

(要約)

労災保険法の変容
—副業・兼業の普及を受けて—

雨夜真規子

第1章 問題の設定と限定

1. 本論文の課題

本論文は、近年わが国において副業・兼業への関心が高まる中、令和2年に労働者災害補償保険法（以下、「労災保険法」という。）が改正されたことを契機として、この改正により同法が、副業・兼業という働き方が普及した後も、同法の目的である労働者保護を十分に実現することができるかを明らかにすることを目的とするものである。また、この改正により労災保険法がどのように変容したのかを検討し、現在のそして未来のわが国の雇用社会における労災保険法のあり方を明らかにする。

なお、本論文は労災保険法につき論じるものであるところ、複数の就業先をもち、かつ、そのすべての就業先において雇用されて働く労働基準法（以下、「労基法」という。）上の労働者を「副業」「兼業」をしている労働者として、本稿では「副業」及び「兼業」という用語を用いるものとする。

2. 労災保険制度とその変遷

労災保険制度は、労災保険法に基づき、業務災害や通勤災害等による負傷、疾病、障害、死亡に対して保険給付を行う制度であり、労災保険は政府が管掌することとされている。労災保険法は、労基法の災害補償において規定された使用者の補償責任を保険化することにより、災害補償の「迅速かつ公正な」実施を行うことを目的とする。

労災保険制度が発足した当初は、労基法が定める災害補償の内容と同様の保険給付を行うものとされていたところ、その後の度重なる法改正により、労基法の災害補償を拡充した制度として労災保険制度は姿を変えてきた。その結果、労災保険法はその顕著な独自性を有するようになったといわれる。

3. 労災保険法の法的性格

(1) 労基法の災害補償と労災保険との乖離

上述のような数次の改正の結果、労基法の災害補償と労災保険の乖離が明白になったことにより、いわゆる「労災保険の一人歩き」が進んだ。学説では、労災保険法の法的性格につき「労災保険は社会保障化しているか」という論点をめぐり議論がなされてきた。

(2) 学説における議論

高藤名誉教授は、個別責任原理と国家責任原理に立つ社会保障は異質のものとして災害

補償と労災保険を明確に区別し、労災保険が社会保障としての特質をもつとして、社会保障が国家の責任において行われるものと捉えられている。これに対し、西村名誉教授は、労基法上の災害補償は個別使用者の損害補償責任の性格をもつ労働法上の制度であり、使用者全員の共同負担（集団責任）による補償である点を除けば、労基法上の災害補償ととくに異なる法的根拠に基づくものではないと主張する。一方、荒木名誉教授は、社会保障法を「国が生存権の主体たる国民（社会構成員）に対して行うところの社会的給付の法」と定義し、労災補償関係に国が当事者として登場していることが労災保険の社会保障的法形態であるとする。

（３）労災保険の社会保障化

上記（２）において議論がなされたものの、社会保障とは何かという点についての議論が十分になされなかったため、社会保障化の定義が明確になったとは言い難いことから、労災保険が社会保障化しているか否かという問いに対する答えを示すことは難しい。ただ、労災保険の社会保障化をめぐる議論を通じて、労災保険給付が他の社会保険制度に比して優位であること、給付の対象となる保険事故の範囲が使用者の事業活動に伴う危険に限定されていること、使用者のみが財政を負担することが、労災保険の基本的構造の構成要素であることが明らかになったことから、労災保険における新たな政策や制度はこの基本的構造の上に構築されなければならない。

第２章 副業・兼業をめぐる社会状況

１．副業・兼業の実施状況

副業・兼業が注目されるに至った背景には、①労働力不足、②著しい長寿化、③正社員年収の伸びの縮小、④非正規労働者の増加等に加え、副業・兼業についての政府の方針転換がある。政府は平成 30（2018）年 1 月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を作成・公表し、副業解禁を積極的に進める方向にある。

２．副業・兼業を推進する企業の実情－実態調査結果をもとに－

政府が副業・兼業を力強く推し進めようとする中で、企業ではそれを受けてどのように対応しようとしているのか、また、それに伴ってどのような課題を抱えているのかという点を明らかにするため、筆者は企業の実態調査を行った。

（１）調査結果

- ①株式会社フューチャースピリッツ（以下、「F社」という。）
- ②さくらインターネット株式会社（以下「S1社」という。）
- ③株式会社サイボウズ（以下「S2社」という。）

(2) 調査結果の総括

当該3社には以下のような共通点がみられる。なお、本調査では、IT業界特有の傾向は示せたものの他の業界の特徴を捉えられていない点に留意が必要である。

- ①副業に係る雇用形態は非雇用が大半である。
- ②副業開始にあたり、会社に対し何らかの届出が求められる。
- ③現時点でモラルハザードは起きていないと会社は認識している。

(3) 小括

上記3社への調査を通じて、従業員の副業・兼業を促進することにより自社の成長につなげたいという期待から、まずは制度をつくって運用してみようという気概が感じられたものの、実際の運用面で様々なケースを想定した細かい制度設計には道半ばの実態があると言わざるを得ない。

3. 政府における労働時間に関する議論の経緯

(1) 労働時間の上限規制と割増賃金

労基法32条1項では、使用者は労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならないこと、同2項では、使用者は1週間の各日につき、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならないことを規定する。そして、同37条に基づき、時間外労働に該当する部分につき使用者は労働者に対し割増賃金を支払う義務を負う。

副業・兼業により労働時間が長くなった結果、上述の労働時間規制に抵触する可能性が生じる。また、時間外労働に係る割増賃金につき、本業、副業それぞれの就業先での労働時間を合算すると法定労働時間を超える場合に、割増賃金の支払い義務はどの就業先に係る使用者が負うのかという問題も生じる。

(2) 従来議論及び学説

労働時間通算について、「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書」は、複数職場の労働時間は通算するとしてきた労基法第38条1項を適用しないことが必要とした。その後、「働き方改革実行計画」が原則副業・兼業を認める方向としたことを受けて、副業・兼業の労働時間管理の在り方をめぐる議論が本格化した。次いで、「柔軟な働き方に関する検討会報告」は、労働時間の通算について従来の解釈を見直す必要性に言及した。「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会報告書」は、労基法38条1項の規定を削除する案を盛り込み、各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付けるとした。その後、「成長戦略実行計画」は、新たに労働者からの自己申告制を設け、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても本業の企業は責任を問われなかった上で、従来どおり、自社におけ

る所定外労働時間についてのみ割増賃金を支払えば足りるとした。

次に、学説として、紺屋教授は、副業・兼業を許可した会社に副業・兼業労働者からの真実申告制度を整えさせ、通算労働時間の把握や管理の義務を課すのはやや酷だとする。また、土田教授は、兼職による長時間労働のリスクは労働者自身が負うべきで、副業・兼業では労働時間の通算は適用すべきでないとする。さらに、石崎准教授は、複数事業者間での労働時間は通算すべきでないとしつつ、労働者の健康確保の観点から単なる非通算をよしとせず立法論を試みる。

第3章 雇用保険法に関する議論

本論文では労災保険法の改正を中心に論じるどころ、副業・兼業労働者のためのセーフティネットの必要性の観点から、令和2(2020)年8月1日施行の改正雇用保険法についても確認する。

(1) 被保険者期間算定のための基準の追加

本改正では、雇用保険の主たる目的の1つである失業等給付の被保険者期間の算定に当たり、日数だけでなく労働「時間」による基準も補完的に設定された。

(2) 雇用保険の適用対象の拡大

マルチジョブホルダーと呼ばれる2以上の事業主の適用事業に雇用される労働者については、原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける一の雇用関係についてのみ雇用保険の被保険者となるとされていた。本改正では、制度の「試行」として、労働時間の要件を満たし、二以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者は、高齢被保険者となることのできることにした。

第4章 給付基礎日額の合算に関する法改正

1. 本改正前の労災保険法

(1) 本改正前における問題の所在

本改正前は、副業・兼業労働者が複数有する就業先のうちの1つの事業場で労働災害に遭った場合について、同法8条1項は「給付基礎日額は、労働基準法第12条の平均賃金に相当する額とする」とし、副業・兼業労働者に係る給付基礎日額について、行政通知は「算定基礎は労働者が2事業場で使用され両事業場から支払われた賃金の合計でなく、算定事由の発生した事業場で支払われた賃金のみをいう」としていた。このように算定基礎を合算しないということになれば、従前の収入額と労災保険による給付額とに乖離が生じ労働者に酷な結果を招いていた。

(2) 給付基礎日額の算定基礎の合算を求める裁判例

①王子労基署長（凸版城北印刷）事件（最判昭 61・12・16 労判 489 号 6 頁）

裁判所は、労災保険給付は、労災保険法 8 条 1 項の給付基礎日額は災害補償責任を負うべき使用者が支払った賃金を基礎として算定した平均賃金によるとした。

②国・淀川労基署長（大代興業ほか）事件（大阪地判平 26・9・24 労判 1112 号 81 頁(ダイジェスト))

裁判所は、労災保険法に基づく補償は、労基法に基づく個々の使用者の労働者に対する災害補償責任を前提とし、双方の事業者にも共同の責任を負わせることは想定していないとした。

③国・新宿労基署長事件（東京地判平 24・1・19 労経速 2142 号 21 頁）

裁判所は、労基法 38 条 1 項が労働時間の複数事業場の合算を認めていたとしても、それが労災保険制度の補償額の合算の根拠になるとも、心理的負荷の程度を計る上での労働時間合算の根拠になるとも言えないとした一方で、本件のような疾病型の事案においては、2 つの雇用関係においてそれぞれ業務起因性が認められれば、給付基礎日額の通算が認められるとの判断を示した。

（3）学説等における議論の状況

平成 16（2004）年 7 月の「労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめ」では、本業及び副業に係る両事業場での賃金を合算すべきとしていたものの、長年この方向での改正は行われなかった。

一方、学説では、まず西村名誉教授は、長期の療養のため休業するような場合でも労働災害であるために健康保険から傷病手当金等も受けられないことから、検討が必要な課題であるとしていた。倉田教授は、マルチジョブホルダーの実質的な生活保障の必要性に鑑み政策対応が必要なことは明らかで、複数事業場における平均賃金の合算を可能とすることは支持できると述べていた。さらに、笠木准教授は、上記（2）③の裁判例について、労災は総合的に評価されたところの全体としての「業務」の危険の現実化であり、特別の理由がない限り給付額についても兼業先の賃金を合算することが論理的に自然であるとした。

2. 本改正の内容と意義

（1）給付基礎日額の算定基礎の合算

本改正では、原則的には複数事業労働者を使用する事業ごとに改正労災保険法 8 条 1 項に則り算定した労基法 12 条に定める平均賃金に相当する額を給付基礎日額とした上で、これらを合算した額を給付基礎日額の算定基礎とするものである。このとき、メリット制の適用については、非災害発生事業場の事業主に係るメリット制は適用されない扱いとなる。

(2) 本改正の理論的妥当性

第一に、労災保険における通勤災害に対する給付、二次健康診断等給付、社会復帰促進等事業、労災保険への国庫補助の導入、給付の年金化がすでに行われてきたことは、労災保険制度が労基法上の責任を保険化したものであるという観点からはもはや論理的に説明がつかなくなっている。従って、労基法の災害補償責任の範囲や性質は、社会情勢や労働者の実情の変化に応じて解釈を柔軟に変更することが必要である。

第二に、算定基礎の合算に関し、本改正前の取り扱いに照らしても、副業・兼業労働者に係る業務災害に関する保険給付等の額は、災害発生事業場における賃金額をもとに算定した額に相当する額のみを対象にメリット制を適用することは十分に可能である。

第5章 複数業務要因災害に関する法改正

1. 本改正前の労災保険法

(1) 本改正前における問題の所在

改正前労災保険法では、通勤災害等を除き、業務災害が発生した事業場ごとに労災認定における業務起因性の判断を行っており、副業・兼業労働者についても、複数の事業場における業務上の負荷を合わせて評価する取扱いはしていなかった。その結果、いずれも短時間のパート・アルバイトを兼業せざるを得ない多くの労働者たちが、労災保険法の救済の網から漏れる問題が生じていた。

(2) 業務上の疾病に係る労災認定基準

①脳・心臓疾患の認定基準

脳・心臓疾患は労基法施行規則別表1の2第8号に定めがあり、厚生労働省はその認定基準として「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」（以下、「脳・心臓疾患の認定基準」という。）を策定・運用してきた。

②心理的負荷による精神障害の認定基準

労働者が業務に起因して精神障害（対象疾病）を発病したことケースにつき、「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下、「精神障害の認定基準」という。）を策定し、精神障害の業務起因性に関する判断基準を設けている。

(3) 複数事業場での負荷の総合評価を求める裁判例

①国・新宿労基署長事件（東京地判平25・9・26LEX/DB25501803）

裁判所は、労基法上の災害補償責任については、労働者が複数の事業場で労働している場合であっても、業務に内在する危険等が現実化して災害が生じたものと認められる事業場のみが負うというべきで、それは複数の事業場での労働が相乗的に労働者の健康に影響

して傷病等を発症させたときであっても異ならないと解するのが相当とした。

②国・淀川労基署長（脳内出血発症）事件（大阪地判平 29・3・13 LEX/DB25545652）

裁判所は、改正前労災保険法あるいは労基法において、複数の使用者の共同の災害補償責任を認めた規定がないことからすれば、労災保険法の趣旨をもって、業務起因性の判断に際し、複数の事業場の労働時間を合算することはできないとした。

（４）学説等における議論の状況

複数就業者に係る労働法制上の課題等について、「働き方改革実行計画」は、副業・兼業労働者を念頭に労災保険給付の在り方等について検討を進めるとした。その後、「未来投資戦略 2018」は、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等について、労働政策審議会等において検討を進め速やかに結論を得るとした。さらに、「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」は、副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、引き続き論点整理等を進め、可能な限り速やかに結論を得ると示した。

学説においては、桑村准教授は複数事業主の行為が相俟って災害が発生する場合における立法的対処の可能性について言及する。また、笠木准教授は、個別事業主との関係では業務起因性が特定できなくとも、全体として業務に内在するリスクが現実化しているのであれば、使用者（集団）の負担によりその結果について補償するという解釈が望ましいとする。

2. 本改正の内容と意義

（１）「複数事業労働者」の創設

本改正では、複数事業労働者に係るそれぞれの事業場における業務上の負荷のみでは業務と傷病等との間に因果関係が認められない場合に、複数業務要因災害として、当該複数事業労働者を使用するすべての事業場に係る業務上の負荷を総合的に評価した上で労災認定するか否かを判断することになった。また、この改正は労災保険の特別加入者に対しても適用される。

（２）「複数業務要因災害」とそれに対する保険給付の創設

本改正では、業務災害には該当しないものの、労働者が従事する各事業における業務上の負荷を総合的に評価すれば労災に当たると考えられるケースを念頭に、複数業務要因災害に関する保険給付が創設された。また、メリット制との関係では、複数業務要因災害に関する保険給付は、いずれの就業先に係る使用者も労基法上の災害補償責任を負わない。

なお、複数業務要因災害による疾病は、「過重負荷による脳・心臓疾患」、「心理的

負荷による精神障害」その他二以上の事業の業務を要因とすることの明らかな疾病である。

(3) 本改正の意義

①本改正の必要性及び妥当性

近年の労働者像の多様化・複雑化を考慮すれば、本改正の必要性は否定できない。さらに、本改正の対象に特別加入者が含まれたことにより、特別加入者が複数の発注者から仕事を請け負ったことによる負荷、さらに労働者として受けた負荷と特別加入者として受けた負荷についても総合的に評価して業務起因性を判断されることに照らせば、本改正は個別事業主の災害補償責任を保険するという労災保険法のあり方を転換する契機となると考えられる。

②性質の異なる本改正の「2つの柱」

給付基礎日額の算定方法に係る改正は、労災保険制度の基本的枠組みに沿って業務災害認定がなされた上で、当該事業場での賃金のみをもとに給付基礎日額を算定した結果、当該事業場に係る賃金が僅少になるケースがみられたことを念頭に、十分な補償を行うために行われたものである。他方、複数業務要因災害を認定する場面では、複数の事業場のいずれにおいても業務災害認定がなされないことが前提となるところ、労働者に対する個別使用者の補償責任の担保という労災保険制度の趣旨に鑑みれば、給付基礎日額の算定方法についての改正とは前提を異にする。

③本改正に至る労災保険部会の議論

本改正で複数業務要因災害という概念が可能にした「それぞれの事業主に係る負荷は大きくないが、これらを合わせた結果負荷が大きくなるのであれば、それに基づいて業務起因性を認める」という取り扱いは、労基法の災害補償の基礎にある「個別」事業主責任からはかなり距離がある上、そのルール策定までにかかった時間は比較的短かったことが労災保険部会の議事録の記載からうかがえる。

④通勤災害に係る給付創設時の議論との比較

他方、通勤災害については、昭和 36（1961）年に労災問題懇談会において通勤災害の取り扱いにつき言及がみられ、その後昭和 40（1965）年から同 47（1972）年にかけて国会で 20 数回に及ぶ議論を経て、精力的な審議の末、同 47 年に通勤災害保護制度の設置を勧告する報告書提出に至った。

また、通勤災害に対する給付と複数業務要因災害に対する給付は、労基法の災害補償責任に基づいた給付ではないという点で共通するものの、労働者負担の有無という点では異なることに照らせば、複数業務要因災害に対する給付は、労災保険制度が個

別事業主責任に基づくものという意識の希薄化がさらに進行した結果のようにもみえる。

⑤複数業務要因災害に係る給付創設の理論的基礎

複数業務要因災害に係る給付創設の背景には、社会情勢の変化に連動した、個別事業主責任の相対化がある。今日、事業主があらゆる労働者を他の事業主といわば「共有」（「ワーカーシェア」）した結果、事業者が負う責任は相対化され、当該責任は一事業主が「一身に」背負うものではなく、事業主集団が「シェア」して背負うものとして事業主責任概念を再構築したことが、今般の改正の理論的基礎である。

⑥複数業務要因災害による疾病の範囲

複数業務要因災害による疾病の範囲は脳・心臓疾患、精神障害及びその他 2 以上の事業の業務を要因とすることの明らかな疾病とされているところ、このように疾病の範囲を限定したことは合理性を有すると考える。

第 6 章 令和 2 年法改正後の動向と残された課題

1. 令和 3 年脳・心臓疾患の認定基準改正により浮上する問題

(1) 令和 3 年認定基準改正の概要

令和 3（2021）年 9 月より脳・心臓疾患の認定基準が改正された。本認定基準改正のポイントのうち、労働時間以外の負荷要因として「休日のない連続勤務」、「勤務間インターバルが短い勤務」等の項目が追加された点については、複数業務要因災害に係る新たな保険給付が行われることとの関係で留意すべきである。

(2) 令和 3 年認定基準改正の背景

業務による過重負荷を原因とする脳血管疾患、虚血性心疾患等については、平成 13（2001）年の認定基準改正から約 20 年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化が生じていることから、最新の医学的知見を踏まえた検証を行う必要があった。また、複数業務要因災害に関する給付の創設を受け、その認定方法について、医学等の専門家の意見を踏まえて、適切に運用を行っていく必要があった。

(3) 令和 3 年認定基準改正後に生じる課題

本改正の結果、残された第一の課題は、従前の認定基準ではほぼ「過労死ライン」たる労働時間基準に沿った認定を行ってきたところ、認定基準改正後は従前の「過労死ライン」による判断に比べ、判断基準が曖昧になる懸念があるという点である。第二に、本改正は、脳出血や心筋梗塞等、「脳・心臓疾患」についてのみ労災認定基準を改正するという点である。

(4) 認定基準改正と複数業務要因災害との関係

改正された認定基準では、副業・兼業労働者に係るすべての就業先における労働時間と負荷を合算した上で「休日のない連続勤務」や「勤務間インターバルが短い勤務」等に該当するか否かを検討の上、労災認定の当否を決定することになる。その結果、副業・兼業は労働者本人が自ら選択した働き方であるにもかかわらず、「インターバルが短い勤務」、「休日のない連続勤務」と評価されることにより、労災認定の可能性を高めることにつながるのかという問題が生じる。この点につき、労災保険法が複数業務要因災害を規定し、それに対する救済を行う旨を明文化した以上は、「休日のない連続勤務」や「勤務間インターバルが短い勤務」を理由に複数業務要因災害として認めないことは、複数業務要因災害についての法改正の意義を失わせることから、「休日のない連続勤務」や「勤務間インターバルが短い勤務」について、法12条の2の2に抵触するという帰結には至らないと結論付ける。

2. 休業（補償）等給付についての行政解釈との関係

複数事業労働者については、一部の事業場において賃金を受けない日に該当しない状態でありながら、他の事業場において賃金を受けない日に該当する状態があり得るところ、複数事業労働者に対する休業（補償）等給付の支給については、複数事業労働者の性質上、一部の事業場で「賃金を受けない日」が存在しなかったとしても休業（補償）等給付の支給対象とされる。これは、複数事業労働者に対する労災補償の拡充を図る政策的必要性を念頭にしたものと考えられ、支給制限と表裏の関係をなす休業（補償）等給付の取扱いについてこのような行政解釈が明示されていることは、上述したような複数事業労働者に係る支給制限の捉え方と平仄が合うとも思料する。

3. 脳・心臓疾患以外の疾病

腰痛や頸肩腕症候群（上肢障害）等は業務上疾病の中でも比較的多い事案であることから、腰痛及び上肢障害について、複数業務要因災害による疾病と認めることの妥当性について検討する。

(1) 腰痛の認定基準と複数業務要因災害

腰痛を複数業務要因災害による疾病に含むと仮定した場合に懸念されるのは、複数業務要因災害として認定される腰痛の件数の爆発的増加である。このとき、労災保険財政を圧迫する可能性が高くなると考えられることから、腰痛を複数業務要因災害による疾病の1つとするか否かについては、腰痛を複数業務要因災害による疾病とした場合の労災認定請求件数のシミュレーションとそれに基づく労災保険財政への影響の程度を慎重に検討しなければならない。

(2) 上肢障害の認定基準と複数業務要因災害

労災保険休業補償給付不支給処分取消請求であるさいたま労基署長事件（東京地判平23・1・20 労経速 2104 号 15 頁）において、裁判所は、複数の使用者の下で業務を行っていた者が傷病等に罹患した場合、業務との間の相当因果関係は、それぞれの使用者の下での業務が有する危険が現実化し、当該使用者に災害補償責任が生じるか否かを個別に検討しなければならないとした。

今後、脳・心臓疾患及び精神疾患以外の疾病についても、複数業務要因災害による疾病に含めること及び認定基準の改正により労働者救済を実効的なものにするについて検討すべきである。

第7章 結語と展望

1. 総括と展望

(1) 副業・兼業時代における労災保険法

本論文の第一の目的である労災保険法が今日の労働社会に対応可能なものとなったのかという点については、給付基礎日額の算定方法及び複数業務要因災害に関する給付の創設いずれの改正もおおいに意義のあるものであり、本改正の結果、労災保険法はこれからの副業・兼業がさらに活発になると見込まれる社会にフィットしたものとなった。

(2) 個別事業主責任の再定義

本論文の第二の目的である本改正により労災保険法の法的性格はいかに変容したかという点については、労災保険制度が労働関係上の危険に対する災害補償責任保険として、独自の法的性格を有するという点に変わりはないが、本改正を経てその独自性には明らかな変容があったと考える。そして、本改正により「労災保険の一人歩き」がさらに進み、労基法の災害補償と労災保険の乖離がより大きくなったのは確かである。

(3) 受益と負担の不均衡を甘受する必要性

今日、あらゆる事業主にとって 1 人の労働者をシェアする可能性は排除できないことから、いつ複数業務要因災害の被災者となる労働者に係る事業主になるかわからない状況であるからこそ、同じ社会保険制度の下にある他人（他の事業主）が保険事故に遭遇したときに、自己を含め皆で納めた保険料で別の構成員のために補償を行うことを快く受け入れなければならない。「ワーカーシェア」を推し進めた事業主たちは労災保険制度における受益（給付）と負担（保険料）の不均衡を甘んじて受け入れることがより一層求められることになる。

(4) 費用徴収のしくみと事業主責任

労災保険制度は、仮に事業主が保険料を納めていなくとも、労災が発生した場合には労働者に対し労災保険給付を行っている。労災保険が事業主の個別責任に拘泥するならば、このように労働者に対し保険給付を行うことはできない。

多くの労働者が副業・兼業という働き方を現実を選ぶ（不本意にも選ばざるを得ない労働者が相当数いる。）わが国において、事業主として労災保険に対して責任を果たすためには、全体としての事業者集団を観念した上で労働者の実効的な補償を考えていくべきである。

（５）「一人歩き」の進行－労災保険が創造した「新たな領域」

労災保険の「労災保険の一人歩き」がさらに進んだと論じる根拠について、第一に、副業・兼業により長時間労働をした結果労災認定される場合に、この長時間労働にかかる「労働時間」は、基本的に労基法に定める労働時間とは異なる、労災補償及び民法上の損害賠償のための「労働時間」と考えるべきである。すなわち、労基法の適用場面と労災保険の処理の場面では、労働時間の概念が切断されていると考える。第二に、労基法は個別使用者の責任を念頭に、労災保険法よりも「業務」を狭く解しており、第一の論点と同様に労基法と労災保険法ではその概念が異なっていると理解することができる。

さらに、複数業務要因災害による疾病の範囲は労基法施行規則別表第 1 の 2 第 8 号及び第 9 号に掲げる疾病（脳・心臓疾患、精神障害）及び「その他 2 以上の事業の業務を要因とすることの明らかな疾病」とされたことから、本改正前とは異なり、労基法とは切り離された形で新たな疾病が補償の対象とされたことになる。

このように、本改正により労災保険法はこれまでとはまた大きく異なる新たな領域を創り出したのである。

（６）労基法 84 条の規定による反射的效果

労基法 84 条 1 項及び 2 項に基づくと、本改正の結果、副業・兼業労働者が本改正後の規定に基づき複数の事業場に係る賃金を基礎とした労災保険給付を得ることにより、個別事業主が行うべき民法上の損害賠償額が減額されることが考えられるところ、これはあくまで反射的利益であり、それでもなお、本改正は正しい選択であったと主張する。

本改正により、事業主が訴訟リスクに委縮せず、意欲のある副業・兼業労働者を雇用し、他方で副業・兼業を希望する労働者が門前払いされることなく職に就くことのできる活気溢れる社会が実現する。そのような社会においても、副業・兼業をして懸命に働く労働者の保護を何よりも優先すべきと考える。

2. 本改正後も残された課題

第一に、複数事業労働者に係る労災認定のための事務処理に従前よりも多くの時間を要する点である。第二に、複数業務要因災害による疾病が脳・心臓疾患（過労自殺を含む。）

及び精神疾患の事案に限定されるどころ、それ以外の疾病もその対象とするか否かは今後
も引き続き検討を要する点である。第三に、業務に関連する負傷や疾病の予防である。労
災保険法は二次健康診断等給付を実施しているところ、これは労働安全衛生法 66 条 1 項の
規定による健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者に対し、医師による二
次健康診断およびその結果に基づく保健指導が行われるものである。ただ、すべての労働
者が二次健康診断等給付の前提となる安衛法の健康診断の対象ではないことから、二次健
康診断等給付を受ける労働者の範囲については、安衛法の規定とも整合するように検討す
る必要がある。

最後に、本改正により、そして仮に今後複数業務要因災害による疾病の範囲が広がると
すると、労災保険財政に大きな影響を及ぼす可能性が生じる。そのときには、労災保険制
度を維持するために、保険料拠出者に労働者を加える選択肢も検討する必要性が出てくる可
能性はあるものの、その選択肢が現実のものとなったとき、労災保険法の法的性格は根底
から大きく変容し、労働者の生活保障を事業主の責任として認識しない雇用社会への変貌
も現実味を帯びてくる。われわれが志向する雇用社会とはそういうものなのであろうか。
もしそうではないなら、副業・兼業をめぐる社会システムをいかに構築していくか、今後
も検討し続けなければならない。

以上