



# 宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒903 - 0821

那覇市首里儀保町 2-36 安里ビル 202

TEL：090 - 8626 - 0074 (携帯)

FAX：098 - 886 - 5134

Eメール：sr\_miyazaki@ybb.ne.jp

仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「人があやしてくれる時に笑え。でないと、やがて人はあやしてくれなくなる。」

西洋の諺 より

人間は初めは「親切」で「熱心」なものです。新人が入れば出来るだけうまく、そして丁寧に指導しようとしています。お客様も同じです。はじめて伺えば、そこでは「客」として遇してくれますし、熱心に耳を傾けてくれます。

しかし、相手が自分に興味を持ち、自分の情報に耳を傾けてくれる時間は、そう長くはありません。ところが自分としては「まだ相手が興味を持っている。」「まだ飽きられていない。」と甘めの判断を下しがちなものです。これは「自分を甘やかしている」からに違いありません。

常に新しい情報を持ち、常に新しい面を見せていくことが出来なければ、その人はそれだけ早く飽きられてしまいます。こうならないためにも「常に新たな情報を把握」し、「常に魅力ある態度である」必要があるのではないのでしょうか？

さて、あなたは「ありネタで勝負をかけるマンネリ派」でしょうか？それとも「会うのがまたれる新しい情報の発信源」なのでしょう？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

## 労災における「障害認定の男女差」 見直しへ

### 京都地裁の判断

労災で顔や首に大やけどを負った男性が、「女性よりも労災の障害等級が低いのは男女平等を定めた憲法に反する」として、国の等級認定の取消しを求めていた訴訟で、京都地方裁判所は「合理的な理由なく性別による差別的扱いをしており、憲法 14 条に違反する」として、国に認定の取消しを命じる判決を下しました。

### 男女間で障害等級の差

報道によれば、男性は勤務先で作業中、溶けた金属が作業服に燃え移って大やけどを負いました。顔や胸、腹などに跡が残ったため、他の症状を併合して労災認定を申請し、労働基準監督署は男性の障害等級を「11 級」と認定しました。

労災保険の障害等級表では、「外貌に著しい醜状を残すもの」として、顔などにケガが残った場合、男性の等級を「12 級」、女性の等級を「7 級」と規定しています。これは、容姿に著しい傷跡が残った場合、女性のほうが男性より精神的苦痛が大きいなどとしているためです。

### 給付金額に大きな差

労働者に後遺症が残った場合に支給される給付について、症状や傷の程度に応じて「1 級」か

ら「14級」までの障害等級が定められています。

今回のケースでは、「11級」の認定となるため、223日分を一時金として1回支給されるだけですが、仮に「7級」と認定された場合は、平均賃金の131日分が年金として生涯にわたり支給されることとなります。そのため、性別だけで給付金額に大きな格差が生じることは著しく不合理であると判断されたといえます。

### **埋まりつつある男女差**

障害補償は本来、障害による「逸失利益」を補償する意味合いが強く、交通事故などの損害補償をめぐる裁判でも広く争われており、かつては顔の傷に関して男性の場合はほとんど認められていませんでした。しかし、最近では憲法14条（法の下での平等）に反するとの司法判断が出始めています。

国は、今回の訴訟について控訴を断念したようであり、これに関連して、厚生労働省は、今年度中に労災保険の障害等級表を見直す方針を示しています。

## **「メンタルヘルス対策」をめぐる動き**

### **ストレス社会の中で**

日本における自殺者数は、近年、3万人を超える数で推移していますが、そのうち約2,500人の原因・動機は「勤務問題」によるものとされています。また、精神障害等による労災認定件数も増加傾向にあり、仕事や職業生活に強いストレスを感じている労働者は約6割に上るとの調査結果もあるようです。厚生労働省の調査では、うつ病患者を含む「気分障害」の患者は100万人を超えているそうです。

そのような状況の中、厚生労働省に設置された「職場におけるメンタルヘルス対策検討会」（学者、医師、弁護士などで構成）が、5月下旬に初めての会合を開きました。

### **今後検討される内容**

この検討会においては、（1）メンタルヘルス不調者を把握する方法（2）不調者の把握後の作業転換・職場復帰などの対応方法を検討するとしています。

このうち（1）については、具体的には、労働安全衛生法に基づく定期健康診断において、労働者が不利益を被らないように配慮をしつつ、効果的にメンタルヘルス不調者を把握する方法について検討していくとしています。

また、（2）については、メンタルヘルス不調者の把握後、会社による労働時間の短縮、作業の転換、休業、職場復帰等の対応が適切に行われるように、外部機関の活用や医師の確保に関する制度等について検討していくとしています。

### **企業としての対応が急務**

労働基準監督署では、平成22年度においては、「メンタルヘルス対策の具体的な取組みについての事業場への指導・助言」を特に強化する方針を示しています。

企業としても、メンタルヘルス不調者が発生しないための取組み、仮に不調者が発生してしまった場合の対応についてのルール作り（「休職制度」「職場復帰制度」「リハビリ勤務制度」等の規定化）など、対応が急務となっている状況です。

## **育児・介護休業法に関する**

### **新しい援助・調停制度**

### **改正育児・介護休業法の施行**

改正育児・介護休業法の主要部分の施行が6月30日に迫っています（一部の規定は、「常時100人以下の労働者を雇用する中小企業」について平成24年7月1日から施行されます）。

この改正により、「短時間勤務制度の義務化」「パパママ育休プラス制度の創設」などが図られ、仕事と子育ての両立支援のための取組みが強化されますが、改正前の法律においても、育児休業取得による不利益取扱いなどは禁止されており、それらに関するトラブルは多いようです。

## 相談件数が大幅に増加

厚生労働省の発表によれば、2009年度に全国の労働局に寄せられた「育児・介護休業法に関する相談」は1,657件だったそうです。この件数は、前年度から約3割も増えています。

相談の主な内容は、育児休業取得による解雇、降格、正社員からパートタイマーへの変更の強要などとなっています。

## 苦情処理や紛争解決のために

改正育児・介護休業法においては、「苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組み」が創設され、すでに実施されています。具体的には、都道府県労働局長による「援助制度」(2009年9月スタート)、社会保険労務士や弁護士などの専門家で構成される「調停制度」(2010年4月スタート)です。

これらの制度は、企業側・従業員側それぞれの言い分を聞き、紛争に関する結論が出るまでに、「援助制度」は1~2カ月程度、「調停制度」は3カ月程度かかると言われています。

改正法の主要部分の施行により、今後、「援助制度」や「調停制度」の利用件数が増えていくものと思われます。企業としては、まずは、育児休業・介護休業などに関して紛争とならないような制度作り、労務管理等が求められます。

## 「勤務間インターバル規制」とは？

### IT企業などで導入

最近、長時間労働が恒常化しているIT関連企業などにおいて、「勤務間インターバル規制」を導入する動きが見られるそうです。このインターバル規制は、1日の仕事が終了してから次に仕事を開始するまでに、一定時間の休息を義務付けるものです。

なぜ、導入する企業が増えているのでしょうか。

EU指令では「連続11時間の休息」

上記の規制に関しては、EU(欧州連合)が加

盟国の法律に関する基準を定めた「EU労働時間指令」の中で、「最低連続11時間の休息」を規定しています。なぜ、このような規制が定められているかというと、「ワーク・ライフ・バランス」に配慮するためであり、労働者の健康を守るためです。

仮にEUの基準でこの規制を導入した場合、例えば午後11時まで勤務した日の翌日は、午前10時までには勤務が免除されることとなります。

日本の情報労連(情報産業労働組合連合会)では、昨年春闘において、「導入が可能な組合においては、インターバル規制の導入に向けた労使間協議を促進する」という方針を掲げました。

### ワーク・ライフ・バランスに向けて

厚生労働省から発表されている「労働経済白書」によれば、25~44歳の男性のうち週に60時間以上働いている人の割合は20%以上になっており、週5日勤務した場合、1日に12時間も働いている計算になります。

この「働き盛り」世代の健康を守り、「ワーク・ライフ・バランス社会」を実現させるため、今後、日本でもこのインターバル規制についてさらに議論されていくかもしれません。

## 行列のできる労働相談所

勤務態度が悪い従業員に対し解雇予告をしていたところ、あと数日で解雇という日に労災を起こし入院してしまいました。予定通りの日に解雇できるでしょうか。

## << 回答 >>

労災で休業中の従業員を解雇することはできません。この場合、解雇予告期間はリセットされ、復帰して30日経過後に解雇となります

## << 解説 >>

労働基準法第 19 条によると、解雇制限期間として「労働者が業務上の傷病による療養のため休業する期間及びその後 30 日間は解雇できない」こととなっています。

また、ここでいう解雇は懲戒解雇も含まれます。

端的に言えば、労災で休業中の期間及びその後 30 日間は従業員の身分が保障されており、何をやっても解雇されないといえます。

この規定は、事例のごとく解雇予告されている従業員に対しても適用されますので、あと数日で解雇という日に発生した災害であっても、休業となれば休業期間及び復帰後 30 日間は解雇ができなくなります。たとえ休業日が 1 日でもそうです。

但し、この期間は解雇ができないというだけであって、解雇予告まで制限されているわけではありません。既に行った解雇予告については、予告そのものが無効となるわけではなく、既に経過した解雇予告期間のみがリセットされることになります。従って、復帰後 30 日経過後に解雇の効力が発生すると考えられます。

ただ、実務上はトラブルを防止する観点から、復帰した時点で改めて解雇予告が存在していることを説明し、30 日後に解雇する旨伝達するのが好ましいでしょう。

例外として、休業期間が数ヶ月以上の長期にわたっており、解雇予告としての効力を失うような場合は、改めて解雇予告を行うこととされています (S26.6.25 基収第 2609 号)。

いずれにせよ、労災における解雇制限では「休業」の有無が重要なポイントになります。

実際に休業していても、本人が勝手に休んでいるような場合は休業中の期間とはなりません。あくまでも療養のために必要と認められる期間だけが対象であり、その期間は一般的には医師の証明によることとなります。疑問が残るような場合は、会社の指定する医師に再診断を求めることも可能です。

また、逆に多少無理しながらでも出社し、通常

業務を行っている場合も、休業中の期間とはなりません。普通こんな人は解雇の対象にならないでしょうが。

なお、これらの解雇制限は業務上災害の場合であって、通勤災害の場合は適用されません。

## 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

### 「戦陣の間には詐欺を厭わず。」『韓非子』より

「晋の文公」という人は春秋五覇の一人に数えられていますが、覇者として脚光をあびるきっかけとなったのは楚との「城濮の戦い」(前 632 年)に勝ったことです。

この文公が、城濮という場所で楚と戦った時、二人の人物の意見を聞いたそうです。まずは舅犯(きゅうはん)という人物に「私は楚と戦おうとしているが、敵は多数で我が国は少数である。どうしたら良いであろうか?」と尋ねました。舅犯は「戦闘ですからかまわず相手を欺く計略を用いるべきです。」と答えました。同じ質問を、擁季(ようき)という人物にもしてみたところ、擁季は「狩をするときに林を焼いて後先考えずに獣をたくさん捕ると、獣はいなくなります。民を偽って先のことを考えず、その場限りの利益に目が眩みますと、あとで再び民の信頼を得ようとしてもできなくなります。」と答えました。

戦いがはじまると、文公は舅犯の計略を用いて勝利しました。しかし論功行賞の段になると舅犯をさしおいて擁季を第一としました。臣下の者がその理由を尋ねると「舅犯の言は一時の権道を言っているが、擁季の言は万世に通じる利益を言っているからだ。」と答えたそうです。

このように「競争やビジネスにおいては、勝つための戦略(場合によっては多少強引な手)を使うこともあるが、その目標や理想は必ず大義に沿わなければならない。」ということは昔から言われていたのです。