

Works University

勞働政策講義 2015

12

勞働保險

禁轉載

12 労働保険

イントロダクション

毎年のように改正されている雇用保険法。多くの場合は、雇用保険料率の改定といった小規模な改正が主であるが、重要な変更が行われるときもある。

2014年の改正では、育児休業給付の拡充（同年4月1日施行）や教育訓練給付金の拡充（同年10月1日施行）が行われたが、なかでも、注目されるのは中長期的なキャリア形成支援措置が創設された点だろう。具体的には、非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るとともに、労働者の中長期的なキャリア形成を支援する事業主に対するキャリア形成促進・助成金、キャリアアップ助成金による支援の創設である（厚生労働省HP参照、http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html）。この背景には、近年、職業キャリアを保障することが一つの法理—キャリア権として考えられるようになり、個人のキャリア形成を支援することが政策課題となりつつあるのだろう。

労働者の利益となるような改正が行われることもある雇用保険法だが、古くから多くの問題点が指摘されている。たとえば、雇用安定事業と能力開発事業から成る雇用保険二事業の目的は、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、働く人の職業能力開発および向上の促進であり、毎年、両事業に対して巨額の予算が割り当てられているが、総務省の調査によると、2008年度（平成20年度）実施の雇用保険二事業（134事業、当初予算額約2,849億円）のうち、58事業（同937億円）について、改善を要する実態があるという。事業によっては、ニーズに合っていないもの、整理・統合の必要性があるもの、事業主に対する助成金額等に比べ運営費・管理費等の割合が過大なもの、未実施となっているもの、などがあり、割り当てられた予算が十分に活かされていないことが指摘され、改善策について勧告が出されている（総務省2010）。

厚生労働省は、この勧告にもとづき、雇用保険二事業における各事業の実態と効果を検証し、効率的な運営が図れるように整理・統合するとともに、非典型労働者を含めた全労働者のセーフティネットとなるような事業にすることを検討すべきである。

<参考資料>

総務省 2010 総務省行政評価局「雇用保険二事業に関する行政評価・監視<評価・監視結果に基づく勧告>」（2010年）

http://www.soumu.go.jp/main_content/000050538.pdf

1. 日本における雇用保険制度の内容と特徴

(1) 雇用保険制度の歴史と内容

雇用保険法の前身である失業保険法は、第2次大戦直後の1947年に制定された。同法は、失業者の生活の確保を最優先の課題とし、失業手当給付を主たる内容としていたが、1974年に成立した雇用保険法は、労働者にとってより望ましい雇用の確保をも目的として、それまでの失業等の支給給付に加え、求職活動の支援、雇用構造の改善、労働者の能力の開発・向上といった労働者福祉の領域においても重要な役割を任された。

雇用保険は、国を保険者として、事業主を保険加入者とする強制保険制度であるが、当該事業に雇用されている労働者も被保険者として保険料を分担する。ただし、農林・畜産・水産事業のうち労働者5人未満の個人経営事業は、暫定的に任意適用事業とされている。また、被保険者とならない者として、65歳に達した日以後に新たに雇用される者、短時間労働者（具体的には週所定労働時間が30時間未満の労働者）であって季節的に雇用される者、または1年未満の短期雇用に就くことが常態となっている者、日雇労働者被保険者を除く日雇労働者、4カ月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者、船員保険の被保険者、国、都道府県、市町村等で雇用され、他の法令により失業給付等を受ける者がある。

雇用保険の主とした機能は、「失業保険法」時代と変わらず、失業者の生活を保護すること（失業等給付）

である。失業等給付には、「求職者給付」、「就職促進給付」、「教育訓練給付」、「雇用継続給付」がある。一般の被保険者については、基本手当、技能習得手当（受講手当、特定職種受講手当、通所手当）、寄宿手当および傷病手当の4つがある。就職促進給付は再就職手当、常用就職支度手当、移転費および広域求職活動費、教育訓練給付は教育訓練給付金、雇用継続給付は、高年齢雇用継続給付、育児休業給付および介護休業給付がある。これらのなかで中心となるのは、求職者給付の基本手当であるが、被保険者期間が12カ月（受給資格に係る離職理由が倒産・解雇等により離職した人、いわゆる「特定受給資格者」に該当する場合は6カ月）以上あったときに支給を受けることができる。

このほか、労働者福祉の増進のために雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業のいわゆる雇用保険三事業を行っていたが、雇用福祉事業は2007年の雇用保険法改正時に廃止された。残る2つの事業のなかには、雇用安定事業の一環として、中小企業主が事業の縮小にともなって雇用調整を行う場合の雇用調整助成金や、失業なき労働移動を支援する労働移動雇用安定助成金などがあり、能力開発事業の一環として、生涯能力開発給付金などが用意されている。

雇用保険料率(2014年度)

事業の種類	①労働者負担 (失業等給付の 保険料率のみ)	②事業主負担	①+② 雇用保険料率		
			失業等給付の 保険料率	雇用保険二事業の 保険料率	
一般の事業	5/1000	8.5/1000	5/1000	3.5/1000	13.5/1000
農林水産清酒製造の事業	6/1000	9.5/1000	6/1000	3.5/1000	15.5/1000
建設の事業	6/1000	10.5/1000	6/1000	4.5/1000	16.5/1000

出所 厚生労働省HP <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/000042712.pdf>

雇用保険二事業の目的

雇用安定事業	能力開発事業
被保険者等の失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大、その他雇用の安定を図るため下記の事業を行う。	被保険者等の職業生活の全期間を通じて、能力を開発、向上させることを促進させるため下記の事業を行う。
① 景気変動、産業構造の変化等経済上の理由により事業活動の縮小のため労働者の休業や職業訓練等を受けさせる事業主に対する必要な助成・援助 ② 定年引き上げ、定年後の再雇用等による雇用延長、高齢者の再就職の援助や雇入れ等高年齢者の雇用安定を図る事業主に対する必要な助成・援助 ③ 雇用機会増大の必要のある地域への事業所移転、通年雇用をする等地域の雇用状況改善地域での雇用安定を図る事業主に対する必要な助成・援助 ④ 障害者等就職が困難な者の雇用促進・安定事業	① 職業能力開発促進法に規定する事業主等に職業訓練等を振興させるために必要な助成・援助 ② 求職者、退職予定者に対する再就職を容易にするための必要な知識、技能習得の講習、作業環境適応訓練の実施 ③ 職業能力開発促進法の有給教育訓練休暇を与える事業主への助成・援助 ④ 職業訓練等の受講者等への交付金支給等 ⑤ 生涯能力開発に対する助成 ⑥ 育児・介護休職者職場復帰プログラム ⑦ 技能検定の実施に対する助成

出所 雇用保険法第 62 条および第 63 条等にもとづき筆者作成

(2) 雇用保険制度の問題点

日本の雇用保険制度には次のような問題点があると指摘されている。

① 高齢者向け雇用保険の問題点

現在、給付の 3 割程度は 60～64 歳に向けられている。この年齢層の多くは定年を迎えて失業給付を受けている人たちだ。定年直前の労働者の賃金は年功制度の影響でかなり高くなっているが、定年後の再就職先では大幅に賃金下がることが多い。つまり、再就職するよりも、定年前の賃金で算定された失業給付を受けた方が「得」になる。これがモラルハザードとなり、この年齢層の就労意欲を阻害しているといわれる(小塩 2000、八代 2001)。また、高齢雇用継続給付についても一定の効果は認められるものの、雇用継続給付と在職老齢年金との重複、賃金補助金の帰着、潜在的な受給資格者の顕在化といった問題が指摘されている(八代 2001)。

② 離職理由の判断

離職者は、受給資格の決定を受けるために、住居地管轄の公共職業安定所において離職理由の判断を受ける。この離職理由によって、失業等給付の給付日数が変わってくる。たとえば、雇用保険の被保険者期間が 20 年以上で 45 歳以上 60 歳未満の者の場合、「倒産・解雇等による離職」だと給付期間は 330 日となるが、「自己都合」だと 150 日しかない(2014 年 3 月 15 日現在)。当該離職者がどちらの場合に該当するかの判断は各公共職業安定所において弾力的に行われているが線引きは難しい。

「倒産・解雇等による離職者」とは、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なしに離職を余儀なくされ、「特定受給資格者の判断基準」にもとづいて公共職業安定所が認めた者をいう。この判断基準によると、「上司、同僚等から故意の排斥または著しい冷遇もしくは嫌がらせを受けたことによる離職」も「倒産・解雇等による離職」に該当するとなっているが、個々の判断は各公共職業安定所に委ねられるため、場合によっては「自己都合」と決定されることもありえる。

③ 雇用保険二事業の問題点

雇用保険三事業（雇用安定事業、能力開発事業、雇用福祉事業）は、1975年の雇用保険改革で導入されたものだが、その中心は失業の発生を防ぐために企業に対して助成金・補助金を支給する雇用安定事業である。一連の助成金・補助金の効果は必ずしも明らかでなく、逆に「労働者の円滑な転換を妨げている」「（高齢者の雇用促進のための助成金については）企業内部の年齢間賃金格差の調整を遅らせ、長期的には高年齢者の雇用保障を妨げ得る」という指摘もされている（八代2001）。

雇用保険三事業のうち、雇用福祉事業については2007年の雇用保険法改正によって廃止されたが、助成金・補助金をめぐる根本的な問題は依然として未解決のままである。

④ 非典型労働者への雇用保険適用

2010年の雇用保険改正（同年4月1日施行）によって、短時間就労者や派遣労働者への雇用保険適用範囲が拡大された。それまでは、①6カ月以上の雇用見込みがあり、②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上、であることが雇用保険の適用要件であったが、同年の改正によって適用要件は、①31日以上雇用見込みがあり、②1週間あたりの所定労働時間が20時間以上、に変更され、雇用保険の適用範囲が大きく拡大されたのである。適用範囲の拡大は恩恵が大きいようにみえるが、一概にそうとはいえない。適用範囲の拡大によって、事業主の負担は確実に増えた。改正前なら、繁忙期に2～3カ月の短期アルバイトを雇うようなケースは、雇用保険の適用を受けなかったが、この改正によって雇用保険の適用対象となるからだ。適用される全労働者につき、雇用保険料の事業主負担分を支払わなければならない、会社によっては、経費が大幅に増大することになった。

一方、適用対象となる労働者にとっても雇用保険加入により、雇用保険料の被保険者負担分を徴収される

ことになる。一時的な収入を得る目的だけで、短期のアルバイトや派遣の仕事に就くときでも、雇用保険料を納めなければならない。また、自己都合で離職した場合は、被保険者期間が離職前2年間に12カ月以上あることが受給資格要件であるため、被保険者期間12カ月未満で自己都合退職した場合には、原則として基本手当の受給はできない。つまり、一部の労働者にとっては、「払い損」となる可能性がある。

非正規労働者のセーフティネットの問題は、雇用保険の適用対象を拡大するだけで解決することのできない問題である。雇用保険の失業等給付の部分だけではなく、雇用保険制度全体を見直し、再構築する必要があるように思われる。

<参考資料>

小塩 2000 小塩隆史「労働者とセーフティネット」『勤労よこはま』2000年12月号（2000年）

八代 2001 八代尚宏「雇用保険制度の再検討」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（2001年、東京大学出版会）

2. 欧米諸国における雇用保険制度

雇用保険制度（欧米では「失業保険」「求職者手当」とよばれることもある）は、欧米のなかでも各国の社会状況や歴史を反映して、大きく異なっている。ここでは、日本と比較した場合の雇用保険の主な特徴を紹介する（以下、JILPT 2014 参照）。

(1) 財源

日本の雇用保険の財源は、4分の1が国庫負担で、残りが労働者および事業主からの保険料で賄われている（ただし、雇用保険二事業は事業主からの保険料と国庫のみを使用）。日本と同様の方式を採用しているのはイギリスとドイツで、ともに失業手当の財源は労使折半による保険料と国庫で、失業扶助は国庫で賄われている。フランスの場合は、労使からの保険料、加入時の事業主拠出金、および政府の補助金によって賄われている。アメリカの失業保険制度は連邦失業保険税法にもとづくが、運営は各州に委ねられており、ほとんどの州では事業主のみから失業保険税を徴収している（3州では労働者も一部負担）。また、アメリカの特徴は、メリット制を採用しているところにあり、過去の失業保険申請状況により保険税率が上下する仕組みになっている。なお、連邦保険税率は各労働者に支払う賃金額（年間7,000ドルまで）の6.0%。

(2) 適用対象

日本では、適用事業に雇用される労働者であって、65歳以上で新たに雇用される者等以外の者は、原則として被保険者となるが、雇用者でない個人事業主や業務委託契約などにもとづき仕事をする人は適用対象とならず、また、国家公務員や地方公務員も適用除外と

なっている。アメリカでは、連邦公務員、裁判官や軍人などは特別法の適用を受けるため、税法の対象とならないが、州・地方公共団体の公務員は失業税法の対象となる。また、個人事業主についてはどの州でも原則として失業税法の対象外としている。季節労働者、農業労働者、家内労働者も適用除外となる。一方、イギリスでは、公務員や自営業者も加入が義務付けられているが、求職者手当は自営業者には支給されない。ドイツの場合、疾病保険の強制適用者（農業労働者、家内労働者、訓練生等も含む）が適用対象となるので、ほとんどすべての労働者に適用される。

(3) 受給要件

日本では自己都合退職の場合であっても失業給付（基本手当）を受けることができるが（ただし3カ月の給付制限がかかる）、アメリカやフランスでは自己都合の場合には支給しないというのが原則になっている。また、日本は受給要件として、離職前1年間に6か月以上の被保険者期間があることを設けているが、期間に違いはあるものの、ドイツ（離職前2年間に通算12カ月の被保険者期間）などでも同様の設定を行っている。一方、イギリスでは、原則として18歳以上で年金支給開始年齢未満の者が、失業しているかまたは就労時間が週16時間未満であり、週40時間以上就労する意志と能力があり、ジョブセンター・プラスと求職者協定を締結していることが受給要件となる。これに加えて、過去2年間に一定以上の国民保険料を納めていなければならないという保険料拠出要件があるが、収入が一定水準以下である場合には保険料拠出要件を満たしたことになるため、実質的には取めた保険料の金額や期間は関係ない。アメリカは州によって異なるが、ほとんどの州では最近の5四半期中4四半期を算定期間としている。

(4) 給付額

日本の基本手当の給付額は、離職前賃金の50～80%（賃金が低い方が率が高い）である。アメリカの場合、過去52週間の当該離職者の賃金に応じて金額が異なるが、離職前賃金（課税前）の約50%という州が多い。イギリスは、年齢に応じて金額が異なっており、18～24歳は週に57.35ポンド、25歳以上は週72.40ポンドとなっている（2014年11月現在）。ドイツの場合、従前の手取り賃金の60%だが、扶養する子がある人は67%である。フランスは、給付額（日額）は離職前の賃金（月額）および勤務形態に基づいて算定される（2013年9月現在）。

(5) 給付期間

日本の給付期間は、年齢、被保険者期間、離職の理由等により異なる（90～360日）。アメリカでは、申請者の算定期間における賃金額、就労日数に応じて州毎に異なるが、ほとんどの州では最高26週となっている。ただし、失業情勢が一定水準以上悪化し、延長給付プログラムが発動した州では最長59週支給される。イギリスの失業手当は、原則として最大26週だが、それ以降は所得調査制求職者手当（失業扶助）があり、低所得で、かつ、求職者要件を満たしていれば、無期限で支給される。ドイツの場合、被保険者期間、年齢に応じて6～24カ月となっているが、イギリスと類似した無期限の失業扶助がある。フランスは、年齢および離職前雇用期間に応じて4～36カ月となっているが、イギリス、ドイツと類似した失業扶助制度をもつ（JILPT 2010）。

日本やアメリカの雇用保険制度は、イギリス、ドイツ、フランスなどと比較すると、給付額・期間ともに手薄い印象を受ける。たしかに、セーフティネットという観点からは手厚い失業保険制度が望まれるが、失

業保険制度を手厚くするとモラルハザードのリスクが高くなり、失業者数が増えるおそれが発生する。現にイギリスやドイツが経験した高失業率の一因には、優れた失業保険制度があったと考えられている。日本の場合、欧米と比較すると、労働市場に問題があるため失業が多く、モラルハザードによる失業は少ないと説明されているが（第一生命2000）、制度をイギリス型やドイツ型に変えると、同様の事態を招きかねないだろう。

<参考資料>

JILPT 2014 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」（2014年）

<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/>

JILPT 2010 労働政策研究・研修機構「ドイツ・フランス・イギリスの失業扶助制度に関する調査」資料シリーズNo.70（2010年）

<http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2010/070.htm>

第一生命2000 第一生命経済研究所「失業・就業構造の国際比較が示唆するもの」ニュースNo.8（2000年5月）

http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/news/pdf/nr00_03.pdf

3. 日本における労災保険の内容と課題

(1) 労災保険の内容

労災保険においては、業務災害および通勤災害を保護の対象としている。労災保険の業務災害に関する保険給付については、請求に係る災害が労働関係から生じたものであることを前提とする。業務災害とは「労働者が使用者の支配下にある状態」に起因する（業務起因性）災害である、と定義される。

どのような事実があれば「労働者が労働契約に基づいて事業主の支配下にある状態」（業務遂行性）といえるかについては、次のような三類型に分けられる。

① 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

労働者が、予め定められた担当の仕事をしている場合、事業主からの特命業務に従事している場合、担当業務を行う上で必要な行為、作業中の用便、飲水等の生理的行為を行っている場合、その他労働関係の本旨に照らして合理的と認められる行為を行っている場合など。

② 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合

休憩時間に事業場構内でキャッチボールをしている場合、社員食堂で食事をしている場合、休憩室で休んでいる場合、事業主が通勤専用に提供した交通機関を利用している場合など。

③ 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での外出、運送、配達、営業などのため事業場の外で仕事をする場合、事業場外の就業場所への往復、食事、用便など事業場外での業務に付随する行為を行う場合など。

以上の場合に、業務起因性が認められるか否かについては、次のようになる。

㊦ 事業主の支配・管理下で業務に従事している場合

この場合、災害は、被災労働者の業務としての行為や事業場の施設・設備の管理状況などが原因となって発生するものと考えられ、他に業務上と認め難い事情がない限り、業務上と認められる。

なお、業務上と認め難い特別の事情としては、次のような場合が考えられる。

- (ア) 被災労働者が就業中に私用（私的行為）を行い、またはいたずら（恣意的行為）をしていて、その私的行為又は恣意的行為が原因となって災害が発生した場合
- (イ) 労働者が故意に災害を発生させた場合
- (ウ) 労働者が個人的なうらみなどにより、第三者から暴行を受けて被災した場合
- (エ) 地震、台風、火災など天災地変によって被災した場合（この場合、事業場の立地条件などにより、天災地変に際して災害を被り易い業務上の事情があるときは、業務起因性が認められる）

㊧ 事業主の支配・管理下にあるが、業務に従事していない場合

出社して事業場施設内にいる限り、労働契約に基づき事業主の施設管理下にあるという意味で業務遂行性は認められるが、休憩時間や始業前終業後は実際に仕事をしているわけではないので、行為そのものは私的行為となる。

㊨ 事業主の支配下にあるが、管理下を離れて業務に従事している場合

出張や社用での外出など事業場施設外で業務に従事する場合は、事業主の施設管理下を離れてはいるが、労働契約に基づき、事業主の命令を受けて仕事をしているので、仕事の場所はどこであっても、途中で労働者

が積極的私的行為を行うなど特段の事情がない限り、一般的に業務遂行性が認められる。業務遂行性が認められるものについては、業務起因性について特にこれを否定すべき事情がない限り、一般的には業務上と認められる。

一方、業務上疾病は、労働基準法施行規則別表第1の2に規定されている¹。疾病は、負傷や事故的な死亡と異なり、一般に業務起因性の把握や他の業務以外の原因によって生ずるものとの鑑別の困難なものも多いため、医学経験則上、業務との因果関係の確立されている疾病を類型化し、あらかじめ法令に明示することにより、これに該当し一定の要件を満たすものについては、特段の反証のない限り、業務上の事由によって生じたものとして取り扱われる。業務上疾病における業務起因性についていえば、業務に内在する有害因子が発症し、その危険が異体化したものをいい、一般的には、労働者に発症した疾病について、労働の場に有害因子が存在すること、有害因子に暴露されること、発症の経過及び病態が医学的に見て妥当であること、の3要件が満たされる場合には、原則として業務起因性が肯定される。

通勤災害も労災保険による保険給付の対象となる。「通勤災害」は、災害を被ったのが「通勤」の途上でなければならぬが、労災保険法にいう「通勤」と認められるためには、「就業に関し」、「住居と就業の場所との間を」、「合理的な経路および方法により往復」していたことが認定されなければならない。また、原則として中断や逸脱があってはならず、業務の性質を有するものも除かれる²。

(2) 労災保険の課題—過労死と過労自殺

「Karoshi」（過労死）は、今や世界でも通じる言葉である。そのくらい日本における「過労死(death from overwork)」はよく知られている。過労死が業務上災害と認定されるか否かは、個々の事例により異なるが、最近の傾向としては、過労死は労災として認定される傾向にあるといつてよい。厚生労働省は、労働者の脳血管・心臓疾患等による死亡については慎重な態度を示していたが、1970年代後半から労災と認める裁判例が多く出されたことから、認定基準の見直しに踏み切った。

1995年2月1日に出された通達では（厚生労働省基発38号）、①「過重業務」の考慮期間をそれまで1週間としていたのを、1週間より前の業務も含める、②業務の過重性の評価は、今まで一般的に同僚との比較で行われていたのを、同程度の年齢や経験等を持って日常業務を支障なく遂行できる健康状態にある同僚との比較で行う、という修正が図られた（野川1995）。

行政解釈が緩和された後、過労死による労災申請数は増えたが、労働基準監督署では労災と認定されず、裁判に持ち込まれるケースも依然としてある。

1995年以降の裁判例では、業務の過重性の評価について、新基準より緩やかに、当該業務に従事することが一般的に許容される程度の高血圧等の基礎疾病を持つ当該労働者にとって具体的に判断すべきとの判断が強力に示された（名古屋地判平成8.3.27 名古屋西労基署長事件 労判693号46頁など）。

その後、厚生労働省は裁判例を追う形で、まず、1996年1月に不整脈についても労災の検討対象とすることを発表し、さらに、過重業務の存否の判断から、業務と発症との相当因果関係の存在を肯定する最高裁判例³をうけて、厚生労働省は「脳・心臓疾患の認定基準

1 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号、労働基準法施行規則別表第1の2を含む）は、労働基準法施行規則第35条専門検討会の報告書を受けて、2013年に改正され、「ジクロロメタンにさらされる業務による胆管がん」などの疾病が追加された（同年10月1日施行）。

2 通勤途上災害については、天野晋介「通勤途上災害」労働法の争点（2013年、有斐閣）を参照のこと。

3 横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件・最一小判平12.7.17 労判785号6頁。水町勇一郎『労働法【第5版】』（2014年、有斐閣）

に関する専門検討会」を設置し、疲労の蓄積等についての検討を行い、これをもとに脳・心臓疾患の認定基準を改正し、2001年12月12日付けで厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あてに通達を發した(平13.12.12基発1063号)。新基準の基本的な考え方は次の通りである。すなわち、①判定のための対象期間を従来の1週間程度から6カ月間まで広げ、蓄積疲労による死亡も対象にして基準を緩和し、②発症前1カ月間に概ね100時間または発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月あたり概ね80時間を超える時間外労働がある場合は、業務との関連性が強い、という具体的な基準を示した。このほか、新基準では、出張の多さや交代制勤務・深夜勤務といった就労状態も判断材料に入れている。

認定基準の主な改正点

- | | |
|---|--|
| ① | 脳・心臓疾患は、血管病変等が長い年月の生活の営みの中で、形成、進行および増悪するといった自然経過をたどり発症する。 |
| ② | しかしながら、業務によるあきらかな過重負荷が加わることによって、血管病変等がその自然経過を超えて著しく増悪し、脳・心臓疾患が発症する場合がある。 |
| ③ | 脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務によるあきらかな過重負荷として、発症に近接した時期における負荷のほか、長期間にわたる疲労の蓄積も考慮することとした。 |
| ④ | また、業務の過重性の評価にあたっては、労働時間、勤務形態、作業、環境、精神的緊張の状態等を具体的かつ客観的に把握、検討し、総合的に判断する必要がある。 |

出所 基発1063号 平13.12.12

過労死とともに、最近増えているのが過労自殺である。これについて厚生労働省は、かつては例外的に労災認定するにとどまってきたが、過労自殺による損害賠償を認容する裁判例や過労自殺に対して労災を認定する裁判例が多く出たため、1999年9月14日、過労自殺の労災認定に関する基準を發表した(平11.9.14基発554号)。

新基準は、これまでと異なり、業務と精神障害との関連を相当幅広くとらえている。新基準による業務上外の判断要件は、①精神障害を起こしていた、②発病

前の半年間に業務による強いストレス(心理的負荷)があった、③業務以外のストレスや個人的な事情で精神障害を発病したとは認められない(精神障害やアルコール依存症の既往症がないなど)の3点であり、これらのいずれにも該当する精神障害は業務上の疾病として扱われることとなった。業務によるストレスの強度の評価にあたっては、ストレスの原因となった出来事およびその出来事に伴う変化等について総合的に検討することとされ、そのための指標には、31のチェック項目から成る「職場における心理的負荷評価表」が用いられる。そして、これらの項目についてストレスの強度を3段階で評価され、それらが精神障害を発病させるおそれのある程度のものであったかどうか判断される。また、過労自殺の労災認定は、これまですべて厚生労働省本省が判断してきたが、この指針ができたことにより、労働基準監督署レベルで労災に該当するかどうかの判断が可能となった。

しかし、その後も心理的負荷による精神障害の労災認定件数は増え続けたため、厚生労働省は2010年に「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」を設置して検討を進め、同検討会の報告書にもとづき、2011年、精神障害の業務上外の判断基準を明確化し、手続を簡素化した内容の新たな基準を定めている(平23.12.26基発1226第1号)。

<参考資料>

野川 1995 野川忍「脳・心臓疾患等の労災認定基準の与える影響」『ジュリスト 1069号』(1995年)

<その他の参考資料>

太田聡一「労災保険の課題」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』(2001年、東京大学出版会)

石田道彦「過労死をめぐる新認定基準と行政・判例の動向」日本労働法学会誌 87号 (1996年)

古西信夫・古西律子「過労自殺と労災補償」労働経済旬報 1628号 (1999年3月)

葛西嘉隆「過労死認定基準の緩和と人事管理上の留意点」労政時報 3530号 (2002年3月)

水島郁子「過労死」労働法の争点 (2014年、有斐閣)

上田達子「過労自殺」労働法の争点 (2014年、有斐閣)

参考資料の URL 一覧(本文に記載のないものも含む)

No.	資料名	出 所
1	雇用保険制度の概要	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(雇用対策)」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf
2	雇用保険適用者数、適用状況	国立社会保障・人口問題研究所「2014年版(平成26年版)社会保障統計年報」(2014年) http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf
3	失業等給付関係収支状況	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(雇用対策)」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf
4	雇用保険二(三)事業関係収支状況	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(雇用対策)」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/05.pdf
5	欧米の雇用保険制度	労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」(2014年) http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/
6	アメリカ・失業保険	U.S. Department of Labor, Employment & Training Administration, "Unemployment Insurance" (as of Nov 14, 2014) . http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/
7	労働者災害補償保険制度、労災保険の財政状況	厚生労働省「2014年版(平成26年版)厚生労働白書(労働条件・労使関係)」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/14-2/dl/04.pdf
8	労働者災害補償保険適用状況、労働者災害補償保険保険給付支払状況	国立社会保障・人口問題研究所「2014年版(平成26年版)社会保障統計年報」(2014年) http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf
9	労働保険保険料徴収状況(雇用勤定、労災勤定)	国立社会保障・人口問題研究所「2014年版(平成26年版)社会保障統計年報」(2014年) http://www.ipss.go.jp/s-toukei/j/t_nenpo_back/h26.pdf
10	労働災害率および死傷者1人平均労働損失日数、無災害事業所の割合、産業別労働災害の状況	厚生労働省「2013年(平成25年)労働災害動向調査の概況」(2014年) http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/13/dl/toukei01.pdf

Works University 労働政策講義 2015

12.労働保険

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田弘美 (リクルートワークス研究所)

発行日

2015年3月25日

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター
〒100-6640 東京都千代田区丸の内1-9-2 グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルートホールディングス
TEL 03-6835-9200
URL www.works-i.com/

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。

ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。

(最終リンク確認：2015年3月)

また、ご使用のパソコン環境によりリンクしない場合がございますので、ご了承ください。

その際は直接URLを入力するか検索をお願いいたします。

Works University 2015

労働政策講義

12. 労働保険

リクルートワークス研究所

〒 100-6640 東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルートホールディングス

TEL 03-6835-9200

URL www.works-i.com/