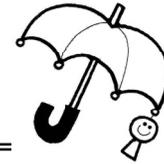


労使双方の視点から、やさしく読み解く

労働災害
発生時の

労災保険と企業賠償との関係



厚労省の発表によると平成17年度の過労死等による労災認定件数は過去最高に上りました。そうはいっても身近な場面で、こうした深刻な労働災害に遭遇することはまれです。それは未だ表面化していないだけなのかは別として、イザという場合には、労災認定だけでなく、企業の賠償問題も絡むため、相当な戸惑いを招くことが予想されます。そこで今回は、労働災害が起きたときの労災保険と企業の賠償責任との関係について、労使双方の視点からとりあげてみました。

労災保険と企業賠償の補償内容

過労死に限らず、一般に労災の補償は2つに大別できます。ひとつは企業による損害賠償(以下、民事賠償)、もう一つは労災保険制度による給付です。

前者の民事賠償は、企業側に故意又は過失があった場合(不法行為責任/民法709条)又は安全配慮義務という契約上の責任を果たさなかった場合(債務不履行/民法415条)に、本人又は遺族によって行われるものです。安全配慮義務(又は健康配慮義務)というのは、「使用者には、雇用労働者の安全・健康に配慮しながら、使用する信義則上の義務がある」とするもので、仮に使用者がその義務を怠って損害を与えた場合には、当然にその賠償責任を負うという考え方です。

一方、後者の労災保険給付は、企業が個別に支払うのではなく、労災保険の財源から支払われるものです。労災保険給付は業務と因果関係(業務起因性)があると認められれば支払われます。平たく申しますと仕事についたことにより、高まった危険性が原因で傷病を招いた、ということです。企業側の過失の有無は問いません。よく過労死の裁判で、会社側の安全配慮義務違反が取りあげられますが、それはあくまでも損害賠償の要否の問題であり、労災保険給付を受けられるか否かの問題ではありません。災害の原因が業務にあるかどうかだけにかかっています。

	企業の民事賠償	国の労災保険
補償要件	企業の故意・過失、安全配慮義務違反	業務遂行性と業務起因性
補償内容	慰謝料含む全損害を補填	治療費と主たる逸失利益を補填
請求権者	(死亡の場合)配偶者がいれば配偶者のみ	(死亡の場合)配偶者と子供または親

ということは、企業側の責任の下で労働災害が起きた場合、労働者は民事賠償と保険から重複して損害が填補されることとなります。逆に企業の立場でいえば労災保険料を全額負担しているのに、労災保険がおりても、賠償責任が軽くならなければ、何のための保険なのかということになります。

免責(労災保険が先に支払われた場合)

こうした不合理的解消のため、民事賠償と労災保険給付の両方を受けられる場合は両者間で調整するというルール(昭56.10.30基発696号)が定められています。

まず労災保険が先に支払われた場合は、その部分は民事賠償が行われたものとみなし、企業はその給付相当分を控除することができ、これを免責または履行猶予方式といいます。

ところで、遺族年金や障害年金のように労災年金で支給される場合は、将来の給付分を控除できるのかという問題があります。これについては「前払一時金」の最高限度額に達するまでは民事賠償の支払いが猶予され、この間に前払一時金または年金が現実支払われた場合は、その給付の限度で賠償責任を免除されることになっています。

「免除される」とありますが、この調整規定は強行法規ではなく、原則として両者が同意すれば、これ以外の取扱いをしても構わないことになります。逆に言えば、この調整規定の適用を受けるには裁判または示談交渉の中で、企業側が適用を主張した場合に限られるとされています。

前払一時金というのは、本人や遺族がまとめた費用を必要する場合には、その費用に充てるため、一定の日数分をまとめて前払いできるよう配慮したもので、一度にももらえる上限が決まっています。

- 労働者の立場で見ると -

労災保険を請求するかどうかは本人が判断すべきことであり、事業主の証明が得られなくとも請求自体は可能です。しかしながら脳・心疾患等の過労が原因となる場合は、本人の勤労状態や過重負荷の有無が問題とされるため、企業側の協力が不可欠です。真摯な対応を迫る必要があります。



- 企業の立場で見ると -

労災保険から支払いがあった場合、本来の賠償額から既支給の給付額を控除できるというのは、確かに保険利益ではありますが、労災保険は慰謝料や入院雑費・付添看護費等の補償まではカバーしません。そのため、企業側の過失が大きいと、労災保険給付分だけでは賠償額の埋め合わせが足りず、莫大な出費を余儀なくされることもあります。

その対策としては、過労死等を起こさない労働環境や健康管理体制の整備はいうまでもありませんが、不幸にも発生した場合を想定するならば、少なくとも次の2つの回避策が考えられます。

損害保険会社による上乗せ労災保険等へ加入し、慰謝料等の労災保険ではカバーされない部分への支払いにも対応できるよう、財源の裏付けを図る

損害賠償請求権の放棄を条件に当該上乗せ保険金の支払いを行う旨の労使補償協定を締結する。 もっともその額が(慰謝料等に相応しい)合理的な額でなければ公序良俗違反により無効となるおそれもある。

支給停止(民事賠償が先に支払われた場合)

逆に、民事賠償が先に支払われた場合には、後に続く労災保険はどうかという、この場合は、民事賠償が行われた範囲内で労災保険給付の支給が停止されます。これを支給停止方式といいます。もっとも永久に支給停止されるわけではなく、所定の調整対象給付期間の範囲内で、あるいはその期間内において調整が完了するまでの間です。

・調整対象給付期間というのは、9年の上限期間か就労可能年数(満67歳)による期間の短い方を指します。

・支給停止といっても、慰謝料は精神的苦痛への補償のため調整対象にはなりません。

・労災保険給付に付加的に支払われる特別支給金も支給停止の対象にはなりません。

- 労働者の立場で見ると -

労災認定を受けられるか否かというのは、直接的には本人(又は遺族)と国(監督署)との間の問題です。ところが、労災保険の支給の要否と企業の賠償責任の有無とは別の事柄であるにもかかわらず、いざ、労災不認定(業務外決定)が出てしまうと、一切の賠償責任がなくなったと錯覚した企業が、本人と国との対決の構図を高見で見物するという奇妙な事態が起きることもあります。場合によっては、労災申請をするか、しないかに関係なく、最初から民事賠償請求を行うことも検討すべきです。

「見舞金等の損害賠償の性質を持たないもの」は調整対象になりません。したがって、企業から賠償金を受ける際には、労災保険との調整対象にならない性格の金員(慰謝料、見舞金、和解金等)につき、その旨を明示しておくことが重要です。

労災保険給付は支給停止するといいましたが、一定期間が経過すれば、停止が解除されます。つまり、解除後は賠償金の価額に関係なく、労災保険は全額支給されます。ところが、企業への賠償請求しか、頭になく、本来であれば労災保険にも請求できる状態でありながら、示談金で安心してしまい、労災保険の手続きを失念してしまうことがあります。労災年金又は一時金は5年経ってしまうと時効となり、一切の権利がなくなります。という「うっかり」ということがないように請求書を出せる時点で所轄の監督署に提出しておくことをお勧めします。

- 企業の立場で見ると -

自動車事故の場合は、加害者が被害者に支払った損害賠償の限度で、後日(自賠償)保険会社に請求することができ、これを加害者請求または保険金請求といいます。しかし、労災事故の受取人はあくまでも労働者・遺族であり、企業が労働者等に支払った損害賠償の限度で労災保険に請求するという方法は存在しません。そこが自賠償保険と労災保険の大きな違いです。

その意味では、企業は労災保険の被保険者というよりも保険料を負担する加入者に過ぎず、民事賠償が先行した場面では「保険利益」はないという見方ができます。

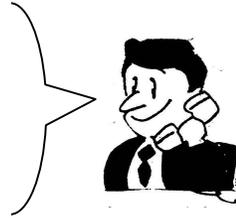
労災請求を受けた際の対処の仕方 会社は協力すべきなのか？



当社のA氏は店長に昇進したばかりで、そのプレッシャーからか、ここ数か月は長時間労働が続き、先日くも膜下出血で倒れました。家族からは労災請求のための協力を求められていますが、本音のところ請求を認めたくありません。このようなことは可能でしょうか？

協力と手助けを免れない根拠とは

労災認定の可否は、直接的には本人側と監督署との間の問題とはいえ、会社は監督署と家族の双方から当時の就労状態や健康状態の証拠調べに協力を求められることになります。



- 監督署への協力義務 -

結論を申しますと、拒むことはできません。というのは、本人の就労実態や健康状態は会社が最もよく知っているわけであり、法的にも賃金台帳等の労働時間に関する重要書類は、3年間の保存義務(労基法第109条)があり、健康診断記録の作成と5年間の保存義務(安衛法規則第52条)があり、基礎資料は会社が保管しているはずだからです。

さらにご丁寧にも監督署は事業主等に労災保険法施行に関して必要な報告・文書の提出、出頭を命じることができる(労災保険法第46条)とされています。

中には、協力したくとも、勤務状況をよく把握できていなかった？ので報告等ができないというケースも考えられますが、会社には労働時間の適正把握義務(平成13年基発339号)があり、長時間労働を知らなかったこと自体が義務違反です。そのような事態に気付いていなかったということは免責理由になるどころか、却って過失が大であると採られかねません。

- 本人等への手助け義務 -

それでは、労災保険の請求は本人の意思であるから会社は手続きをすべて本人にやらせれば良いかという、必ずしもそうではありません。つまり、労災保険法施行規則第23条の第1項により「本人が請求することが困難な場合、手続きを手助けする義務」同じく第2項により「保険給付のための証明を求められた際の速やかなる証明」が義務付けられています。

ただし、本当に労災かどうか疑わしい場合でも証明しなければならないというわけではありません。「こういう理由で証明印を押さなかった」と書面で監督署に意見を申し出ること(同施行規則第23条の2)ができます。良くないのは、証明を拒否するだけで申し立て等の何の手も打たないことです。