**また、この場合は労災保険法施行規則第46条の25に基づき、遅滞なく、文書で団体に通知することとされている。

労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）（抄）

第35条

- ①～③ （略）
- ④ **政府は、第一項の団体がこの法律若しくは徴収法又はこれらの法律に基づく厚生労働省令の規定に違反したときは、当該団体についての保険関係を消滅させることができる。**
- ⑤ （略）

労働者災害補償保険法施行規則（昭和30年労働省令第22号）（抄）

第46条の25 **所轄都道府県労働局長は、法第35条第4項の規定により法第33条第3号又は第5号に掲げる者の団体についての保険関係を消滅させたときは、遅滞なく、文書で、その旨を当該団体に通知しなければならない。**

- 保険関係が消滅した場合は、**特別加入者の地位も保険関係消滅の時に消滅する。**

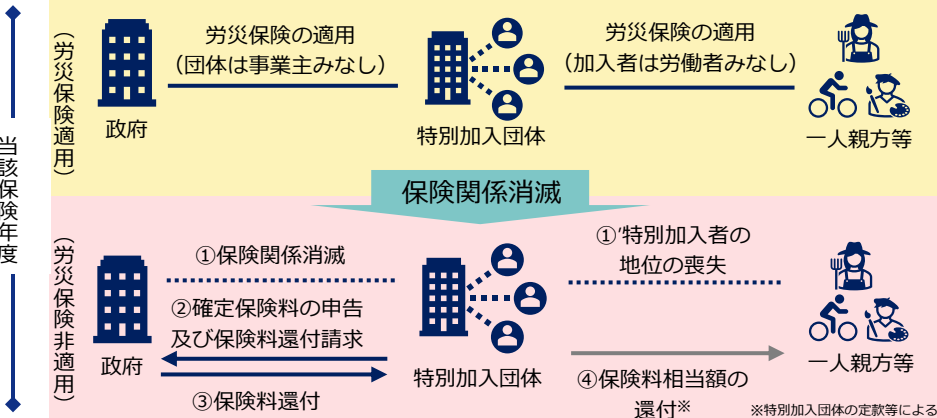
昭和40年11月1日付け基発第1454号「労働者災害補償保険法の一部を改正する法律第2条の規定の施行について」（抄）

第2 特別加入

8 特別加入者たる地位の消滅

- (2) 特別加入承認の取消し等(法第34条第3項、法第35条第4項、法第36条第2項、則第46条の22、則第46条の25、則第46条の25の3)
中小事業主又は一人親方その他の自営業者若しくは特定作業従事者の団体若しくは海外派遣者が、労災保険法又は同法施行規則の規定に違反した場合において、政府が特別加入の承認を取り消し、又は保険関係の消滅をさせたときは、特別加入者たる地位はその時に消滅する。（略）

<保険関係の消滅があった場合の流れ>



労働保険の保険料の徴収等に関する法律（抄）

- 第19条 **事業主は、保険年度ごとに、次に掲げる労働保険料の額その他厚生労働省令で定める事項を記載した申告書を、次の保険年度の6月1日から40日以内（保険年度の中途に保険関係が消滅したものについては、当該保険関係が消滅した日（中略）から50日以内）に提出しなければならない。**
 - 一～二 （略）
 - 三 **第15条第1項第3号の事業にあつては、その保険年度における第14条第1項の厚生労働省令で定める額の総額に当該事業についての第2種特別加入保険料率を乗じて算定した第2種特別加入保険料**
- 2～5 （略）
- 6 **事業主が納付した労働保険料の額が、第1項又は第2項の労働保険料の額（中略）をこえる場合には、政府は、厚生労働省令で定めるところにより、そのこえる額を次の保険年度の労働保険料若しくは未納の労働保険料その他この法律の規定による徴収金に充当し、又は還付する。**

消滅時効について

論点

- ① 労災保険は他の社会保険と異なり、業務起因性を明らかにする必要があることから、外形的な事実だけでは給付を受けられるかどうかの予測が容易にはできない点において、特有の事情を有するものとするについてどのように考えるか。
- ② 労災保険給付請求権のうち、療養補償給付、休業補償給付、葬祭料、介護補償給付等、消滅時効期間が2年である給付について、脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等、発症後の迅速な保険給付請求が困難な場合があると考えられる疾病を原因として請求する場合には、消滅時効期間を5年に延長することについてどのように考えるか。
- ③ 労働基準法の災害補償請求権についても、労災保険給付請求権と同様に、消滅時効期間を延長することについてどのように考えるか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- ・ 論点①関係（災害補償請求権及び労災保険給付請求権に係る消滅時効期間の見直しの要否について）
- ・ 論点②関係（消滅時効期間を見直す場合の方策について）

<労働者代表委員の意見>

- 平成29年の民法改正で一般債権の消滅時効が原則5年とされた一方で、災害補償請求権と労災保険給付請求権は2年に据え置きとなった。対等な市民相互間を規律する民法よりも短いという労災保険給付請求権の消滅時効の課題は、早期に解決すべきであり、5年に延長することが当然である。
- 労災事案の中には、年月を経ってから周囲のアドバイスにより自身の傷病が労災請求の対象だと気づくパターンもある。令和2年改正法案審議における質疑にあるとおり、精神障害などの場合は、すぐに請求をするのは困難なケースもあり、2年での請求権消滅は不合理ではないか。
- 2021年の労働基準法改正までは災害補償請求権と賃金請求権の消滅時効期間は同一であったにもかかわらず、賃金請求権は5年、当面は3年と改正された。元々同じ時効期間だった制度に差を設ける合理性はなく、早期に5年にすべき。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- 中間報告書の「被害者の早期の権利実現の観点から見直しは不要」という意見は理解しがたい。そもそも時効により労災保険給付の債務履行を免れ、利益を受けるのは国であり、逆に権利を喪失して不利益を被るのは被災労働者と遺族である。国の利益のために被災労働者と遺族が不利益を被らないといけないということは理解しがたく、請求権の早期消滅は被災労働者の早期の権利実現につながらない。
- 労働者の中には労災保険制度の存在を知らない者や、傷病に対する業務起因性の認識がない者もあり、更に労働者が亡くなった場合に、遺族が死亡原因は私的なものと思い込んでいるケースも耳にする。その中で請求権を早期に消滅させることは妥当ではなく、消滅時効を5年に延長すべきである。
- 消滅時効について、使用者代表委員は、政府答弁を踏まえて延長ありきではない議論をと主張しているところ、早期の労災請求によって証拠の散逸などがなくなり、給付がなされる可能性が高まるという点は理解するが、労災請求と時効による請求権の消滅は別次元の問題である。また、早期の安全衛生対策についても、請求権の消滅と関係があるというのには理解しがたい。時効を議論した労災保険部会で時効を徒過した件数が示されていたが、時効の到来によって請求を諦めてしまうケースが多いことも明らかになっている。時効徒過による不支給件数が少ないことをもって時効延長が不要だという結論にはならず、5年に延長すべき。

<使用者代表委員の意見>

- 令和2年改正法案審議の政府答弁のとおり、業務起因性の立証は時間の経過とともに困難になる。早期に権利を確定させて被災労働者の救済を図る必要性や、早期の労災保険請求を通じた事業主の安全衛生対策、再発防止対策の促進の必要性は今も妥当する。また、労働政策審議会の建議では「消滅時効の見直しにあたり、他の労働保険・社会保険と一体的に検討すべき」とされていることや、研究会で労災保険制度特有の事情の有無も含め統一的な意見を得るには至っていないことを踏まえ、消滅時効期間の延長ありきではない十分な議論が必要。なお、事業主の事務漏れ、請求人の制度の不知・誤解等が時効期間を徒過した理由の上位となっていることから、事業主・労働者など関係者に対する現行制度の一層の周知・広報に注力いただきたい。仮に消滅時効期間を見直すのであれば、相応のエビデンスの存在が前提となるべき。
- 時効期間徒過件数は時効期間を知らない方が請求してきた案件をまとめているものである。時効期間を正しく理解している方はそもそも請求しておらず、その人数についてデータで示すことは難しいかもしれないが、そういう者がいることを認識した上で議論していくべき。データを見る限りは、制度の周知徹底のほうが重要とも思える。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

・論点③関係（他の社会保険と異なる労災保険特有の事情について）

<労働者代表委員の意見>

- 他の社会保険とは異なり労災保険には保険証が無い。労働者は自身が労災保険制度の適用対象であるか明確に意識しておらず、遺族が認識しているかも分からない。労働者性が曖昧な者が労災事故に遭い、自身が労災保険給付の対象であることに直ちに気づかないケースも考えられる。こうした状況を考慮すると、早期の消滅には合理性が無く、5年に延長することが当然である。
- 労災保険と他の社会保険とは支給要件の明確さに違いがある。厚生年金は年齢、健康保険は病気やけが、雇用保険は失業という外形的な事実で支給の有無が判断されるため、被保険者は保険給付を受けられるか否かの予測が比較的容易である。これに対し、労災保険は業務遂行性・業務起因性の観点があり外形的な事実だけでは容易に判断できない。また、労災保険は請求により不利益な扱いを受けるのではないかという危惧から請求をためらうという被災労働者の心理面の課題があり、この点は他の社会保険にはない。こうした労災保険制度の特性に照らすと、保険給付の請求期間を他の社会保険制度と揃える必要はなく、むしろ他の保険制度より時効期間を長くすることが妥当である。

<使用者代表委員の意見>

- 社会保険制度が様々ある中で、制度によって消滅時効期間が異なることのデメリットもあるのではないかと。制度の周知不足や被災者の心理的な課題については、労使が労災保険の申請を躊躇する必要はない旨を周知して解決する方が望ましく、保険制度ごとに異なる時効期間を国民が正しく理解することのほうが社会的コストが大きいのではないかと。

研究会中間報告書（抜粋）

消滅時効期間の在り方に関しては、（２）～（４）（※「（２）現行の時効期間に見直しは必要か」「（３）何らかの手当を行う場合に考え得る方法について」「（４）他の社会保険と異なる労災保険特有の事情があると考えられるか」）までの論点について検討をしてきたが、いずれも委員の意見が分かれ、統一的な結論を得るには至らなかった。

消滅時効期間の在り方については、被災労働者の保護の観点から、これらの意見も踏まえて、労使を含めて更に議論を深める必要がある。

(参考) 研究会での主な意見

(2) 現行の時効期間に見直しは必要か

災害補償請求権及び労災保険給付請求権に係る消滅時効期間の見直しについては、請求手続自体が疾病の増悪を生じ得る場合には一定の配慮が必要であるとする意見があった一方、被害者の早期の権利実現を目指すべきであり、相談援助や周知等の運用改善で対応すべきとして見直しを前提としない意見もある等、その要否に関して意見が分かれた。

具体的には、

- 事故性の災害は、発生事実が明らかであり、消滅時効期間を延長する理由はないものの、精神障害等の発症のように被災労働者にとって業務起因性が必ずしも明らかでない場合があることや請求手続等自体が疾病の増悪を招く場合には一定の配慮が必要である。

として、消滅時効期間の見直しに肯定的な意見があった一方、

- 原則として早期に請求を行うことで、証拠収集が容易になり、被災労働者の権利の実現につながる。
- 厚生労働省が行った実態調査によれば、請求人の失念や事業主の手続漏れなどがみられることから、相談援助や周知の仕組みが必要である。

として、消滅時効期間の見直しを前提としない意見もあった。

(3) 何らかの手当を行う場合に考え得る方法について

仮に消滅時効期間を見直すとした場合の方策についても複数の意見が示されたところ、一定の特例を設けるべきとする意見と一律に期間を延長すべきとする意見とに分かれた。

具体的には、一定の特例を設けることが適当と考える意見としては、

- たとえばアメリカ・ニューヨーク州では、事故性の災害については補償を2年以内に請求しなければならないというように厳格だが、職業病については、明文上「知り又は知るべきであった時から2年」としている。これをヒントに労災保険でも時効期間を延長するのではなく起算点の特例を考慮することが早期に法律関係を確定する要請と労働者本人の業務起因性の認知の難しさの調整になるのではないか。

といったものがあった。一方で、一律に期間を延長すべきとする意見としては、

- 平成29年の民法改正により、消滅時効期間の起算点について、「主観的起算点」と「客観的起算点」に二元化されたところ、労災保険法第42条は後者を採用することが明記された等の法改正の経緯を踏まえれば、被災労働者の主観的事実をもって消滅時効の起算点が変わることは適当でない。一方で、労災保険給付請求権の行使は常に容易ではなく、業務上の傷病であることの認知も当然にできるとは言えないこと、また、賃金と同じ消滅時効とすることで使用者の労務管理に追加で負担を与えるとは考えられないことから、消滅時効期間については、労働基準法の改正を踏まえ5年間に揃えることが望ましい。

消滅時効について

(参考) 研究会での主な意見

- 消滅時効期間の例外を設けるのであれば、明確な基準設定がなければ受給権者の地位が不安定になる懸念もあることから、当面は3年間に延長し、賃金請求権に係る消滅時効の動向を見守って、さらに5年への延長についても検討してはどうか。他方で、2年間の消滅時効期間が5年間に延長されたとしても、請求が困難な事例がすべて救済されるとは考えにくく、これを超えた特例の対象が定義できるかについては引き続き検討が必要である。

といったものがあった。

なお、消滅時効期間を見直す場合に考慮すべき点として、

- 労災保険では、他の社会保険や民法などよりも早期の法的安定性を要すると考えられる仕組みも散見され、短期の消滅時効が置かれていることにも説得力がある。

例えば労働基準法第19条の業務災害における解雇制限、労働基準法第83条、労災保険法第12条の5にある「退職後の補償や保険給付に影響がない」とする仕組みである。つまり、解雇制限については、業務災害ではないと考えられていた労働者を解雇して、その後業務災害であると認定された場合は混乱を来すのではないか。また、退職後にも補償や給付を認める仕組みは、退職後に各種の証拠が散逸しやすいだろうことを考えると、あまり長期の時効期間は予定していないように思う。仮に消滅時効を延ばすこととなった際には、これらの規定とも調整が必要ではないか。

との指摘もあった。

(4) 他の社会保険と異なる労災保険特有の事情があると考えられるか

労災保険に特有の事情を見出し得るという意見があった一方で、労災保険に特有の事情を見出し得ないとの見解もあり、意見が分かれた。具体的には、

- 被災労働者にとって、自らの疾病等が業務上であるかどうかの認識は難しく、例えば、健康保険の場合であれば、発熱等の体調不良が生じれば保険事故の発生が認識できるが、労災保険では、そもそも疾病が業務に起因するものなのかは当然に認知できないこともある。

早期に法律関係を確定させる要請と労働者が自身の業務災害を認知できないこととの調整を図る必要がある点において、労災保険は他の社会保障などと異なる取扱いをすることも許容される。

- 請求に際して、資料を収集し、事業者とコンタクトを取することは、厳密には労災に限られないが特徴的な面であり、相対的に労災に一定の特殊性を認めてもよいのではないか。

との意見があった一方で、

- 健康保険や雇用保険でも受給者側から請求が必要な給付はあり、時効は2年間で統一されているところ、請求手続があることのみをもって時効を延ばす理由にはならず、仮に見直すのであれば制度横断的に検討する必要がある。

との意見があった。

(参考) 休業補償給付に係る請求に要した期間

○ 令和5年度に請求がなされた休業補償給付(※1)について、最初の休業の日から2年を徒過した後に請求がなされた件数(※2)の割合は、事由別に以下のとおり。

- ・骨折

: 0.1% (調査対象68,409件のうち59件)
- ・脳・心臓疾患

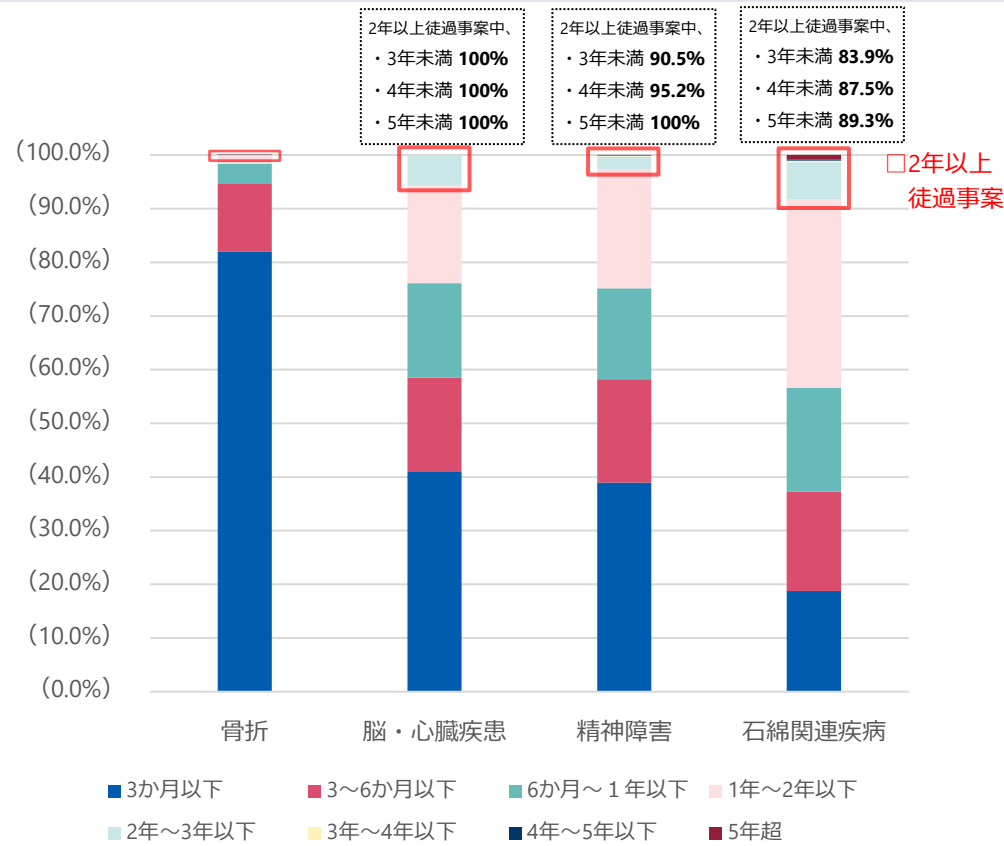
: 5.7% (調査対象176件のうち10件)
- ・精神障害

: 2.6% (調査対象814件のうち21件)
- ・石綿関連疾病(※3)

: 8.3% (調査対象678件のうち56件)

事由別、休業補償給付に係る請求に要した期間

	骨折	脳・心臓疾患	精神障害	石綿関連疾病
3か月以下	56,083 件 (82.0%)	72 件 (40.9%)	317 件 (38.9%)	127 件 (18.7%)
3か月超～6か月以下	8,610 件 (12.6%)	31 件 (17.6%)	157 件 (19.3%)	126 件 (18.6%)
6か月超～1年以下	2,574 件 (3.8%)	31 件 (17.6%)	138 件 (17.0%)	131 件 (19.3%)
1年超～2年以下	1,083 件 (1.6%)	32 件 (18.2%)	181 件 (22.2%)	238 件 (35.1%)
2年超～3年以下	55 件 (0.1%)	10 件 (5.7%)	19 件 (2.3%)	47 件 (6.9%)
3年超～4年以下	2 件 (0.003%)	0 件 (0.0%)	1 件 (0.1%)	2 件 (0.3%)
4年超～5年以下	1 件 (0.001%)	0 件 (0.0%)	1 件 (0.1%)	1 件 (0.1%)
5年超	1 件 (0.001%)	0 件 (0.0%)	0 件 (0.0%)	6 件 (0.9%)



※1 令和5年度に請求がなされた休業補償給付のうち、令和7年11月11日時点で支給決定又は不支給決定されたもの(業務遂行性又は業務起因性が認められなかったことによる不支給など、集計データ上傷病の確認が出来ないものを除く。)を対象としている。

※2 同一者の同一災害における新規請求のみを集計対象とし、複数回請求がある場合でも1件としている。

※3 石綿関連疾病については、石綿による良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚、肺がん及び中皮腫を対象としている。

その他の論点について

論点

<家事使用人について>

- ① 災害補償責任も含め労働基準法が家事使用人に適用されることになった場合には、労災保険法を強制適用することについてどのように考えるか。
- ② 強制適用する場合には、私家庭の私人による保険関係成立の届出や保険料の納付のような運用面の課題に対して、労働保険事務組合等の仕組みも活用し、対応を検討することについてどのように考えるか。

<社会復帰促進等事業について>

- ① 社会復帰促進等事業として実施されている給付について、特別支給金も含めて処分性を認め、審査請求や取消訴訟の対象とすることについてどのように考えるか。
- ② 労働者等に対する給付的な社会復帰促進等事業に対する不服申立については、保険給付と同様に労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とすることについてどのように考えるか。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

●家事使用人に係る論点について

- ・論点①関係（仮に労働基準法が家事使用人に適用される場合に、私家庭の私人が災害補償責任を負うこと及び労災保険法を強制適用することについて）

<労働者代表委員の意見>

- 家事使用人について強制適用の対象とし、労災保険法の保護を受けられるようにすることが重要である。家事使用人といっても住み込み型は減っており一般労働者と変わらない働き方となっていることや、調査でも約15%が業務中のけがや病気を経験されていることを踏まえると、業務災害時の保護の必要性は高いにも関わらず、補償されていないのは問題であり、見直しが必要。
- 労働基準法に関する議論の必要性はあるが、労災保険部会として積極的に労災保険制度の適用の対象としていく姿勢を見せていくことが重要。

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

- 家事使用人も労災保険の強制適用の対象にすべき。家事使用人は一般労働者と同じ仕事をしていて働き方も近いにもかかわらず、保険料を自身で負担して仕事の災害リスクに備えているという現状は合理的とは言えない。

<使用者代表委員の意見>

- 制度を知らずに特別加入していない人もいる。仮に強制適用すべきとの結論になったとしても、施行までに一定の期間を要することから、その間に補償を受けられるよう、現行制度の周知・広報に注力すべき。

<公益代表委員の意見>

- 家事使用人については、労働基準法が適用されたら直ちに強制適用できるように準備が必要と考える。

・論点②関係（家事使用人に対する労災保険法等の適用に当たっての運用上の課題について）

<労働者代表委員の意見>

- 私家庭の事務負担が大きいという理由で適用除外を続けるというのは道理が立たず、労働保険事務組合等の仕組みも活用して前向きな制度設計を行っていくべき。
- 特別加入制度を知らない人もいるなか、十分な救済の道がなかなかないというのが現状と思われるため、家事使用人に労災保険を強制適用することに賛成。一方で、実際の運用に当たっては、適用の事務や災害発生現場の現認者の問題などが様々あると思われる。対象になっても実際に給付が受けられないということがないよう、慎重に運用すべき。

<使用者代表委員の意見>

- 仮に私家庭の私人に労災保険法等を適用した場合、運用面の課題は多岐に渡る。私家庭の私人による保険関係成立の届出や保険料の申告・納付のような事業主の責任や手続だけでなく、例えば「事業が開始された時点」はいつなのかなど技術的な課題の整理も必要。併せて、家事使用人のニーズや、職業紹介所や労働保険事務組合の活動実績を踏まえ、各種手続をサポートする仕組みを検討することも一案。

その他の論点について

第119回～第122回労災保険部会における委員の主なご意見

●社会復帰促進等事業に係る論点について

・論点①関係（特別支給金等の処分性を認めることについて）

<労働者代表委員の意見>

- 給付的な社会復帰促進等事業で処分性が認められていないのは特別支給金及び一酸化炭素中毒措置法に基づく介護料支給費のみであり、被災労働者が審査請求をできないのは不合理である。処分性を認め、被災労働者に審査請求の機会を保障すべき。

・論点②関係（給付的な社復事業の不服申し立てを労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とすることについて）

<労働者代表委員の意見>

- 審査請求の手続きについて、被災労働者に二重の負担を強いるべきではなく、社会復帰促進等事業の審査請求も労働保険審査官及び労働保険審査会法の対象とすべき。ただし、これに伴い労働保険審査会等の負担が増えることも予想されるため、体制整備も必要。

研究会中間報告書（抜粋）

●家事使用人に係る論点について

家事使用人の保護を巡っては、家事使用人に対する補償の必要性は高い。家事使用人への労働基準法の適用については、労働政策審議会労働条件分科会で別途議論がなされているところであるが、仮に労働基準法が家事使用人に適用される場合には、使用者である私家庭の私人は同法に定める災害補償責任も負うことが適当であり、労災保険法を強制適用することが適当と考える。

その際、労災保険法や徴収法を私家庭の私人に適用するに当たっては、履行確保の可能性、また私家庭の私人が負う保険関係の手續に係る事務負担の軽減も含めて、運用上の課題を検討することが必要である。

●社会復帰促進等事業に係る論点について

社復事業として実施される労働者やその家族に対する給付については、従来は処分性が認められなかった特別支給金も含めて処分性を認め、審査請求や取消訴訟の対象とすることが適当と考える。

（中略）労働者等に対する給付的な社復事業に対する不服申し立てについては、国民のわかりやすさや利便性の観点から、保険給付と同様に労審法の対象とすることが適当と考える。