

## 【杜若経営法律事務所主催・無料セミナー】

### 緊急判例速報！

### 労災認定を事業主が争うことができるか

### ～最高裁判決から読み解く今後の労災トラブルとの向き合い方～

杜若経営法律事務所  
弁護士 樋口 陽亮

令和6年7月31日（水） 13：30～14：30

# 講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

# 樋口 陽亮

## 【経歴】

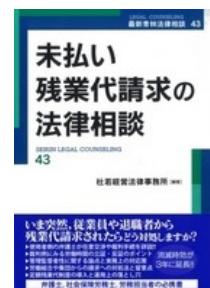
- 慶應義塾大学法科大学院修了
- 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- 経営法曹会議会員
- 残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたる。

## 【直近の講演・講義実績】

- 「令和版・労働時間の認定手法の最前線」
- 「裁判官を味方に付ける残業代トラブル解決策」
- 「就業規則について知っておきたいことと適切な使い方」（管理職向け）、など

## 【主な著作】

- 「未払い残業代請求の法律相談」（共著・青林書院）
- 「人事・労務トラブルのグレーゾーン70」（共著・労務行政）
- 「教養としての「労働法」入門」（共著・日本実業出版社）
- など



X (Twitter)



## &lt;ご案内&gt;

社労士様など士業向け「士業顧問サービス」、企業様向け「企業顧問サービス」を展開しています。

## 社労士様など士業向け:士業顧問サービス

- ①先生からのご質問対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②先生の顧客企業との法律相談 1企業あたり初回60分無料(zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

## 企業様向け:企業顧問サービス

- ①ご相談対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ③顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

## 「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

- Zoom面談にて弁護士樋口から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- セミナー終了後のアンケートフォームより日程をご予約ください。
- Zoom面談いただいた方には、特典で今回のレジュメデータをお送りいたします。
- 「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「顧問先が不当解雇で訴えられた。この後の対応について教えてほしい」

「この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「顧客企業が弁護士の見解を聞きたがっているので直接相談に応じてもらいたい」

## 過去の事務所セミナー・サロンのアーカイブ配信例

### 事務所セミナー 過去テーマ ※一部掲載

- 1 弁護士が解説！ハラスメント対応と事実認定のポイント
- 2 緊急判例速報！！事業場外みなし労働時間制(4/16)及び配置転換(4/26)に関する最高裁の分析～最高裁以降の実務はどうあるべきか～
- 3 令和版・労働時間の認定手法の最前線
- 4 裁判実務を活かした運送業の賃金制度見直しセミナー
- 5 『見落しがちな』最近約10年の最高裁重要労働判例

### 杜若サロン 過去テーマ ※一部掲載

- 1 採用面接でここまで聞いていいのか？～リスク回避と炎上リスクとの狭間～
- 2 問題社員対応と退職勧奨のポイント
- 3 SOSを出さないためのSNSトラブルの予防・事後対応マニュアル
- 4 それって、試用期間？有期雇用契約？～最近の裁判例からみる判断の分かれ目～
- 5 就業規則にどのような規定や文言があると“マズい”のか～戦略的観点からの就業規則整備～

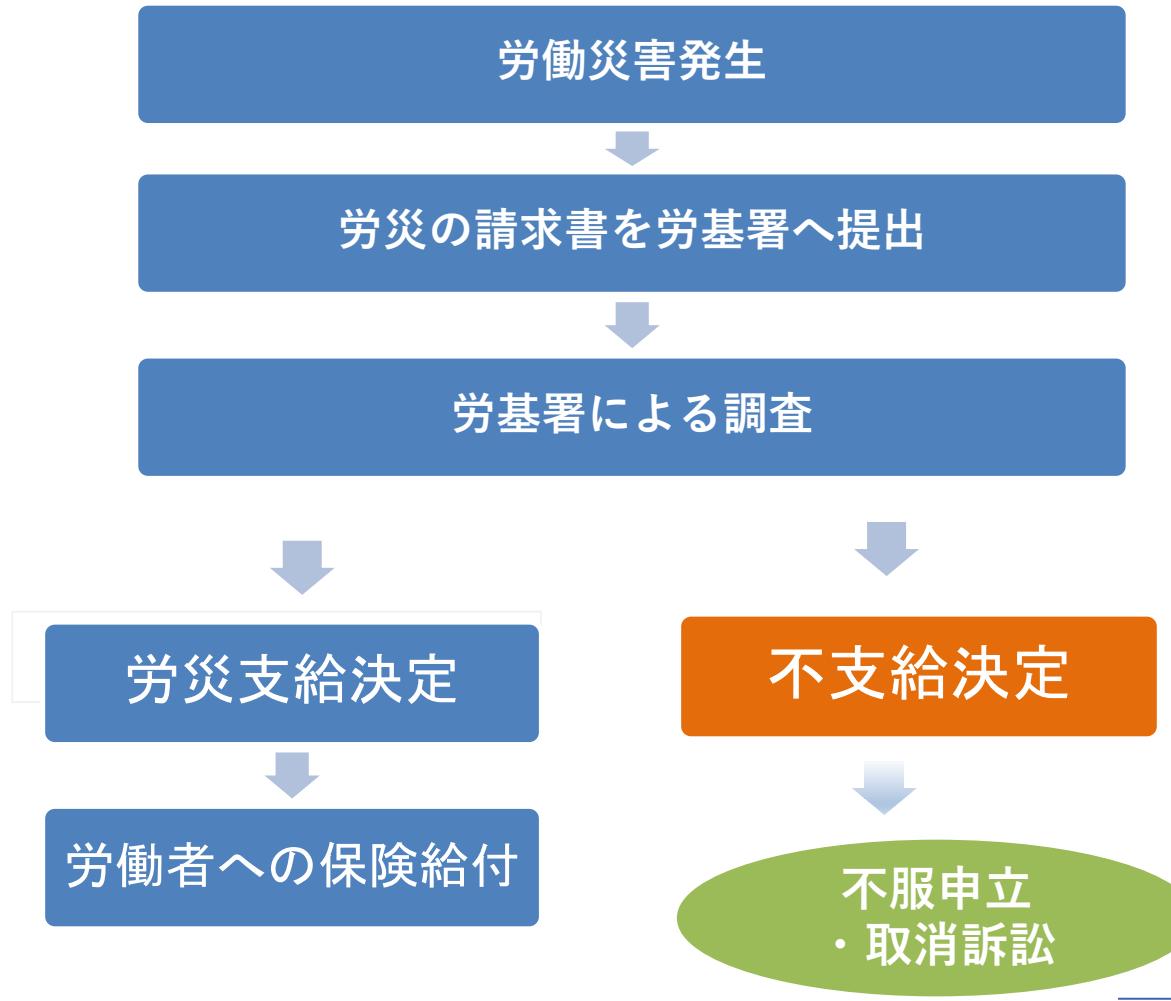
## 本日お話させていただく内容

### 【目 次】

1. 労災保険制度概要
2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決
3. 今後の労災実務との向き合い方（事業主の立場から）

# 1. 労災保険制度概要

## 労災申請～決定までの主な流れ



## 1. 労災保険制度概要

### メリット制

- ・ メリット制とは、**一定規模以上の事業主**（特定事業主）に適用される、労災保険料を算出する際に必要な**労災保険率を決定するための仕組み**。  
→保険料の負担を平等にすることを目的として、事業場において発生した労働災害の割合に応じて、労災保険の割合やその額を増減させる。
- ・ 具体的には、連続する3保険年度間におけるメリット収支率（**保険料の額**に対する「**保険給付の額**」の割合）を算定して、その最後の年度の翌々年度から労災保険料率が決まることとなる。
- ・ **労災支給処分**がされていると、これによりメリット収支率が大きくなるため、当該特定事業の**事業主の納付すべき労働保険料が増額される**おそれがある。

# 1. 労災保険制度概要

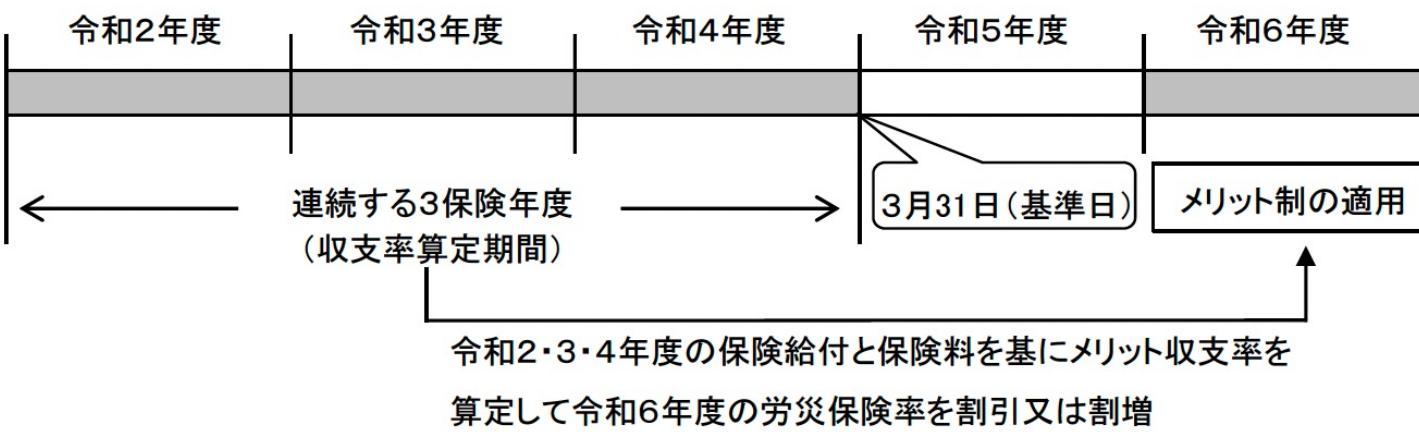
## (続き) メリット制

### 3 メリット制の適用時期

メリット制が適用される時期は、連続する3保険年度の最後の年度（「基準日」の属する年度）の翌々保険年度になります。

例えば、令和2年度～令和4年度が連続する3保険年度の場合には、最後の年度の令和4年度の翌々保険年度に当たる令和6年度にメリット制が適用されます。

【図1 メリット制の収支率算定期間と適用時期】



【出典】厚生労働省  
「労災保険のメリット制について」

## 2. 一般財団法人あんしん財 団事件最高裁判決

～令和6年7月4日最高裁第一小法廷判決～

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### 事案の概要

- 一般社団法人である原告が、国（被告）に対して、処分行政庁がおこなった原告従業員に対する労災支給認定処分の取消しを求めて提訴した事案。

### 当事者

#### 【原告】

- 中小企業における特定保険業等を営む一般財団法人であり、メリット制の適用を受ける特定事業主

#### 【被告】

- 国（処分行政庁は札幌中央労働基準監督署長）

#### 【補助参加人】

- 労災支給決定を受けた原告労働者

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### 事案の概要

時期	出来事
労災申請前までの経緯	<ul style="list-style-type: none"> <li>・H14：労働者A（補助参加人）がパートとして原告に採用（内勤業務等）</li> <li>・H16：正社員として採用</li> <li>・H25：営業職に配置転換</li> <li>・H27.3：異動辞令、その後適応障害を発症し以降欠勤</li> </ul>
H27.10	労働者Aが労災申請（療養補償給付の請求） →処分行政庁が不支給決定
H28.7	労働者Aが不支給決定を不服として審査請求 →審査会は請求棄却
H30.5	労働者Aが再審査請求 →再審査会は原処分（不支給決定）を取り消す旨の採決
H30.9	処分行政庁は、労働者Aに対し、療養補償給付処分

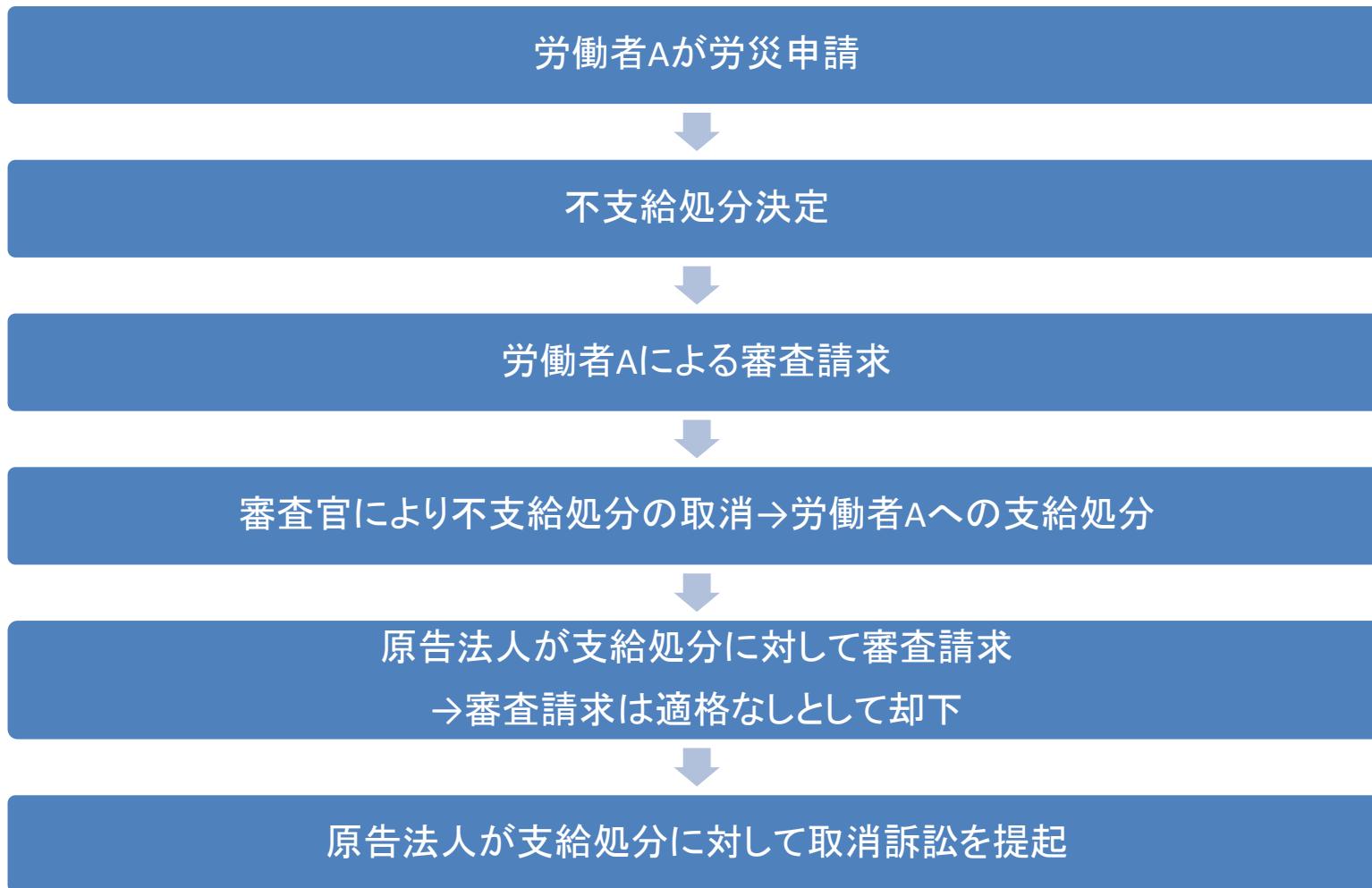
## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

時期	出来事
H31.3	原告は、処分行政庁の上記支給決定処分の取消しを求めて提訴 (第1事件)
R1.7	労働者Aが、追加の労災申請(休業補償給付の請求) → 処分行政庁が支給決定処分
R2.4	原告は、処分行政庁の上記支給決定処分の取消しを求めて提訴 (第2事件)

※

なお、原告は、裁判所への提訴（第1事件、第2事件）のほかに、北海道労災保険審査官に対して、支給決定処分を不服として審査請求をしていたが、いずれも審査請求人適格がないとして却下されていた。

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決



## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

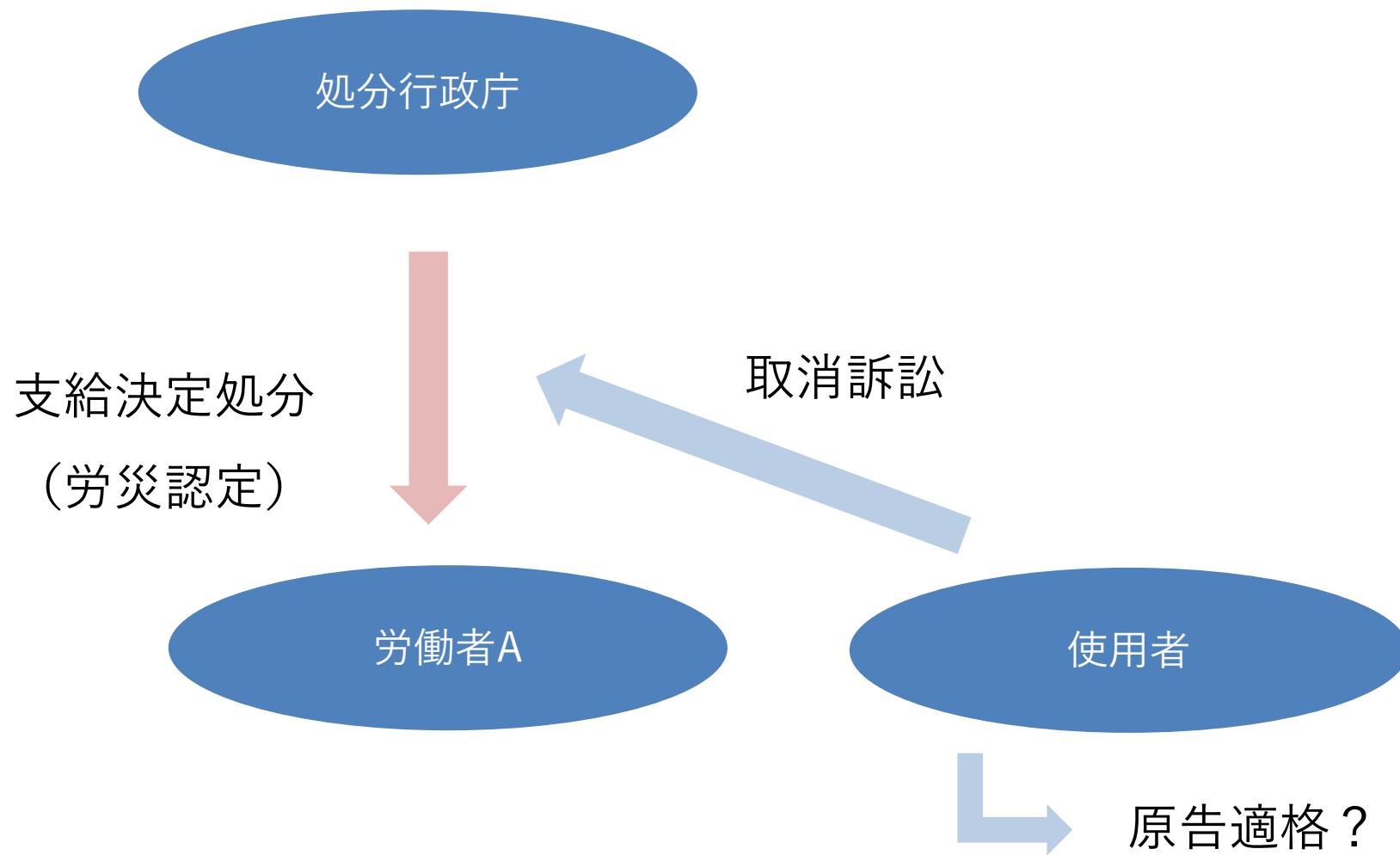
本件の争点（判断されたのは①についてのみ）

- ① 支給決定処分の取消訴訟の原告適格の有無
- ② 審査請求前置主義にかかる本件訴えの適法性
- ③ 疾病の業務起因性の有無

なにが問題となっていたのか？

- ・ 取消訴訟の原告適格とは、行政処分の取消しを求める訴え（取消訴訟）において、訴えを提起できるか、という原告の資格（**取消訴訟を提起する資格**）の問題。
- ・ 具体的には、行政処分の取消しを求めるにつき「法律上の利益を有する者」に限って、当該取消訴訟を提起することができる。
- ・ 本件では、原告法人は、労災認定の直接の名宛人ではないものの、労災認定によりメリット制のもとで労働保険料の増額がされるおそれがあるため、労災認定の取消しを求める原告適格があるかが問題となった。

## 支給決定処分の取消訴訟の原告適格の有無



## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

cf. 労災か疑義のあるケースにおいて、事業主側の立場から労災認定を争う意義（一般論）

- ① メリット制のもとでの労災保険料の増額阻止
- ② 労災認定による企業レビュー・リテーションリスクの低下防止
- ③ 民事事件（民事上の損害賠償請求、解雇制限規定の適用）への事実上の影響
  - ・民事上の損害賠償請求…慰謝料、労災の休業補償で補填されない範囲の賃金
  - ・解雇制限規定の適用…「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後三十日間…は、解雇してはならない。」（労基法19条1項本文）

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

【第一審、東京地判R4.4.15】

…原告適格を否定

- ・ 労災保険法の目的は、使用者が補償を拒否する場合に民事訴訟を提起することを強いられる負担から被災労働者等を解放し、行政手続による支給を迅速かつ確実に実現する趣旨→**もっぱら労働者保護を目的**としている制度
  - ・ 意見書制度は、労基署長が迅速かつ確実に支給処分を行う参考資料として活用することを意図し創設された制度→**事業主保護のためのものではない。**
  - ・ メリット制のもとでも、**個別の支給処分と保険料の増減に直接関係**はなく、支給処分の段階では保険料の上昇は理論的で不確定な可能性に留まる。  
→処分により事業主の直接利益を侵害されるわけではない。
  - ・ (事業主の手続補償) 労働保険料認定処分に対する取消訴訟等において、支給処分の違法性（業務起因性を欠くこと等）を主張することが許される余地あり
- 特定事業主は、**支給処分の取消訴訟の原告適格を有しない。**

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

【第二審、東京高判R4.11.29】

…地裁判決を取消し、原告適格を肯定

- ・メリット制のもとでは、事業主は支給処分の法的効果により労働保険料が増大して**直接具体的な不利益を被るおそれ**があり、他方、同処分がその違法を理由に取り消されれば、保険給付等の額はその基礎とならず、労働保険料の納付義務を免れ得る関係にある
- ・(労働保険料認定処分を争う時期は、その時期は支給処分を争う時期よりも遅れる結果、) 仮に支給処分の違法を理由に労働保険料認定処分を取り消す判決が確定すると、**所轄労基署長**により職権で取り消され得ることとなり、法的効果の**早期安定の要請**（ひいては労働者の保護の要請）を著しく害する結果となる。

▶特定事業主は、支給処分の取消訴訟の原告適格を有する。

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### 【最高裁】…第二審判決を破棄、原告適格を否定

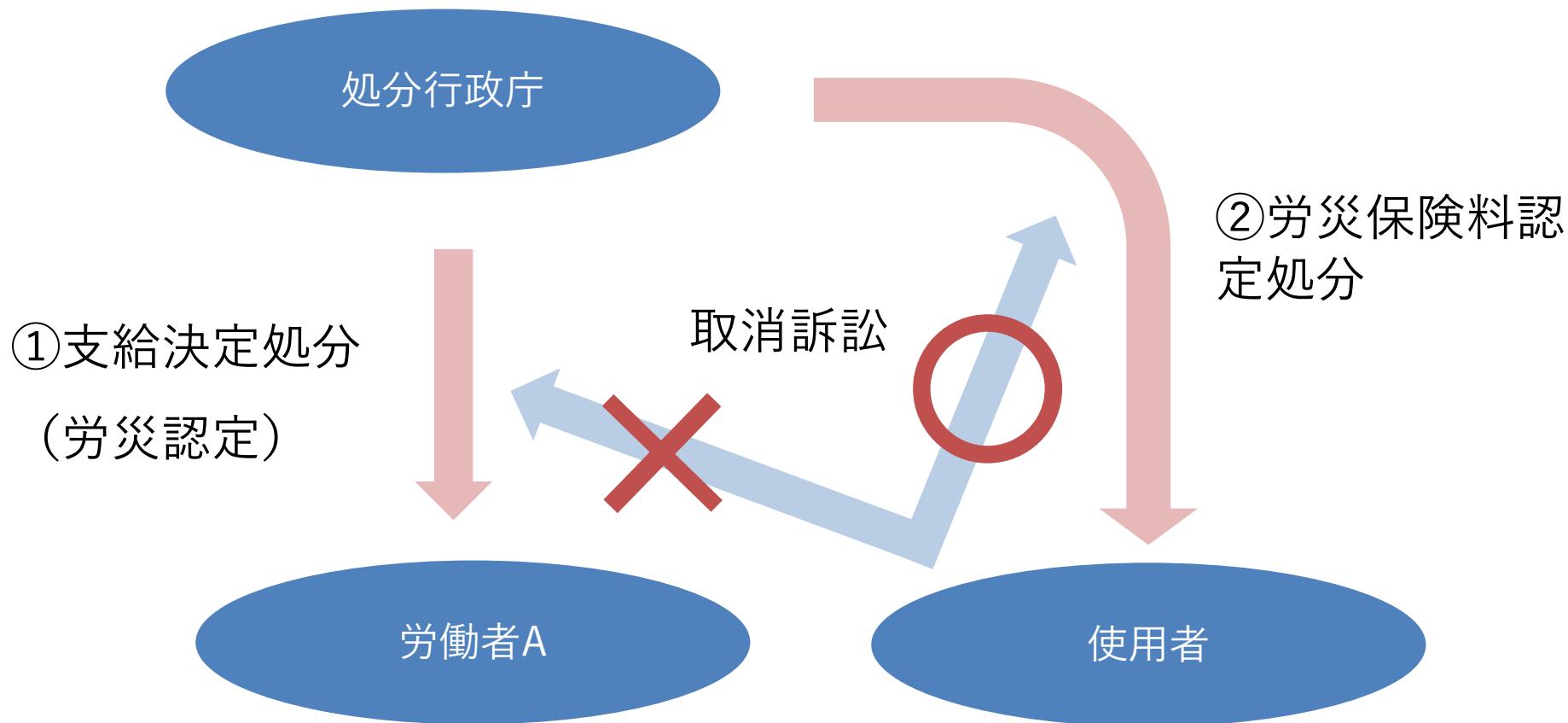
- 労災保険法の目的は、**労災保険給付に係る法律関係を早期に確定**するとともに、被災労働者等の権利利益の実効的な救済を図る趣旨に出たもの  
→仮に特定事業の事業主に労災支給処分を争う機会が与えられるとすると、労災保険給付に係る法律関係を早期に確定する趣旨が損なわれることとなる
- (メリット制は) 財政の均衡を保つことができる範囲内において、事業主間の公平を図るとともに、事業主による災害防止の努力を促進する趣旨のもの  
→客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額を労働保険料の額を決定する際の基礎とすることは上記趣旨に反するし、客観的に支給要件を満たすものの額のみを基礎としたからといって上記財政の均衡を欠く事態に至るとは考えられない。  
→特定事業について支給された労災保険給付のうち客観的に支給要件を満たさないものの額は、当該特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とはならないものと解するのが相当

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### (最高裁 (続き) )

- ・ 労災支給処分に基づく労災保険給付の額が当然に労災保険料の決定に影響を及ぼすものではない。  
→したがって、特定事業の事業主は、上記労災支給処分の取消訴訟の原告適格を有しないというべきである。
- ・ 以上のように解したとしても、特定事業の事業主は、自己に対する保険料認定処分についての不服申立て又はその取消訴訟において、当該保険料認定処分自体の違法事由として、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額が基礎とされたことにより労働保険料が増額されたことを主張することができるから、上記事業主の手続保障に欠けるところはない。

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決



## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### 行政解釈や関連裁判例からみる最高裁の位置づけ

- ・今回の最高裁判決により、メリット制の適用を受ける特定事業主側が取消訴訟により争う対象が労災保険料認定処分であること、そのなかで前提となつた労災認定処分の違法性を主張できることが明確になった。
- ・実は、事業主が労災認定を争う方法については、行政解釈や裁判例において、これまで大きな混乱がみられていた。  
→今回の最高裁判決は、事業主側による労災認定の争い方を整理したものといえる。

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### 行政解釈や関連裁判例からみる最高裁の位置づけ

- これまでの行政解釈では、実際に労災給付がなされている以上は、事業主が保険料を争う場面において労災給付が違法であると主張できないとされていた。  
→そのため、保険料の増額を争いたい事業主としては、そもそも労災認定処分自体を争わざるをえなかった。  
→裁判例においても、**使用者の労災認定処分の原告適格を肯定することを前提**として、後続の労働保険料認定処分の取消訴訟において先行する労災認定処分の違法を主張することができないと判断するなどされていた（総生会事件判決（東京高判平成29・9・21、東京地判平29・1・31））。

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### 行政解釈や関連裁判例からみる最高裁の位置づけ

- こういった議論の状況のなかで、2022年10月に厚生労働省の検討会がひらかれ、同年12月、報告書において以下の報告がなされた（「労働保険徴収法第12条第3項の適用事業主の不服の取扱いに関する検討会報告書」）。

#### 【報告書概要】

- (1) 労災支給決定に関し、事業主に不服申立適格等を認めるべきではない。
- (2) 事業主が労働保険料認定決定に不服を持つ場合の対応として、当該決定の不服申立等に関して、以下の措置を講じることが適當。
  - ア) 労災保険給付の支給要件非該当性に関する主張を認める。
  - イ) 労災保険給付の支給要件非該当性が認められた場合には、その労災保険給付が労働保険料に影響しないよう、労働保険料を再決定するなど必要な対応を行う。
  - ウ) 労災保険給付の支給要件非該当性が認められたとしても、そのことを理由に労災保険給付を取り消すことはしない。



これまでの行政解釈を変更するものであり、その後同報告の結論を内容とする通達（令和5年1月31日付け基発0131号第2号）も発出された。

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

### 行政解釈や関連裁判例からみる最高裁の位置づけ

- 上記解釈変更（通達）は今回の最高裁判決前になされたものであるが、最高裁判決の内容と結論において齟齬がないため、今後、事業主が労災認定を争うにあたっての方向性が司法・行政の両面から示されたといえる。
- すなわち、今後、労働保険料認定決定（そして、その前提となっている労災認定処分）に不服がある事業主としては、労働保険料認定決定を対象として取消訴訟等をするなかで、前提となった労災保険給付の支給要件非該当性（労災認定の違法性）を主張していく方向性となると考えられる。

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

	不服申立・取消訴訟の対象処分	労災保険料認定処分の取消訴訟等のなかで、前提となる労災認定を争えるか	労災認定が違法と判断された場合、既になされた労災給付は取り消されるか	事業主の不服申立・取消訴訟のタイミング
第一審 東京地判R4.4.15	労災保険料認定処分	争える	消極に解するのが相当	労災保険料認定処分時
第二審 東京高判 R4.11.29	労災支給決定処分	—	取り消される (直接の言及なし)	労災支給決定処分時
最高裁 最判R6.7.4	労災保険料認定処分	争える	消極(直接の言及なし)	労災保険料認定処分時
行政通達 令和5年1月31日 付基発0131号第 2号	労災保険料認定処分	争える	取り消されない	労災保険料認定処分時

### 3. 今後の労災実務との向き合い方（事業主の立場から）

### 3. 今後の労災実務との向き合い方（事業主の立場から）

#### ポイント1（取消対象の明確化）

- 今回の最高裁判決により、メリット制の適用を受ける事業主側が取消訴訟等により争う対象が労災保険料認定処分であること、そのなかで前提となった労災認定処分の違法性を主張できることが明確になった。

#### ポイント2（早期の証拠収集の重要性）

- 労災保険料認定は労災認定処分の数年後となるため、事業主としては、時間の経過による証拠の散逸に特に注意が必要である。
- 具体的には、労災に疑義がある場合は、労災申請の早期の段階から事実調査や証拠の収集をしておくことが重要となる。  
→例えば、ハラスメントによる精神障害などは事実関係の認定に関係者の記憶によるところも大きいため、記憶が鮮明なうちにヒアリングをして記録化しておくことが重要。

### 3. 今後の労災実務との向き合い方（事業主の立場から）

#### ポイント3（労災申請時の対応の重要性）

- 早期の段階から労災を積極的に争いたい事業主にとっては、今後、労働者からの労災申請段階での対応がよりいっそう重要となる。
- また、メリット制の適用のない事業所においては、労災支給処分がされたとしても労災保険料の増額がない。このような事業所が労災認定を争いたい場合、そもそも労災保険料認定処分を争うことことができないため、労災申請段階での対応が同様に重要となる。
- 労災申請時の対応として具体的には、事業主証明を求められた場合の対応と意見書制度の積極的活用がとりわけ重要となる。

### 3. 今後の労災実務との向き合い方（事業主の立場から）

#### ポイント3（労災申請時の対応の重要性）

##### 【事業主証明を求められた場合の対応】

- 労働者から事業主証明を求められた場合、安易な証明は厳禁。証明内容には「負傷又は発病の年月日」や「災害の原因及びその発生状況」が含まれており、書かれているまま事業主証明をしてしまうと、労災認定のみならず、民事の損害賠償請求において有力な証拠として利用される可能性がある。
- 傷病は確認できない、業務との因果関係を肯定できないと認識するのであれば、その理由を示して事業主証明はできないと説明、あるいは会社の見解を別紙として添付するなどの対応をとる。

### 3. 今後の労災実務との向き合い方（事業主の立場から）

#### ポイント3（労災申請時の対応の重要性）

##### 【意見書制度の活用】

- ・従業員の労災申請に、事業主側の意見を反映させる制度として、「事業主の意見申出」制度がある（労災保険法施行規則23条の2）。
- ・労災認定に不服申立てができない事業主にとって、労基署に意見を述べられる意見書制度は労災認定に関与できる重要な機会。
- ・労災申請を知った早い段階で当該事案において、労災認定の判断にあたって、会社の意見書を作成して、労基署に提出する。
- ・労災認定は、厚生労働省の労災認定基準に沿って行われることになるため、意見書の内容は当該労災認定基準の内容を踏まえた説得的なものにすることが重要となる。

# 本日のまとめ

# 本日のまとめ

## 1. 労災保険制度概要

- ・労災申請～認定までの主な流れ
- ・メリット制とは

## 2. 一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決

- ・事業主側が取消訴訟により争う対象が労災保険料認定処分であること、そのなかで前提となった労災認定処分の違法性を主張できることが明確に
- ・行政解釈の変更もあり、事業主が労災認定を争うにあたっての方向性が司法・行政の両面から示された

## 3. 今後の労災実務との向き合い方（事業主の立場から）

- ・今後のポイントは、①取消対象の明確化、②早期の証拠収集の重要性、③労災申請時の対応の重要性（事業主証明、意見書制度）