

相談室 Q&A

労災関係

Q

認定された業務災害が詐病だった場合、 会社はどのように対処すべきか

業務上の指導の際に上司に殴られた結果、精神的不調を来し、それに伴い外出困難となった社員の労災が認定されました。会社としては真摯に受け止めていたのですが、このほど他の社員から、社外で普通に外出しており、精神的な不調は感じられない様子だったとの報告を複数受けました。当該社員に事情を聞いたところ、労災認定された傷病はいずれも詐病だったと認めたのですが、この後、労災認定を取り消す方法や、当該社員に何らかの損害賠償を請求でき得るかについて、ご教示ください。

(福岡県 A社)

A

労災認定を取り消す方法としては、会社による取消訴訟の提起などがある。当該社員に対しては、詐病を理由に見舞金などを支払った事実があれば、返還を求めることは可能

回答者 小池啓介 こいけ けいすけ 弁護士(高井・岡芹法律事務所)

1. 労災認定を取り消す方法

[1] 取消訴訟

従来、労働基準監督署長が行う労災認定（以下、業務災害支給処分）に不服があっても、被災者の使用者である事業主は、国に対して業務災害支給処分を取り消すことを求める訴訟（取消訴訟）を提起することはできないという考えが通説的でしたが、近年、この考えを覆す重要な裁判例が登場しました（国・歳入徴収官神奈川労働局長[医療法人社団総生会]事件 東京高裁 平29. 9.21判決 労判1203号76ページ）。

この判決は、まず、取消訴訟を提起することができる原告となるために必要とされる、当該処分の取り消しを求めることについて「法律上の利益を有する者」（行政事件訴訟法〔以下、行訴法〕9条1項）という要件の意義について、従来の最高裁判決を参照しつつ、「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」をいい、「処分の名宛人以外の者が処分の法的効果により公課の納付義務の範囲が増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、上記と同様に解するのが相当である」（東京地裁 平29. 1.31判決 労判1176号65ページ）との判断基準を示しました。

その上で、メリット制（事業場の労働災害の多寡に応じて一定の範囲内で労災保険率または労災保険料額を増減させる制度）の適用を受ける事業主（以下、特定事業主）は、「自らの事業に係る業務災害支給処分がされた場合、同処分の名宛人以外の者ではあるものの、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、同処分がその違法を理由に取り消されれば、当該処分は効力を失い、当該処分に係る特定事業主の次々年度以降の労働保険料の額を算定するに当たって、当該処分に係る業務災害保険給付等の額はその基礎とならず、これに応じた労働保険料の納付義務を免れ得る関係にあるのであるから、特定事業主は、自らの業務に係る業務災害支給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」と判示（前出東京地裁）して、特定事業主の原告適格を正面から認めました。

この判決によれば、多くの特定事業主が、その雇用する労働者が受けた業務災害支給処分を争う手段を認められたこととなります（他方で、特定事業主が、メリット制によって労働保険料が増額したことを争う訴訟において、業務災害支給処分が取消判決等により取り消された場合や無効である場合などに限られることとなります）。

業務災害支給処分は、労災申請をした者に対しては通知されるものの、特定事業主には通知されないため、現実的には、特定事業主が業務災害支給処分の事実や内容を把握して、その取り消しを求める訴えを提起することは難しい側面があるのですが、特定事業主に原告適格が認められたことは、実務上、大きな意味があるといえます。

[2]職権による取り消し

判例上、違法な処分については、処分をした行政庁が、自らその違法を認めて、処分の取り消しによって生ずる不利益と、取り消しをしないことによって当該処分に基き既に生じた効果をそのまま維持することの不利益とを比較考量して、当該処分を放置することが公共の福祉の要請に照らし著しく不当であると認められるときは、これを取り消すことができると解されています（最高裁一小 昭43.11. 7判決 民集22巻12号2421ページ）。

そこで、労働基準監督署長に対して、職権による取り消しを促す方法も考えられます。

[3]ご質問のケースについて

ご質問のケースでは、当該社員が詐病を認めているとのことですので、そのことを書面化・録画化したり、精神疾患や外出不能の診断は誤りであった旨の診断書を取り直したりするなどして証拠を整え、業務災害支給処分を取り消すよう求める訴えを提起するという方法を取ることができます。

また、労働基準監督署長に対して上記証拠を提出して、職権による取り消しを促す方法を取ること考えられます。この方法は、職権発動を促すにすぎないため、当該社員自身に申告させることで、少しでも職権発動の可能性を高めることがよいと思われます。

2.業務災害支給処分を把握する手段

業務災害支給処分は、事業主に対して通知されませんが、事業主が労災保険給付の申請に関して意見書を提出した場合、（労働基準監督署長は）「事業主から意見の申出のあつた保険給付の請求について決定を行つた後、意見書を提出した事業主から照会があつた場合には、当該決定の結果について説明を行うものとする」（労働大臣官房長、労働省労働基準局長通達「労働者災害補償保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律の施行〔第二次分〕等について」昭62. 3.30 労働省発労働23・基発174の第三の2(2)とされていますので、事業主としては、疑問のある労災申請については、意見書を提出しておく（そして、頃合いを見て照会する）とよいでしょう。

実務上は、このような照会をしても、労働基準監督署が、上記通達と個人情報保護法を天秤にかけて後者を優先し、照会に応じないケースがありますが、最初から照会を控える必要はありません。

労働基準監督署が照会に応じない場合には、出訴期間（処分の日から1年。行訴法14条2項）を徒過（編注：法律で期間中に行うものと定められた行為をせずに期限が過ぎてしまうこと）してしまう可能性が高くなりますが、上記1.[1]の国・歳入徴収官神奈川労働局長(医療法人社団総生会)事件の東京地裁判決では、「個々の事案において当該処分の存在を認識することが客観的に困難といえる事情が認められれば、行訴法14条2項ただし書所定の『正当な理由がある』と認められると解されるので、出訴期間の経過後もなお当該処分の取消訴訟を提起する途は相当程度開かれているものといえることができる」と述べていますので、ここでも諦めは禁物といえるでしょう。

3.当該社員に対する損害賠償請求

特定事業主が支払うべき労災保険料が、業務災害支給処分とメリット制により増額したという損害については、上記のように、業務災害支給処分そのものを争うことが本筋と思われます。

その他、当該社員に関して業務災害支給処分があったことにより、事業主が当該社員に対して見舞金を支払うなどの損害があれば、事業主は、当該社員に対して、不当利得返還請求権（民法703条および704条）に基づいて、支払った金員の返還と利息の支払いを求めることができます。