

労働災害発生時における法的対応の実務

法律事務所ASCOPE
弁護士 前田 紘希

【本日のセミナーの目次】

- 1 労働災害の概要
- 2 ご相談事例の紹介
- 3 労災認定の考え方

1 労働災害の概要

◆「労働災害」とは

「労働者が労務に従事したことによって被った死亡、負傷、疾病」

(菅野和夫「労働法第十二版」弘文堂、p642)

○法令上の定義

- ・「労働災害」（労働安全衛生法第2条1号）

「労働者の就業に係る建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等により、又は作業行動その他業務に起因して、労働者が負傷し、疾病にかかり、又は死亡することをいう。」

- ・労働者災害補償保険法（労災保険法）における保険給付の対象（労災保険法第2条の2）

「業務上の事由、複数事業労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤による労働者の負傷、疾病、障害、死亡等」

1 労働災害の概要

◆「労働災害」とは

→業務災害と通勤災害に大別される

(1) 業務災害

- ・「労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡」（労災保険法第7条1号）
- ・当該負傷等が「業務上の事由」によるものか否かは、
 - ①労働者が業務を遂行中に災害が発生したこと（＝業務遂行性）
 - ②業務と災害の発生、災害と疾病の間に相当因果関係があること（＝業務起因性）によって判断

2 労働災害の概要

◆「労働災害」とは

(2) 通勤災害

- ・ 「労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡」 （労災保険法第7条3号）
- ・ 通勤災害か否かは、
 - ①労働者が「通勤」と認められる移動行為を行い（＝通勤遂行性）
 - ②当該「通勤」により災害が生じたこと（＝通勤起因性）によって判断する。

1 労働災害の概要

◆労働災害が発生した際に想定されうる責任類型

①刑事責任

刑法（業務上過失致死傷罪）、労働関係法令違反（労働安全衛生法、労働基準法）による刑事上の責任

②民事責任

労働基準法上の災害補償責任、労災民事賠償責任

③行政責任

使用停止命令等、許認可の取消し、公共事業からの指名停止など

④社会的責任

マスコミ等への公表や風評被害など

2 相談事例

◆相談内容

A 社：建物の改修工事等を行う建設会社

B 社：A 社の下請業者

「A 社が受注した建設工事中に、B 社の従業員が高所から転落して大怪我をし、当面の間入院することになった。

労基署や被災労働者の方へは今後どのように対応していけば良いか。」

- ・業務災害に当たることは争いなし

2 相談事例

(1) 労基署対応

①労働者死傷病報告

事業者は、労働災害等により労働者が死亡又は休業した場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告等を労働基準監督署長に提出しなければならない（労働安全衛生規則第97条）。

※報告の際、「災害発生状況及び原因」の記載については注意が必要。

今後、労災認定（業務起因性）を争っていくことが予想される事案では、あくまで事業者が認識している限りでの事実を記載する。

2 相談事例

(1) 労基署対応

②労災申請手続

- ・事故発生後、速やかに

①療養（補償）給付（様式7号）

②休業（補償）給付（様式8号） を申請

- ・事業主証明欄に必要事項を記入し、

「災害の原因及び発生状況」等が請求書記載のとおりであることを証明

2 相談事例

(1) 労基署対応

Q 労災が生じたか否かにつき、労働者と会社との間で認識が異なる場合にまで会社は労災申請の協力義務を負うか？

A 負わない。

たしかに、労災保険法施行規則第23条第2項は「事業主は、保険給付を受けるべき者から保険給付を受けるために必要な証明を求められたときは、すみやかに証明をしなければならない。」と規定しているが、裁判例（大阪地判平成24年2月15日労判1048号105頁）は、「労働者から労災申請の希望が伝えられた場合、事業主としては、その要件該当性を争っているときにまで、請求書に証明をすることその他積極的にその申請に協力すべきことが法的に義務付けられているということとはできない（労働者災害補償保険法施行規則23条2項も、事業主が争っている場合にまで上記のような義務を負わせるものとまではいえない。）。」と判示している。

2 相談事例

(1) 労基署対応

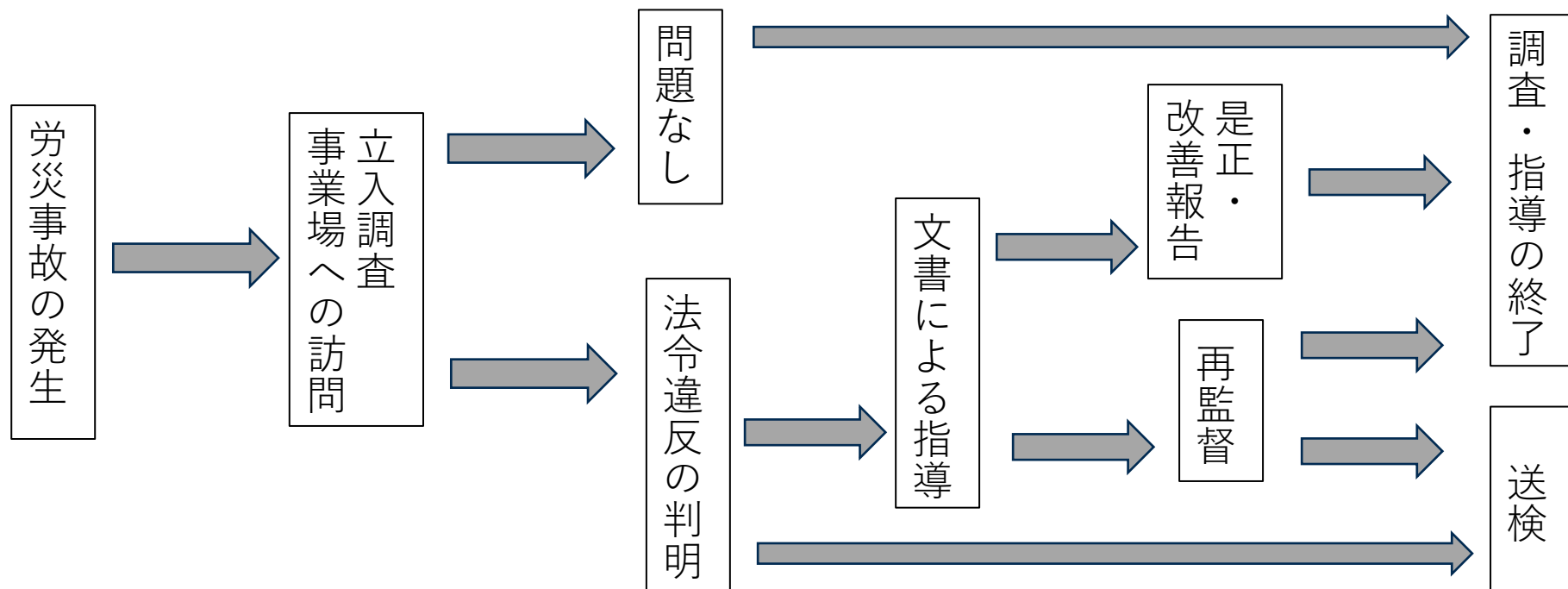
③法令違反等について確認・是正

労基署による調査が入るか否かに関係なく、ヒアリング内容からして、関連法令（建設業法など）の違反がいくつか確認できる場合には、労基署の調査が実施された場合に備え、逐次是正するようにアドバイスを行う。

2 相談事例

(1) 労基署対応

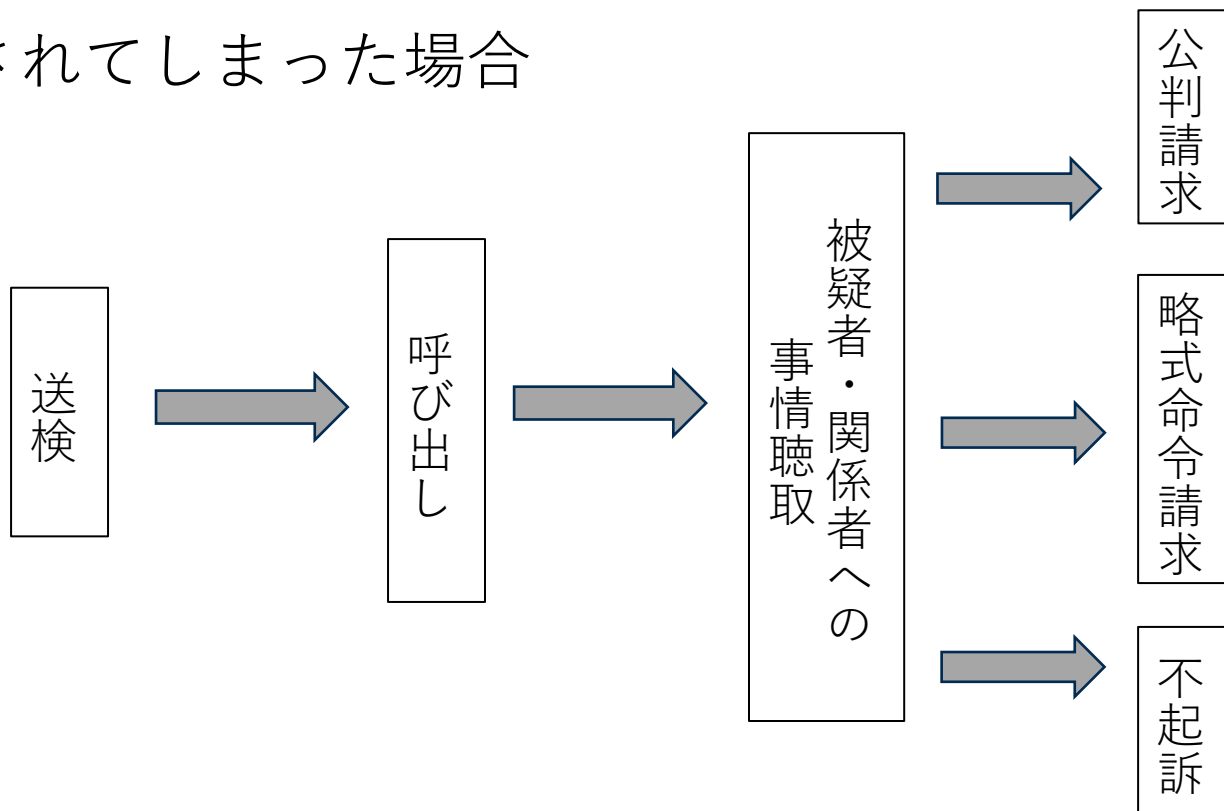
労基署の調査が実施された場合



2 相談事例

(1) 労基署対応

送検されてしまった場合



2 相談事例

(2) 被災労働者対応

被災労働者に対して負う民事上の責任（一般論）

- ① 損害賠償責任
 - ・ 安全配慮義務違反に基づく債務不履行責任
 - ・ 不法行為責任
- ② 民法第536条2項に基づく賃金請求

2 相談事例

(2) 被災労働者対応

① 損害賠償責任

- ・ 安全配慮義務違反や不法行為として責任が発生する場合、
労災保険給付でカバーされない損害については、
事業者が民法上の損害賠償義務があり、被災労働者又は遺族は、
事業者及び直接の事故発生者に対して民法上の損害賠償請求ができる。

2 相談事例

(2) 被災労働者対応

① 損害賠償責任（主な損害費目）

ア 入通院治療費 ←療養（補償）等給付でカバーできる

イ 休業損害

←休業（補償）等給付ではカバーできない損害が残る可能性がある

ウ 逸失利益（後遺障害・死亡）

←障害（補償）等給付ではカバーできない損害が残る可能性がある

エ 慰謝料（入通院・後遺障害・死亡）

←そもそも労災保険給付の対象外

2 相談事例

(2) 被災労働者対応

② 民法第536条2項に基づく賃金請求

- ・従来の学説は、同項が適用されるのは労働者が債務の本旨に従った通常の労務の提供の意思と能力を前提にしているとして、適用を認めてこなかった。
- ・しかし、近時、同項の債権者の帰責事由は、損害賠償請求の場合の過失・帰責事由と変わらないとして、適用を認める裁判例が現れている（東京高判平成23年2月23日労判1022号5頁など）

2 相談事例

(2) 被災労働者対応

被災労働者への対応例

- ・ お見舞金の支払い

被災労働者の肉体的精神的苦痛を慰謝し、被災労働者との関係性の悪化を防止するとともに、将来、損害賠償請求訴訟を提起された場合に備えあらかじめ損害補填（一部）をする趣旨

※お見舞金は一定金額以上でないと、損害補填の性質が認められない可能性がある。

（30万円で損害補填の性質を認めた裁判例として、大阪地判平成5年2月22日
交通事故民集26巻1号233頁）

3 労災認定の考え方

(1) 総論

- ・業務上の負傷及び疾病も多種多様

①災害性の傷病等

発生状況が時間的に明確な（又は明確にされ得る）出来事（災害）に由来して生じるもの

例：作業中の事故で負傷した怪我など

②職業性の傷病等

災害によらず、業務に内在する有害因子を徐々に受けて、慢性的に発症し又は有害な作業環境を離れて相当期間経過後に発症するもの

例：脳・心臓疾患、精神障害など

→労災の認定基準や判断のポイントも傷病ごとに異なってくる。

3 労災認定の考え方

(1) 総論

- ・ 災害性の傷病等の場合

相当因果関係が問題となることが多くなく、また、業務遂行中に発生した災害であれば、一般には業務に起因するものと認められることが多い。

- ・ 職業性の傷病等の場合

その疾病が業務によるものか否かの判断は、主として相当因果関係の問題となる。

3 労災認定の考え方

(2) 災害性の傷病について

災害性の傷病が労災に該当するか否かは

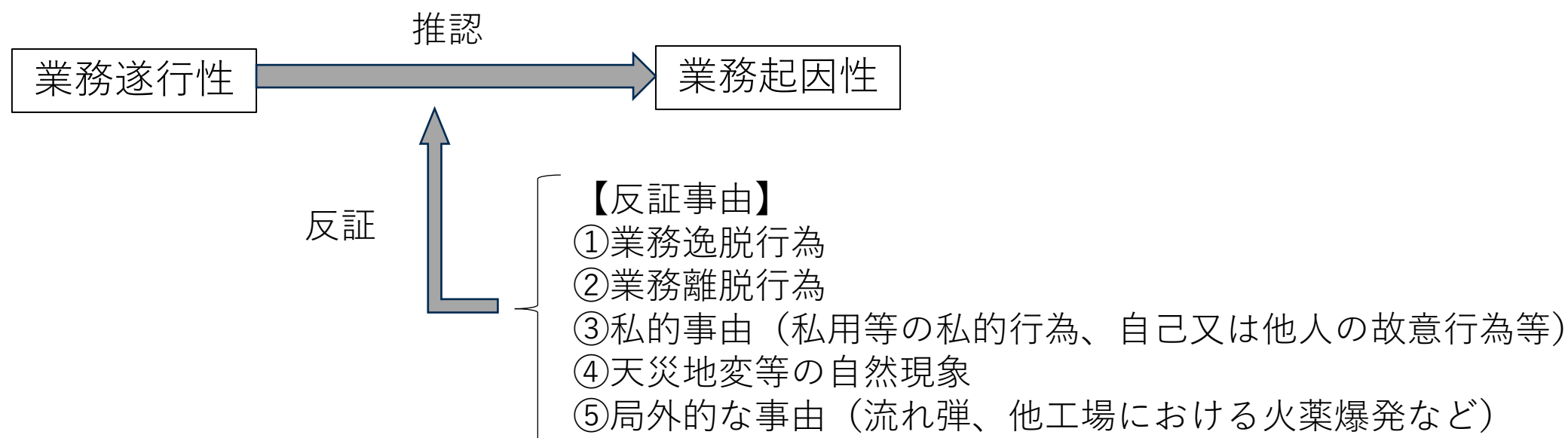
- ①労働者が業務を遂行中に災害が発生したこと（＝業務遂行性）
- ②業務と災害の発生、災害と疾病の間に相当因果関係があること（＝業務起因性）

によって判断

そして、業務遂行性が認められると、反証がない限り、業務起因性が推認される。

3 労災認定の考え方

(2) 災害性の傷病について



3 労災認定の考え方

(2) 災害性の傷病について

実務上、業務遂行性については以下の4つに類型化されて検討されている。

①労働者が、事業主の支配下にある、かつ、管理下（施設管理下にあること。）にあって業務に従事している場合（作業の中断中、作業に伴う準備行為、後始末の行為を含む。）

→その際に発生した災害については、一般的に業務遂行性が認められる。

②労働者が、事業主の支配下にある、かつ、管理下にあるが、業務に従事していない場合（休憩時間などで事業場内にいる場合）

→その際に発生した災害が、事業場施設又はその管理に起因することが証明されない限り、一般に私的行為と推定され、業務遂行性が認められない。

3 労災認定の考え方

(2) 災害性の傷病について

③労働者が、事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合
(出張等、これに通常伴う往復、食事等の合理的な範囲内の行為を含む。)

→特段の事情がない限り、業務遂行性が認められる。

ただし、恣意的な行為や私的行為により自ら招いた災害については業務遂行性が失われる。

④運動競技会、宴会、職場の旅行会等の行事に出席している場合

→これを行うことを職種とする労働者を除き、他の労働者については、一般的に、

業務遂行性は認められない。ただし、これらの行事には、職場を代表して参加するものや取引先の接待に絡むものなど様々なものがあるため、総合的な事情から業務遂行性の有無を判断する。

3 労災認定の考え方

(3) 職業性の傷病等について

職業性の傷病等のうち、脳・心臓疾患及び精神障害については、厚生労働省が認定基準をそれぞれ公表している。

脳・心臓疾患の労災認定基準

(<https://www.mhlw.go.jp/content/001004366.pdf>)

精神障害の労災認定基準

(<https://www.mhlw.go.jp/content/001168576.pdf>)

3 労災認定の考え方

(3-1) 脳・心臓疾患の労災認定基準

○基本的な考え方

脳・心臓疾患は、その発症の基礎となる動脈硬化、動脈瘤などの血管病変等が、主に加齢、生活習慣、生活環境等の日常生活による諸要因や遺伝等の個人に内在する要因により形成され、それが徐々に進行・増悪して、あるとき突然発症するものであるが、仕事が特に過重であったために血管病変等が自然経過を超えて著しく増悪し、その結果、脳・心臓疾患が発症することもある。

そのような場合には、労災補償の対象となる。

3 労災認定の考え方

(3-1) 脳・心臓疾患の労災認定基準

○対象疾患

①脳血管疾患

脳内出血（脳出血）、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症

②虚血性心疾患等

心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む。）、
重篤な心不全、大動脈解離

3 労災認定の考え方

(3-1) 脳・心臓疾患の労災認定基準

○認定要件

以下のいずれかの「業務による明らかな過重負荷」を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は、業務上の疾病として労災認定される。

①長期間の過重業務

長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

②短期間の過重業務

発症に近接した時期において、特に過重な業務に就労したこと

③異常な出来事

発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと

3 労災認定の考え方

(3-2) 精神障害の労災認定基準

○基本的な考え方

精神障害は、外部からのストレス（仕事によるストレスや私生活でのストレス）とそのストレスへの個人の反応のしやすさとの関係で発病に至ると考えられている。精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事によるストレスによるものと判断されるものに限る。

また、仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強かった場合でも、同時に私生活でのストレス（業務以外の心理的負荷）が強かったり、重度のアルコール依存があるなどストレスに対する反応のしやすさ（個体側要因）に顕著なものがある場合には、どれが発病の原因なのか医学的に慎重に判断される。

3 労災認定の考え方

(3-2) 精神障害の労災認定基準

○労災認定要件

- ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、
業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

3 労災認定の考え方

(3-2) 精神障害の労災認定基準

○**認定要件①**：認定基準の対象となる精神障害を発病していること

認定基準の対象となる精神障害は、

ICD-10 第V章「精神及び行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害（F 0）及びアルコールや薬物による障害（F 9）は除かれる

ICD-10 第V章「精神及び行動の障害」分類

分類コード	疾病の種類
F 0	症状性を含む器質性精神障害
F 1	精神作用物質使用による精神及び行動の障害
F 2	統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害
F 3	気分〔感情〕障害
F 4	神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害
F 5	生理的障害及び身体的要因に関連した行動症候群
F 6	成人の人格及び行動の障害
F 7	知的障害<精神遅滞>
F 8	心理的発達の障害
F 9	小児<児童>期及び青年期に通常発症する行動及び情緒の障害、詳細不明の精神障害

3 労災認定の考え方

(3-2) 精神障害の労災認定基準

○**認定要件②**：認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること

別表1「業務による心理的負荷評価表」により、心理的負荷の強度を判断する。

ア 「特別な出来事」（別表1）に該当する出来事がある場合
心理的負荷が「強い」と判断され、当該要件を充足する。

イ 「特別な出来事」に該当する出来事がない場合
「具体的出来事」（別表1）のどれに該当するか、あるいはどれに近いかが検討をし、当てはまる「具体的出来事」の例をもとに心理的負荷の強度を総合判断する。

3 労災認定の考え方

(3-2) 精神障害の労災認定基準

○**認定要件③**：業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

業務以外による強度の心理的負荷や個体側要因が認められ、それが発病の原因である場合には、当該要件を充足しない。

業務以外による強度の心理的負荷が認められるか否かは、別表2「業務以外の心理的負荷評価表」を用いて判断する。

3 労災認定の考え方

(3-2) 精神障害の労災認定基準

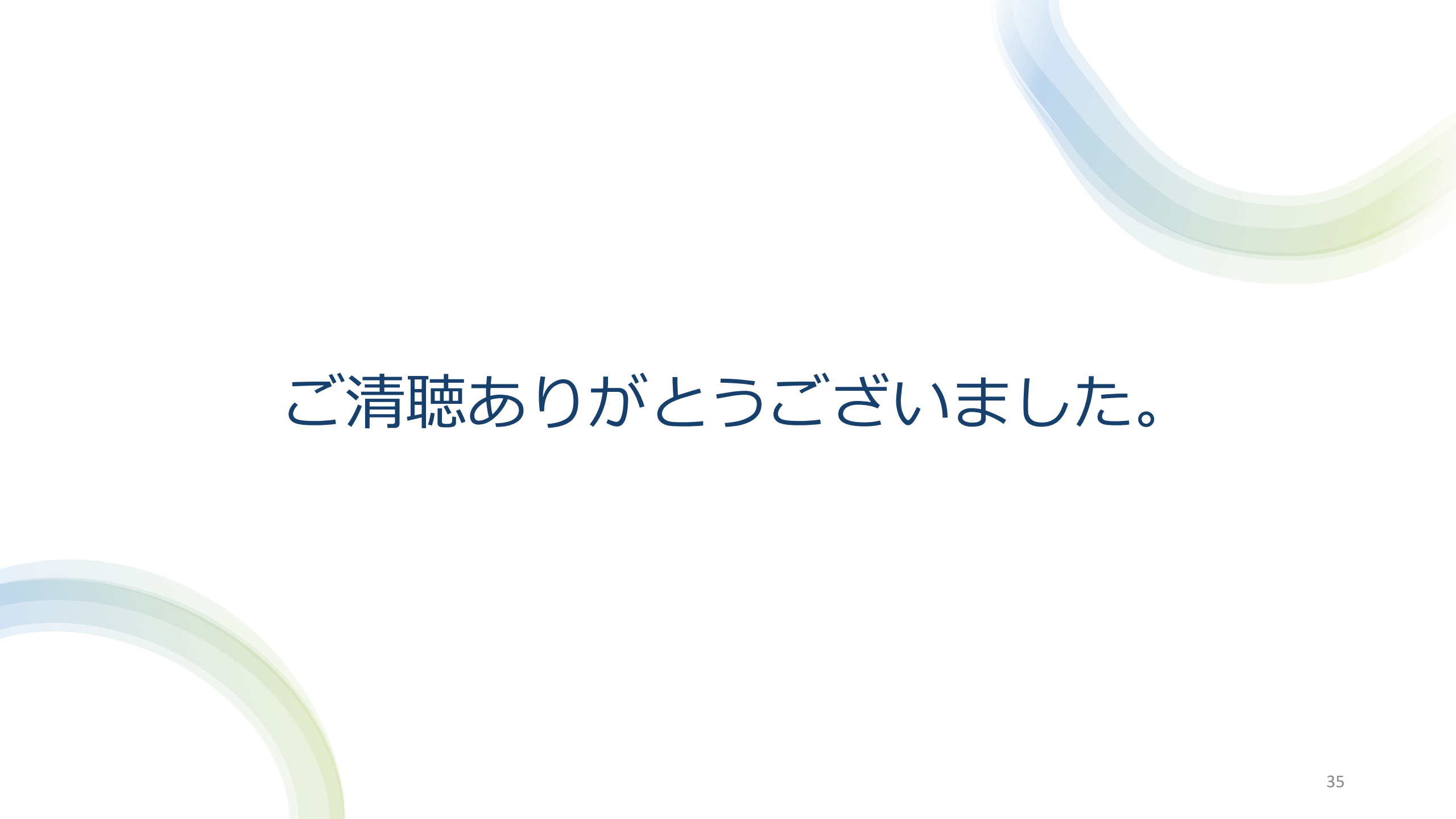
○認定基準の改定

- ・精神障害の労災認定基準は、昨年9月に改訂された。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/001148727.pdf>)

改訂のポイント

- ア 「業務による心理的負荷評価表」(別表1)の具体的出来事を追加・統合し
具体例を拡充
- イ 業務外で既に発病していた精神疾患の悪化について労災認定できる範囲の見直し
- ウ 主治医意見の他に専門医による医学的意見の収集を必須とする範囲等
の見直し
→労災決定までの期間を短縮できる事案が増大すると予想される。



ご清聴ありがとうございました。