

梅ちゃん先生の 法律相談

第7回

労働災害をめぐる 諸問題

公益社団法人日本照明家協会監事 梅本寛人(弁護士)

1 はじめに

労働者が仕事に従事したことによって被った死亡、負傷、疾病を「労働災害」(略して「労災」と称し、この労災については、労災保険の給付等により補償がなされ、労働者の保護が図られていることは皆様ご承知のことかと思えます。今回は、この労災をめぐる法律上の諸問題についてお書きしたいと思います。

2 労災保険制度のあらまし

労災に対する補償として最も重要な役割を果たしているのが「労災保険(労働者災害補償保険)」制度です。労災保険は、①業務上において生じた労働者の負傷、疾病、障害または死亡(これを「業務災害」といいます)、②通勤による負傷、疾病、障害または死亡(これを「通勤災害」といいます)について、国が使用者に肩代わりして補償(保険給付)を行う、というものです。

労災保険は、従業員を1人でも雇用している事業場において、事業主(使用者)が原則として強制的に加入しなければならない保険です。そして、労災保険の支給対象となる「労働者」とは、以前の本コラム(「梅ちゃん先生の法律相談」第5回「労働者の意味」)において書きましたとおり、労働基準法における「労働者」と同じ意味であり「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」(労働基準法9条)のことですので、たとえば、パートタイマー、学生アルバイト、期間雇用者、日雇い、外国人労働者といった者にも、労災保険は支給されます。

労災保険の保険料ですが、保険料

は使用者が負担するものとされています。その額ですが、賃金の総額に労災保険料率を掛けて算出されます。労災保険料率は、その事業場で働く従業員の賃金総額の0.25%~8.9%の間で事業の種類ごとに定められていますが、一定規模以上の事業(例・100人以上の労働者を使用する事業)では、過去3年間の労災保険給付の額に応じて、次年度の保険料率が増減されるメリット制(つまり、災害発生率を低くすれば保険料率を引き下げてもらえる)が採用されています。

ちなみに、使用者がこの労災保険料を国に支払っていない場合に、災害を受けた労働者は労災保険を貰えるのでしょうか?これは「貰える」が正解です。この場合、保険料の支払を怠っていた使用者は、国からさかのぼって保険料を徴収されることとなります。

3 「業務災害」とは?

労災保険の給付対象となる「業務災害」とは「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」です(労災保険法7条1項1号)。ここで、法律の解釈上、大きく問題となり、裁判においても時に激しく争われるのが、ある災害が「業務上」の災害といえるかどうか、という点です。

「業務上」の災害か否かは、①「業務」といえるか(業務遂行性)、②業務「上」の災害といえるか(業務起因性)の2点から判断されます。

ケースをもとに考えてみたいと思います。

●ケース

①ある劇場において舞台照明の

業務に従事していたAさんは、リハーサルにおいてイントレに上がり作業していたところ、不注意により転落し負傷した。

②Aさんの所属する会社が主催した忘年会において、Aさんは羽目を外して酒を飲み過ぎ、急性アルコール中毒となって死亡した。

③Aさんが地方出張した際、宿泊したホテルにおいて不注意により階段を踏み外し、転落し負傷した。

④Aさんがある劇場において照明の仕事をしていた際、大地震によって天井が崩落し、その下敷きとなって負傷した。

「業務上」の判断における第1のポイントは、「業務」における災害か否か(「業務遂行性」があるか否か)という点です。明快なのは、実労働時間中に労働に従事していた際発生した災害であり(ケース①。このケースでは後記の「業務起因性」も問題なく認められます。なお、Aさんには「不注意」がありますが、労災保険は被災者の不注意(過失)による災害についても支給の対象となります)、これは比較的容易に業務遂行性が認められます。他方、実労働時間外であっても、たとえば会社主催の忘年会や運動会などの行事で労働者の参加が事実上強制されているような場合は、業務遂行性が肯定されます。ケース②は、忘年会が会社主催であり、半ば仕事の延長的な宴会であれば、業務遂行性は肯定されることとなります(もっとも、後記のとおり、ケース②は「業務起因性」が別途問題となります)。さ

らに、出張中の災害(ケース③)については、移動中や宿泊中など実際に仕事に従事していない時間であっても、業務の都合によって移動ないし宿泊しているため、業務遂行性は広く認められています。

次に、第2のポイントが業務「上」の災害といえるか否か(「業務起因性」があるか否か)です。

第1のポイントである業務遂行性が肯定されたとしても、災害の発生が地震や台風などの自然現象により発生した場合(ケース④)や犯罪行為などの外部の力によって発生した場合は、その災害は業務「上」生じた災害とはいえ、業務起因性が否定されます。もっとも、たとえば、地震による被害を受けやすい場所で働いていて災害を受けた場合など、業務に内在する危険が現実化したといえるときには、業務起因性は肯定されます(なお、平成7年の阪神大震災や平成23年の東日本大震災の際は、多くの事例において「業務災害」との認定がなされました)。

ここで検討を要するのがケース②のAさんの行動です。Aさんは、忘年会において羽目を外し、飲酒が過ぎて急性アルコール中毒になってしまいました。忘年会には過ぎゆく1年を振り返り、従業員の慰労と懇親を図るという目的があり、その過程で飲酒をするということは当然予定されていますから、その結果、酒に酔った参加者が居酒屋の階段を踏み外し、負傷したという事例であれば業務起因性は肯定される余地があります。しかし、Aさんの場合、自ら羽目を外し、飲み過ぎた結果急性アルコール中毒になったのですから、忘年会の目的を逸脱した過度の飲酒行為によるものといえ、業務起因性は否定せざるを得ないでしょう(このように判断した裁判例として東京地裁平成27年1月21日判決があります)。

4 業務上の疾病

業務の過程で発症した疾病(病気)に関しても、「業務上の疾病」(労災保険法7条1項1号)と認定されれば労災保険の支給対象となりますが、その判断で重要なのが上記の業務起因性が肯定されるか否かです。

この判断については、高度の医学的知識が必要となり、時として微妙な判断が避けられませんが、労働基準法施行規則別表第1の2において

は、医学的にみて業務に起因して発生する可能性が高い疾病が業務の種類ごとに典型的に列挙されています。この法令は平成22年に改正され、過重負荷(長時間労働等)による脳・心臓疾患、心理的負荷(ストレス等)による精神障害が新たに規定されました。

この業務上の疾病に該当するかどうか(労災保険の支給対象となるか否か)の判断が問題となる典型的なケースが、長時間労働による脳・心臓疾患(その結果死亡した場合の「過労死」)の場合であり、労災保険の支給をめぐる裁判においてもときに激しく争われます。もともと、脳・心臓疾患は、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患を有している者に発症することが多く、その基礎疾患が単純に増悪して発症したのか、あるいは、重労働に起因して発症したのか、明確に判断できない(因果関係が不明確)ケースが多いといえます。この点について、判例は「業務による過重負荷が労働者の基礎疾患をその自然な経過を超えて増悪させ、発症に至ったと認められるときは、業務と発症との間の相当因果関係(業務起因性)を肯定できる」としました(最高裁平成12年7月17日判決)。といっても、これだけでは明確な基準とはいえない面がありますが、厚生労働省は、この判例を受けて、発症に近い時期の労働時間を考慮し、①発症前1カ月間に時間外労働が100時間を超えている、または、②発症前2～6カ月間に時間外労働が1カ月あたり80時間を超えている場合には、業務と発症との関連性が強いとする通達を定めました。

5 「通勤災害」とは？

労災保険は、上記の「業務災害」のほか「通勤災害」にも支給されます。では、具体的にどのような場合に「通勤災害」となるのでしょうか、ここでも、ケースをもとに考えてみます。

●ケース

①東京のテレビ局において照明の業務に従事していたBさんは、大阪に転勤となり単身赴任していたが、週末に東京の自宅に戻り、月曜日からの仕事に備えて日曜日の夕方に大阪に戻る最中、駅の階段で転んで負傷した。

②Bさんはテレビ局からの帰路、通勤経路から外れた地下鉄に乗って大阪のミナミに行き、一杯飲もうとしたところ、居酒屋の階段で転んで負傷した。

③Bさんはテレビ局からの帰路、歯が痛かったので途中歯科に行って治療を受け、再び帰路についたところ、駅の階段で転んで負傷した。

④Bさんはテレビ局主催の研修に参加し、その後大阪キタのホテルで開かれた懇親会にも参加して、帰路についたが、その際、駅の階段で転んで負傷した。

やたらと階段で転ぶBさんですが、それはさておき、「通勤」とは、住居と就業場所間を合理的な経路及び方法により往復することであり、単身赴任者等の住居間の移動も含むとされています(ケース①。このケースでは「通勤災害」と認定されます)。ただし、合理的な通勤経路からの「逸脱」や移動の「中断」があった場合は、それ以降の移動は「通勤」とは認められません(労災保険法7条3項)。ケース②のように、通勤経路から外れミナミの繁華街に向かったBさんは、もはや「通勤」をしているとはいえ「逸脱」、居酒屋での事故は「通勤災害」とはいえません。

もっとも、上記の「逸脱」や「中断」が日常生活上必要な行為(日用品の購入、職業訓練、選挙権の行使、病院での診療、家族の介護など)をやむを得ない理由により最小限度で行う場合は、逸脱・中断後の移動もなお「通勤」に該当するとされています(ケース③は、歯科に寄ったことで通勤が「中断」していますが、やむを得ない理由によるものであり、歯科からの帰り道もなお「通勤」といえるでしょう)。

なお、ケース④ですが、さきほどのAさんの忘年会の事例と同じく、懇親会の出席が事実上強制されており、懇親会会場のキタのホテルが「就業場所」と認められる場合には、そこからの帰路は「通勤」と認定されることになります。