

# ブリッジNEWS

— 人と人との架け橋 —

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町 2 丁目 5 番 4 号 ラドルビル 5F

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://roumu-support.com>

E-mail [t-kawabata@roumu-support.com](mailto:t-kawabata@roumu-support.com)

メルマガ『忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法』

<http://www.mag2.com/m/0001090720.html>



## 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

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。

## 「新卒者体験雇用事業」の拡充について

### ◆6月7日から改正

平成 22 年 6 月 7 日から、「新卒者体験雇用事業」の内容が拡充されています。

この事業は、就職先が決まっていない新規学卒者を対象として、企業が体験的な雇用の機会を設けることにより、就職先の選択肢を広げるとともに、その後の正規雇用に結び付けることを目的としています

この制度を活用する企業には、「新卒者体験雇用奨励金」が支給されます。今回はこの奨励

金の「体験雇用期間」と「支給額」が改正されました。

#### ◆主な要件と改正点

この制度の対象者は、卒業後も就職活動を継続している大学生や高校生等で、ハローワークへ登録していることが条件となります。

対象者を受け入れる企業は、ハローワークへ体験雇用求人登録する必要があり、体験雇用の開始日は「卒業日の翌日以降」となっています。

制度改正前の体験雇用期間は「1カ月」でしたが、改正後は「最長3カ月」まで可能となり、奨励金の額は「8万円」から「最大16万円」(1カ月目：8万円、2・3カ月目：各4万円)となりました。

#### ◆申請までの流れ

体験雇用の開始にあたっては、企業は対象者との間で有期雇用契約を締結します。体験雇用期間中の労働時間は、通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度(30時間を下回らない)で設定し、契約で定めた賃金を支払います。

そして、体験雇用開始日から2週間以内に「体験雇用実施計画書」を提出し、その後、体験雇用終了日の翌日から起算して1カ月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出することとなります。

#### ◆中小企業にとっての大きなチャンス

世界的な不況、それに伴う企業の業績不振の影響で、就職内定率は低下傾向にあります。これを逆手にとれば、中小企業にとっては良い人材を採用する大きなチャンスだとも言われています。このような制度をうまく活用して、人材の採用・定着につなげたいものです。

### 「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日の仕事が終わっ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。

なぜ今、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。

### 当事務所よりひとこと

この度事務所を移転することになりました。詳細を追ってご案内させていただきますが、8月より新事務所にて業務開始予定です。場所は、今の事務所より北へ50mほど行ったところです。よろしくお願いいたします。

弊所は、中小企業経営者の身近な相談役です！

人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。