

厚生労働大臣 加藤 勝信 様
労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会委員各位

2022年12月15日

労災保険制度における事業主不服申し立てに反対する意見

全国労働組合総連合
議長 小畑 雅子
文京区湯島2-4-4
03-5842-5611

12月7日、厚労省が設置する「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」は、労災保険制度におけるメリット制適用事業主による、保険料認定処分の不服申立等において、労災支給処分の支給要件非該当性に関する主張を行うことを認める新しい方針を了承した。

この解釈変更がなされると、保険料認定処分が争われ、処分の取消裁判又は取消判決が出た場合、「労災支給処分に瑕疵があり違法」との評価が生じ、判決の拘束力により、労働基準監督署長が労災支給処分の取消義務を負うことになり、労災支給処分の存続が否定されるのではないかと、との当然の疑問が生じる。

この点については、検討会は、労災保険法の目的からして、特定事業主には、労災支給処分についての不服申立適格等は認められないことや、「労災保険給付支給決定」の要件該当性を否定された場合であっても、被災労働者の迅速かつ安定的な保護の重要性から、労働基準監督署長に「職権取消の制限」がかかるため、労災支給決定が取り消されることはない、と結論付けた。しかし、検討会は、同時に、労災支給処分の法的安定性と保険料認定処分に係る特定事業主の手続き保障の両立を図るためとして、上記の不服申し立てを容認する方針を是とする報告書をまとめた。

「労災給付には影響しないから、労働者は心配するな」という内容だが、この新しい方針が実施されれば、保険料増額を回避したいと考える事業主の責任否定の態度が助長され、被災労働者に様々な悪影響が生じかねない。諸団体からも懸念の声が挙げられているにも関わらず、問題点をめぐる審議は尽くされず、報告書策定の手続きだけとっても、あまりに拙速で乱暴である。

全労連は、解釈変更を認める新方針に反対し、厚労省通達の発出を中止するよう求める。以下、新方針に関わる懸念点について述べる。

記

1. 「支給要件該当性」を争えることになれば、被災労働者は安心して療養できない

新方針によって事業主は「労災保険支給決定（労災認定）における支給要件該当性（認定要件を満たしているかどうか）」を事実上争えるようになり、労災認定されていても、いつまでも責任を認めず、「この労災認定は支給要件に該当しない」と、後から被災労働者を攻撃することが可能となる。

こうしたことにより、例えば、長時間労働やハラスメントによるストレスで精神疾患や脳・心臓疾患になった労働者が、長期間をかけて苦勞して労災認定を勝ち取っても、その後、事業主によって労災認定は間違っていたとする争いを起こされ、自身にショックを与えた出来事を何度も想起させられることになる。こうしたことは被災労

働者や遺族にとって、大きな負担となり、安心して療養に臨むどころか、心身の不調の再発もありうる。労働者の福祉の増進に寄与することを目的とする労災保険制度の趣旨そのものに反する事態が生じうることを、厚生労働省は考えるべきである。

また、不服申し立てにより、事後的であっても事業主が認定内容を否定することが可能になってしまうと、労使間の紛争の長期化などを懸念し、労災申請自体を躊躇する労働者が増えることも予想される。

2．労働基準監督署の調査官等が委縮し、事業主の主張を過度に忖度する恐れがある
事業主による不服申し立てによって支給要件該当性を否定されることを懸念して、労働基準監督署で労災認定を担当する調査官が委縮し、不必要に事業主の主張に忖度した対応を取る恐れがある。

特に過労・ストレスによる脳・心臓疾患や精神疾患等の労災認定に関わっては、長時間労働やハラスメントの事実を否認する事業主が後を絶たない現状にある。そうした中、新方針が取り入れられれば事業主側が圧力をかけやすくなり、調査官等が、事実と反した事業主側の主張をそのまま受け入れてしまうリスクが増大する。労災保険審査官や労働保険審査会についても同様である。

3．解決の遅延やその他の悪影響をもたらすことが懸念される

事業主が労災支給要件該当性を争えることになれば、メリット制の行政手続きが終了するまで、事業主側による損害賠償の支払いや再発防止策の実施、関係者による被災労働者・遺族への謝罪といった、迅速な労働者保護がはかられなくなる可能性が高い。裁判所が行政手続きを重視することで、損害賠償訴訟の進行が遅れるおそれもある。

4．事業主による支給取り消しの請求を認めた不当判決を勢いづかせる

ある一般財団法人が、精神疾患を発症した職員への労災支給について、「虚偽に基づく労災認定だ」と主張し認定取り消しを請求した。謝罪をしないどころか労災認定自体を認めず、労働基準法19条1項で禁じられた、療養中の被災労働者を解雇する暴挙にすら及んでいる。しかし、東京高裁判決はメリット制を重視し、支給取り消しを求める資格を原告に認めてしまった。労災支給の取り消しを求めて争うことを認めた東京高裁判決は、上記の検討会の考え方からみても不当となるが、新方針の導入によって、同様の対応を取る事業主が増え、また、不当な判決が出される可能性も高まる。

5．解釈変更決定に至る手続きがあまりに拙速かつ乱暴である

新方針をめぐる審議は、労働者の職場における安全・安心、いのちと健康に関わる重大な課題であるにも関わらず、厚労省の「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」は10月と12月のわずか2回で結論を出している。被災労働者、遺族、労働組合、労働関係団体の意見聴取を行わず、視野の狭い法技術的検討のみで拙速に方針を固めていることは、労働立法・労働政策決定の基本となる三者構成主義に反しており、乱暴極まりない。今後、労働政策審議会で取り扱われるものと考えるが、慎重かつ徹底した議論が必要である。

6．メリット制について見直しをおこなうべきである

新方針は、保険料認定処分に係る特定事業主の手続保障の価値を殊更に重視しているが、事業主は、労災支給決定に一切関与できないわけではない。労災保険法施行規則23条の2は「事業主は（略）保険給付の請求について、所轄労働基準監督署長に意

見を申し出ることができる」としており、こうした一定の関与のもとで支給決定がなされている。

一方、労災保険給付においては、利益相反の発生を避けるため、そもそも事業主が当事者となること自体認めるべきでない。保険料認定に異論を述べて争えたとしても、給付決定における支給要件該当性を争うことを認めるなど、ありえない。

なお、明白に特定できる労災事故が多かったメリット制導入当初と比べ、他律的容認による長時間労働や、カスタマー・ハラスメントといった事業主の責任の所在が特定しにくい事案が増えていることから、今のメリット制が昨今の産業状況に適さなくなっているとの指摘がある。保険料の個別決定による行政手続きの煩雑さを解消するという観点からも、一部の「見直し」でなくメリット制を廃止すべきとの意見もある。こうした論点について議論することもなく、現行のメリット制を前提として、上述した労働者保護に反する事態を招く恐れのある方針転換を、拙速に決めるべきではない。

以上をふまえ、保険料認定処分に対し、事業主に労災支給処分の支給要件非該当性に関する主張を伴う不服申し立てを認める新方針は、撤回することを求める。

以上