

静岡地方裁判所民事第2部2C係 御中

平成15年(ワ)第764号賃金支払等請求事件

原告 米 山 範 子

外1名

被告 西日本電信電話株式会社

原告第2準備書面

2004(平成16)年6月30日

原告ら訴訟代理人

弁護士 大 多 和 暁

同 望 月 正 人

同 家 本 誠

原告ら訴訟復代理人

弁護士 伊 藤 修 一

〔被告準備書面(2)について〕

1. 公傷休暇と休業補償給付申請

(1) 被告は、公傷休暇取得の手続要件として、休業補償給付申請が必要であるとしている〔被告準備書面(2)2頁～3頁。以下、被告準備書面(2)を「被告書面」と略す〕。

しかし、被告が社員就業規則(乙第1号証)の第3章の解釈・運用規定だとして提出した乙第4号証においても、休業補償給付申請は手続要件として記載

されてはいない。そして、休業補償給付申請は「賃金を受けていない」場合にその補償としてなされるものであるから（甲第10号証の1、2）、被告が公傷休暇を認めず単なる病気休暇として有給とする場合は、休業補償給付申請の前提を欠き申請しても受理されない（有給の場合申請ができないことは被告も認めている。被告書面5頁2行目以下）。被告会社において休暇願の書式として乙第5号証が使用されていたかどうかは別にして、乙第5号証の「記入上の注意事項」の公傷休暇の項に「後日労働基準監督署から送付される通知書の写を提出すること」としてわざわざ「後日」としているのは、そのためである。つまり、公傷休暇が先行し、無給とされ、休業補償給付申請が可能となり、その後休業補償給付決定がなされた後に、その通知書の写を提出することとなるのである。

したがって、休業補償給付申請が公傷休暇取得の手続要件であることは絶対にあり得ない。このことは自明のことであって、これを否定して不可能な休業補償給付申請をあくまで要求する被告の態度は、極めて悪質であると言わざるを得ない。

（2） 被告の主張は、時間単位の休業の場合にその論理破綻は一層明白であるが、被告はこの点に関し今度は「休業補償給付申請の代わりに療養補償給付申請が必要とされると考えれば足りる」などと言い出した（被告書面5頁）。何をか言わんや、である。社員等業務災害付加補償規則（乙第3号証）第6条には、実施運用1において「休業補償給付」という言葉はあるが（但し、手続要件ではない）、「療養補償給付」という言葉は一つとして記載はなく、被告が解釈・運用規定だとして提出した乙第4号証の第6にももちろん記載が全くないのである。被告主張の論拠は全くない。

（3） 以上のとおり、この点について被告の主張を認める余地は全くないものであるが、被告が乙第4号証第6に記載されていないことも公傷休暇取得の手続要

件として主張した事実は重要である。つまり、被告の主張する手続要件というのはその程度のものだということである。

社員等業務災害付加補償規則（乙第3号証）が社長達であるのに対し、乙第4号証が人事部長名のものであって、社員就業規則の解釈・運用について一定の指針を示すものであっても、絶対的なものではないことを、被告自身が自白したものにほかならないのである。

2. 公傷休暇願について

（1）乙第4号証の第6の2においては、公傷休暇願に関する規定が見られるが、これが絶対的なものでないことは、前述した。

そして、社長達である社員就業規則（乙第1号証）第50条が「社員が業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、医師の証明に基づき療養に必要な期間公傷休暇が与えられる」とし、社員等業務災害付加補償規則（乙第3号証）第1条が「業務上負傷し、疾病にかかり、又は死亡したときは、別に定めるもののほか労働者災害補償保険法による保険給付に併せて、この規則の定めるところにより補償を行う」とし、その実施運用1が「当該傷病が業務上か否かの認定は所轄の労働基準監督署長によりこれがなされる」としているのは、その規定上、医師の証明と労働基準監督署長による労災認定を前提に、公傷休暇とするか否かを本人の選択にかからしめない制度であると解釈すべきである。もちろん、どうしても本人が私傷病休暇としたいという場合は例外的に公傷休暇を排除することも論理的にはあり得るかも知れないが、労災申請をしながら私傷病扱いを望むのは通常はあり得ないことである。

そして、これらの規定が業務上の傷病者の保護を目的としている趣旨からも、そのように解するのが妥当である。

（2）乙第4号証の第6の規定は、従って、公傷休暇取得の手続要件ではない。

そして第6の2は、その表題が「休暇の承認」とあるとおり、「公傷休暇願の

提出」に力点があるのではなく、それが提出された場合の「承認」について定めた規定である。すなわち労災認定「前」に公傷休暇願が出された場合には、濫用を防止する意味で休暇自体を承認にかからしめることとし、承認した場合でも認定結果が判明するまでは私傷病による病気休暇を付与することとしたものである。そのように解さないと、労災認定「後」の公傷休暇願に対しても、その付与について被告の承認にかからしめることとなるが、これでは会社の恣意的な運用を許すことにつながりかねず、妥当な解釈とは言い難いのである。

(3) 結局、乙第4号証の第6の2は、労災認定前に公傷休暇届が出された場合の処理について定めた規定であって、公傷休暇の手続要件を定めたものではない。そして公傷休暇は、労働基準監督署長の認定による業務上の傷病に基づく療養のための休暇に与えられるものであって(社員就業規則第1条、社員等業務災害付加補償規則第1条実施運用1、第5条) そうであれば、その休暇願の表題が「公傷休暇」となっていようが、単なる「病気休暇」となっていようが、業務上の疾病にかかわるものであれば構わないのである。

(4) 業務上認定前に取得した病気休暇も、休暇にかかる疾病がその後に業務上の疾病と認定された場合には、それは公傷休暇となる。これは、社員就業規則第50条、社員等業務災害付加補償規則第1条実施運用1の規定から当然の事である。この場合の手続は、敢えていえば乙第4号証第6の3(3)を適用又は準用すると解するのが、妥当である。

すなわち、病気休暇を取り消し、公傷休暇とするのである。このように解することで、業務上の傷病者の保護というこれらの各規定の趣旨に合致することとなるからである。

3. 公傷休暇願提出後の公傷休暇への変更

(1) 被告は、病気休暇として扱ってきたものを途中で公傷休暇に変更することはできないとしている。しかし、前述のとおり、乙第4号証の第6の3(3)

は病気休暇を取り消して公傷休暇とすることを認めている（但し、この場合は「変更」ではなく遡って公傷休暇となる）。

また、そもそも、被告は病気休暇とすることも公傷休暇とすることも本人の選択の問題としている（原告は、この立場を取らないが）のであるから途中からの本人の選択権（変更）を認めないというのは論理矛盾である。被告の主張は実体論でなく手続論なのであるから、手続が整ったときにはこれを変更するというのが論理必然なのであって、一旦病気休暇としたものを公傷休暇にできない論拠はどこにもないのである。

（２） 実際にも、本件のような「けい肩腕障害」のような場合、最初は労災であると思わずに病気休暇を取って治療をすることが多い。

被告の論理では、長期治療の後に労災ではないかと思い始め、その後労災申請して認定された場合、公傷休暇とされる余地が全くなってしまうが、このような解釈が妥当でないことはいうまでもないのである。従って、病気休暇か公傷休暇かを被告の選択にかからしめる被告の論理から言っても、少なくとも公傷休暇願が出された後は公傷休暇を給付すべきであるし、平成 11 年 4 月に公傷休暇願が原告から出される前にも、長期間にわたってその提出を被告が拒んでいた本件にあっては、それを拒んだ時点でも既に公傷休暇として扱うべきことになる。

しかし、既に述べたように、病気休暇か公傷休暇かは選択の問題ではなく、業務上の疾病として認定されたか否かの問題であるのだから、途中「変更」の問題ではない。

（３） 原告米山は、平成 6 年 7 月に労災申請をして平成 8 年 12 月 6 日に労災認定され、原告澤根は平成 8 年 12 月に労災申請をして平成 10 年 8 月 7 日に労災認定され、この点について争いはない（答弁書 1 頁口、2 頁八）。そして、原告米山は、平成 6 年 2 月 24 日から（甲第 1 号証）、原告澤根は平成 8 年 7

月23日から(甲第2号証の1)の療養につき、労災認定されているのであって、この事から分かるように療養開始から労災申請に至るまでは少なくとも各5ヶ月間を要しており、さらに労災認定までは約1年半から2年半かかっている。このような場合に一度病気休暇を取得すれば公傷休暇を觀念できないとすれば、社員就業規則第1条等の各規定の趣旨を踏みにじることとなる。労災認定された後は、既に述べたとおり遡って公傷休暇として扱うべきであって、被告には差別賃金を是正すべき責任があるというべきである。