

労働政策審議会会長 岩村正彦 様
厚生労働省労働基準局長 岸本武史 様

今後の労働政策審議会における労災保険制度の在り方議論に向けての意見

働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長 埤田 和史

働くもののいのちと健康を守る全国センター（以下、いの健全国センター）は、「人間らしい働き方を」「労働の人間化」を掲げて 1998 年 12 月に結成して以来、雇用労働者に限らずすべての働くものを視野に入れて「ディーセントワーク」の実現に向けてとりくみを進めてきました。

とりわけ、労災・職業病被災者救済の取り組みは、いの健全国センター結成前から全国各地で積み重ねられてきた、職業病対策連絡会や患者組織、労働組合、弁護士などの運動を引き継ぎ、過労死防止をはじめじん肺・アスベスト根絶対策、メンタルヘルス対策、熱中症予防など働くものが置かれている厳しい状況に基づいて進めてきました。加えて、政府が「規制改革」として打ち出した労災保険の民営化反対、労災認定基準の改善を求める取り組みもおこなってきました。

しかし、多くの働く人々が低賃金・不安定雇用、長時間・加重労働、危険な業務、ハラスメント、ジェンダー不平等などの問題に直面する中で、労災・職業病のリスクは高まっており、「ディーセントワーク」の実現にはほど遠い状況だと言わざるを得ません。また、労災保険制度についても認定基準のハードルが高いことと、申請から認定までが長期間となるケースがあるうえに、給付水準が低いことなどの問題も解消されていません。

こうした中、政府・厚生労働省は「女性の労働参加の進展、更なる就労形態の多様化など、労災保険制度を取り巻く環境は常に変化を続けている状況を踏まえ、労災保険制度の現代的課題を包括的に検討」するとして、「労災保険制度の在り方研究会」での議論を重ね、7 月 29 日に「中間報告」をとりまとめました。しかし、多様な働き方をはじめとした社会情勢の変化があつたとしても、労働者や被災者家族の援護、社会復帰促進や安全衛生の確保といった国が果たすべき役割はいささかも変わるものではなく、いの健全国センターは「すべての働く人たちに必要な補償をおこなうべき」という立場から、今回の「中間報告」に対して、下記のとおり意見を表明するものです。

記

1、労災保険の範囲

(1) 労災保険の強制適用範囲について

労働者以外の就業者に労災保険を適用することについて、労基法と労災保険法との関係から検討課題とし得るとする消極的な意見があつたとされている。現在、厚生労働省は、「労働基準法における『労働者』に関する研究会」を設置して、「労働基準法上の労働者性の判断基準の在り方」について検討をおこなっている。この間、労働基準法などの労働者保護法や労働保険・社会保険の適用を受けられていない

“労働者扱いをされない労働者”やフリーランスに誤分類されている労働者が増加しているが、その結果、現実的には使用者が雇用責任を逃れるために業務委託や請負と偽装し、濫用しているケースも散見される。こうした状況の下、労働者性の判断について、労働の実態＝使用における従属性の程度や経済的な力関係の現実に沿って、従来よりも幅広く「労働者性」をとらえて、労災保険の適用を図っていくことを求める。

(2) 労働者以外の者に適用する場合の保険料負担について

災害発生のリスクを自ら負わずに利益を得られることを理由に保険料を負担させる必要があるという意見があるとともに、使用者にあたるものがない以上保険料は本人負担とする意見があるが、発注者と受注者の関係からすれば、受注者は発注者に対して圧倒的に弱い立場であり、契約内容が厳しい内容であってもそれを遂行せざるを得ず、過労死も含めたリスクを抱えている。そうした状況をふまえれば、発注者としての責任も問われる必要があることから、「自己責任論」に陥ることなく保険料は発注者が負担すべきものとするべきである。加えて現在特別加入となっている者についても、契約の相手方との間で従属性が認められる場合は、契約の相手方に保険料負担を求め、特別加入者の保険料負担をなくすこと。特別加入者・団体に対する国の補助を行い、労災保険の特別加入者の保険料負担を軽減すること、給付内容についても一般の加入者と同じ水準まで引き上げることを検討すべきである。

2、家事使用人への災害補償責任及び労災保険法の適用について

家事使用人においても、個人家庭が使用者として指揮命令をおこなっており、労働基準法・労災保険法を適用することは当然と考える。この間の議論では、個人家庭に対して保険料や事務手続きの負担が課されること、そうしたコスト面から直接雇用しなくなる可能性があることなどが懸念されているが、労災保険法の趣旨を踏まえ、家事使用人を雇用する私家庭を法令で「事業」とみなすなど、未加入を生じさせないような方策を明らかにすべきである。

3、暫定任意適用事業

農林水産省が2024年10月に開催した「農業の労働環境改善に向けた政策の在り方に関する検討会」で示された「令和4年に発生した農作業死亡事故の調査結果」では、就業者10万人あたりの死亡者数は増加傾向であり他産業に比べて高い状態が継続していること、農業機械作業にかかる事故の割合が高いことに加え、熱中症による死亡割合も増加傾向にあるとしているなど、農業従事者の労災事故リスクは高まっている。また、農業分野で働く技能実習生と特定技能外国人の総数は2021年12月末時点で約5万4千人と増加の一途をたどっている。こうした状況をふまえ、災害防止の観点からも農業について労災保険を強制適用するべきである。一方で強制適用にあたっては、事業者（個人）の把握や保険料の徴収等の課題に対応するため、労災補償部門や徴収部門の行政体制を強化するとともに事業者（個人）へのきめ細かい支援を講じるべきである。

4、特別加入団体

特別加入団体は、それぞれの業界団体が運営している（母体になっている）ものと、特定フリーランスの特別加入団体などそうでないものがある。前者の場合は災害防止措置の実施を義務づけられていても、一定の役割を果たすことが可能だと考えるが、後者の場合は取り扱う業種・職種が多岐にわたって

いるうえ、事業の範囲も全国規模とされていることから、十分に機能・役割を発揮するのは困難と考える。そうした点では、特定フリーランスの特別加入団体に課されている要件や役割は過大なものとなっているため、労災補償と災害予防のバランスを鑑みた制度のあり方を検討する必要があるのではないかと考える。

また、特別加入団体の承認要件に法令上の根拠を与えるべきとの意見があるが、承認要件を満たすか否かについて、特別加入している労働者が直接関与できるものではない。そうした中で画一的に承認を取り消すことは労災特別加入者に不利益を与えることとなるため、慎重に検討する必要があると考える。

5、遺族（補償）年金について

死亡した労働者の収入によって生計を維持していた配偶者等に支給されている遺族（補償）年金について、被扶養利益の喪失という点で支給されるのは当然である。一方、研究会の議論の中では「残された配偶者や子どもはいずれ自立する」という理由で「有期給付化することが望ましい」とする意見や、「20代の男女間については賃金差がほぼない」として「夫を失った妻だけが一生の補償を受け続ける」という仕組みをあらためることは考え得る」というものもあった。2024年賃金構造基本統計調査を見ると、25歳以降は賃金格差が広がり続け、55～59歳では月額15万円まで広がっている。その原因はさまざま考えられるが、いったん家庭に入った（主に家計を支えなくなった）労働者が正社員として働くことは難しく非正規・短時間労働者として働かざるを得ないという現在の状況をふまえれば、夫・妻にかかわらず残された配偶者が「自立」することは困難であると言わざるを得ない。加えて、現在のように実質賃金が低下するような状況が今後生じる場合もある下で生計費維持は労働者の生活にとって不可欠であることから、有期給付化をおこなわないことをはじめ必要利益の損失を補償する現在の制度を維持・拡充することが必要ではないかと考える。

加えて、配偶者以外の受給資格として、年齢による制限や「障害等級5級以上の身体障害」などの要件が設定されているが、年齢が低ければ自立できるとは限らないこと、身体のみならず障害を持っている者は自立した生活が困難であることなどをふまえて、見直しをはかるべきである。

また、特別加算についても先述したとおり、55～59歳では男女間賃金格差が最大になるという現状をふまえ、廃止しないことが妥当だと考える。

6、遅発性疾病に係る保険給付の給付基礎日額の算定方法について

アスベストによる肺疾患をはじめとした遅発性疾病の場合、ばく露時は雇用労働者として働いていたが、発症時には一人親方として働いているケース（あるいはその逆）があるが、その場合、賃金水準が大きく乖離している。そうしたことをふまえれば、労働者の不利益にならない生活保障を実施するという観点から、ばく露時の賃金水準と発症時の賃金水準を比較し、高い方を適用することが適当と考える。また、未就業時中の発症については、最終ばく露事業場に限らずすべてのばく露時の平均賃金のうち最も高いもので補償をおこなうべきであると考えている。

なお、年齢別賃金スライドについて、春闘における最近の賃上げ状況や、ジョブ型賃金の導入による賃金カーブの変化をふまえれば、スライドさせることによって給付基礎日額が上がらない（あるいは下がる）ということも考えられるため慎重に検討する必要性があると考えている。

7、災害補償請求権・労災保険給付請求に係る消滅時効

研究会の議論では、精神障害の労災申請については手続き自体が精神的負荷になることを考慮して、特例として延長することも考えられるという議論がなされているが、被災者の請求権を保障するという

観点からすれば、時効期間の徒過に対する相談援助の仕組みの検討や事業主による手続き漏れを防ぐための周知徹底などとあわせ、労基法 115 条の消滅時効(賃金・災害補償その他の請求権)について、一般債権の「権利行使することができることを知った時から 5 年」「権利を行使することができる時から 10 年」(民法 166 条)と同じかそれ以上の期間とすることが必要と考える。また、過労死及び過労自死、脳・心臓疾患や精神障害、アスベスト関連疾患などの化学物質による健康被害については、民法 167 条の「人の生命又は身体の侵害による損害賠償請求権の消滅時効については 20 年間とする」に準じて、20 年とすべき。

8、社会復帰促進事業

特別支給金については、保険給付の上積みとして支給されていることなどをふまえ、法定化して保険給付として扱うのが望ましいとの意見があるが、労災休業中の生活保障改善という観点からも給付基礎日額の引き上げと併せて実施すべきである。

9、メリット制

(1) メリット制の効果について

労災保険料は業種による災害発生の危険度の違いから業種ごとに保険料率が設定されている。メリット制は、保険料負担の公平性の確保と労働災害防止の努力の促進を目的として、その事業場の労働災害の多寡に応じて一定の範囲内(最大±45%)で労災保険率又は保険料額を増減させる制度であるが、「研究会」においても、その効果や公平性については疑問の意見が多く出されている。また、安全衛生行政の第一線からは違法な「労災隠し」を促進させているという意見もだされている。

2024 年 12 月の「事業主による労災保険給付取消訴訟」の最高裁判決では、労災補償の取消請求については、取消として高裁判決を破棄したものの、労災保険料の認定処分については不服審査の申立てができるとしている。「不服申し立ての主張が認められたとしても労災支給決定はとりけされない」といった矛盾した状況を解消するためにも、労災保険料のメリット制は廃止すべきである。

(2) メリット制の算定対象について

ハラスメントが社会問題化していること、精神疾患にかかる過労死が増加傾向にあることをふまえれば特定の疾病を対象から除外することは適当でない。また「脆弱性のある労働者」は除外すべきという意見があるが、そもそも「脆弱性」という捉え方が適当ではない。また、外国人について、労働力不足が深刻さを増していることから、今後外国人労働者が増加することも考えられるが誰もが安心して働ける環境を整備・構築するという観点に立てば除外することは適当でない。

10、その他の課題について

「労災在り方研中間報告書」で触れてられていない、下記の事項についても、検討・改善をおこなうこと。

(1) 給付水準の抜本的な見直し・改善

高齢労働者、女性労働者、外国人労働者、非正規雇用労働者など、低賃金で劣悪な労働条件、無権利で働く労働者が増加している一方で、労災・職業病で働けなくなり、労災給付を受けても、まともに生活できない労災被災者も多数にのぼっていることから、給付水準の抜本的な見直し・改善を検討すべき。

その際、①労災被災前の賃金の補償、②憲法で保障されている生存権（「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」）を保障できる水準を目標とすべき。

(2) 厳しすぎる傷病・障害等級の見直しと補償内容の改善

傷病等級及び障害等級を見直し、補償内容の改善を図ること。

(3) 治癒＝症状固定を契機とした労災給付打ち切りについて

治癒＝症状固定を契機に、依然として労災の療養給付などが必要なのにも関わらず、労災給付が打ち切られる事例が散見されることから改善すること。

(4) 認定基準、申請から認定までの期間の問題

過労死等の労災補償状況は、2024年度で脳・心臓疾患が30.8%、精神障害が30.2%の労災認定率（支給決定数÷決定数）となっており、あまりにも低すぎると言わざるを得ない。したがって、認定基準を抜本的に見直すべき。また、申請から認定までの期間については、「迅速かつ公正」に行うことが必要であることから、労災事務を取り扱う事務官を大幅に増員すること。

(5) 労災保険への切り替え

健康保険の療養給付を受けている者が、当該疾病が業務上であることに気づき、労災給付を請求する場合、健康保険の保険者にこれまでの療養給付の全額を返還しなければならない。こうした取扱いが労災給付請求を躊躇させ、「労災かくし」を助長するものであるから、保険者間の精算を可能にするなど、制度をあらためること。

(6) 労働時間の調査等

脳・心疾患、精神障害等の労災補償請求については、監督部署の労働基準監督官が調査を行い、労働時間の事実認定を行うこととしているが、労働基準監督官は司法警察員でもあり、労働基準法違反に関する刑事手続きにも関与することから、厳格な事実認定（使用者が提出した資料にある労働時間のみを認定するなど）を行う傾向がある。こうした姿勢は、労災保険制度の目的・趣旨を損ないかねないことから、労災業務の専門職員である事務官を増員し、労働時間等の調査から決定までを事務官が担う体制を確立すること。また近年、脳・心疾患、精神障害等に関する労災補償請求が急増していることから、労災補償を担う部署を大幅に増員すること。

以 上