

## 第四章 イギリス法

上田達子（同志社大学）

### 第一節 イギリスにおける労災補償（保険）制度の概観<sup>1</sup>

イギリスでは、1897年労働者災害補償法<sup>2</sup>の制定により、使用者の過失の有無を問わずに被災者もしくはその遺族に対して災害補償をなす制度（労災補償制度）が導入された。その後、労災補償制度は、1946年国民保険（業務災害）法<sup>3</sup>によって社会保険法の枠組みに組み入れられ、更に1975年社会保障法<sup>4</sup>の制定、1982年社会保障・住宅給付法<sup>5</sup>等による修正を経て、現在1992年社会保障拠出・給付法<sup>6</sup>、1992年社会保障管理運営法<sup>7</sup>および1998年社会保障法<sup>8</sup>に基づき運用されている（以下では、労災補償制度について、現行法では労災保険制度という）。

イギリスにおいて「社会保障」（Social Security）は、拠出または無拠出の所得保障制度を意味し、総合的な保健・医療サービスは、「社会保障」の関連制度として行われている<sup>9</sup>。医療については、国民保健サービス（National Health Service〔NHS〕）として全国民を対象に原則無料で提供している。従って、労働災害（業務災害）を被った被用者に対する治療およびリハビリテーションは、労災保険（医療給付）としてではなく、国民保健サービスとして行われることになる。所得保障制度としての社会保障は、国民保険と公的扶助の2つの制度からなり、国民保険については、16歳以上の一定の所得のある被用者および自営業者は強

<sup>1</sup> 本章の記述は、主に以下の文献に依拠している。A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley, *The Law of Social Security* (5<sup>th</sup> edn, Butterworths LexisNexis, 2002); S. Hardy, *Social Security Law in the United Kingdom* (3rd edn, Kluwer Law International B.V., 2019); I. Hooker, J. Mesher, et al. (eds), *Social Security Legislation 2019-2020, Volume 1: Non Means-Tested Benefits and Employment Support Allowance* (Sweet & Maxwell, 2019); M. Rowland and C. Ward, *Social Security Legislation 2019-2020, Volume III: Administration, Adjudication and the European Dimension* (Sweet & Maxwell, 2019); P. Cane and J. Goudkamp, *Atiyah's Accidents, Compensation and the Law* (9<sup>th</sup> edn, Cambridge University Press, 2018); Gov. UK, 'Industrial Injuries Disablement Benefits: technical guidance' (<https://www.gov.uk/government/publications/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance>), 岩村正彦『労災補償と損害賠償』（東京大学出版会、1984年）、安枝英紳「第2章 諸外国における労災補償制度およびその法理の生成と発展 1 イギリス」『窪田隼人教授還暦記念論文集・労働災害補償論』（法律文化社、1985年）21頁、上田達子「イギリスにおける業務上災害の概念（1）（2・完）」同志社法学229号131頁、同230号84頁、山口浩一郎＝保原喜志夫＝西村健一郎＝小島豊＝上田達子『イギリスの労災補償法制等に関する調査研究報告書』（労災補償研究会、1995年）、2002年報告書27頁〔上田達子執筆部分〕、労働政策研究・研修機構『資料シリーズNo.201・諸外国における副業・兼業の実態調査』（2018年）5頁〔樋口英夫執筆部分〕、厚生労働省大臣官房国際課「第4節 英国 労働施策・社会保障施策」『2018年海外情勢報告』165頁等。

<sup>2</sup> Workmen's Compensation Act 1897(60 & 61Vict. C. c.37).

<sup>3</sup> National Insurance (Industrial Injuries) Act 1946(9 & 10 Geo. 6 c.62).

<sup>4</sup> Social Security Act 1975 (c. 14).

<sup>5</sup> Social Security and Housing Benefits Act 1982 (C.24).

<sup>6</sup> Social Security Contribution and Benefits Act 1992 (c. 4) (SSCBA 1992).

<sup>7</sup> Social Security Administration Act 1992 (c. 5) (SSAA 1992).

<sup>8</sup> Social Security Act 1998 (c. 14) (SSA 1998).

<sup>9</sup> S. Hardy n1, above, pp21-22.

制適用され保険料拠出義務を負うことになっている<sup>10</sup>。

本章では、イギリスの労災保険制度の法的構造とその現状を確認し、その特徴と課題を述べることにしたい。

## 第二節 保険関係

### 1. 保険運営主体

イギリスでは、労災保険制度は、社会保障制度として国民保険制度（強制保険）の中に位置づけられ、国により管理運営されており、保険料の徴収に関しては歳入関税庁（Her Majesty's Revenue and Customs〔HMRC〕）が、保険給付に関しては労働年金省（Department for Work and Pensions〔DWP〕）が、それぞれ管轄している（1992年社会保障拠出・給付法1条、1998年社会保障法8条等参照）<sup>11</sup>。なお、治療あるいはリハビリテーションに関しては、前述した通り、保健省（Department of Health〔DH〕）が管轄し、国民保健サービス（NHS）として行っている<sup>12</sup>。また、労災予防に関しては安全衛生庁（Health and Safety Executive〔HSE〕）が管轄している<sup>13</sup>。

### 2. 保険対象者

#### (1) 保険対象者

労災保険の対象者は、国民保険の第1種保険料の拠出義務を負う被用者（employed earner）<sup>14</sup>である（1992年社会保障拠出・給付法2条1項（a）、94条1項、108条1項、109条）。もともと、労働災害（業務災害）給付（労災保険給付）（industrial injuries benefit）に関しては、第1種の保険料を拠出することは要件となっていない。賃金が低いため第1種の保険料を拠出する義務を免れている被用者も、労災保険給付に関しては受給資格を有している（1992年社会保障拠出・給付法6条1項、8条）。

ちなみに、国民保険の保険料は、被保険者の資格の種別により、第1種～第4種（class 1～class 4）の4つに区分されている。第1種の保険料は、被用者（2020年現在、週当たり183ポンド以上の稼働所得のある公的年金支給年齢未満の被用者）に課せられる保険料で被用者・使用者で折半して負担する（第一第1種は被用者の負担する保険料、第二第1種は使用者の負担する保険料となっている）。第1種の被保険者は、拠出要件を満たせば、全ての拠出制の給付の受給資格が与えられる。第2種および第4種は自営業者の保険料、第3種は任意の保

<sup>10</sup> SSCBA 1992, n6, above, s6 and s11.

<sup>11</sup> S Hardy no 1, above, p224.

<sup>12</sup> *Ibid.*, p21.

<sup>13</sup> *Ibid.*, p126.

<sup>14</sup> 被用者（employed earner）とは、グレートブリテンにおいて、労働契約（contract of service）に基づき、または公職（公選の職を含む）に有償で雇用される者をいう（1992年社会保障拠出・給付法2条1項（a））。

除料<sup>15</sup>である。前述した通り、国民保険料の徴収は、歳入関税庁（HMRC）が担っているが、被用者の範囲についても、歳入関税庁のコミッショナーが決定権限を有している<sup>16</sup>（1992年社会保障拠出・給付法2条4項、95条、2005年歳入関税に関する裁定者法5条2項<sup>17</sup>）。例えば、①徒弟、消防隊の隊員、救助隊のメンバー、特別警察官、鉱山査察官等<sup>18</sup>、②外国で雇用されているが第1種の保険料を支払っている者、あるいはボランティア開発援助者として第2種の保険料を支払っている者<sup>19</sup>等については労災保険給付の支給対象となる。一方で、③一定の親族または配偶者、および軍人等<sup>20</sup>は適用除外されている。なお、雇用訓練制度（employment training schemes）等に参加中の事故については、労災保険の適用がある<sup>21</sup>。また、教育省が提供している雇用サービスの訓練生についても、労災補償に類似する制度の適用がある<sup>22</sup>。

自営業者（self-employed）に対する労災保険制度の適用あるいは特別加入の制度はない<sup>23</sup>。この点に関して、1978年にピアソン卿を議長とする「人身傷害に関する民事責任と補償に関する王立委員会」（ピアソン委員会）は、自営業者にも労災保険制度を適用するよう提案する報告書を提出している<sup>24</sup>。その後、1991年および1993年に労働（業務）災害諮問委員会（Industrial Injuries Advisory Council）<sup>25</sup>も、建設および農業に従事する自営業者に対してのみ保険適用を行ってはどうかと提案する報告書を提出した<sup>26</sup>。これらの報告書に対して、政府は、自営業者からの労災保険による保護の要求があるとは思えないこと、また業務の範囲（適用範囲）の確定が困難であること等を理由に拒否している<sup>27</sup>。

<sup>15</sup> S. Hardy n1, above, p39 and p44. 例えば、遺族給付および基礎年金の受給資格を満たすため、国民保険の保険料未納期間のある者が任意に納付することができる保険料である。

<sup>16</sup> 被用者の範囲については、これまで国務大臣(the Secretary of State)が規則に基づき決定する権限を有していたが、1999年社会保障拠出（権限移転等）法8条1項および11条に基づき、国務大臣から歳入関税庁のコミッショナーに権限が移転された（see A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p729）。

<sup>17</sup> Commissioners for Revenue and Customs Act 2005, s.5(2).

<sup>18</sup> Social Security (Employed Earner's Employments for Industrial Injuries Purposes) Regulations 1975 (SI 1975/467).

<sup>19</sup> Social Security Contributions Regulations 1979 (SI 1979/591), reg 120; Social Security Benefit (Persons Abroad) Regulations 1975 (SI 1975/563), reg 10(c)5&6; SSCBA 1992, ss.119-120.

<sup>20</sup> Social Security (Employed Earner's Employments for Industrial Injuries Purposes) Regulations 1975 (SI 1975/467); SSCBA 1992, s.115(2)（英国軍隊の隊員として勤務する者については隊員の資格上は適用されない。別途、戦争年金制度や軍人補償制度が適用される）。

<sup>21</sup> SSCBA 1992, s.95A.

<sup>22</sup> Industrial Injuries Benefit (Employment Training Schemes and Courses) Regulations 2013 (SI 2013/2540).

<sup>23</sup> S. Hardy n1, above, p122.

<sup>24</sup> Pearson Royal Commission on Civil Liability and Compensation for Personal Injury (the Pearson Report) (1978, Cmnd 7054-I) paras 851-857.

<sup>25</sup> 業務災害や指定疾病に関する調査研究を行い、政府に対して提言等を行う政府の機関。

<sup>26</sup> IIAC's consultation paper (1991), IIAC's Report (1993).

<sup>27</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, pp720-721.

## (2) 被用者性の判断

被用者性の判断については、国務大臣（労働年金大臣）に委任された裁定官（the adjudicating authorities）によって行われるが、被用者か自営業者かの区別に関しては、伝統的に国務大臣（現在は、歳入関税庁のコミッショナー）によって判断されてきた<sup>28</sup>。被用者については、統一的な判断基準はなく、個々のケースに応じて、指揮命令を中心に、契約期間、就業場所、労働時間の裁量性等といった考慮要素により総合的に判断されている<sup>29</sup>。

## 3. 保険財政

前述の通り、国民保険の保険料は、被保険者の資格により4種類に分類され、第1種の保険料は使用者と被用者が折半し、それに国庫の負担が加わることになっている（1992年社会保障拠出・給付法2条）。なお、1990年以降、労災保険給付の費用はその全額が税金によって賄われる統合基金から支出されることになった（1992年社会保障管理運営法163条2項(c)）<sup>30</sup>。この意味で労災補償（保険）の給付は、保険料に依拠しない無拠出給付としての性格を持つに至っている。

## 第三節 保険事故

労災保険の対象となる保険事故は、労働災害（業務災害）および指定疾病（指定職業病）である。言い換えれば、労災補償（保険）の給付は、被用者が、業務に起因して、かつその遂行過程で生じた事故による身体的負傷を被った場合、ならびに指定職業病に罹患した場合に支給される（1992年社会保障拠出・給付法94条、108条）。

### 1. 業務上の事故による人身傷害（業務災害）

事故による人身傷害（身体的負傷）の場合、業務災害と認定されるためには、被用者について、①人身傷害（a personal injury）が生じたこと、②人身傷害が事故（特定の出来事または一連の出来事）によって生じた（caused by an accident）ものであること、③事故が「業務に起因して」、かつ「業務の遂行過程で」生じた（arising out of and in the course of employment）ものであることが必要となる<sup>31</sup>。すなわち、労災保険給付の請求者は、発生の蓋然性を考慮してその事故がその傷害を引き起こしたこと（事故と人身傷害との因果関係）

<sup>28</sup> S. Hardy n1, above, p122, A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p720, R(I)2/75.

<sup>29</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, pp98-103.

<sup>30</sup> SSAA 1992, s.163(2)(c).

<sup>31</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p721. "Accident"の概念をめぐることは、疾病について、一連の特定かつ確認できる出来事による場合（injury caused by event）と日々連続する労働過程による場合（injury caused by process, 漸進的疾患）とを区別し、前者についてのみが事故による人身傷害（a personal injury caused by an accident）として労災補償（保険）の対象とされた *Ibid.*, pp722-725; I. Hooker, J. Mesher, et al. (eds) n1, above, pp182-192).

を立証しなければならない。事故が人身傷害の唯一の原因である必要はないが、有力な原因でなければならないとされている。更に、事故が「業務に起因して」かつ「業務の遂行過程で」生じたものであること、すなわち、「業務起因性」および「業務遂行性」の要件が充たされなければならない<sup>32</sup>。

「業務遂行性」については、一般的に、時間と場所と就業活動の3つの基準によって判断される<sup>33</sup>。被用者が、就業場所で就業時間中に、雇用契約上の本来の業務をしているときは、業務遂行性があるとされる。なお、事故が業務の通常の場合で、業務の通常の間（勤務時間中）に生じた場合には、「業務遂行性」についての推定を受けることになるが、被用者が災害の生じたときに行っていた行為の態様によってはその推定が破られることになる。例えば、被用者が業務と関係のない理由で業務を中断していたり、場所的に逸脱したりしていた場合等である。

一方、被用者が、雇用契約上の本来の業務ではなく、「実際の仕事の過程に合理的に付随すると認められる」活動をしている場合にも、業務遂行性があると判断される。その際の判断基準として、事故（労働災害）が生じたときに、被用者（被災者）が使用者の指揮命令、監督、管理のもとにいたかどうかによって判断する「指揮命令テスト」と、被用者が事故のときに行っていた行為が一般人の行為と区別されるものであるかどうかによって判断しようとする「パブリック・ゾーン・テスト」と呼ばれているものがある<sup>34</sup>。

次に、「業務起因性」とは、一般に業務と事故との因果関係を意味する。すなわち、業務起因性があるというためには、事故が業務の時間的・場所的な範囲内で生じたというだけでは足りず、因果的な関連がなければならない。裁判例によれば、条件関係 (*causa sine qua non*) があることを前提として、更に、業務が事故の近因 (*a proximate cause*)、第一原因 (*causa causans*)、有力原因 (*an effective cause*) でなければならない等の表現がなされており<sup>35</sup>、我が国のように統一した因果関係テストの基準が用いられているわけではなく、当該事故、業務の状況等の事実に合わせて適当な基準を採用しているといえる。

労災補償（保険）給付については、被用者の業務の遂行過程で生じた事故は、「反対の証拠のない限り」、当該業務に起因して生じたものとみなされる（1992年社会保障拠出給付法94条3項）。また、他人 (*another person*) の暴力、非行等によって1961年12月19日以降に生じた事故についても一定の要件が満たされた場合に、例外的に業務起因性を肯定するみなし規定がある（1992年社会保障拠出給付法101条）。被用者の規則違反等により生じた事故、緊急事態に対応する場合の事故についても、一定の要件が満たされた場合に、例外的に業務遂行性および業務起因性を肯定するみなし規定がおかれている（1992年社会保障拠出給付

<sup>32</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p725.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p729.

<sup>34</sup> *Ibid.*, p729.

<sup>35</sup> *Ibid.*, pp737-738.

法 98 条、100 条)。

## 2. 指定疾病（指定職業病、職業疾病）

指定疾病（職業病）に罹患した場合、一定の要件のもとで疾病が補償の対象とされている。その際、経験則および医学の専門的知識からして特定の業務についての典型的な危険として認められている特定の疾病リストを作成し、そのリストに記載されている疾病だけを補償の対象とするという方法をとっている（指定疾病ないし限定列举方式）。

被用者が、指定疾病に罹ったとして労災保険給付を請求する場合には、①被用者が職業病に罹ったこと（*suffering from a prescribed disease*）、②被用者の業務が職業病の原因業務として定められている業務に属していること（*disease prescribed for claimant's occupation*）、③被用者の当該疾病が、指定疾病の原因業務として定められている業務に従事したことによって生じたものであること（*causal link between occupation and disease*）が必要である（1992 年社会保障拠出・給付法 108 条）<sup>36</sup>。

2019 年 12 月現在、指定疾病は、指定疾病規則の別表に 86 の疾病が規定されている（1985 年社会保障（業務災害）（指定疾病）規則附則 1 別表 1）<sup>37</sup>。疾病は 4 つの要因に分類されており、(A) 物理的要因による状態として、放射線障害、腱鞘炎、職業性難聴等の疾病、(B) 生物学的要因による状態として、ウイルス性肝炎、ラセン菌、ブルセラ菌等の細菌感染によるもの等の疾病、(C) 科学的要因による状態として、鉛、燐、マンガン等の中毒その他の疾病、(D) その他の要因による状態として、じん肺、肺がん等の疾病が指定されている被用者は、自分の罹った疾病がこのリストに載っている疾病であることを立証しなければならない。

続いて、被用者は、1948 年 7 月 5 日以降、指定疾病の原因業務として定められている業務に従事したことを証明しなければならない（1985 年社会保障（業務災害）（指定疾病）規則 2 条）<sup>38</sup>。例えば、職業性難聴に関していえば、被用者は、1 つ以上の指定職業に少なくとも 10 年間従事していなければならない、給付請求はその職業の最後の就業日から 5 年以内に行わなければならない。また、被用者は、生じた疾病が業務に起因したものであることを立証しなければならない。この因果関係の立証は、事故による傷害の場合と同様、業務が疾病の唯一の原因である必要はなく、実質的な原因（*a substantial cause*）であることを立証すればよい。指定疾病（職業病）規則に基づき、特定の疾病を除いて、被用者が疾病の発症とされる日に先立つ 1 ヶ月以内に当該職業に従事していた場合、当該疾病は反証がない限り（*unless the contrary is proved*）、当該業務の性質に起因するものと推定されることになっている（1985 年社会保障（業務災害）（指定疾病）規則 4 条）<sup>39</sup>。

<sup>36</sup> *Ibid.*, pp743-749.

<sup>37</sup> Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Diseases) Regulations 1985 (SI 1985/967) (as amended), Schedule 1 Part I.

<sup>38</sup> Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Diseases) Regulations 1985, reg. 2.

<sup>39</sup> Social Security (Industrial Injuries) (Prescribed Diseases) Regulations 1985, reg. 4.

### 3. 通勤災害

イギリスでは、通勤災害は、労災補償（保険）の対象となっていない。かつて、ピアソン委員会（the Pearson Commission）が通勤災害を労災補償の対象とするよう提言したが、政府は労災補償（保険）制度の原則的にも実際的にも不可能であるとして拒絶している<sup>40</sup>。

なお、通勤は、いわゆる「パブリック・ゾーン・テスト」によれば一般人の移動と異ならず、また「指揮命令テスト」によれば使用者の支配下にあるとは考えられないという理由で業務遂行性がないと解されるため、使用者が交通機関の運行に関与している場合等に限り、例外的に業務災害と認められる場合がある（1992年社会保障拠出・給付法 99条）。

#### 1992年社会保障拠出・給付法 99条 使用者の交通機関で移動中の被用者

(1) 被用者が、使用者の明示または黙示の許可を得て、就業場所との往復を乗り物で、乗客として移動している場合に生じた事故は、被用者が当該乗り物により移動することにつき使用者といかなる義務のもとにない場合でも、以下の要件を充たせば、被用者の雇用に起因してかつその遂行過程において生じたものとみなす。

(a) 被用者がそのような義務のもとにあった場合には、当該事故が被用者の雇用に起因してかつその遂行過程において生じたであろうと考えられる場合で、かつ、

(b) 事故時、当該乗り物が、

(i) 使用者もしくは使用者に代わる者、または使用者と結んだ取決めの履行として乗り物を提供する者により運行されている場合であって、かつ、

(ii) 公共運輸サービスの通常コースで運行されていない場合

である。

(2) 本条において乗り物とは、船 (ship)、汽船 (vessel)、ホーバークラフト (hovercraft)、航空機 (aircraft) を含む。

## 第四節 保険給付

### 1. 概観

1946年国民保険（業務災害）法が制定された当時、労災補償給付としては、①短期の労働不能に対する業務傷害給付 (industrial injury benefit)、②長期的な労働不能に対する業務障害給付 (industrial disablement benefit)、③障害により将来的にも労働不能となった場合に年金を増額する就業能力補足給付 (unemployability supplement)、④障害により従来の職業やそれと同等の職業に就くことが不可能な場合に対する所得保障としての特別困難手当 (special hardship allowance)、⑤被用者の遺族に対して支給される業務死亡給付 (industrial death benefit) が存在していた。

<sup>40</sup> A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley n1, above, p734.

しかし1982年以降、受給者が少ない割に労災補償給付の管理運営費用が高くつくことや、より重度の障害者に対する給付を手厚くすること等を理由に、政府は、②以外の労災補償独自の給付を段階的に次々と廃止し一般の社会保障給付に統合したため、現在、労災保険給付としては、障害年金（1992年社会保障拠出・給付法103条）と2つの手当（常時付添手当〔1992年社会保障拠出・給付法104条〕および特別重度障害手当〔1992年社会保障拠出・給付法105条〕）が存在するのみとなっている<sup>41</sup>。

## 2. 労災保険給付－障害年金と2つの手当

障害年金（disablement pension）は、業務上の負傷または疾病（指定疾病）の結果として残った身体・精神の機能喪失（loss of faculty）について、被災者にどの程度の障害（disablement）が生じたかを障害評価表に照らして判断して支給される年金給付である。従って、身体・精神の機能喪失によって具体的な稼働収入に影響がない場合でも、障害年金は、14%以上の障害が残ればその障害の程度に応じ、傷害もしくは疾病の日から数えて90日経過後から支払われる。なお、障害の程度が14%ないし19%である場合には、20%の障害という形に切り上げられることになっている<sup>42</sup>。

障害年金の受給者には、その障害の程度に応じて、常時付添手当（constant attendance allowance）と、特別重度障害手当（exceptionally severe disablement allowance）がある。前者の常時付添手当は障害の程度が100%で、障害のために常時付添が必要な者に対して支給される。後者の特別重度障害手当は、常時付添手当の一定率の支給を永続的に受けると思われる者に支給される手当である<sup>43</sup>。

## 3. 一般の社会保障給付との調整

一般の社会保障給付との調整については、「同一の事故に関しては二重の給付はなされるべきではない」というベバリッジの原則を1992年社会保障拠出・給付法73条においても踏襲している。従って、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）と一般の社会保障給付（拠出に基づくもの）（例えば、疾病給付（incapacity benefit）、雇用補助手当（拠出に基づくもの）（employment and support allowance）等）については併給され、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）と一般の社会保障給付（所得関連給付）（例えば、所得補助（income support）、雇用補助手当（所得に関連するもの）（employment and support allowance）等）については支給調整されることになる<sup>44</sup>。

<sup>41</sup> *Ibid.*, pp749-759.

<sup>42</sup> S. Hardy n1, above, p123.

<sup>43</sup> *Ibid.*, pp123-124.

<sup>44</sup> Gov. UK, 'Industrial Injuries Disablement Benefits: technical guidance' n1, above, '4.4 Effects of Industrial Injuries Disablement Benefits on other benefits'



## 第五節 労災補償（保険）給付の請求・審査決定・不服申立手続

1998年社会保障法において、労災補償（保険）給付の審査決定（decision-making）、不服申立て（appeals）手続が規定されている。

労災補償（業務災害）給付の請求は、通常労働年金省（地方事務所）に対して行われる。当該給付請求に対して国務大臣（労働年金大臣）によって委任された裁定官（decision maker）が審査決定を行う。なお、重度障害手当および障害給付にかかわる障害問題については、医師にアドバイスを求め、当該職員が判断することになる。当該審査決定に不服がある場合に、請求者は、第1審判所（First-tier Tribunal）に対して審判を求め、更にその審判結果に不服がある場合には、上訴審判所（Upper Tribunal）に対して再審判を求めることができる<sup>45</sup>。

## 第六節 民事損害賠償との関係

労働災害（業務災害）を被った被用者およびその遺族は、不法行為としてのネグリジェンスを根拠として、使用者等に対して損害賠償を請求することができる<sup>46</sup>。

この場合、損害賠償と国民保険の給付との調整については、1948年法改革（人身損害）法2条に基づき、「人身事故についての損害賠償請求訴訟（契約から生じる訴訟を含む）においては、その損害額の算定に際し、当該侵害により負傷者が失った、もしくは将来おそらく失う得べかりし収入または利益につき、訴因が発生してから5年間に、業務傷害給付、業務障害給付もしくは疾病給付として負傷者に発生した、または将来おそらく発生する権利の2分の1が考慮されるものとする。」と規定されていた。その後、1989年社会保障法によって改正され、その後1992年社会保障管理運営法第4章（81条～104条）に引き継がれた。

1992年社会保障管理運営法81条によれば、国務大臣は、不法行為者およびその他の者（加害者側）から、当該人身傷害によって5年間の期間もしくはそれよりも短い支給期間内に支払われる給付額を取り戻す権限を持つことになっていた。現行法は、1992年社会保障管理運営法81条の規定を引き継いだ同一内容の1997年社会保障（給付調整）法<sup>47</sup>に基づき給付調整が行われる<sup>48</sup>。

<sup>45</sup> S. Hardy n1, above, pp219-233.

<sup>46</sup> なお、使用者制定法上の安全措置義務違反を理由とした使用者に対する民事上の損害賠償請求は、2013年企業規制改革法により不可能となっている(D. Bennett, *Munkman on Employer's liability* 7<sup>th</sup> edn (Lexis Nexis, 2019) p686)。

<sup>47</sup> Social Security (Recovery of Benefits) Act 1997 (1997 c.27).

<sup>48</sup> P. Cane and J. Goudkamp n1, above, pp370-374. 業務災害に係る補償について、不法行為による損害賠償による場合と労災保険給付による場合とを比較した文献として、R. Lewis, 'Industrial injuries Compensation: Tort and Social Security Compared' (2017) 46 ILJ 445がある。また、業務災害による民事損害賠償に対応するために設けられた1969年使用者責任（強制保険法）に関する文献として、B. Barett and D. Lewis, 'Is the Employers Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 Fit for Purpose?' (2016) 45 ILJ 503がある。

## 第七節 働き方の多様化と労災保険制度

これまでイギリスの労災保険制度について、その基本構造の確認を行った。労災保険給付は、他の社会保険給付への統合が進み、現在、労災（業務）障害年金とその2つの手当が存在するのみであり、労災保険制度の独自性が減少していることは否めない。

一方で、我が国においては就労形態の多様化、更には働き方改革との関連で、兼業・副業（複数就業者）、テレワーク（雇用型テレワーカー）、独立自営業者と法的保護の在り方、とりわけ、労災保険制度との関係に関心が集まっている。そこで、本節では、複数就業者、テレワーカー、独立自営業者について、イギリスの労災保険制度のもとではどのような取扱いがなされるのかを確認しよう。

### 1. 複数就業者

労働政策研究・研修機構『諸外国における副業・兼業の実態調査』<sup>49</sup>によれば、イギリスにおける複数就業者の割合は、2016年時点では112万4,600人、就業者全体の3.9%が副業・兼業に従事している。

複数就業者をめぐる労災保険制度の取り扱いについて、まず通勤災害との関係についてみておくと、前述した通り、イギリスでは、通勤災害は、労災保険の適用がなく、保険事故の対象ではない。従って、複数就業者（本業先と副業先の使用者が異なる場合）が本業先と副業先との移動中に人身傷害を被った場合には、通勤災害として労災保険が適用されない。また本業先と副業先との移動中の傷病等は、本業先ないし副業先の使用者の指揮命令下・支配下にある場合や、一般人のアクセスないし通行から除外された場所である場合を除いて、業務災害と認められないため、労災保険給付の支給対象とならない。

次に、複数就業者が本業先と副業先いずれかで保険事故に遭った場合における、金銭給付である障害年金の算定の問題についてみると、前述した通り、イギリスにおける障害年金は、具体的な稼働所得への影響の有無を問わず、一定の要件を充たせば、身体・精神の機能喪失に対して定額（均一給付）が支給される（2020年4月現在、例えば、身体・精神の機能喪失が20%の場合は週当たり36.40ポンド、100%の場合は週当たり182ポンド）。従って、イギリスにおいては、障害年金の算定に当たり、本業先の賃金と副業先の賃金の合算は問題となり得ない。また、労災保険給付の財源は全額税金であることから、本業先または副業先の将来の保険料への影響といった問題も生じ得ないこととなる<sup>50</sup>。

<sup>49</sup> 労働政策研究・研修機構・前掲注（1）書5頁以下〔樋口英夫執筆部分〕。

<sup>50</sup> 労災保険の保険料の話ではないが、兼業・副業に係る国民保険の保険料について、例外的に、単一の雇用主のもとで複数の就業を行う場合や、事業上関連する複数の雇用主（business in association）のもとで就業を行う場合には、「合理的に実施可能（reasonably practical）」であれば、複数の就業によって支払われる賃金額を合算した上で、保険料の拠出が求められることになり、また本例外の適用の可否は、歳入関税庁が判断することになっている（Gov. UK, 'What to do if your employee has more than 1 job' [https://www.gov.uk/guidance/what-to-do-if-your-employee-has-more-than-1-job]、労働政策研究・研修機構・前掲注（1）書14頁〔樋口英夫執筆部分〕参照）。

更に、複数就業者が、本業先と副業先双方での長時間労働により負荷が蓄積した結果、脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患に患った場合、イギリスでは労災保険の適用を受けることができるか否かも問題となる。この点、イギリスにおいては、まず業務上の事故による人身傷害に該当するか否かについては、本業先または副業先の雇用ごとに要件を充たすかどうか（特に、事故による〔by accident〕人身傷害であるか否か）が判断されるため、本業先と副業先双方での長期間にわたる負荷の蓄積による疾病は、本業先または副業先の雇用のいずれかで業務上の事故による人身傷害と考えられない限り、業務災害とは認められない。

一方、指定疾病に該当するか否かについては、イギリスでは限定列举方式を採用しており、指定疾病規則の別表に記載されていない疾病については、業務災害とは認められていない。こうしたことから、上記の長時間労働による脳・心臓疾患や心理的負荷による精神疾患の2つの疾病は、現時点で、指定疾病規則の別表に記載されていないため、業務災害とは認められない。よって、我が国で問題となっている本業先と副業先双方の負荷を合算することによる業務上認定（労災認定）については、イギリスにおいては、そもそも問題とならないであろう。

## 2. 雇用型テレワーカー

今回の調査研究の限りでは、雇用型テレワーカーに関する労災事例は発見できなかった。事故による人身傷害の場合と指定疾病（職業病）の場合が考えられるが、前者については、①業務遂行性（使用者の指揮監督下にあるかどうか〔時間、場所、行為によって判断される〕）および②業務起因性（一般的危険か否か）の有無で判断されることになる。後者については、雇用型テレワーカーに特有の指定疾病が指定疾病規則の別表に記載されていないため、業務災害と認められる可能性はないといえるだろう。

## 3. 独立自営業者

2020年3月時点では、クラウドワーカーやプラットフォームワークで就労する独立自営業者の労災保険による保護について、特別の立法は存在しない。現行法を前提として、法形式的には自営業者とされている者であっても、就労の実態をみて、被用者性が認められる場合には、被用者として労災保険の対象者となり得る。

## 第八節 小括—イギリス法の特徴

イギリスの労災保険制度の特徴・独自性（給付・給付内容、適用対象）を整理し、若干の課題を述べることにしたい。

第1に、給付については、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）の財源が税金であり、具体的な稼働所得への影響の有無を問わず、身体・精神の機能喪失に対して支給される定額

(均一)であることが大きな特徴となっている。

第2に、保険事故として、事故による人身傷害、指定疾病（指定職業病、職業疾病。限定列挙方式）があるが、限定的なものであること、また通勤災害が労災保険の保険事故となっていないことである。通勤災害については、ピアソン委員会からの見直しの提案が行われても、政府は見直しを拒否し続けていることである。

第3に、自営業者が労災保険の対象者となっていないことである。この点も、ピアソン委員会および業務災害諮問委員会からの見直しの提案を受けても、政府は見直しをしていないことである。

第4に、第1に関連して重度の障害者に対する給付（長期本人給付）を手厚くするために、短期給付（傷病給付）や家族に対する給付（遺族給付）等を次々に廃止し、他の社会保障給付と統合を図る改革の方向性は、「同一のニーズには同一の給付を」といったベバリッジの考え方の影響を受けているといえるだろう。社会保障給付一般の傾向として、拠出給付の割合が少なくなり、税金によるものが増加していると指摘されていることである<sup>51</sup>。

第5に、イギリスでは、労災保険と民事の損害賠償を並存させているが、近年増加しているストレス性の疾患に関しては、労災保険においても、民事の損害賠償においてもいずれにしても救済されないといった問題が指摘されていることである<sup>52</sup>。

このように、イギリスの労災保険制度は、本調査研究における他の比較対象国と比べても、かなり異質である。しかしながら、労災保険給付（労災〔業務〕障害年金）と他の社会保険給付との比較や、民事損害賠償事例の検討を踏まえ、イギリスの労災保険制度の独自性・方向性を検討することは、1つの労災保険制度のモデルとして、比較法的観点から我が国の今後の労災保険制度を考えるうえで有益であろう。

## 【参考文献】

### 《英語文献》

A. I. Ogus, E. M. Barendt & N. Wikeley, *The Law of Social Security* (5<sup>th</sup> edn, Butterworths LexisNexis, 2002)

Gov. UK, 'Industrial Injuries Disablement Benefits: technical guidance'

(<https://www.gov.uk/government/publications/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance/industrial-injuries-disablement-benefits-technical-guidance>)

I. Hooker, J. Mesher, et al. (eds), *Social Security Legislation 2019-2020, Volume 1: Non Means-Tested Benefits and Employment Support Allowance* (Sweet & Maxwell, 2019)

M. Rowland and C. Ward, *Social Security Legislation 2019-2020, Volume III :*

<sup>51</sup> S. Hardy n1, above, p48.

<sup>52</sup> P. Cane and J. Goudkamp n1, above, pp337-341.

- Administration, Adjudication and the European Dimension* (Sweet & Maxwell, 2019)
- P. Cane and J. Goudkamp, *Atiyah's Accidents, Compensation and the Law* (9<sup>th</sup> edn, Cambridge University Press, 2018)
- S. Hardy, *Social Security Law in the United Kingdom* (3rd edn, Kluwer Law International B.V., 2019)

《邦語文献》

- 岩村正彦『労災補償と損害賠償』（東京大学出版会、1984年）
- 上田達子「イギリスにおける業務上災害の概念（1）（2・完）」同志社法学 229号 131頁、同 230号 84頁
- 上田達子「第2章 イギリス」『労災補償制度の国際比較研究』（日本労働研究機構、2002年） 27頁
- 厚生労働省大臣官房国際課「第4節 英国 労働施策・社会保障施策」『2018年海外情勢報告』165頁
- 安枝英紳「第2章 諸外国における労災補償制度およびその法理の生成と発展 1 イギリス」『窪田隼人教授還暦記念論文集・労働災害補償論』（法律文化社、1985年）21頁
- 山口浩一郎＝保原喜志夫＝西村健一郎＝小島豊＝上田達子『イギリスの労災補償法制等に関する調査研究報告書』（労災補償研究会、1995年）
- 労働政策研究・研修機構『諸外国における労働保険及び社会保険の徴収事務一元化をめぐる実態と課題に関する調査研究』（2008年）
- 労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.201・諸外国における副業・兼業の実態調査』（2018年）
- 労働政策研究・研修機構『JILPT 海外労働情報 19-07・諸外国のプラットフォームビジネス調査』（2019年）