

災害補償関係

Q メンタル不調による労災認定が休職中になされた場合、どの時点から上積み補償を行うべきか

当社には、労災の上積み補償制度があります。制度ができた当時は業務中のけがを想定したものであり、損害が生じたときの「補償開始日」の判断がついたのですが、先日、メンタルヘルス不調で休職期間中の者に労災認定がなされたため、上積み補償の開始日の判断に困っています。この場合、上積み補償は過去に遡らず、労災認定日から行えばよいのでしょうか。 (兵庫県 M社)

A 労災上積み補償制度の趣旨を鑑みれば、労災認定日ではなく労働基準法上の災害補償責任が生じた初日または労災保険の休業補償給付が行われた初日とするのが合理的

回答者 土岐紀文 とき のりふみ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 使用者の災害補償責任

労働基準法(以下、労基法)では、使用者に対して、労働者が業務上負傷し、疾病にかかり、または死亡した場合において、療養補償、休業補償、障害補償、遺族補償を行うことおよび葬祭料を支払うことを規定しています(労基法75~77条、79~80条)。この災害補償責任は、使用者に故意・過失がなくても損害賠償の責任を負うこととする無過失責任とされています。そして、使用者がこの災害補償責任を果たすための補償費用の負担を軽減するため、および被災者が確実に補償を受けることができるようにするために確立された制度が労働者災害補償保険法による労災保険制度であり、労災保険給付が行われる場合には、「その価額の限度において」使用者は補償の責めを免れる、と労基法は規定しています(労基法84条)。

なお、労災保険の休業補償給付は、労働者が業務上の傷病による療養のため労働することができず、賃金を受けない日の4日目から支給されるため、当該給付を受けられない期間については使用者が休業補償を行うこととなります。

このように、使用者は、業務上の災害が発生した場合に、労働者に対して一定の補償を

行う責任を負っています。

2. 労災の上積み補償制度とは

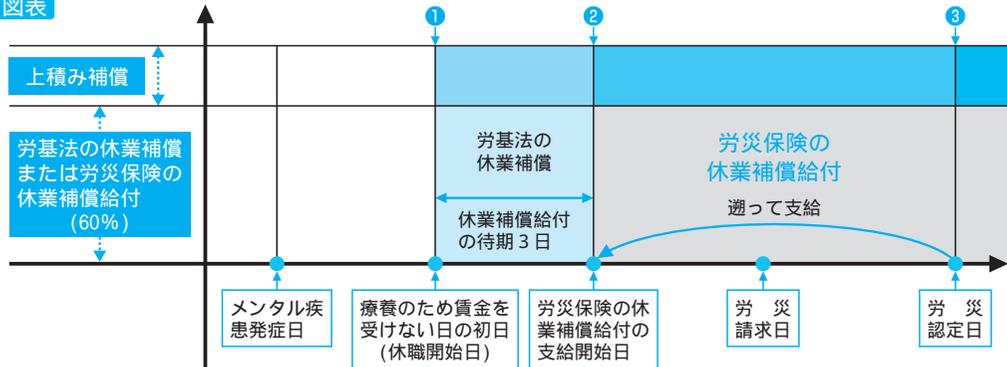
前記1.で述べた災害補償(労災保険給付)は、一部の所得補償にすぎず、残る所得損失部分や精神的損害については、被災者は使用者に対して民事上の安全配慮義務などの債務不履行責任(民法415条)や不法行為責任(民法709条)、使用者責任(715条)による損害賠償請求により補償されることとなります。

そこで、企業によっては、業務上の災害が発生した場合に、法定の労災保険給付に加えて、これだけではカバーされない部分の填補を目的とした法定外の上積み補償制度を設けているケースがあります。

この上積み補償制度とは、被災者およびその家族の生活の安定を目的とするだけでなく、上述の損害賠償請求のリスクに備えたものともいえます。そして、このような制度を導入している場合、使用者は業務上の災害として認定された傷病または死亡について、この制度に基づいて補償をすることとなります。

使用者にとっては、一定金額を支払うことで損害部分の補償を行うことにより紛争を未然に防ぐ点にメリットがあり、被災者にとっ

図表



[注] ここでは特別支給金については考慮しないものとする。

ては、労災保険給付の不足部分について、訴えを起こすことなく補償を受けることができる点にメリットがあります。

なお、労災保険給付と上積み補償の関係については、上積み補償が労災保険給付の不足分を填補する趣旨である場合、労災保険給付には影響を与えないとされており、労災保険給付が減額および調整されることはない、とされています（昭56.10.30 基発696）。

以上のように、上積み補償制度は法定外の補償であることから、各企業は上積み補償制度の趣旨をはじめとして、補償の対象者、支給要件、支給期間（開始日・終了日）および支給額など、この制度について自由に定めることができるため、就業規則等でこれらの項目について明確に規定しておくことが重要といえます。

3. ご質問に対する回答

ご質問からはメンタル疾患による休職中に賃金が支払われたのか否かが不明ですが、ここでは当該休職期間中に賃金の支払いはない前提で回答します。

上積み補償の開始日は、この上積み補償制度の規定によることとなりますが、補償の開始日が明確に規定されておらず判断に迷うような場合、いつを補償の開始日として取り扱うべきかが問題となります。この点、補償の開始日として、以下の三つが考えられます[図表]。

- ① 労基法上の災害補償責任が生じた初日
- ② 労災保険の休業補償給付が行われた初日

- ③ 労災認定日（所轄労働基準監督署長が当該労災請求について支給決定をした日）

まず、ご質問にある③の「労災認定日」については、(i)労災請求や労災認定がなされるまでの手続きや審査の遅早によって労災認定日が異なることにより、結果として補償内容に差が生じてしまうこと、(ii)上積み補償制度の趣旨に照らした場合、労災保険の休業補償給付の支給開始日から労災認定日までの期間（上記②～③の期間）の補償が受けられず、十分な補償がなされないこと、(iii)ご質問の内容から、けがの場合には補償の開始日を労災認定日としていないものと推察されるため、メンタル疾患の場合と開始日が異なってしまうことから、合理的ではないものと考えられます。

次に、上記①または②については、(i)手続きや審査の遅早による偶然性に左右されず明確に日付を特定でき、かつ、画一的な補償を行うことができること、(ii)これにより上積み補償制度の趣旨に鑑み、十分な補償がなされているといえること、(iii)けがの場合と比較しても不整合が生じないことから、合理的であると考えられます。

なお、補償の開始日上記の①とするか②とするかについては、貴社の方針によるものと考えますが、冒頭述べた労基法の使用上の災害補償責任の趣旨に鑑みれば、①の「労基法上の災害補償責任が生じた初日」を補償の開始日として上積み補償を行うことが望ましいといえます。