

労災認定・解雇制限・安全配慮義務

- 労災認定と生活保障（「ケー・アイ・エス事件」）

東京高判平成28.6.15労経速2310号3頁）を素材として-

柳 澤 旭

<目 次>

- I はじめに
- II 事実の概要
- III 判旨
- IV 検討
- V おわりに

I はじめに

(一) 次の数字は、今の日本社会について何を表しているのでしょうか。①12700, ②11100, ③6700, ④6600, ⑤5800, ⑥770, ⑦191 (万人)。この各数字 (概数。万人) は、①日本の人口, ②15歳以上の労働可能人口, ③労働力人口, ④就業者, ⑤雇用者 (労働者), ⑥65歳以上高齢就業者, ⑦失業者の人数である (総務省・労働力調査・2017年7月速報値)。

この中で筆者 (70歳を超えたパート。大学非常勤講師) の該当するのはどれであろうか。まぎれもなく①と⑥であるが、そして高齢パート大学講師 (パート労働者) であるが、統計上は⑤雇用者 (労働者) に入れてもらっていない。その理由は、労働法的にも「65歳定年」(高年法9条) に該当し、企業・官公庁からは、非労働力として戦力外通告を受け、統計上も労働力としてカウントされなくなることになっているからである。

(二) 以上の数字は、あくまで就労・労働関係と生活保障 (生活保障) に関する人数である。これらの数字が関連させられている基本的思想は、この社会における人の「生活原則」に係る基本的・支配的な考え方によるものであ

る。各個人は、自ら働いて収入を得て生活すべきであるという考え方に基づいて、社会制度とそれを支える法的構造が強固に形成され構築されている。この生活原則は、「自由市場」や「社会主義市場」（いわゆる「資本主義」国家体制や「社会主義」国家体制）の違いを超えて共通した基本思想となっている。

日本では、この「生活原則」に基づいてあらゆる法的基盤が構築されているが、働きたくても働けない人たちに対しては、当然であるが、労働による生活原則を強制することはない法システムが出来ている。何らかの理由によって労働ができなくても、全ての人には「人として尊厳をもって生活できること」（憲法13条）、「健康で文化的な生活を送る権利」、これを国家が行う義務として「生存権」（憲法25条）を憲法上の権利として保障している。

（三）働ける人は労働によって生活できる権利（労働基本権。憲法27条、28条）を保障すること。何らかの理由（ケガをした人、病気になった人、稼ぎ手の死亡による遺族、障がいを持っている人）で働けなくなったら、全ての人に無差別・平等に生活保障（社会保障の権利。憲法25条）を行う。このような法システムがこの70年間を通して形成・構築されており、前者が「労働法の世界」であり、後者が「社会保障法の世界」であり、両法を「社会法」として統一した法システムとしてとらえることができる。先の数字の持つ意味は、われわれの「生活原則」に即した統計区分であり、法的基盤も政策形成、立法もこの原則を基に形成されている。

ところで、ロボットや機械でない生身の人間であるわれわれは、日々の労働生活や市民生活の中で、ケガをしたり病気になったり、不幸にも死亡することも日常である。また一生を「障がいを持った人」として、生活原則である労働生活と無縁の人たちも少なくない。「社会保障法の世界」は、全ての人を対象として「生活保障」をおこなうことを目的とし、「労働法の世界」は、労働とくに雇用労働者（「労働契約」を締結する「労働者」）の「生活保障」を目的とする。労働法が対象とするのは、15歳以上の労働可能人口（労基法56条）から65歳定年までが原則であり、大卒であれば22歳から65歳まで40年以上、労働者として労働関係の中で生活を確保する。また社会保障法が対象とする

のは、生まれてから死亡するまでの、さらに本人が死亡した後もという一生を通した「生活保障」である。ここでの「生活保障」とは、単に金銭・通貨による「所得保障」のみを意味しない。病気の治療、育児サービス、福祉サービス、介護等（医療給付、介護、リハビリ）の多様なサービス給付（生活障害保障給付・現物給付・サービス給付）を重要な内容としていることに留意したい。この点を見誤ると社会保障の全体像と役割・機能を把握できなくなる。

「労働法の世界」は、われわれの一生のうち「約40年」の守備範囲を受け持つのに対して、「社会保障法の世界」は、ゆりかご（cradle）から墓場（grave）までというより、より正確には母胎（womb）から墓場（tomb）まで、という「人生80年」の間の生活保障を受け持つ。労働法は、①の5800万人と⑦191万人を対象とし、社会保障法は原則として、①総人口1億2700万人を対象とする。生活保障に関わる「社会法」のもつ守備範囲を以上の人的適用範囲でみることは、「労働法と社会保障法」という両法独自の意義と関連、両法の役割・機能を理解する上で有益な視点となる。

（四）以上に関して具体的な問題として、一人の病気になった労働者の例をあげてみよう。ある「労働者」Xが、「使用者」であるY会社に勤務している間に、病気やケガをする。あるいは死亡する。このような場合、その間の「生活保障」はどの様に行われるのであろうか。病気の治療費・入院費、休職期間中の賃金、傷病が治らない（不治、治癒しない）ことによる労働契約の解約（解雇、合意解約、休職期間満了による退職）のあり方、退職、解雇後の生活保障のあり方、さらに死亡した場合の遺族の生活保障（遺族給付）等の問題である。

これらの諸問題について、大まかに現行「社会法」の構造をみると、労働者の傷病死が「労働災害」（業務上災害）であるかどうかで、まず大きく分かれることとなる。業務上災害であれば、労災保険による「労災補償給付」が行われる。業務上災害でなければいわゆる「私傷病」として扱われることとなる。業務上災害であるか私傷病であるかの違いは、当該労働者の生活保障内容に大きな違いをもたらす。業務上災害であれば、病気の治療、障害で労

働不能になった時の障害保障給付、解雇制限（労基法19条）、遺族補償給付など全て使用者負担（労災保険料）で、私傷病と比べてより手厚い労災補償給付が行われる。

業務上災害と認定された上、さらに民事賠償請求訴訟により、使用者の安全配慮義務違反ないし不法行為による損害賠償請求が認められれば、労働災害による労働者の損失・損害というものは、金銭賠償によってほぼ償われるものとなろう（もとより喪失した心身に係る人格的権利は金銭賠償によっては回復するものではない）。

このような現在の法状況を踏まえると、労働者が自己の傷病を業務上災害として、あるいは遺族が労働者の死亡を業務上災害として主張し、さらの使用者の安全配慮義務違反等を訴求することの意味が理解できるであろう。

（五）本稿で取り上げて検討対象とする判例は、「ケー・アイ・エス事件」（東京高判平成28.6.15労経速2310号3頁）である。本件は、労働者の傷病（本件では腰痛）について、労基署の業務上認定を受けていた労働者が、安全配慮義務違反等を争ったケースである。一審では安全配慮義務違反が認められ、解雇制限（労基法19条）により解雇無効とされた。これに対して、二審では、業務上災害ではない、解雇制限規定は適用されない（解雇・退職有効）、安全配慮義務違反は認められないとした。本件労働者X（一審原告）にとって両判決の結論は、まさに天国と地獄というべき内容かもしれない。なぜこのような法的判断の違いが生じたのであろうか。この点について、これからも類似のケースが生じることが予想されることもあり、法的課題を検討することが本稿の目的である。以下、事案の概要（Ⅱ）、判旨（Ⅲ）、本判決の検討（Ⅳ）という順で検討したい。

本件は、会社（Y、一審被告、控訴人）を傷病による休職期間満了を理由に退職取扱いとなった労働者（X、一審原告、被控訴人）が、Yに対し、（1）Xの退職扱いは、労基法19条に違反し無効であることを理由に雇用契約上の地位確認請求、（2）Yの安全配慮義務違反又は不法行為を理由とする損害賠償請求、（3）Xについての慰謝料請求、（4）上司Cに対する不法行為による損害賠償

請求、(5) 予備的に雇用契約上の賃金（民法536条2項）等を請求した事件である。一審判決と控訴審（本判決）とで、(1) Xの労災認定（業務上災害の成否）についての判断が全く異なったものとなった。（敗訴したXの上告の有無については不明。）

II 事実の概要（下線部分は筆者。以下同じ）

(1) 原告X（昭和49年生まれ。男性）は、平成13年10月に被告会社Yとの間で、期間の定めのない雇用契約（一、二審判決とも判決文は、「雇用契約」となっている）を締結し、Yの工場に勤務していた。Yは、業務用スパイスの製造販売等を目的とする会社であり、Xは、Yの千葉県内に有る工場の品質技術部門・品質管理課に所属していた。Xの本来業務は、製品に関するサンプル情報の収集、サンプル作り、微生物検査及びこれらに関連する書類作成等のデスクワークであった。

Xは、小6年の頃に陸上競技の練習が原因で腰痛を発症し、以来、慢性的な腰痛を抱えながら生活を送っていた。

Xが、Yに入社して6年半ほど経った頃（平成20年、33歳）、約10年ぶりにサッカーをした際に、突然歩行に苦しむほどの腰痛を発症し、その後も座ったときに弱い痛みが続くなどの症状が出ていた。

(2) Xは、平成19年末又は平成20年初め頃、自ら希望して製造部門の業務であるスパイス原料を殺菌するための投入作業（「本件作業」）を手伝うようになった。Yも、本件作業に従事する製造部門の交代要員が不足している昼休憩時間中に、Xに1時間ほど本件作業に従事するよう指示した。

本件作業における基本的な作業手順は、スパイス原料の入ったコンテナ容器をフォークリフトにより投函機の投入口付近まで持ち上げた後、作業員一人の手作業により当該コンテナ容器に入ったスパイス原料を上記投入口に投入するというものであった。コンテナ容器の外寸は約1m×80cm×60cm、重量は約37kgであり、その底面部には直径10cmもキャスターが4個設置されていた。

スパイス原料の入ったコンテナ容器は約230kgと非常に重く、本件作業において作業員は、コンテナ容器をその下端部に手をかけて持ち上げて傾けるなどはできず、コンテナ容器の上端部を両手で押して勢いを付けて傾けさせて、投入口の足場の段差に衝突させて投入する投入するという作業態様であった。

Yの製造部門の従業員は、この作業を1日、5、6回程度行っていたが、本件作業を原因とする腰痛等の発症を訴えるものはいなかった。

(3) 平成20年10月の定期健康診断によれば、Xの身長は166.7cm、体重は53kgであり、他の従業員と同じ態様で作業を行っており、その作業回数は、昼休憩時間の交代要員という性質上、1日1回程度であった。X自身も、少なくとも平成20年当時は、自らの腰痛の原因が本件作業にあると訴えることはなかった。

Xは、平成20年7月、腰痛のため本件作業を外れ、A病院を受診して腰痛症の診断を受けている。同年9月、交代作業員に復帰したが、その後も腰痛のため作業を外れたり復帰したりを繰り返している。

平成21年3月以降、腰痛の診療のため医療機関等の転院を繰り返しているが、自転車通勤を止めていない。

平成22年7月、Xは、自転車通勤中に路面でタイヤを滑らして転倒し、左鎖骨骨折の怪我をした。この頃からXは、本件作業により腰痛を発症したとYに主張するようになった。この当時、Xは自身の腰痛の原因が、上司である製造課長Cにあったと思い込み、毎日のようにトラブルがあった。

(4) 平成22年秋頃になると、Xは、勤務時間中も床に段ボールを敷いて横になった状態であることが多くなり、翌23年1月から私傷病休職に入った。休職期間は就業規則上、勤続年数に応じて半年とされていた。Xは、休職期間が満了しても、Yに対し、復職を申し出ることはなかったものの、休職期間の延長を申し出たため、Yは、Xの休職期間を更に半年延長することとした。その後、半年間の休職期間の延長を経て、期間が満了してもXの腰痛が回復しないことを理由に、Xは復職を申し出ずに、その結果、平成24年1月

20日をもって退職扱いとなった。

Xは、平成24年10月に労災保険の休業補償給付等の申請をF労基署長に申請したところ、平成25年10月、F労基署長は、Xの腰痛は業務に起因する疾病に該当するとして労災保険給付の支給決定を行なった。

Xは、以下の理由でYを相手に提訴した。

Xの腰痛の発症及び悪化は、(1)業務に起因するものであり、労基法19条1項に反する違法な解雇であり無効であるとして労働契約上の地位確認請求、(2)Yの安全配慮義務違反又は不法行為による損害賠償請求、(3)Xについての慰謝料請求、(4)上司Cに対する不法行為による損害賠償請求、(5)予備的に労働契約上の賃金(民法536条2項)等を請求した。

(5) **一審判決** (東京地判平成28.6.25労経速2296号18頁)

一審判決は、Xの(1)(2)(3)についての請求を認め、(4)(5)については認めなかった。

(1) Xの腰痛が、中腰の態勢原料の入った200kgを超えるコンテナの下部に両手をかけて持ち上げる作業(230kgのコンテナ容器であっても、その半分の115kgの荷重で傾けることができる。)によって、発症、悪化したことを認めて、YによるXの解雇は、労基法19条に違反し無効であるとして、地位確認請求を認容した。

(2) また、Yの安全配慮義務違反、過失責任を認めた上で、その賠償額について過失相殺の類推適用により2割の減額を行ない、また、既に受給している労災補償(休業補償)給付額(760万2858円)を賠償額から控除して支払うよう命じた。

(3) さらに、Yに対する慰謝料請求(230万円)も認めた。なお、Cの不法行為を理由とする請求については棄却した。このように一審は、Cに対する損害賠償請求を除いて、Xの請求をほぼ認容した。これを不服としてYが控訴したのが本件である。

Ⅲ 判旨

1 Xの作業態様

Xは、本件作業を中腰の姿勢でコンテナ容器の下端部に両手をかけて持ち上げて傾ける作業方法をとっていたと主張するが、この主張は以下の事実(認定)からして採用できない。

(1) 本件作業は、コンテナ容器を両手で押して勢いを付けて段差部分に衝突させ、その際の衝撃を利用してコンテナ容器を傾けさせ、スパイス原料を投入する態様のものであった。

(2) 約230kgの原料入りコンテナ容器の下端部に両手をかけて持ち上げ、コンテナ容器を傾げるためには、少なくとも150kgを持ち上げる力を必要とする。Yの従業員はもとより、小柄で細身のXにおいても、上記方法によりコンテナ容器を傾けることは物理的に不可能である。

2 業務起因性と解雇制限

(1) Xの腰痛の程度

Xは、小学生の頃に陸上競技の激しい練習から腰痛を発症し、20歳頃まで腰痛は続いており、陸上競技を引退した時点では既に腰痛が慢性化していた。Xの腰痛は、スポーツや運転の際に一時的に激しくなることがあったものの、自宅から約10km弱の自転車通勤が可能であったことから、その程度は比較的軽微なものであった。平成22年7月の自転車転倒事故まで自転車通勤を続けており、腰痛の程度がその当時悪化していたとはいえない。

(2) 本件作業の過重性

本件作業の態様は、Xの体格を基準としても過重なものであったとはいえない。これは、①多数回にわたり本件作業に従事する他の従業員において、本件作業を原因とする腰痛を訴えるものがいなかったこと、②X自身も少なくとも平成20年当時は、自らの腰痛の原因が本件作業にあると訴えていなかったことによっても裏付けられる。

(3) 労基法19条の適用の有無

Xの主張する日に（平成20年7月25日、同年10月2日、同年12月5日）、本件作業中に腰痛の発症、悪化があったとしても、それは以前から患っていた慢性的な腰痛が日常生活上の通常の動作によって一時的に悪化したことがある程度のものにすぎず、その原因が本件作業にあったということは到底できない。F労基署長の労災認定は、本件作業の態様がXの主張するとおりであったとの誤った事実を前提としている。したがって、Xの休職は、私傷病によるものであり、労基法19条の適用はない。

そして、Yによる休職期間延長、面談機会の設定等にもかかわらず、Xは、復職や休職期間の延長を申し出ることもなかったこと等からみて、Xの自然退職を無効とする事情もない。Xは、平成24年1月20日の休職期間満了をもって雇用契約上の権利を喪失したものである。

3 安全配慮義務違反・不法行為

上記2のとおり、Xの腰痛の発症、悪化の原因が本件作業にあったとはいえないから、直ちに安全配慮義務があったとはいえることはできない。本件作業の態様により一定の負荷がかかるとしても、労働省の発出した「職場における腰痛予防対策指針」に反する取扱いであった認められない。Yが腰痛を訴えるXに本件作業を強要したということもできず、安全配慮義務違反、不法行為はいずれも成立しない。

4 賃金請求（民法536条2項）

Xの休業について、Yの責めに帰すべき事由があるともいえず、民法536条2項の適用は前提を欠く。以上により、Xの請求にはいずれも理由がないから、これを棄却する。

IV 検討

1 本件事案の特徴と問題

(1) 業務上災害の成否判断についての労基署（行政認定）と裁判所

(一) 本件判旨内容と直接関連しないが、まず初めに判決のとらえ方につ

いて気が付いたことがあった。経営法曹判例誌・労働経済判例速報（労経速）の一審と控訴審との見出しタイトルをみると本事件において何が問題とされ判断されたのか。経営法曹・使用者側の見方が興味深くうかがえる。一審のタイトルは、「休職期間経過後の退職扱いが労基法19条違反であるとして無効とされた例」（労経速2296号17頁）、控訴審のタイトルは、「労災保険支給決定は誤った事実を前提としており、休職期間満了による退職扱いに労働基準法19条の適用はないとされた例」（同2310号3頁）、「時言：真逆の事実認定と業務上災害の成否」（同2310号2頁）と。このように本判決の見方についての評価が伺える。さらに、一審敗訴を受けて二審に力を注いだことが、一審と異なって経営法曹の著名弁護士が多数名を連ねていることから伺える。まさに経営側にとって、一つの会社の事件とみることはできない、経営側全体に関わる問題ととらえたのであろう。まずこの事件についての使用者側の力の入れようと、その成果を語るような内容（判例タイトル、見出し）であることに気がされた。筆者にとって、このことが本件を検討してみたいという一つの大きなインパクトであった。また、経営法曹・使用者側が今後、労災訴訟において問題とするであろう論点について、本件と関連させて若干、触れてみたい（V（二））。

（二）はじめにでみたように本件は、会社（Y、一審被告、控訴人）を傷病による休職期間満了を理由に退職取扱いとなった労働者（X、一審原告、被控訴人）が、Yに対し、（1）Xの退職扱いは、労基法19条に違反し無効であることを理由に雇用契約上の地位確認請求、（2）Yの安全配慮義務違反又は不法行為を理由とする損害賠償請求したものである。このようなケースは、これまでも多くの事例がある。本件では、業務上認定についての労基署と裁判所との判断の違いが新たな問題を生じさせているようにも思われる。

本件の特徴は、労基署において、Xの腰痛が「業務上災害」であることが認定され、一審においても業務起因性が認められたところ、二審では、業務起因性はない、業務上災害としたのは誤った事実認定に基づくものと判断した。

本件では、行政認定（労災給付不支給）の取消が争われたわけではなく（行政処分取消訴訟）、裁判所が私法上の権利（労働契約上の権利の有無。具体的には退職扱いの有効性）についての判断を行なう中で、業務上災害であることを否定したところに特徴がある。

（2）裁判所の労災否定と確定している労災補償給付

このことから、本件においては、Xの労災認定による労災補償給付の行方はどうなるのかという問題が生じるように見えるが、Xの労災給付は、腰痛という傷病が続くかぎり変更されることはないであろう。本件事案において、Yが労災給付支給処分の取消しという行政訴訟を起こすことは現行法上あり得ないからである。労基署の労災認定・労災給付という補償に変更はない。この点は、控訴審で労働災害ではないという判断は、労災給付に何ら影響を及ぼすことはないであろう。本件判旨とは直接かかわらないが、事実認定からしても、全く労働災害ではないのに労災補償給付を受け続けるという問題が生じることになるのか、このような問題が生じるのかどうか後に若干検討してみたい（3（三））。

通常は、業務上災害の認定についての行政訴訟は、労働者が不支給処分を争う行政訴訟を提起し、そこで労基署の認定の当否が争われることになる。労働者の傷病が、業務上のものであるか、私傷病であるかによって、労基法上の解雇制限（労基法19条）の適用の有無が判断される。業務上災害と認定されれば、傷病が治癒しない期間の解雇は原則禁止され、休職から3年経過後に治癒しない場合に打切補償を支払いによって解雇ができることとなる。この点を明確にしたのが、「専修大学事件」（最二小判平成27.6.8判例1118号18頁）であった（専修大学事件について、柳澤旭「労働災害の被災労働者に対する打切り補償と解雇の効力」労旬1847号34頁）。

本件事案は、Xの腰痛が、業務上災害であるかどうかによって、休職期間満了による退職や解雇の有効性が判断されるケースである。一審は、Xの腰痛の業務起因性を認め業務上災害と認めて解雇を無効とした。控訴審は、業務起因性を否定し、休職期間満了による雇用終了（自然退職）に特段の違法性

はないとして「雇用契約上の権利を喪失」と判断した。ここでは、直接にXの腰痛の業務上認定の当否が争われていないのであり、解雇の有効性の判断に関わって業務上災害かどうか争われているところが本件事案の特徴である。

(3) 労災不支給処分・取消訴訟・解雇無効（地位確認）訴訟

同じように、傷病の業務上災害の成否が問題となったケースとして、「東芝（うつ病・解雇）事件」（最二小判平成26.3.24判例1094号22頁）は、労働者の休職期間満了による解雇を労基法19条違反として無効とした。この事件では、労働者の「うつ病」の業務起因性を否定した労基署の労災給付不支給処分を行訴で争いその処分取り消しが認められている。さらに解雇無効訴訟においても労基法19条違反で無効との判断（同事件・東京高判平成23.2.23判例1022号5頁）を確定させている事案である（本判決について、柳澤「労働者のメンタルヘルス（精神疾患）と使用者の安全・健康配慮義務＝東芝（うつ病・解雇）事件」山口経済学雑誌64巻2号2015年97頁以下）。

(4) 労災不支給処分（労基署）の取消訴訟（一審・業務上災害認定と控訴審・業務上災害否定）—休職期間満了（解雇・退職）の当否（一審・無効と控訴審・有効）

さらに、本件とも異なるケースとして、「脳・心臓疾患」の業務上認定と労働者の休職期間満了による労働契約終了の当否について、多くの局面で争われた「学校法人・福岡大学事件」（福岡高判平成26.3.13労経速2208号3頁）がある。このケースは、大学教員の脳・心臓疾患の発症について、労基署の労災給付不支給処分について、その処分取消において、一審は業務起因性を認めたが、控訴審では否定した。さらに休職期間満了による労働契約の終了について、一審は、労基法19条に違反して無効としたが、二審は、業務上災害（業務起因性）を否定した上で、私傷病休職期間が満了したことから労働契約上の権利を有する地位にはないとした。本件は、労災給付不支給処分取消訴訟で二回、解雇無効訴訟で二回争われており、一審と二審とでは判断が全く異なるものであった点で注目されるケースである（本判決について、柳澤「大学教

員の脳・心臓疾患と労災補償」山口経済学雑誌63巻3・4号2014年45頁）。労災認定と労基法19条（解雇制限）適用に関する判断に関して、一審と控訴審とで逆転した判断を行なっている。この点は、本事件と全く同じような両判決が異なった判断をしているケースである。

このように「学校法人・福岡大学事件」は、行訴と民訴とで四回も裁判所の判断が行われその評価が分かれたのは、労働者に「基礎疾患」があり、それと業務との関連性の判断が医学的にも難しいことにあった。このケースに比べて、本件の「腰痛」は、業務との関連性についての判断は、あまり難しいものとは思われない。にもかかわらず、両判決を分けたものは何であったのか。事実の認定と判断方法との違いにあるのか、検討を要する。

2 本件における業務上認定について

(1) 本件における基礎疾患としての「腰痛」の評価

(一) 労働者Xが腰痛を患っていることは、「争いのない事実」である。問題はこの腰痛の原因は、業務上災害であるか（業務起因性の有無）、それとも、いわゆる持病であるか（基礎疾病として、Xがり患していた）という認定がまず問題となる。この判断について、労基署は、Xの腰痛の業務起因性を認め、一審判決も同じく業務上災害であることを認めた。

本判決は、労基署と一審の判断を覆して業務起因性を否定した。その認定は、Xの重量作業についての経験的事実についての判断による。業務上災害か否かについて、本判決と労基署の認定、一審の判断の違いについて、被告Yの熱心な経験則による事実の立証が認められたということであろう。

労災認定だけの問題であれば、Yは、あまり争うメリット無いかもしれない。労災保険でカバーされるのでYの直接の負担は無いからである。しかし、解雇無効及び安全配慮義務違反として損害賠償についても責任追及され、それが認められることになれば、Xの負担は大きいものとなり争わざるを得ない。労災認定と安全配慮義務とは、重なるところも有るが（安全配慮義務違反により生じた労働災害）、法理論的には別の問題である。

(二) まず腰痛の業務上災害の認定のありかたと本件事案の判断の当否について、災害性疾病と非災害性疾病の両性格をもつ腰痛という疾病について、どのように判断すべきか。本判決は、Xが、既にいわゆる持病として持っている腰痛を「基礎疾患」としてとらえて、この基礎疾患の増悪の要因について判断をXの業務との関連で判断するものである。

本判決は、Xが重量のあるコンテナをX主張のような方法でも持ち上げ作業をすることの物理的な可能性を問題とし、Xの体力で持ち上げることが不可能であるとして、業務遂行の不可能なことである。また同じ作業をする他の従業員にあっては、腰痛を訴えるものはいない。Xの主張は、突如としてある時点（具体的日時）から主張されたものである。本判決は、以上の事実認定から、Xの腰痛の業務起因性を認めない。

本判決の論理は、具体的に、平成20年7月25日、同年10月2日、同年12月5日に腰痛の悪化があったとしても、それは以前から患っていた慢性的な腰痛が日常生活上の通常の動作によって一時的に悪化したにすぎず、その原因が本件作業にあったということは到底できない。F労基署長の認定は、本件作業の態様がXの主張のとおりであったとの誤った事実を前提としている、とした。

(三) 果たして、この認定は法的判断として、妥当なものかについて疑問となる。

まず第一に、本件作業態様の評価は、本判決の強調するように、事実の評価において両判決で異なるものとしてとらえてよいのであろうか。一審は、半分の力で傾けて作業をしていることの可能性を認め、二審・本判決は、Xの身体的状況（身長・体重等）からそもそも肉体的にも物理的にも不可能な作業であると判断した。また、過労死等における事案における、基礎疾患のある場合の業務起因性の判断と、腰痛における業務起因性の判断について、どのように判断すべきか、本件事案は問題を提起しているように思われる。

(四) 基本的にXの「腰痛」は、XのY入社以前から既に症状を呈していた慢性疾患、いわゆる「基礎疾患」を保有していた。この点で、両判決に違い

はない。一審は、基礎疾患が、Xの業務により発症、悪化したもの認め業務上災害であるとした。腰痛の基礎疾患を有するXの腰痛は、X本来のデスクワークとは異なる本件作業によるとみたものであろう。これに対して本判決は、Xの腰痛の発症、悪化は、既に有していた基礎疾患が、Xの従事する業務とは関係なく、日常生活において進行、悪化したものであるとみた。本判決（控訴審）の判断方法は、「脳心臓疾患」における業務起因性の判断と同じ判断方法とみることができる。しかし「腰痛」と「脳心臓疾患」とでは傷病の性質は異なるものである。

腰痛には、災害性腰痛と非災害性腰痛があり、前者は、「業務上の負傷に起因する疾病」（労規則別表第1の2第1号）にあたり、重量貨物運搬中の転倒や腰部への予想以上の過重な負荷などによって突然発症するものをいう。後者は、重量物を取り扱う業務等腰部に過度の負担の業務により発症するもので「身体に過度の負担のかかる作業委態様に起因する疾病」（労規則別表第1の2第3号）をいう。

本件におけるXの腰痛発症は、業務と関係のないとき（通勤中の自己やスポーツ競技）に発症したとしても、腰痛という基礎疾患を抱えているものが本件作業を行うことによって、基礎疾患が「悪化」することはあり得ることである。肉体的にも力の必要な本件作業が、本件作業を日常的な職務としている「他の従業員」に腰痛を発症させていないことと、既に腰痛という基礎疾患を持っているXとを同列に判断することはできないであろう。この場合には基礎疾患（腰痛）をもっている者が、重量物を扱う作業に従事していた事実を重視する一審判決の認定が妥当であると思われる。

本人基準（基礎疾患を有するX。障害を持つ当該本人）と同じ作業に従事する他の従業員（本件作業を通常業務としている従業員）との比較はおかしいのではなからうか。両疾病についての業務起因性について、同じような判断方法をとることの当否については、なお検討を要するところである。本判決のように、基礎疾患である腰痛が日常的に悪化したものにすぎない。すなわち、業務が関係していないとどうしていえるのか。Xの本来（デスクワーク、事務

職が本体の職務)とは異なる作業としての本件作業は、その作業はXの自発的意思(申し出)により始められ継続してきたとしても、使用者の指揮命令の下での作業として行われていた事実がある。本判決は、この点をほとんど問題とせずXの個人の体力では作業は不可能として直ちに結論を導いたこと、そして業務上災害の認定に脳・心臓疾患のケースと同様の判断基準を用いたことが本判決の最大の問題点であるといえよう。

(四) 労働者に発症している疾病と業務との関連性、業務起因性という法的判断の仕方は経験的事実に即して判断されることになり、医学的判断、自然科学的・社会科学的な判断も必要とされる総合的な「事実認定」といえる。業務起因性についての行政認定基準は、以上のような専門的知見に基づく総合的判断の基準を疾病や傷病の特質・性格に即して詳細に分類し、基準化したものである。しかし分類基準であることから、多くの類似ケースにおける客観的な判断に資することは大きいものがある。しかし、あくまで客観的な判断基準の一つであり相互に関連したり、既存の基準に当てはまらない事例も出てくることは当然である。本判決と一審判決とでは、どちらが「腰痛」の発症、悪化、重篤化の原因を明らかにし得る判断方法なのであろうか。

3 業務上災害(労災認定)と安全配慮義務

(一) 当然の法理であるが、「労災認定」(業務起因性)の成否判断と「安全配慮義務」(相当因果関係)の成否判断とは直接に関連するものではなく、法理論的には区別さるべき問題である。両者の判断が一致しているように見えるのは、例えば、過労死等に関する労災認定と安全配慮義務違反・不法行為の判断における判断基準について、共通の基準(医学的判断に基づく行政認定基準)を使う場合においてである。時間外労働時間と過労死等の認定基準にその例をみることができる(平成13.12.12基発1063号。平成23.12.26基発1226号)。このこともあって、業務上災害(労災災害)が、使用者の責任(安全配慮義務違反、不法行為)により生じた場合は、業務上災害と安全配慮義務違反、不法行為とは関連するというか連動するようにみえる。それは労働者が労働災害であること

を主張し業務上認定（労災申請）を求め、さらに業務上認定が認められた場合にさらに民事責任を追及する訴訟パターンを取ることもよる。労働災害の成否（A）と民事責任の有無（B）についての判例上のあり得るパターンともいうべきケースは、具体的には次のようなものとなる。

- (1) 労災認定（業務上災害）の成否について、（A）労災認定され認められるとともに、安全配慮義務違反・不法行為による民事損害賠償（B）も認められるケース。
- (2) （A）労災は認定されるが、（B）損害賠償請求は認められない。
- (3) （A）労災であることは認められないが、（B）は認められる。
- (4) （A）労災認定は認められないし、（B）損害賠償請求も認められない。

以上のように、パターン化できる判例ケースにおいて、(1)は、行政認定と裁判所の賠償請求の民事判断が一致するケース、(2)は、行政認定は労災を認定し、裁判所が労災も賠償請求も否定するケース、(3)は、行政認定は労災を否定し、裁判所が損害賠償請求を認めるケース、(4)は、行政認定は労災を否定し、裁判所も損害賠償請求を否定するケース。これらのパターンにあって労働者にとってベストなものは(1)であり、最悪なのは(4)である。本件一審判決は(1)のケースであり、控訴審判決は(4)のケースである。本事件の両判決の結論は、労働者にとって天国と地獄という表現もあながち誇張ではない。労災認定、労基法による解雇制限もない、退職後の経済的生活保障は健保による傷病手当金（健保99条4項。1年半限度の支給）であり療養給付は継続するものの雇用保険は、事務職は別として腰痛による肉体労働については、「働く能力」の有無が問われる可能性はあろう。

(二) 以上の労災認定と損害賠償請求訴訟のパターンに加えて、さらに行政認定取訴訟が加わると、①行政認定による労災認定の当否が、②行政訴訟による業務上認定の成否として争われ、さらに③安全配慮義務の成否という問題が、それぞれ別個の法的问题でありながら、あたかも関連しているかのようにみえる。

このような一連の労働災害の争い（争訟）において、労働者にとってベス

トな結果と言えるのは、労災給付不支給処分取消訴訟が認められ労災給付がおこなわれること、その上で、安全配慮義務違反（不法行為）による損害賠償が認められるというパターンである。反面、それは使用者・経営法曹にとっては避けたい訴訟のパターンとなる。全ての訴訟で敗訴となるからである。現行法上、原則的に、使用者には労災給付に関する行政処分を争う方法はなく（ただし、事業主の意見申出の制度はある。労災則23条の2）、労働者だけが労災給付不支給処分を争うことができる。

（三）そこで使用者は、（1）労働者の提訴する労災補償不支給処分取消訴訟について、（1）訴訟参加（補助参加）して労災認定の当否に関与することの可能性とその法的利益の有無について、また、（2）使用者は、取消し訴訟において原告適格を認められるのか。この点が、もし認められるとすると、本件のような場合（本件控訴審判決・本判決のいう、労基署の誤った業務上認定と解雇無効判決）について、使用者が、業務上認定取消訴訟を提起することが可能となる。これまでに考えられなかった問題が生じることとなる。

（1）のケースについて、「**レンゴー事件**」（最一小判平成13.2.22判例806号12頁）があり、保険料率のメリット制の利益から補助参加を認めたケースがある（本判決について、岩村正彦「労災保険給付の不支給処分取消訴訟への使用者の補助参加」ジュリスト『社会保障判例百選（5版）』2016年142頁）。（2）のケースについて、「**医療法人社団 X 事件**」（東京地判平成29.1.31労経速2309号3頁）があり、使用者の原告適格を肯定したケースが現われた（本判決について、山口浩一郎「メリット制により保険料増額の認定処分をうけた事業主（使用者）は、当該処分の取消訴訟において、先行の業務災害支給処分の違法性を主張できるか」季刊「ろうさいVOL.35、2017年10月）。確定した（1）判決を別とすれば、労災保険給付に関する争訟は長期に及ぶことが懸念され、被災労働者の迅速・公平な保護による「生活保障」という目的（労災保険法1条）に照らして問題を生じることとなろう。本件事案おける一審と控訴審の労災認定の真逆な認定と労災認定に基づく労災補償という行政処分の効果は変わらないという法状況に照らして、使用者の更なる対応が予測されるところであり、労災保険制度の安定が揺らぐことへの懸念も生じる

ところである（1(2)）。

V おわりに—業務上災害の成否と打切補償と生活保障—

（一）はじめにみたように労働者の傷病死が、業務上災害であるかどうかによって、法的な「生活保障」（所得保障給付、生活障害保障給付）のあり方は大きく異なる。「業務上災害」として業務上認定されれば、労働関係の終了に制限がかかり、労基法19条による解雇規制で傷病が治るまで労働契約関係は維持される。そして、傷病が3年間経過しても治らない場合には、使用者は、平均賃金1200日分の「打切補償」（労基法19条ただし書）により解雇が可能となる（前掲「専修大学事件」最二小判平成27.6.8労判1118号18頁）。その解雇については、解雇権濫用法理（労契法16条）の適用はあるが、判例によれば労災被災労働者であったということは特に考慮されず、解雇権濫用法理によって、当該労働者の就労・労働可能性という客観的合理性基準によって判断されることとなる（前掲「専修大学事件」差戻審判決。東京高判平成28.9.12労判1147号50頁）。労災被災労働者の解雇規制、労災保険給付、打切り補償による解雇ということまでが「労働法の世界」である。解雇後は、労災補償給付による本人の「生活保障」（所得保障、障害保障）については、補償事由が継続する限り労災補償給付はなされる。労災補償給付は、労働契約関係にある「労働者」の生活保障であり、また労働契約関係から離脱した労働者であった「生活主体」の生活保障ともなる。

（二）これに対して、労働者の傷病死が業務上災害でなく「私傷病」とであると判断されたら、解雇制限解雇制限規定は適用されず、一般の労働不能による解雇の当否として、解雇権濫用法理によって判断される。離職、解雇後の所得保障は、傷病手当金（健保法52条1項2号、99条）が支給されるが、それも1年半を上限とする。医療給付については労使折半による保険料の拠出を前提に支給されるが（療養給付。健保法63条）、これには業務上災害と異なり自己負担がある。このように労働者の傷病死が業務上災害であるか否かで、労働者とその家族の「生活保障」は大きく異なっている。

本件事案は、労働者の疾病（腰痛）について、業務上災害とされ労災給付が行われ、しかも安全配慮義務違反・不法行為による損害賠償も認められていた一審原告労働者Xが、一転して、業務上災害であることを否定され、安全配慮義務不履行もないとして労働契約の終了（退職期間満了、解雇）が認められることとなった。法理論として、業務上認定の成否は、行政認定と裁判所とで分かれることは当然あり得るが、労働者の傷病後の生活保障を大きく左右することを改めて認識させるものである。本件のようなケースは、これまでも存在したし、これからも出てくるであろう。労働者の傷病にかかる労働契約の終了（特に解雇や解雇類似の終了形態）についての法的判断に際して、解雇後の労働者の生活保障を「社会保障法」の側でどのような法的仕組みが用意されているかを考慮した判断も求められているように思われる。これは立法政策の問題でもあるが、現行法の解釈の中でも考慮されてしかるべき問題でもあろう。

前掲「**専修大学事件**」**最高裁判決**は、傷病が業務上災害であり、3年間経過しても治らない場合には、打切補償を支払って解雇しても違法ではないとした。その判断の基礎には、解雇後の労働者には、労災補償による「生活保障」（所得保障給付、生活障害保障給付）は継続するという、実質的妥当性の判断（労働者の保護）があったと評価することができるのである。このような判断は、現行法規（社会法）の解釈として実定法を逸脱するものではないであろう。高年法による雇用継続に関する判例（例えば、「トヨタ自動車ほか事件」名古屋高判平成28.9.28労判1146号22頁）も高齢定年退職者の生活保障を考慮した解釈を行なっているみられるものもある。いま、傷病や障害による解雇とその後の生活保障との連携した解釈法理が求められているであろう。

* 本稿は九州大学「社会法判例研究会」における報告・討論を基に執筆したものである。