

相談室 Q & A

労災関係

Q

業務中の転倒で意識不明となった社員に家族がいない場合、 労災申請等の手続きは会社がすべきか

先般、ある定年後再雇用社員が業務中に転倒し、意識不明となりました。本人による労災申請ができず、また同居している家族もいない状況です。このような場合、会社が労災保険の請求等の手続きを行うべきでしょうか。それとも、本人が回復してから手続きを行うべきでしょうか。対応についてご教示ください。

(東京都 A社)

A

労災保険の請求の準備を整えつつ、本人の意思能力の回復を待つか、成年後見制度の利用を検討するかの対応が原則となる。いずれも適さない状況では、個別事案として労働基準監督署の判断を仰ぐ

回答者 井上竜也 いのうえ りゅうや 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 基本事項

労働者災害補償保険（以下、労災保険）の請求主体は労働者本人（死亡時は法定の遺族）です。誤解されやすい点ですが、事業主が請求主体になるわけではありません。

もっとも、事故のため本人自ら手続きを行うことが困難な場合には、事業主はその手続きに助力する義務があります（労災保険法施行規則23条1項）。これは労働者の「迅速かつ公正な保護」など法の目的（労災保険法1条）を達成するための仕組みであり、実務においても事業主側が請求手続きを代行（広い意味での助力）する事例が多く見られます。

この助力義務とは概念的な規定であり、具体的にどこまで踏み込んだ対応を求める趣旨なのかは判然としません。無論、請求を目指して支援を尽くすべきですが、ご質問には「意識不明（意思能力喪失）」「身寄りがない」という特殊事情があるため、他の法規制も考慮して慎重に判断すべきです。

2. 法的性質

[1]「無権代理」に該当する可能性

上記の代行事例は、本人に請求意思があることを前提としています。これに対して、本人の意思に基づかず第三者が独自で請求する行為は、外形

的に「代理」（民法99条～118条）を構成し得ます。

正当な代理権がない者による代理行為は、事後に本人が追認した場合等を除き、本人に対して効力が生じず（民法113条。これを「無権代理」といいます）、また、行為の相手方に対して責任を負うこともあります（民法117条）。労災保険の請求により本人に不利益が生じる可能性は低いため、通常は追認が期待できますが、法構造上のリスクとして認識しておきたい点です。

なお、労災保険の請求に関する代理権は、労働契約に当然に付随するものとはいえません。あらかじめ委任状や特約が交わされていれば別ですが、予見し難い業務災害を想定して事業主に代理権を付与している例は稀でしょう（ご質問でも委任状等がないものと仮定します）。意思能力喪失後に代理権を発生させるためには、成年後見制度を利用する必要があります。

[2]「事務管理」に該当する可能性

今回の行為が「事務管理」（民法697条～702条）の成立要件を満たす場合は、行為の違法性が阻却されると考えられます。

ただし、「事務管理者が本人の名で第三者との間に法律行為をしても、その行為の効果は、当然には本人に及ぶ筋合のものではなく、そのような効

果の発生するためには、代理その他別個の法律関係が伴うことを必要とする」とした判例があります（最高裁一小 昭36.11.30判決）。労災保険の請求は「労働者本人の名」で行うものである点を踏まえると、[1]の無権代理の問題は避けられないでしょう。

[3]「使者」に該当する可能性

意思決定そのものを担う「代理」とは別に、確定した意思を単に伝達する「使者」という概念があり、こちらは代理権の存在を前提としません。

ただし、本人が意思表示できない状況では、そもそも「確定した意思」が存在すると解釈できるのか（使者が成り立つ余地があるのか）、疑念が残ります。

3. 実務上の対応

以上を踏まえると、ご質問では[図表]のような対応が考えられます。

[1]本人の意思能力の回復を待つ

本人に回復の目処が立っている場合には、それを待つことが第一です。回復後速やかに請求手続きに移れるよう、事故に関する事実確認と請求書の作成準備を進めておきましょう。

ただし、それまでの間、医療機関には未収金（医療費）が滞留し続けることになり、さらに労災保険の請求権には時効（2年または5年）があるため、漫然と待ち続けるわけにもいきません。

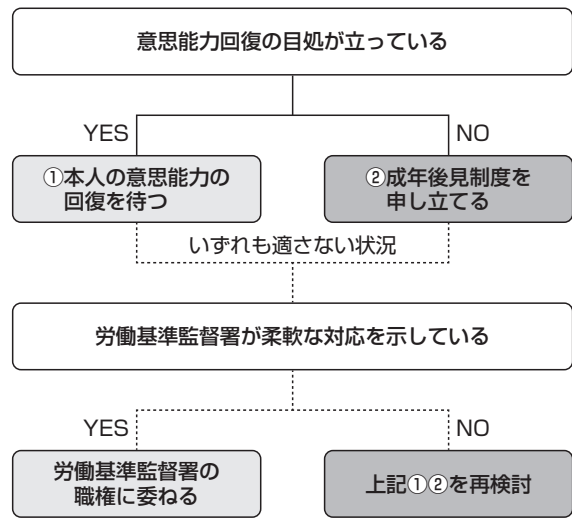
[2]成年後見制度を申し立てる

回復の目処が立たない、または待ってられない状況では、成年後見制度（法定後見制度）の利用を検討します。時間は要しますが、適法性が保証された唯一の打開策といえます。

なお、事業主は申立人となれず、ご質問のように本人に身寄りがないケースでは、申し立て段階で壁にぶつかります。そのような場合には「市町村長による申立て」という手段があるため、市町村の福祉担当部署や社会福祉協議会に相談しながら進めていきましょう。

後見人等の選任は、労災保険に限らずあらゆる手続き（意思表示）を円滑にし、福祉の観点からも重要な対応です。その点、厚生労働省の「身寄りがない人の入院及び医療に係る意思決定が困難

図表 労働者が意思能力喪失している場合の会社の対応



な人への支援に関するガイドライン」でも、医療機関が検討すべき措置の一つとして成年後見制度の利用が示されています。ご質問においても、かかりつけ先の医療機関と連携しながら対処していくのがよいでしょう。

[3]労働基準監督署の職権に委ねる

上記のいずれも適さない状況では、所轄労働基準監督署に相談し、その判断に基づいて対応を検討します。もっとも、ご質問のような特殊事情に踏み込んだ解釈例規はなく、担当監督官によって対応は異なると思われます。

なお、重大事故であれば既に労働者死傷病報告（労働安全衛生法100条、労働安全衛生規則97条）を提出しているはずですが、事故調査も並行している状況と思われるため、併せて監督官に事情を説明してください。その際は、事実関係を過不足なく正確に伝えることが重要です。断りなく請求人欄や振込先口座番号を代筆するなど、本人による請求と誤認させるような行為は、私文書偽造等の刑事責任を招くおそれがあるため厳に慎むべきです。

労災保険の受給権は常に労働者本人（死亡時は法定の遺族）に帰属し、また請求権には時効も存在することから、代理請求は専ら本人の利益を守る行為とも解せます。とはいえ、対応に当たっては、法的に不完全な状態であることを念頭に置いて、慎重に対応する必要があります。