



Vol.114

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★労災申請に協力しないことが安全配慮義務に違反するか

今月のニュースレターは、労働者から労災申請書の記入を求められた事業主がこれを拒否したところ、安全配慮義務違反による損害賠償を請求された裁判例（大阪地裁 R5. 7. 27 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

本件は、自動車運行の請負等を業とする被告会社との間で雇用契約を締結し、運転手として勤務していた原告が、被告会社等に対し、未払割増賃金や損害賠償等の支払を求めた事案です。原告の請求は多岐にわたりますが、本稿では労災申請と給付金の点にしぼって解説したいと思います。

原告の主張は、**被告の安全配慮義務違反行為によって睡眠障害を生じ、就労することができなくなった**というものです。原告が主張する被告の安全配慮義務違反行為も多岐にわたりますが、その中で**被告が労災申請書の記入を拒否したこと、「新型コロナウイルス感染症対応支援金・給付金」**（以下「本件給付金」といいます。）の申請に協力しなかったこと等を主張していました。

事実関係は以下のとおりです。

原告は被告会社に対し、労災保険の休業補償給付支給請求書を送付し、労働保険番号や事業所情報の欄等を記入するように求めましたが、被告代表者は原告に対し、事業主の証明等がなくても請求書は受理されるものと思われるので、請求手続は原告の方で進めるようにと返答しました。

また被告は、本件給付金についても、原告による申請の際、支給要件確認書の事業主記入欄に記入しませんでした。

2. 裁判所の判断

(1) 労災申請について

裁判所はまず、労働者災害補償保険法施行規則 23 条 2 項が、「**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**」旨定めていることを確認しました。また、原告が具体的に求めた情報は、**労働者保険番号、事業所情報及び平均賃金の算定の内訳等**であるところ、これらは**業務起因性に関する原告の主張を受け入れるか否かに関わらず、被告会社において回答可能なもの**であるとしました。

そして、被告会社が、原告に対し、労働者保険番号、事業所情報及び平均賃金の算定の内訳についても何ら回答をしなかったことには、**問題があったといわざるを得ない**としました。

一方で、労働者災害補償保険の申請には**事業主の同意が法律上必要とされているものではなく、被告会社の対応により原告による給付の申請が不可能とするものではない**こと、被告会社が原告に対し、休業手当支払いの意向を示しており、その後支払ったことが認められることから、結論として安全配慮義務に違反しないとしました。

(2) 本件給付金について

まず、本件給付金は「**新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間**（令和

5年3月31日までの期間に限る。)の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった」ことが支給の要件とされていることを確認しました。

これを前提に、本件給付金は、**労働者が自ら申請でき、事業主の協力がなくとも支給要件を充足すれば支給される**ものであって、**事業主が申請書の作成に協力をすべき法律上の義務を負うものとはいえない**とし、(1)のとおり休業手当支給の経緯も踏まえ、安全配慮義務に違反しないとしました。

3. まとめ

労働者から労災申請の事業主証明を求められた場合、使用者としては業務起因性がないと考えた場合や、業務起因性が疑わしいと考えた場合には、証明すべきでないと思いますし、実際にそのようにアドバイスしています。

具体的には労災申請書の「災害の原因、発生状況及び発生当日の就労・療養状況」(8号様式)、「災害の原因及び発生状況」(5号様式)について事業主として証明することはできないということです。

本件では、労働者保険番号、事業所情報及び平均賃金の算定の内訳について会社が回答しなかったことが「問題」とはされていますが、結論としては安全配慮義務違反行為とはされていません。

本件給付金については、そもそも「すみやかに証明しなければならない」との法律上の定めもない点が労災申請とは異なり、裁判所も「法律上の義務を負うものとはいえない」としています。

労災申請について本件のような会社の対応が直ちに安全配慮義務違反に当たるとは思いません。もっとも、実務的には(裁判所等の心証の点でも)業務起因性にかかわらない「労働者保険番号、事業所情報及び平均賃金の算定の内訳」については回答した方が良いのではないかと思います。