

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367 〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

業務に起因する精神障害

法改正でより公正な労災認定へ

厚生労働省の発表によると、「業務に起因する精神障害」の労災申請件数が3年連続で増加し、過去最高を記録しました。大きな扱いではありませんが、テレビ等でも取り上げられていたので、ご覧になった方もおられるでしょう。

平成23年度の請求件数は1272件、支給決定件数は325件でした。ちなみに、平成13年度の請求件数は265件、支給決定件数は70件です。単純計算では、この10年の間に日本の就労環境が約4倍も悪化したこととなります。これは、にわかには信じられない話です。

原因として、2つの要因が考えられます。第1は、「過労自殺」に対

する世間認知度の高まりです。きっかけは、やはり「電通事件、最判平12・3・24」でしょう。最終的に1億2600万円の損害賠償が認められました。この補償金額は現在でもトップレベルです。

第2は、一連の判決等を受けた法改正の動きです。平成11年には、「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」（平11・9・11基発第544号）が策定され、基準の明確化が図られました。同基準はその後も見直しが図られ、最新の改正は平成23年に実施されています（平23・12・26基発1226第1号）。従来、精神障害は業務上災害の分類を示す表（労基則別表第9号）の

中で、「その他業務に起因すること
が明らかな疾病」に含めて、処理されてきました。しかし、平成22年の改正で、「心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神障害・疾病等」という区分が新設されました。平成20年施行の労働契約法では、事業者の安全配慮義務を明文化しています（第5条）。こうした改正は単純な「基準緩和」ではありません。より公正な労災認定・救済への道ならしをするものです。

「過労自殺が疑われる事案」が発生すれば、遺族は速やかにアクシヨン（労災申請、裁判）を起こすという前提に立ち、細心の注意を払って職場環境管理を徹底する必要がありますでしょう。

2012

8

賞与の減額

知って得する



賃金実務

賃金の時効は2年(退職手当は5年)と定められています(労基法第115条)。消滅時効は、「権利を行使し得るときから進行する」(民法第164条)ので、賃金支給日が起点となります。

しかし、月例賃金の場合、労務の提供があった都度、基本的に賃金の権利・義務関係が確定します。支給日までは、支払が猶予されるというだけです。例外は減給の制裁(労基法第91条)ですが、その限度が厳しく定められています(1事案につき平均賃金の2分の1など)。

賞与についても、減給の制裁の

賞与も賃金的一种ですが、月例賃金と異なる点もあります。月例賃金は、労務の提供があれば、それに対応して賃金の支払い義務が発生します(減給制裁を除きます)。しかし、賞与の場合、考課・査定に基づき、支払額が変動するほか、「支給日在籍要件」等を設けることも可能です。

対象とすることができます(昭63・3・14基発第150号)。しかし、賞与については、減給の制裁のほ

査定減額は企業の裁量 支給日在籍要件も有効

か、考課・査定による減給も認められています。

減給制裁の規定が適用されるのは、支払義務が確定した賃金額です。ところが、賞与に関しては、賞与の支給対象期間中、労務を提供しただけでは、支払金額が確定

しません。労使交渉を経て支給率が決まり、さらに出勤率や成績係数を乗じることにより、初めて支給額が具体的に定まります。

出勤率や成績係数を乗じた結果、賞与金額が低く査定されても、それは減給の制裁とは別次元の問題です。著しい不始末があって、査定が行われ、賞与額が10%(1賃金支払い期の賃金総額の10分の1)を超えてダウンしても違法性は生じません。

賞与に関し、支給直前の状況に

基づき、支給額の増減が可能なのは、賞与には「賃金の後払いとしての性格のほか、功労報償的性格。将来の貢献に期待する給付としての性格が混在している」ためと説明されます(荒木尚志「労働法」)。

この混在的性格の特色が顕著に

表れるのが、「支給日在籍要件」です。賞与制度では、支給対象期間を設定します(たとえば、上期前年11月1日～当年4月30日、下期前年5月1日～当年10月31日)。しかし、支給対象期間を通して労務を提供した場合であっても、「支給日在籍要件を設け、それ以前に退職する従業員を対象から除外することができます。

判例では、自発的退職者に対する支給日在籍要件を有効と認めた(大和銀行事件、最判昭57・10・7)ほか、定年退職者についても適法と判断しています(カッテン事件、東京地判平8・10・29。ただし、学説は批判的)。本人の責めによる懲戒解雇等の場合も、適用可能と考えてよいでしょう。一方、会社都合で整理解雇する場合、会社が一方的に退職日を支給日直前に設定するのは、いささか姑息(こくそく)といわざるを得ないでしょう(整理解雇に至る状況なら、賞与の支払余力もないのが普通ですが)。