

# 関島社会保険労務士事務所便り

2010年  
7月号

社会保険労務士・行政書士

関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 13

電話：03-3609-7668

FAX：03-3609-0404

HP: <http://srseki.mine.nu>



## 年次有給休暇についての最高裁の解釈

### 届出により効力が発生する

労働基準法 39 条 4 項は「使用者は、前 3 項の規定による**有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない**。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」とされています。

この年次有給休暇について最高裁は、**労働者が具体的時期を特定することによってその権利が発生するとしています**（林野庁白石営林署事件，最二小判昭 48.3.2）。

これによれば、労働者が使用者に対し特定日を指定して請求しただけで、当該日は年次有給休暇となります。使用者である所属長や上司が当該年次有給休暇を認めなかったとしても、年次有給休暇としての効果は変わりません。労務提供しないことを理由とする懲戒や解雇などの処分は当然に無効となります。

最高裁の考え方は、労働者の時期指定により当該日が有給休暇日になるというのであり、許可を予定していません。届出によって効力が発生するという解釈がなされています。

### 時季変更権と請求の取下げ

使用者が行使できることは「**事業の正常な運営を妨げる場合**」における時季変更権です。この時季変更権についても、少なくとも使用者には代替要員確保の努力が必要とされています。人員不足のために常に代替要員の確保が困難である状況では、特段の事情がない限り時季変更権の行使は認められません。

しかし、実際には、「課長、来週火曜日に有給休暇をいただいていますか」「わかった。どうぞ」というやりとりで見られるように、労使の円滑なコミュニケーションの中で、合意に基づく年次有給休暇の指定が行われています。そして、「来週火曜はだめだ。水曜ならどうだ」「わかりました。水曜でお願いします」というやりとりの場合、法的には、時季変更権の行使というよりも、労働者の請求の取下げと新たな請求という構成となります。そこでは「事業の正常な運営を妨げる場合」は問題となりません。

こうしたことを前提に、業務に過度の支障を与えるような年次有給休暇の申請に対しては、なんらかの対応策を就業規則で備えておくことが適当でしょう。

# うつ病など精神障害の認定基準

## ストレス社会のなかでの障害年金

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。そのうち約2,500人の原因・動機は「勤務問題」によるものだといわれ、長時間労働や職場の人間関係からうつ病や自立神経失調症など精神の疾病に罹患する人がふえています。こうした精神の障害で会社を休まざるを得ない状態や働けなくなったと

きに国民年金や厚生年金の加入者や加入者であった者など要件を満たす者に支給される障害年金は強い味方です。

障害年金における障害等級は医師の診断書により判定されます。精神障害の場合は、主に下表に示した日常生活の判定基準及び日常生活の程度により判定されています。

### 1、日常生活の判定基準 (c、dに該当する項目が多ければ障害等級は重く判定されます)

| 判定項目               | a           | b                | c                  | d    |
|--------------------|-------------|------------------|--------------------|------|
| (1) 適切な食事摂取        | 自発的又は適切にできる | 自発的又は概ねできるが援助が必要 | 自発的にできないが援助があればできる | できない |
| (2) 身の清潔保持         |             |                  |                    |      |
| (3) 金銭管理と買物        |             |                  |                    |      |
| (4) 通院と服薬          |             |                  |                    |      |
| (5) 他人との意思伝達及び対人関係 |             |                  |                    |      |
| (6) 身の安全保持及び危機対応   |             |                  |                    |      |

### 2、日常生活の程度

|     |  |
|-----|--|
| (1) | 精神障害(病的体験・残遺症状・痴呆・精神遅滞・性格変化等をいう)を認めるが、社会生活は普通にできる。 |
| (2) | 精神障害を認め、家庭内での日常生活は普通にできるが社会生活上困難がある。               |
| (3) | 精神障害を認め、家庭内の単純な生活はできるが、時に応じて援助が必要である。              |
| (4) | 精神障害を認め、日常生活における身の回りのことも多くの援助が必要である。               |
| (5) | 精神障害を認め、身の回りのこともほとんどできないため、常時の介護が必要である。            |

上記(5)に該当すれば概ね1級に、(4)に該当すれば概ね2級に該当するものとみられます。

### 3、障害等級の目安

|    |                                    |
|----|------------------------------------|
| 1級 | 日常生活を行なうことが不可能で、他人の介助を受けなければならない状態 |
| 2級 | 日常生活に著しい制限を必要とし、労働により収入を得ることが困難な状態 |
| 3級 | 労働に著しい制限を受けるか、労働に著しい制限を加えることが必要の状態 |

なお、うつ病などの精神障害が長時間労働、パワハラ、セクハラ等労働環境による

ものとして労働災害認定がされた場合は労災保険からも補償されます。

# 顔の傷の障害等級男女差は違憲

## 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る訴訟で、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、顔などにけがが残った場合、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。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。

### ◆ 国は控訴断念、見直し方針

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。

## 労災保険の障害補償給付

| 障害補償年金（生涯にわたって支給） |                | 障害補償一時金（1 回だけ支給） |                |
|-------------------|----------------|------------------|----------------|
| 第 1 級             | 給付基礎日額の 313 日分 | 第 8 級            | 給付基礎日額の 503 日分 |
| 第 2 級             | 給付基礎日額の 277 日分 | 第 9 級            | 給付基礎日額の 391 日分 |
| 第 3 級             | 給付基礎日額の 245 日分 | 第 10 級           | 給付基礎日額の 302 日分 |
| 第 4 級             | 給付基礎日額の 213 日分 | 第 11 級           | 給付基礎日額の 223 日分 |
| 第 5 級             | 給付基礎日額の 184 日分 | 第 12 級           | 給付基礎日額の 156 日分 |
| 第 6 級             | 給付基礎日額の 156 日分 | 第 13 級           | 給付基礎日額の 101 日分 |
| 第 7 級             | 給付基礎日額の 131 日分 | 第 14 級           | 給付基礎日額の 56 日分  |

注 労災保険の障害等級は国民年金等の障害等級と異なる。給付基礎額は平均賃金に相当する額であるが、年齢別最低限度額及び最高限度額があり、また賃金統計によりスライドする。

**●年金改革に抗議して大規模ストノ仏**

フランスの主要労組は6月24日、年金受給年齢の引き上げなどを伴う政府の年金改革案に抗議して全土で大規模なストライキを実施した。都市交通、鉄道、航空などのダイヤが乱れた。年金改革は、法定退職年齢を60歳から62歳に引き上げ、年金の満額受給年齢も65歳から67歳にするのが骨子。(6月24日)

**●「いじめでうつ」認定 大阪地裁**

富士通に勤めていた京都市の女性が、うつ状態と診断され休職したのは社内のいじめが原因として、労災保険法に基づく療養費を支給しなかった京都労働基準監督署の処分取り消しを求めた訴訟の判決が23日、大阪地裁であり、中村哲裁判長は因果関係を認め、処分を取り消した。(6月23日)

**●65歳以上は国保加入案を提示 厚労省**

厚生労働省は、新しい高齢者医療制度に関して、財政の安定を図るため、65歳以上の人を原則として国民健康保険に加入させ、都道府県単位で財政運営を行う案を「高齢者医療制度改革会議」に示したことがわかった。(6月24日)

**●年金機構を派遣法違反で指導 東京労働局**

日本年金機構は、原則1年とされている派遣可能期間を超えて派遣労働者に業務を行わせていたとして、東京労働局から労働者派遣法に基づく是正指導を受けたことを発表した。長妻厚生労働大臣は「厚生労働省の所管法人で是正指導を受けたことは大変恥ずかしい」とコメントした。(6月16日)

**●精神疾患の労災申請数が過去最多**

厚生労働省は、うつ病などの精神疾患により2009年度に労災申請を行った人が過去最多の1,136人(同209人増)、労災認定を受けた人が234人(前年度比35人減)だったと発表した。精神疾患が原因で労災認定を受けた人の理由は「仕事の量・質の変化」(80人)が最多だった。(6月15日)

**●訪問介護・看護サービス24時間提供可能に**

厚生労働省は、訪問介護・看護サービスを24時間提供できる仕組みの創設を検討する考えを明らかにした。有識者で構成する検討会を立ち上げ、今後、サービス提供にあたって必要な報酬体系や人員配置などについて議論していき、2012年度に創設する方針。(6月15日)

**●「年収600万～1,500万円」の人2割減少**

経済産業省が「産業活動分析」を発表し、中間所得層とされる「年収600万円～1,500万円」の人が1997年からの10年間で約2割減少し、「年収400万円以下」の人が増加傾向にあることがわかった。年齢別にみると、30～40歳代の人の収入減が目立った。(6月10日)

**●生活保護世帯が過去最多の約127万世帯に**

厚生労働省は、2009年度において生活保護を受けた世帯数が全国で約127万世帯(前年度比約12万世帯増)になったとの見込みを発表した。17年連続の増加で、過去最多を更新する。保護を受けた人数は約176万人(同約17万人増)。(6月10日)