

第3回研究会における委員ご発言の概要

1. 給付基礎日額**有害業務に従事した時点と疾病の発症時点の時間的乖離が大きい場合の給付基礎日額**

- 労災則9条1項各号および労働基準法12条では、同条1項にいう平均賃金の特例となるのはおおむね「労働基準法の平均賃金では労働者にとって不利になる場合」が挙げられていることから、平均賃金を用いて不利でないにもかかわらずこれを用いないときには、労災保険法8条2項にいう「適当でない」理由があるかが説得的に説明されるべき。そのような説得的理由がないときには、労働基準法12条1項の原則どおり（発症時の賃金）とするのが法の趣旨に沿うのではないか。ケース1（ばく露時よりも発症時の方が賃金が高い場合）は原則として発症時の賃金を使い、ケース1でもばく露時よりも今の方が賃金が高くなるケースや、ケース2（発症時に職に就いていない場合）では労働者が不利益にならないように、ばく露時等の適当な時点における賃金を用いるのが基本的な改正の在り方ではないか。
- 社会保障的性格を強調するなら、ケース1（ばく露時よりも発症時の方が賃金が高い場合）については、発症直前の生活水準を補償する趣旨で現在（発症時）の事業場の賃金をもとに給付基礎日額を算定するという方法もあり得る。退職した事業場の賃金を現在の事業場の賃金の下回るとか、現在の賃金が以前よりも下がっているという場合には、労働基準法の「災害補償責任」に戻って最終ばく露事業場の賃金に戻って最低保障をする。ケース2（発症時に職に就いていない場合）の支給については、退職後の高齢者で年金生活に移行している者も、働ける年齢で休職している者も様々あり得、難しいが、参考にすべき直前の水準がない場合は、最終ばく露事業場の賃金で算定するしかないのではないか。
- 労災保険制度の趣旨に照らして検討をするにあたっては本来であれば、過去の給付基礎日額の例外（556号通知）がどのような趣旨だったかの検証が必要だと思うが、労働基準法に基づく事業主の災害補償責任の考え方が基本にあるのではないかと思う。労災保険の補償は、原因となる有害業務に従事させたことに関する事業主の補償と考えられるところ、有害業務への従事に着目すべきで、その後の働き方の違いや退職のタイミング、発症時期のタイミングなどで給付基礎日額の扱いが異なるのは、かえって公平ではない。
- 556号通達は労災の原因を作った事業主との関係を特定した上で補償内容を考える趣旨と理解。一方、法令の規定では「疾病の発生が確定した日」とされており、疾病の発症に危険因子へのばく露から一定の時間的ラグがあるのは法の予定した範囲であり、原則（法律の規定）に戻るのが妥当ではないか。ケース1（ばく露時よりも発症時の方が賃金が高い場合）については、現在（発症時）の賃金水準を元に給付基礎日額を算定することでもいいのではないか。その理由・趣旨については、生活保障の役割という社会保障的なものを重視していくべきではないか。
- 過去に働いていた事業場へのメリット制の適用については、当時（ばく露時）の賃金水準の限度にとどめるという方法も採り得る。この部分だけ基準法の災害補償責任より拡大して生活保障的な給付を行うという考え方もあるのではないか。
賃金水準が下がってから、あるいは離職してからの発症に係る給付については、556号通達を使う場面もあってもいいが、理論的な整理が必要。
- ケース1、2の問題は、障害補償年金の給付内容の定型化によって生じる不合理な側面が顕在化したものと捉えることができる。支給額について被災時の賃金をもとに給付水準を設定し、支給期間につ

いて大抵は稼働能力を喪失している老齢期にも支給を継続している。これがケース1では過小に見え、ケース2では過剰にも思える給付となっているように見える。解決・是正方法として検討の余地があるのではないか。

- 給付基礎日額の算定方法について、若年だったらその後の昇給が期待できた、中年だったらその後、低下が見込まれているが現在の賃金スライドを発展させ、年齢別の賃金水準を考慮したスライドを検討できないか。それができれば、若年労働者には賃金水準の上昇を考慮した給付の充実を図ることができ、高年齢の被災労働者に対しては本来であれば生じるはずであった賃金水準が反映され、過剰な給付を抑制できる。損害の填補という制度趣旨により沿ったものになり抜本的な解決となるのではないか。ただし、全ての労働者に妥当する年齢に応じた賃金変動というものを想定するのは難しく、年功的要素が後退している現状においては年齢に応じてスライドをするということは齟齬があるとの反論は想定されるが、1つの可能性。
- 支給期間との関係では、老齢期になっても障害補償年金等を支給継続していることは被災労働者の保護等の観点からも妥当とは思いますが、一方で稼働能力の喪失を前提としている老齢厚生年金、老齢基礎年金との関係では検討の余地はあるのではないかと引退した被災労働者については、老齢年金を支給されていると思うが、現行法の障害補償年金は、同一障害による障害厚生年金、障害基礎年金とののみ調整が想定されている。したがって障害補償年金と老齢年金が出されることになるが、障害補償年金が稼働能力の減退喪失に着目して損害の填補を図る給付であることに鑑みると、稼働能力の喪失を前提にしている老齢厚生年金等との間で併給調整することも合理的ではないか。

《現時点における議論の確認》

- ◎給付基礎日額について、556 通達の取扱いをケース1とケース2で一貫させていくのか、区別して対応するのか、あるいは抜本的にいじるかという意見がある。

2. 社会復帰促進等事業

論点① 保険給付と労働者向けの社会復帰促進等事業の給付との関係（役割分担）

【特別支給金について】

○社会復帰促進等事業特別支給金特別支給金

特別支給金は、創設当初は流動的なものだったかもしれないが、今となっては必要性や補償内容は恒常的・固定的なものとなっており、法定の保険給付化が考えられても良いのではないか。

過去の最高裁判例を踏まえると、特別支給金を保険給付にすることで社会保障的な性格が後退すると指摘する人もいるであろうし、また、特別支給金が民事上の損害賠償の調整対象となり労働者側に不利になるかもしれないが、補償の安定の観点から、法定化して保険給付として扱うのが良いのではないか。

○H8の最高裁判決では、特別支給金は保険給付と異なるとして損害賠償額から控除する対象とはしていないが、特別支給金は保険給付の上積みであり、実務としても一体的に行っている。事業主は社会復帰促進等事業費も含めて保険料を払っており、保険料を負担しているにも関わらず、特別支給金が損害額から控除されないために事業主は二重の負担を負っていると言える。労働者側からすれば、その部分については損害賠償を受け取れなくなるので一見すると不利益であるが、特別支給金については保険給付として法定化することが本来的な制度の在り方であると思う。

○ボーナス特別支給金は、算定方法が直近1年間の特別給与をもとにしている。この金額は夏・冬のボーナスが中心であり不確定要素に左右される。特別支給金を保険給付とした場合、適切なボーナス特別支給金の算定が非常に難しいのではないか。

【アフターケアについて】

○リハビリの給付化については、リハビリについては保険給付の内容に含まれており、アフターケアが事業として扱われており、その具体的内容は保健指導など比較的柔軟な対応が必要なもので、保険給付として定型化することが必要なものではないと認識した。現在の保険給付とアフターケアの区分は合理的と考えている。

○アフターケアについて、給付の要件は治癒、症状固定までとしているが、医療の進歩を鑑みると、医療というものが治癒・症状固定にとどまることがなくなってくる。アフターケアが治癒・症状固定に続く段階で提供されるものであり、医学的アプローチとして相応の役割が客観的に評価できるのであれば、保険給付に位置づけることも議論の余地はあるのではないか。

論点② 社会復帰促進等事業の給付（対労働者等）に係る審査請求

論点③ 特別支給金の処分性

○ボーナス特別支給金については、算定方法や給付設計について疑義が生ずる余地があり、紛争を生じさせる可能性は相当程度あるのではないかとと思われる。その点を踏まえれば、長期にわたる給付内容の事項に関して審査請求の機会を認めるのは意義のあることと思われ、特別支給金について処分性を認めることが適当。

○審査請求のありかたについて、労働者が審査請求をしようとしても手間がかかるのは、申請を断念させてしまう大きな要因になるのではないかとと思われる。審査請求手続は、保険給付と一本化・改善した方がいいのではないか。

○保険給付と社会復帰促進等事業の不服申立が二つに分かれているのは国民に分かりにくく、コストも

考えると一本化するのがいい。その上で、労災保険法 40 条で、保険給付の処分取消しの訴えについて審査請求前置を定めている。他方で、行審法の審査になっている社会復帰促進等事業は審査請求前置となっていないところ、労審法への移管により処分に対して直接に取消訴訟を提起できなくなるのは留意すべきである。

○社会復帰促進等事業の審査請求を労審法の対象とすることは、国民に分かりづらいという理由によるべきと思料。総務省からの指摘を踏まえれば、変更する方向で検討するのが妥当であろう。

○社会復帰等促進事業の処分性を広く認める契機となった最高裁判決の影響はすごいが、その上で特別支給金に処分性を認めていない特別支給金ことは理由に乏しく、認めることが妥当。

《現時点における議論の確認》

◎社会復帰促進等事業について審査請求を保険給付と一本化することが妥当であることは総意。

◎特別支給金の在り方については実際の機能を踏まえて法定化を検討すべき。

3. 生計維持要件

- 労災保険法の生計維持要件は生計維持者と被生計維持者の依存関係を相互的なものと捉えている。遺族の労働者に対する経済的依存性というよりは両者の経済的基盤の共通性に着目するもの。従って生計同一とその内容が類似している。これに関して、労基法施行規則 42 条 2 項で定める配偶者以外の遺族について、生計維持に並んで生計同一も対象となっていることを踏まえても労災保険法は「生計維持」を年金各法と異なり、労働基準法施行規則と足並みを揃え生計同一の意味合いを含んだ、より広い独自のものとしてきたと考える。労災保険法が労働基準法と異なるのは、生計維持要件というよりは年齢や障害によって制限している点であり、これらの要件によりなぜ労働基準法よりも支給対象者が絞られるのかが検証されるべき。
- 年齢と障害の要件については男女格差が問題になるがこのことは遺族としての女性だけでなく、労働基準法上の労働者としての女性としても検討されるべき。労働基準法では女性の勤務に制限をかけてきた経緯がある。遺族補償給付の年金化時点では女性が危険労働から保護されやすかった分、女性が労災で死亡することは相当少なかったところ。男性労働者の死亡による補償が典型的な事例として想定されていたのではないか。労働基準法上の制限が撤廃され、業務上の危険の質が男女同等となった今日では、女性労働者の死亡損害の金銭的評価をむしろ男性労働者の評価の在り方に合わせるという道筋もあり得る。
- 昭和 41 年当初から、主たる生計維持者だけでなく、従たる役割を果たしていた者が死んだ場合でも被扶養利益の喪失の補償の対象にしていたことが明らかになった。平成 2 年の通知改正でも、親子や配偶者の間の生計維持の扱いは基本的には変化していない。したがって、妻を亡くした配偶者についても行政実務が念頭に置く被扶養利益の喪失は認められると思われる。提示されたデータからも、妻がパートタイムで働く共働き世帯は増えている状況であり、フルタイムだけでなく、パートタイムで働く妻を亡くした男性についても妻の死亡による遺族補償年金の支給の必要性が認められるだろう。
- 遺族補償年金の支給目的・支給期間について、労働者を亡くした後の生活激変を一定期間支えるものと考え、有期給付化していくとの考えについては我が国では労災補償と損害賠償の併存が認められており、遺族補償年金の給付が縮小することに伴って損害賠償訴訟をしなくてはならなくなり、労働者や遺族の生活の安定が図られなくなるという点が指摘される。しかし、一方で、20 代の男女間については、賃金差はほぼない状況。したがって、将来の世代に向かって、夫を失った妻だけが一生の補償を受け続けられるという、現代の仕組みを改めていくことは考え得るのでは。
- 生計維持要件の変遷については、見直し前提ではないが、既に年金化から 50 年も経過しており、このままでいいのかという視点は必要ではないか。例えば S 41 年の通知 2（2）については、婚姻直後に配偶者が亡くなったケースを想定しているものと思料するが、今の離婚率を考えたら同じことが言えるか。以前の説明が今も可能なのかが検証をした方がいいのではないか。

《現時点における議論の確認》

- ◎制度創設当初から色々な意味で変化があったことを踏まえてさらに検討していく必要がある。

(以上)