

# 労災補償給付をめぐる労働者と使用者の権利・利益

－「国・神奈川労基局長（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）を対象として－

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）周知のように労働者の「労働災害」（労働安全衛生法 昭47.6.8法57.2条1号）について、それが業務上災害であると認められると、労働基準法（昭和22.4.7法49。以下、労基法）と労働者災害補償保険法（昭22.4.7法50。以下、労災保険法または労災法）との二つの法律によって「労災補償給付」が支給される。

労基法は、業務上災害の各補償責任について個別使用者の全額負担により労災補償給付を行うことを基本としている。この個別使用者の負担による労災補償給付は、大規模労働災害の発生や、小規模企業の使用者の負担で補償できなくなることは事実上否定できない。労基法上の災害補償（労災補償）は、全て使用者の個別負担で行うという「責任原則」に立脚しても、補償の負担能力が無ければ労災補償給付は画餅に帰すことも自明である。そこで労基法制定と同時に労災保険法が制定され、労災保険という強制的「社会保険」システムを設けることによって、労働者に確実に労災補償給付がなされることを目的としたのが労災保険である。このことから、両法の関係は、個

別使用者による災害補償の限界を事実認識した上で、被災労働者への確実な補償による生存権確保を目的とする国家による労災保険制度が、労基法と同時に成立したのである。

したがって、同じ日に法律49号、50号として制定された、労基法上の災害補償と労災保険法上の補償給付内容は、ほぼ同じ内容であったことは理解できる。このことから両法の関連について、労基法84条1項が、労災保険法により、労基法上の災害補償と「相当の給付」（同条の昭和40年改正前は「価額の限度において」とされていた。）が行われるべき場合には、労基法上における個別使用者の災害補償責任は免責されるとしたのである。

(二)制定当初、労基法と労災保険法との二本立で出発した労災補償制度は、1960年（昭和35年）以降の労災保険法の改正により、両法の補償内容は大きく乖離することとなった。いわゆる「労災保険法の一人歩き」といわれるように、労災保険法は独自に展開していくこととなる。その内容は後にまた述べるように、労働災害による被災労働者とその家族の「生活保障」給付としてその内容を充実させていくものとして評価され、いわゆる社会保障体系下に位置付けられるものとなる。今日においては、労災補償は労災保険法でカバーされることとなった。

さらに労災保険給付による補償給付は低額であったこともあり、また労災保険と使用者に対する労災損害賠償は、法構造上も選択的・排他的ではなく併存することから、労災補償とは別個に使用者に対する損害賠償請求裁判が1960年（昭35年）代後半から増加し、今日では労災補償給付訴訟と労災損害賠償請求訴訟とが併存して提起されるのがわが国の現状である。現行法上、労災補償給付と使用者による損害賠償額とは、調整されることとなっている（労基法84条2項）。こんにち、わが国の労働災害に関する法的責任法理は、労基法上の使用者責任原則による災害補償、労災保険による労災補償給付、安全配慮義務、不法行為による民事賠償という三つの法領域から構成されるといってよい。

(三)以上、ごく常識的な労災補償についての法状況を確認したのは、ここ

では個別の判例の引用を省くが、最近の裁判例には、労災補償制度の展開（両法の関係と法改正の経緯。それによる法の変化等）についての理解を欠くとみられるものや、特異な責任法理（労災補償について過失責任のなとらえ方をとする判例）を持ち出すものが少なくない。また、労災補償制度における「使用者」の法的位置づけについて、その捉え方に疑問を持たざるを得ない判例も有る。

本稿の意図、目的を先取りするならば、今日の労災補償制度の中心にある「労災保険法」においては、「使用者」の位置づけは保険者である「国家」に対して、使用者の災害補償責任を担保し実質化する目的で「労災保険料を納付する義務」が中心であり、このことにより労基法上の個別災害補償責任を免れる（既述の労基法84条1項）という法的地位にある。労災補償制度において、労災補償における給付関係の当事者としての地位にあるのは、「労働者」と保険者である「国（労基署長、審査会）」であり、「使用者」が労災補償給付関係において、直接に前面に出てくることはない。このような労働者と保険者（国）、使用者と保険者（国）という三者の関係について、改めて法構造の位置づけを確認することが必要と思われる判決が、本稿検討対象とする「国・神奈川労基局長（医療法人社団X）事件」（労働経済判例速報2309号3頁）である。

以下、事実の概要と判旨をみたうえで、労災補償制度における使用者の法的位置づけという問題に焦点をおいて検討する。

## II 事実の概要

1. (1) X（原告）は、総合病院を経営する医療法人であり、いわゆるメリット制（労働保険徴収法12条3項）の適用を受ける事業の事業主（特定事業主）であり、Y（被告）は、国（処分庁・神奈川労働局長）である。医師であるA（昭和29年生まれ、脳出血発症時53歳）は、Xの病院で副院長、麻酔科医として勤務していたところ、平成19年8月11日の出勤後、脳出血を発症した。

このAの脳出血について、川崎労基署長は、平成20年12月18日、これを業務上災害と認定し、業務災害支給処分（休業補償給付等の労災保険給付決

定)を行なった。

(2) これをふまえ、Y (K労働局長)は、平成22年6月、Xの平成22年度の保険料率につき、メリット制を適用して(増減率マイナス40%からプラス40%に上昇、料率1000分の2.04から3.96へ)増額の通知(認定処分)を行なった(692万5237円の増額)。しかしXは、平成23年7月、平成23年度分の確定保険料を、メリット制適用前の料率で算定した額(5,586万7,329円)として申告した。(傍線部は筆者。以下同じ。)

(3) Yは、平成24年5月18日、Xの平成22年度分の確定保険料は、メリット制を適用した料率で算定した額(6,269万1,288円)であるとして確定処分を行いXに通知した(本件処分)。

(4) Xは、本件処分を不服として、Yに異議申立てそれが却下されたので厚生労働大臣に審査請求を行ったが、3か月経過しても裁決がなされなかった(後に平成27年12月1日棄却決定がなされた)ので、本件業務災害支給処分(労災保険給付支給処分①)は違法であり、これを前提とする本件保険料認定処分(② ①②は評者、以下同じ)も違法であると主張して、平成26年6月9日、本件処分のうち保険料が増額された部分の取消しを求めて出訴した。

(5) なお、別訴としてAらは、Xの代表者らを相手に安全配慮義務違反を理由として損害賠償請求訴訟を提起していたが、一審はAの業務と脳出血との間に相当因果関係は認められないとして請求を棄却したが、控訴審において見舞金を支払うこと等を内容とする和解が成立している(平成27年10月1日、1000万円での和解金)。

## 2. 当事者の主張

### (1) Xの主張

本件の労災認定(業務災害支給処分①)は判断を誤った違法なものであり、それを前提とする保険料率の決定(保険料認定処分②)もこの違法性を承継しているため違法であるから、本件処分は取消されるべきである。Xのよう

にメリット制の適用を受ける事業主（特定事業主）にとって、業務災害支給処分（①）は、必然的にメリット取支の悪化をまねき、保険料の増額に直結するものであるから、保険料認定処分（②）に対する不服申立手続内で業務災害処分（①）の違法性を主張することができると解すべきである。

## (2) Yの主張

業務災害支給処分（①）は、被災労働者の迅速かつ公正な保護を図ることを目的とし（労災保険法1条）、保険料認定処分（②）は労災保険料を適正に徴取することを目的する処分であり、これら（①②）は、相結合して初めてその効果を発揮するという関係にはない。したがって①と②について、行政処分の「違法性の承継」を論じる余地はない。

業務災害支給処分（①）から相当期間経過後にその支給処分の適法性を争い得るものとし、一定期間支給された保険給付の適法性を否定し得るものとすることは、法的安定性を著しく阻害するものであって認められない。

本件の争点は、(1) 労働保険料認定処分（②）の取消訴訟において、特定事業主が「業務災害保険支給処分（①）の違法性を主張できるか否かであり、この主張ができるとした場合には、(2) 本件業務災害支給処分（①）の違法性の有無が争点となる。以下の判旨にみるように、本判決は、(1)の主張はできないと結論づけたことにより、争点(2)については判断することとはなかった。

## Ⅲ 判旨 請求棄却

### 1. 業務災害支給処分の取消訴訟における使用者（事業主）の原告適格

#### (1) 原告適格の判断基準（判例法理）

「行訴法9条は、取消訴訟の原告適格について規定するが、同条1項による当該処分の取り消しを求めるにつき、『法律上の利益を有する者』とは、当該処分により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれのある者をいうと解すべきである。」「処分の名宛人以外の者が処分の法的効果による権利の制限を受ける場合には、その者は、処

分の名宛人として権利の制限を受ける者と同様に、当該処分により自己の権利を侵害され又は必然的に侵害されるおそれのある者として、行訴法9条2項に定める考慮事項につき検討するまでもなく、同条1項にいう当該処分の取消を求めるにつき法律上の利益を有する者に当たり、その取消訴訟における原告適格を有するというべきであり」「処分の名宛人以外の者が処分の法定効果により公課の納付義務の範囲が拡大するなど直接具体的な不利益を被るおそれがある場合も、上記と同様に解すべきである」。

## (2) 特定事業主の原告適格の判断

「特定事業主は、自らの事業に係る業務災害認定処分(①)がされた場合、同処分の名宛人以外の者であるものの、同処分の法的効果により労働保険料の納付義務の範囲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、同処分がその違法性を理由に取り消されれば、・・・これに応じた労働保険料の納付義務を免れる関係にあるであるから、特定事業主は、自らの事業に係る業務災害支給処分(①)により自己の権利若しくは法律上保護された利益を侵害され又は必然的に侵害されるおそれがあり、その取消しによってこれを回復すべき法律上の利益を有するものというべきである」から、「取消訴訟の原告適格を有するもの解するのが相当である」。

## 2. 認定処分取消訴訟における業務災害支給処分の違法性を主張することの可否(行政訴訟における「違法性の承継」という問題)

### (1) 一般論 規範的ルール

「原則として、先行の処分(①)の違法性はその存在を前提としてされる後行の処分(②)には承継されず、後行の処分(②)取消訴訟において先行の処分(①)の違法を後行の処分(②)の取消事由として主張することは許されないものと解されるが(原則規範)、例外的に先行の処分と後行の処分とが同一の目的を達するための連続した一連の手続きを構成し、相結合して初めて所定の法律効果を発揮する場合のように、先行の処分(①)と後行の処分(②)とが実体的に相互に不可分の関係にあるものとして本来的な法律

効果が後行の処分(②)に留保されているといえる場合であって、公定力ないし不可争力により担保されている先行の処分(①)に係る法律効果の早期安定を犠牲にしてもなお先行の効力を争おう者の手続的保障を図るべき特段の事情があるときは、違法性の承継が肯定され、取消判決等により先行の処分(①)の公定力ないし不可争力が排除されていなくても、後行の処分(②)の取消訴訟において先行の処分(①)の違法を後行の処分(②)の取消事由として主張することが許されるものと解するのが相当である(最一小判平成21.12.17)。

### (2) 本件についての判断 規範的ルールの当てはめ

本件においては、(i)「業務災害支給処分(①)と労働保険料認定処分(②)は、相結合して初めてその効力を発揮するものということとはできず、上記各処分(①②)が実体的に相互に不可分の関係にあるものとして本来的な法律効果が後行の処分である労働保険料認定処分(②)に留保されているということとはではない。」。

(ii) また、「業務災害支給処分(①)については、その適否を争うための手続的保障が特定事業主にも相応に与えられているものといえる一方で、・・・(さらに 現行法以上に)手続的保障を図るべく特段の事情があるものとは認められないというべきである。」。

(iii) 「労働保険料認定処分(②)の取消訴訟において、業務災害支給処分(①)の違法を労働保険料認定処分(②)の取消事由として主張することは許されないものと解するのが相当である。」。

### (3) 先例との関係において

最高裁判決において、先行処分(①)と後行処分(②)との間に違法性の承継を認めたものは、規範的ルールは同じであるとしても、本件とは「事案や問題となる処分の性質等を本質的に異にする」ものであって先例との最高裁先例との抵触の問題を生ずるものではない。

### 3. 本件認定処分の適法性（結論）

「特定事業に従事する労働者について業務災害支給処分（①）がなされたことを前提として当該事業場の特定事業主に対し労働保険料認定処分（②）がなされている場合には業務災害支給処分（①）が取消判決等により取消されたもの又は無効のものでない限り，労働保険料認定処分（②）の取消訴訟において，業務災害支給処分（①）の違法を労働保険認定処分（②）の取消事由として主張することは許されないものと解されるどころ，・・・A・本件支給処分（①）は取消判決等により取り消されたものに当たらないことが明らかで・・・B・本件支給処分（①）に違法があると解し得るとしてもその瑕疵が明白であるといえないから，本件支給処分（①）が無効であるとみる余地はないものというべきで・・・本件認定処分（②）は適法というべきである」。

## IV 検討

### 1. 本判決を取り上げる意味—関連判例との関連で

（一）本判決について，筆者が本誌において検討した判例，「ケー・アイ・エス事件」（東京高判平成28.11.30労経速2310号3頁）との関連で注目したい。（同事件について，柳澤旭「労災認定・解雇制限・安全配慮義務—労災認定と生活保障—」山口経済学雑誌66巻4号2017年105頁以下）

この事案は，一審（東京地判平成28.6.15労経速2296号18頁）において，労働者の「腰痛」（疾病）について労災認定（労災保険給付支給決定）を行ない，病気休職期間満了による退職を無効（労基法19条違反）とし，さらに使用者の安全配慮義務を認めた。すなわち，当該傷病（腰痛）は業務上災害であり労災補償給付がなされること，したがって業務上災害による傷病が継続する限り解雇無効（地位確認・賃金支払い）となる。さらに傷病（本件では「腰痛」）の発症は使用者の安全配慮義務によるものであり，損害賠償（過失相殺）を認める。このように一審判決は，原告労働者の全ての主張（請求）を認めるものであった。一審判決の結論は，労働者にとっては，ベストな内容の判決で

あった。

ところが、控訴審判決（東京高判平成26.6.15労経速2310号3頁）において、全てが否定されることとなった。労働者の疾病（腰痛）は、業務上災害ではない（私傷病）、したがって解雇制限規定（労基法19条）の適用はないので、期間満了による退職に無効事由がないので有効である。控訴審は、そもそも出発点としての労働者の傷病が業務上災害であるということ自体、誤っているとの判断を行なった。すなわち、当該傷病＝私傷病（相当因果関係はない）＝健康保険適用—解雇制限規定適用なし—休職期間満了による退職（労働契約終了）は有効—不法行為・安全配慮義務違反は認められないという判断である。被災労働者の「生活保障」にとって、両判決は、まさに「天国と地獄」の違いともいえる結論となった。

この事案において争点とはなっていないが、法的に問題となるのは、腰痛が業務上災害に当たるとして支給されている労災補償給付はどのようなものであるかという点である。労災給付支給決定は、労働者の故意や瑕疵（労災保険法12条の2の2、12条の3）があったとして職権で取消がなされたわけでも、取消訴訟で無効とした取消されたわけでもない。そうすると労災補償給付は法的には有効なものとして給付は継続することに変わりはないし、この点が特に法的にも問題となることはないであろう。控訴審判決の業務上災害では無いという結論が、既に支給されている労災補償給付に影響を与えるわけではない。労災認定それ自体（行政決定および一審の労災認定）が職権や取消訴訟で取り消されたわけではない。したがって、労働者の腰痛が継続する限り労災補償給付は、支給されることに変わりはない。

法的にも裁判所の業務上疾病の否定（相当因果関係否定）と労基署の業務上災害認定（業務起因性有り）は法的には異なる判断として併存し得るものであり問題はない。しかし使用者からすると、この事案の結論（高裁判決）は納得できるものとなる。使用者としてこの結論以上に、この事案を争う必要も法的手段も無い。これに対して労働者による上告は可能である。

（二）本件事案にみるように、労基署と裁判所における業務起因性と相当

因果関係の判断の違いは生じてもおかしくない。最高裁で原審・高裁判決が維持されたとしてもこの点は変わらないであろう。しかし裁判所の終局判決によって、労災認定が覆されたわけではないが、労働者の傷病死（本件の場合には労働者の「腰痛」）に相当因果関係はないとされたことの意味は法的にも全く問題とされなくて良いのか検討の余地はあろう。特に勝訴した使用者にとっては、裁判所が労基署・行政認定の誤りを正してくれたということでは済まない気持ちになるのも無理からぬところもある。「違法な労災認定・労災保険給付」がそのまま継続して支給されることに、使用者の保険料による給付が「法律上の根拠」なく、裁判所において間違っていると指摘されている行政認定（労災保険給付支給処分）が継続する・生きていくことの納得できない感情は拭えないであろうことは理解できる。

そうすると、本判決の一般論すなわち、使用者は、労災認定についての取消訴訟を提起できるという一般論が、一人歩きして使用者から訴訟の提起がなされる可能性は否定できないであろう。もしこのような事態になれば労災補償制度の根幹はかなり危うくなることも同時に危惧されるものがある。

## 2. 労基署の労災不支給・支給処分と使用者の原告適格

そこで使用者は、あらためて、この裁判結果を基礎に労基署の業務上認定処分（労災保険給付支給決定）は誤っているとして労災給付支給処分の取消を争うことはできるのであろうか。これは「想定問題」としては考えられるところであるが、現行労災保険法上、この点を争う法的手段はないと考えられてきたし、判例も確定したものはなかった。初期の判例（大阪地判昭和31.11.17労民集7巻6号）には、労災保険不支給処分について使用者に原告適格を認めるものもあったが、その後、これを否定する判例（「檜文商店事件」東京地判昭和36.11.21判時285号）29頁）が出されて以来、これを支持する見解があり（法務省訟務局内労災訴訟実務研究会『新・労災訴訟の実務』1998年、商事法務研究会107-108頁）、使用者に取消訴訟の原告適格を認めないのが行政実務上の見解となり、学説においてもこの問題についてとくに問題とされてこな

かったようである。

前掲・「檜文商店事件」について、メリット制との関連を指摘しながら、この判決に批判的な評釈（原喜志夫・ジュリスト278号83頁）がある。しかし両判決とも労災保険の本格的改正前のケースであり今日における先例たり得るか検討が必要となろう。重要な労災保険法改正による法状況の変化に伴い、使用者の原告適格を認めた判例、認めなかった判例という分類も意味を持つ否か検討する必要がある。

### 3. 最高裁判決（「レンゴー事件」最一小判平成13.2.22労判806号12頁、＜差 戻審＞東京高判平成14.2.27労判820号12頁）との関連について

その後、関連する事案として、労災保険不支給処分の取消訴訟における使用者の訴訟参加（補助参加）を認める最高裁判決が出された（「レンゴー事件」最一小判平成13.2.22）。この事案は、業務上災害（労災保険不支給処分）と認められなかった労働者の側が、その不支給認定処分を争う取消訴訟のケースである。この訴訟に使用者は、「法律上の利益」を有するから訴訟への「補助参加」を認める内容である。その理由は、取消訴訟において労災保険不支給処分が取消されると、使用者にはメリット制の適用により、労災保険料は増加する不利益を受ける可能性がある（行訴法9条。法律上の利益・原告適格）ということにある（「レンゴー事件」最高裁判決について、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）。

本件事案と、「レンゴー事件」最高裁判決との違いについて、「レンゴー事件」判決は、労災保険給付不支給処分（業務起因性否定）について、被災労働者（その遺族）が処分の取消訴訟で争ったのに対して、本判決は、使用者が保険料決定の行政処分（②）を争うことに関連させて、元の労災給付決定処分（労働災害認定①）を争うことが出来るか（行訴法上の「違法性の承継」）が争点となった。この点で「レンゴー事件」判決と本判決は、法的論点と問題状況は異なる。

本判決は、この点が争われたのは初めてのケースであり、事業主（使用者）に対して「業務災害支給処分」(①)の取消訴訟の原告適格を正面から初めて肯定した点でも注目されるものである。その意味で、本判決の内容は、これまで反対の見解を取ってきた「労災行政実務に衝撃を与えるものであろう」（中山慈夫「労災保険給付支給処分の取消訴訟における事業主の原告適格」ジュリスト1512号130頁。本判決評釈）とか、使用者は、「業務上認定に不満があれば、簡単に業務災害支給処分取消訴訟を提起する可能性が大きい」（山口浩一郎「季刊ろうさい」VOL・35、2017年10月号20頁）ことは否定しがたいであろう。

しかし本判決の判旨には、労災補償法の法的構造からも問題が多く、仮に上告されたとしても、使用者に原告適格を認めるという一般法理が最高裁において支持されるかは疑問となる。また現行労災補償制度の基本的法構造と、労働災害の被災労働者等の迅速・公正な生活保障という労災保険法の目的・趣旨（労災保険法1条）に適合した判旨とは、到底、言い難いものがある。以下、この点について主として検討したい。

#### 4. 労災補償制度（労基法・労災保険法・損害賠償）に対して本判決の及ぼす影響

##### (1) 本判決の内容とその評価について

(一) まず本判決の判旨の言おうとしていることをどのように理解すべきであろうか。労働災害の被災労働者に対して、労災認定（業務上災害・労災給付支給決定①）がなされると、特定事業主（労働者100人以上規模の事業場）は、メリット制の適用によって保険料が増額されるという保険料増決定処分(②)という経済的「不利益」を被るので、事業主（使用者）は、①の処分を争うことができる（原告適格が認められる）。しかし、②を行訴で争うために①の処分が違法ないし無効であることを主張し争うことはできない。

それでは、一体、判旨は何をいおうとしているのか。使用者は、①を争う原告適格があるが、しかし②と関連させて①の違法を争えない。本件において、「違法性の承継」は認められないという理由を根拠としての結論である。

結局のところ、本件において、使用者は労災保険給付支給決定(①)の違法・無効を争うことはできない(違法・無効事由や瑕疵の不存在)と判断して結論を出したものである。それでは、①と②における「違法性の承継」という問題の枠組を離れて本件判旨をみるならば、一般論として、使用者は①の処分を争うことができる(原告適格がある)ということをも認めたものとみることができるのであろうか。これを肯定する見解(前掲本件評釈・山口、中山参照)があるが疑問である。

(二) 本判決において使用者は、①の処分を争うことができる原告適格があるということをも認めることと、いわゆる「違法性の承継」(①と②の処分との関連性)により、①の処分の違法性を否定したことの判断をどのようにみるべきか大きな問題として残されている。つまり一般論としての使用者に原告適格を認めても、①の処分の違法性を肯定することは判旨の論理からしてそう簡単には認められないものとなるのではなからうか。つまり使用者の原告適格を肯定するという一般論が一人歩きして、使用者が取消訴訟を提起して労災給付支給処分が取り消されるということは、本判決の論理を前提とする限り、ほとんど無いといえるのではなからうか。労災保険給付処分(①)に明白な違法や瑕疵が無い限り、①と②の処分の間において「違法性の承継」は認められないというのが本判決の判旨の骨子とみるのが妥当であらう(行政法における違法性の承継法理について、桜井敬子・橋本博之『行政法3版』弘文堂2011年、94,164頁、塩野宏『行政法I(6版)』有斐閣2015年、164頁以下、河合敏樹「違法性の承継」ジュリスト『行政判例百選I(7版)』170頁)。

## (2) 労災補償制度の法構造と本判決の評価

本判決が一般論として、使用者(事業主)に対して、労基署の労災保険給付決定(①)という行政処分(被災労働者等にとっての権利確認・権利保障)について異議申し立てを認め、その取消訴訟を許容する内容であるとするならば、到底、容認することができず、労災補償制度の根幹を揺るがすものということができよう。

### (一) 労災補償の性格と労災保険における使用者（事業者）の位置づけ

(1) 労災補償制度の法的性格について、これを「社会保障法」（被災者等の生活保障システム）としてみるか、「集团的損失填補」（使用者の集団責任）システムとしてみるかという違いはあっても、労災保険法は度重なる労災保険法の改正によって、労基法からの独自性を明確にした独自の労災補償給付システムとして確立している。労災補償が社会保障法体系下において、被災労働者とその家族の「生活保障」システムとして現行法上、位置づけられることの意味を筆者なりに確認しておきたい。既に述べたことであるが（Iはじめに）、重要なことであるので、ここで改めて再確認しておきたい。

労基法と労災保険法とは同時に制定（昭和22.4.7法49号、50号）されたが、労災補償をより確実なものとするために（被災労働者に対する確実な補償）、生存権保障の「義務主体」である、「国家」による「強制保険」制度が選択された。その後の法改正による労災保険法のいわゆる「一人歩き」により独自の給付が行われるようになった結果、労基法との乖離というか給付内容の格差は決定的となり、一部の例外を除き、労災補償は労災保険で全て賄うこととなっている。これが現在の労災補償についての「法状況」である。しかもその給付内容は各段に充実しており、具体的には、長期傷病給付、所得給付の年金化、遺族の生活保障の拡大など全ての面での給付の充実・拡大となった。まさに労基法上の災害補償ではとらえきれない「労働者」とその「家族（遺族）」という法主体（生活主体）の「生活保障」（所得保障給付、障害保障給付）の拡大と充実として捉えることができる（以上に関して、荒木誠之『労災補償法の研究』1981年、法律文化社227頁以下、西村健一郎「労災保険の発展と労災補償についての荒木理論」荒木先生米寿記念論集『労働関係と社会保障法』2013年、法律文化社45頁以下、細見桂子「生活保障論についての覚書き－荒木理論への一途」九大法学114号（2017年）11頁以下参照）。

(2) 労災保険法において、業務上災害も通勤災害も、一部の適用の違い（労基法19条解雇制限規定の適用の有無、補償・給付の名称、メリット制の適用無し、療養費の一部自己負担、待機期間の補償無し等）を除いて、ほぼ同様の補償が行われる。

「通勤」は使用者の支配下にはないが、労働者の交通事故の多発とそれが通勤に不可避なこと、「通勤無くして労務提供無し」という事実を直視することによって、労働者・家族・遺族（生活主体＝法主体）の「生活保障」の拡充のために通勤災害も労災に取り込んだと評価できるものである（労災保険法1条、7条1項、21条、25条）。

しかし「解雇制限」（労基法19条）については、業務上災害と通勤災害とではその適用は異なる。

通勤災害は業務上災害ではないとされることから、通勤災害は、労基法19条の解雇制限の適用はない。このことから通勤災害による傷病が治癒しない期間であっても、当該労働者の解雇は、法理論的に解雇権制限法理の適用がある。しかし、労働契約関係は終了しても（解雇、合意解約、期間満了、辞職、死亡→遺族補償等）、労災補償給付は継続する（労災保険法12条の5）。以上のように現行労災保険法による労災補償給付と内容は、通勤災害や「特別加入制度」（労災保険法33条～37条）をも視野に入れた法構造となっている。以上のことから現行労災保険法を「生活主体」（労働者と家族）に対する「生活保障」として社会保障法の一環として位置づけることができる。

(3) さらに、業務上災害であっても、「3年間」で傷病が治癒しない場合に、「打ち切り補償」によって解雇（労基法19条、労基法81条、労災保険法19条）できる。この場合に解雇されても、「生活保障給付」としての労災補償給付は、傷病、障害が存在する限り、「労働契約関係の存否に関係なく継続」する（労災保険法12条の5）。

一方、労基法では、「打ち切り補償」によって全ての個別使用者の補償は免れる（労基法81条）。もっとも既に述べたように、労基法が労災補償給付に関係することは現実には、ほとんどないのであるが、労基法には、労働者自身と家族（生活主体としての労働者および家族）について「生活保障」という視点が希薄である。これは労基法上の災害補償は、使用者と労働者との労働契約関係に基礎を置く直接補償関係という限界・制約として合理的な限界とみることができよう（この点について、柳澤・書評：佐藤進『労働法と社会保障法

の交錯』日本労働協会雑誌256号1980年58頁、同「労働災害の被災労働者に対する打切補償と解雇の効力」山口経済学雑誌62巻1.2号2014年55頁以下、同「労働災害の被災労働者に対する打切補償と解雇の効力—専修大学事件・最高裁判決の検討—」労旬1847号2015年37頁以下)。

(3) 以上から現行法においては、使用者が労災補償の法システムの前面に出てくることは想定していない。使用者が直接補償義務者として当事者となるのは、労基法における災害補償においてであるが、これは労災保険法に実質的にとって代わっている（「専修大学事件」最二小判平成27.6.8民集69巻4号、労判1118号18頁、労旬1847号46頁）。労災保険法システムは、社会保険の中でも「使用者」責任（報償責任、危険責任、財源全額負担者）を基礎におく独自の法構造をもつシステムである。保険者としての「国家」が、権利主体としての「労働者」（被保険者ではない被災労働者等。）に「生活保障給付」（所得保障給付およびリハビリ・介護等の生活障害保障給付）を行うことで、労働災害の被災労働者等に対して、迅速・公正な保護を図るための保険給付（労災保険法1条）なのである。

労災保険システムにおいては、使用者は、あくまで労災保険制度の財源負担者（保険料拠出者）としての「保険料拠出義務」を負う者として位置づけられているのである。この関係を単純に図式的に述べると、被災労働者等は「権利主体」であり、国は「保険者」でありかつ被災労働者等に対する労災補償の「給付義務」を負う者である（被災労働者等—国・行政）。労災保険システムにおいて使用者は、保険者である国に対して保険料納入しなければならぬ（強制された）義務主体なのである。

本件における被告Y（国）の主張と同様に、本件判旨も労災保険法の制度趣旨についてこのことを縷々述べているのである。例えば、被告Yの主張（労経速15頁）および判旨（同21-23頁、25頁）の述べるところは、以上の当然の法構造を述べているのである。

(二) 使用者の取消訴訟における原告適格という論理はどこからでてくるのか？

しかし、判旨は一転して、使用者を権利主体である労働者と同じように、労災保険制度の前面に登場させてしまう論旨を展開するのである。被災労働者の業務上災害認定(①)と、それ(①)に基づくメリット制の適用による保険料増額認定処分(②)とは、判決の言うように両者は密接に関連するというものでもなく、法的・制度的には直接には関係しないものである。もちろん使用者にとっては、①と②は関連しているといえようが、現行労災保険システムの中で使用者が可能なことは、保険料認定確定処分(②)の違法を争うことしかできないであろう。この問題に関して、おわりに(V)で、メリット制が導入されている趣旨・目的との関連を見たうえで、メリット制の労災補償システム全体におけるにおける意義について再論することにする。

本判決のおかしさとはどうか理解できないのは次の点にある。被災労働者等が労災給付処分について争うのは、(A) 労基署の労災給付決定処分(権利確定処分)と(B) 労災給付不支給処分(権利否定処分)のうち当然、(B)のケースしかありえない。これに対して使用者が関与する法的措置は現行法上、用意されていない。にもかかわらず本判決は、労働者が争うことのない(A)のケースにおいて原告適格を認めて取消訴訟を提起することを認めるものである。また別の判例によると、(B)のケースにおいても、取消訴訟における使用者の補助参加を認められる(「レンゴー事件」最高裁判決)。

このような判断が導き出されたのは、行政事件訴訟における行政処分を争う原告適格(法律上の利益)についての「行政法理」(判例・学説)をそのまま機械的に、労災保険制度における労災保険給付支給・不支給という「行政処分」に当てはめたためであろう。先にみたように労災保険制度における行政処分は、原告適格についての「国民の権利侵害の事案」(侵害行政)とは大きく制度上も異なることが看過されているのではないか。その結果のもたらすものは、労災保険システムの基本構造を変質させるおそれがあるといえる。

本判決を一般化することで、使用者側（経団連・経営法曹）は、労災給付支給決定についての行政訴訟ができるとみて、訴訟を提起することが考えられる。それがもたらすものは、労災給付支給決定の遅延となり、迅速・公正な労働者の生活保障を目的とする制度（労災保険法1条）を掘り崩す危険がある。この点で、労災補償システム全体（労災補償制度の性格）にかかる基本的問題であり、事案は異なるものの労災補償法（労基法と労災保険法）の基本的法構造が問われた、前掲「専修大学事件」のように、本件事案は、最高裁での判断が求められる事案とみることができ、上告審での判断が求められる本判決の内容であるとあってよい（控訴審判決：東京高判平成29.9.21判例集未登載は、控訴を棄却し本判決を支持したとのことである。前掲・中山ジュリスト労働判例研究130頁。なお、敗訴したY・国側の上告については不明）。

## V おわりに

（一）本判決について、どのように読み法的評価をすべきか、筆者には、なお多くの疑問のある内容である。とりわけ判旨の「違法性の承継」についての一般論と使用者の原告適格を認めること、本件において違法性の承継を認めず原告適格を認めなかったこととの法理論的な関連が法的に理解困難なものがある。

労災認定取消訴訟について使用者に原告適格を認めるという一般論が一人歩きして、労基署の労災認定処分について、使用者がその取り消しを求める訴訟が提起されることが懸念される。もしそのような事態が生じるならば、それは現行労災補償制度のあるべき姿を逸脱し、労災補償制度を危機に陥れることになることが懸念される。本件は、高裁でも維持されたとのことであるが、これが上告されるとしたら、最高裁で本判決（及び高裁判決）が維持されるかどうかは、労災補償法の法構造の理解にかかわるところであろう。前掲「専修大学事件」（最二小判平成27.6.8民集69巻4号1047頁、労判1118号18頁、労旬1847号46頁）において、労基法と労災保険法との関係で労災保険給付の法構造についての見解を示した最高裁の法理に照らして判断されることになろう。

労働災害を防止する使用者の法的責任（労基法，労安衛法）という基本的視点に立つとき，労災を多く発生させた企業に対して労災保険料を多く支払う義務を課すという観点からメリット制の意義を確認すべきであろう。労災損害賠償請求と違って，国に労災保険料を支払うことによって労基法上の個別使用者責任を免れる（労基法82条1項）使用者にとって，労災保険料のメリット制の持つ労災抑止の効果は少なくないし，労災システムとしても合理性を有するものであろう。

（二）本件におけるメリット制の適用による労災保険料率の増額（約692万円の増額）は大きなものであり，事業主（使用者）にとって負担増となる。しかし保険料の負担増という点のみをとらえて，使用者に行訴法上の「訴えの利益」を認めるような法理は一面的である。ここで改めて，メリット制の意義について確認しておきたい。

メリット制とは，一定規模以上の企業（100人以上。特定事業主）における労災保険料率の計算に際して，過去3年間の業務災害の給付費の合計額の増減に応じて労災保険料率を増減させる仕組みである（労保徴12条3項）。この目的は，労災補償コスト削減を通じて事業主に労災防止への取り組みを求めることにある（メリット制について，さしあたり，東大労働法研究会『注釈労働基準法・下巻』有斐閣851頁以下，厚労省労働基準局労災補償部労災管理課編『労災保険制度の詳解（改定新版）』2016年労務行政研究所397頁参照）。

このメリット制は，保険料率が企業の業種に労働災害の危険性に応じて段階的に決められていることと別に，個別企業の安全確保の実績（安全保持・安全配慮義務の履行）に応じて，当該個別企業に適用される保険料率を増減させる仕組みである（荒木誠之「労働保険論」窪田還暦記念『労働災害補償法論』1985年，法律文化社154頁）。

このようにメリット制は，使用者の労働契約上の安全配慮義務を基礎に労災防止と補償とを考慮したものとなっているものである。労災保険法を中心とする労災補償システムの全体の中で，メリットシステムによる使用者の負担論は論じられるべきであろう。労災防止という側面において，メリット制

による保険料の増額問題を捉えなければ、労働災害の防止とその補償にとって本末転倒というべきであろう。

\*植村高久教授の経済学部定年退職をお祝いしますとともに、今後の益々のご健勝をお祈りします。植村先生とは、長い間、経済学部および東アジア研究科において、大変お世話になりました。植村教授は、様々な会議や宴会の席でも学生教育のこととなると、教員の教え方・学生指導について熱く「激論」されていたことを懐かしく思い起こします。また研究の面では、近著である「グローバル資本主義の世界史的位位置—マルクスの歴史認識と段階論をめぐって」『季刊 経済理論』54巻1号(2017年4頁以下)において、こんにちの市場社会(資本主義社会)の歴史的かつ論理的な把握を行っております。この問題は、労働法のグローバル化と規制緩和に直面する日本の問題であり、筆者の関心のあるテーマでもあります。経済学と労働法学という分野は異なりますが、この植村論稿から大いに知的刺激を受けるものがあります。ここに記して感謝申し上げます。

(本稿は九州大学社会法判例研究会：2017.11.21における報告と討論にもとづいて執筆したものである。)