

第42回杜若オンラインサロン

全使用者必見！！労災申請がされた場合の初動対応 ～使用者意見書のいろは～

杜若経営法律事務所

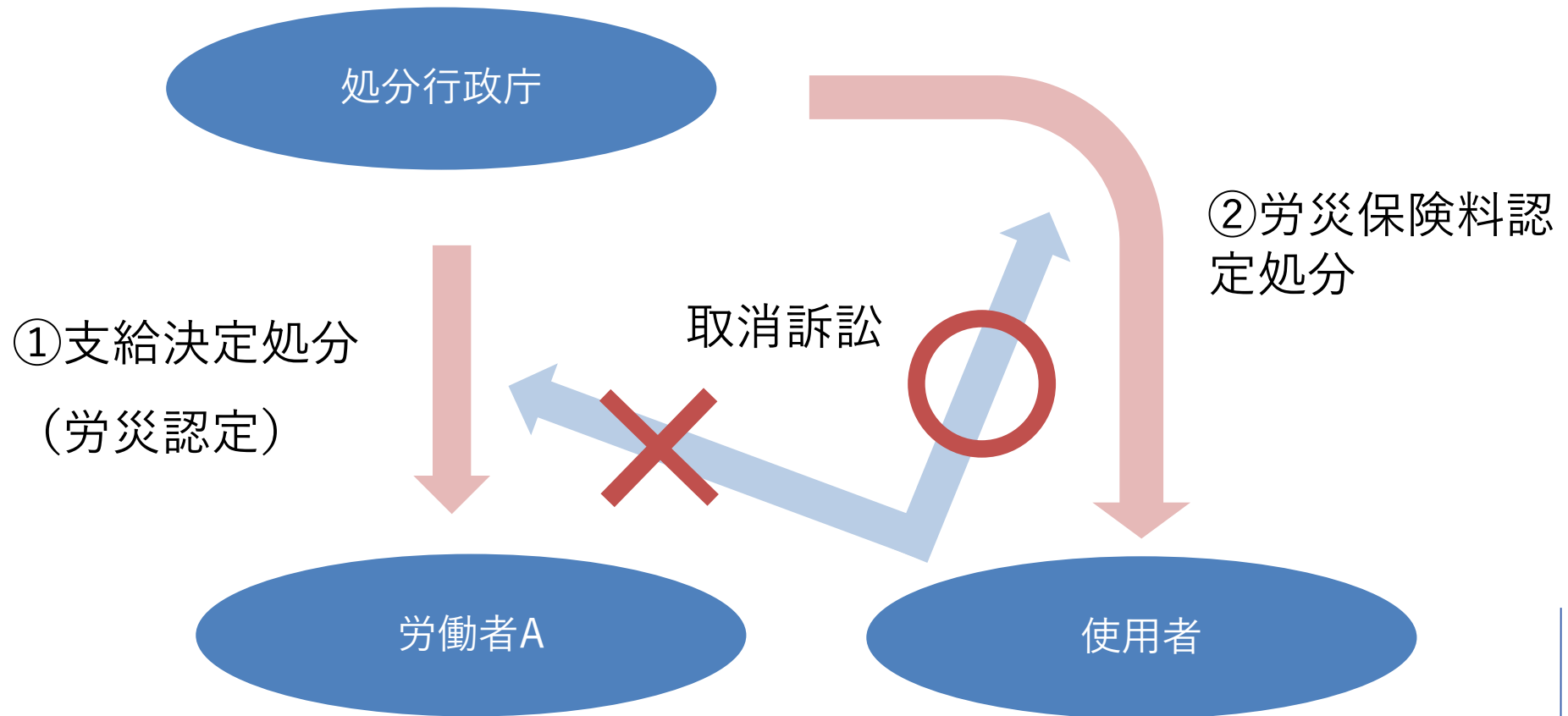
弁護士 樋口 陽亮

弁護士 井山 貴裕

令和6年10月18日(金) 13:30～15:00

労災支給決定の争い方を示した 最新最高裁判例

一般社団法人あんしん財団事件最高裁判決（図解）



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

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。

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（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。

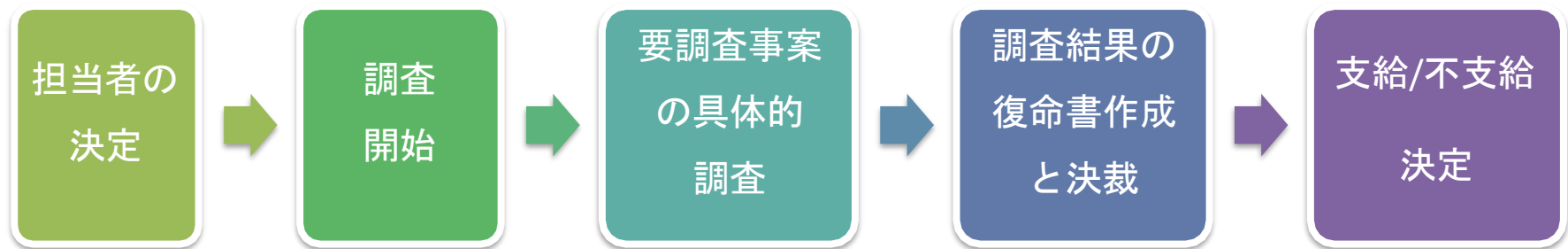
労災認定に対する使用者意見書

労災保険給付の概要と仕組み

いわゆる「労災申請」とは？

被災労働者が労基署に労災保険給付を請求する手続

労災申請から決定までの流れ



支給決定 ... 業務上の疾病だと認められて労災保険給付が支給される

不支給決定 ... 業務上の疾病だと認められず労災保険給付が支給されない

※ 事業主に結果は知らされない。

精神障害の労災認定要件

- 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

【出典：厚生労働省「精神障害の労災認定」R5.9.1】

出来事		心理的負荷
特別な出来事		「強」
具体的な出来事	「強」の出来事	「強」
	「中」の出来事が複数	「強」または「中」
	「中」＋「弱」の出来事	「中」
	「弱」の出来事が複数	「弱」

「特別な出来事」

- 精神障害発病前おおむね6ヶ月の間に
業務による強い心理的負荷が認められること
➡「特別な出来事」がある場合

特別な出来事	
特別な出来事の類型	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした（業務上の傷病による療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む）…項目1関連 ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く)…項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた…項目29関連 ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った…項目12関連

【出典：厚生労働省「精神障害の労災認定」R5.9.1改訂】

長時間労働がある場合の評価方法

1か月に80時間以上の時間外労働を行った	☆	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ、職場の支援・協力の有無及び内容等 ・ 業務の密度、業務内容、責任等 ・ 長時間労働の継続期間、労働時間数、勤務間インターバルの状況等 <p>(注)発病前おおむね6か月において、1か月におおむね80時間以上の時間外労働がみられる場合には、他の項目(項目11の仕事量の変化を除く)で評価される場合でも、この項目でも評価する。</p>	<p>【「弱」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月におおむね80時間未満の時間外労働を行った <p>(注)他の項目で労働時間の状況が評価されない場合に評価する。</p>	<p>【「中」である例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月におおむね80時間以上の時間外労働を行った 	<p>【「強」になる例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った <p>(注)発病直前の1か月におおむね160時間を超える等の極度の長時間労働は、特別な出来事として評価</p>
----------------------	---	---	---	---	---

【出典：厚生労働省「精神障害の労災認定」R5.9.1改訂】

労災申請に疑念がある場合の対処方法

- ・もちろん、労働者の労災申請に使用者としても疑念がない場合には直ちに労災申請に協力 ※労災隠しの問題

- ・一方で、労災申請の内容に疑念がある場合には、事業主証明を行うことは慎重になる必要がある

➡事実を認めたことにはならないが、争いがないと思われる可能性

●事業主証明をしない場合の具体的な対応

👉白紙のまま、または、労災保険番号、事業所情報及び平均賃金の内訳以外は証明せずに返却＋証明なしでも労災申請ができることを丁寧に説明。

「会社として現在調査を進めている」「事実関係が明らかになっていないため事業主証明はできない」「事業主証明がなくとも労災申請はできる」「労基署からの問い合わせがあった際に、調査結果を報告し適切に対応を行う」

👉労基署から問い合わせの際に理由書等を提出。

事業主証明をしないことの是非が争いとなった裁判例(大阪地裁令和5年7月27日)

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た。原告はこれが安全配慮義務違反にあたると主張

- ・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
- ・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。
- ・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。
- ・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。

標準字体で記入してください。

帳票種別		①管轄局署		②業種別		③保留		⑥処理区分		④受付年月日	
※ 34590				1業 3通		1金レセ 3金給付				※	
⑤労働 保険 番号		府県所管管轄		基幹番号		枝番号				⑦支給・不支給決定年月日	
										※	
		年金証書番号記入欄									
⑧性別		⑨労働者の生年月日		⑩負傷又は発病年月日						⑪再発年月日	
(男 1 女 3)										※	
⑫労働者		氏名		(歳)						⑬三者	
		⑭郵便番号		フリガナ						※	
		住所								⑮負傷又は発病の時刻	
		職種								午前 午後 時 分 頃	
										⑯災害発生の事実を確認した者の職名、氏名	
										職名	
										氏名	
⑰災害の原因及び発生状況 (あ)どのような場所で(い)どのような作業をしているときに(う)どのような物又は環境に(え)どのような不安全又は有害な状態があつて(お)どのような災害が発生したか(か)⑩と初診日が異なる場合はその理由を詳細に記入すること (イ列)事務所で事務作業をしている際に、実際には私のせいではないのに、何度も一方的に上司からミスをしたとして大声で怒鳴りつけられました。また、机をたたきながら怒鳴られることもありました。さらに、人手が足りず夜勤が続き、長時間労働も常態化していることも辛かったです。以上から、私はうつ病を発症するに至りました。											
⑱指定病院等の		名称		所在地		電話() -					
⑲傷病の部位及び状態											
⑳の者については、⑩、⑪及び⑬に記載したとおりであることを証明します。 ____年 ____月 ____日											
事業の名称						電話() -					
事業場の所在地						〒 -					
事業主の氏名										印	
(法人その他の団体であるときはその名称及び代表者の氏名)											
労働者の所属事業場の名称・所在地						電話() -					

使用者報告書を作成する際のポイント

- ・事業者の状況(事業所の数や従業員数、所属部署の位置付け、業務内容等)からどのような会社で、労働者がどのような業務を行っていたか具体的にイメージができるように説明する。
- ・心理的付加に該当する可能性があるエピソードについては、労災認定基準を引用したうえで、なぜその基準に該当をしないか(該当事実がないのか、該当事実はあるが心理的付加にあたらぬという評価であるか)を記載する
- ・労働時間に関する主張をする場合には、労働時間を示す資料も提出、併せてその資料からなぜ会社主張の労働時間となるかも説明する。

労働時間集計表

労働時間集計表（ 1月18日 ～ 2月16日 ）
（発症前（2）の4日）

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
2 / 16 (土)	2:56 ～ 15:48	12:52	10:17	① 42:35	② = ① - 40 2:35
2 / 15 (金)	4:20 ～ 16:01	11:41	8:06		
2 / 14 (水)	休日				
2 / 13 (水)	5:55 ～ 13:14	7:19	4:49		
2 / 12 (火)	4:00 ～ 18:27	14:27	9:57		
2 / 11 (月)	休日				
2 / 10 (日)	5:00 ～ 17:31	12:31	9:26	② 54:18	③ = ② - 40 14:18
2 / 9 (土)	6:00 ～ 16:20	10:20	7:15		
2 / 8 (金)	3:25 ～ 21:50	18:25	15:00		
2 / 7 (水)	休日				
2 / 6 (水)	4:20 ～ 13:04	8:44	7:04		
2 / 5 (火)	3:00 ～ 16:14	13:14	10:34		
2 / 4 (月)	5:30 ～ 15:13	9:43	7:33	③ 41:00	④ = ③ - 40 1:00
2 / 3 (日)	3:47 ～ 15:54	12:07	6:52		
2 / 2 (土)	6:40 ～ 16:29	9:49	6:54		
2 / 1 (金)	3:45 ～ 16:12	12:27	6:42		
1 / 31 (水)	休日				
1 / 30 (水)	5:30 ～ 12:06	6:36	4:16		
1 / 29 (火)	5:00 ～ 14:54	9:54	6:49	④ 45:20	⑤ = ④ - 40 5:20
1 / 28 (月)	5:30 ～ 17:04	11:34	8:59		
1 / 27 (日)	5:20 ～ 14:45	9:25	7:20		
1 / 26 (土)	0:20 ～ 19:00	18:40	11:55		
1 / 25 (金)	4:30 ～ 24:10	19:40	13:30		
1 / 24 (水)	休日				
1 / 23 (水)	6:28 ～ 12:00	5:32	5:32	⑤ 17:09	⑥ = ⑤ - 8 9:09
1 / 22 (火)	休日				
1 / 21 (月)	4:20 ～ 13:29	9:09	7:19		
1 / 20 (日)	5:30 ～ 16:49	11:19	7:04		
1 / 19 (土)	5:30 ～ 16:52	11:22	8:32		
1 / 18 (金)	6:21 ～ 16:48	10:27	8:37		
合 計		277:17		①～⑤ 200:22	⑥～⑥ 32:22

労基署が使用する集計表の形式がある
意見書に労働時間集計表を添付する場合
はこの形式を採用すると良い。

なお、労災認定の時間外労働は週40時
間超えのみを計算する。残業代計算の場
合とはルールが異なる。

令和3年3月30日付基補発0330第1号
「労働時間の認定に係る質疑応答・
参考事例集の活用について」より抜粋

まとめ

労災対応のまとめ

本日の重要な点

- 労災隠しをしてはいけないというのは言うまでもないが、安易に事業主証明に応じることも問題
- 会社として何が事実であり、何が認識と違うか整理をすることが重要
- 使用者意見書は労災認定を争う際に使用者が最も注力をするべき点
- 会社の状況を監督官は知らない。まずはどのような会社かイメージをもってもらおう。
- 労働者の業務内容、既往歴も会社から積極的に主張する
- 主張内容は別表に沿う具体的なエピソードについて、資料を引用して説明する。
- 会社、社労士、弁護士等が使用者意見書の作成に向けた積極的な対応が必要になる(その前提として労災認定基準を理解する)