

弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容
- 聴覚障害が死亡逸失利益の算定に与える影響とは？
  - 黙示の職種限定合意とは？
  - セミナー情報

## 聴覚障害が死亡逸失利益の算定に与える影響とは？

聴覚障がい者の死亡逸失利益の算定に関して、令和7年1月20日、大阪高等裁判所において注目すべき判断が示されました。

簡単に事案を説明しますと、先天性の聴覚障害を有していた被害者（事故当時11歳の女性）が、小型特殊自動車と衝突した結果、亡くなってしまったという事故です。

被害者が年少者であることや聴覚障害を持っていたことから死亡逸失利益の計算はとて難しいものであったと思います。

死亡逸失利益とは、交通事故によって死亡したことで、将来得ることができたはずの収入が得られなくなったことに対する補償です。

死亡による逸失利益は下記の計算式によって計算されます。

**基礎収入 × (1 - 生活費控除率) × 就労可能だった期間に対応するライブニッツ係数**

生活費控除率、就労可能だった期間に対応するライブニッツ係数の詳細については下記ページをご確認ください。

死亡事故の逸失利益とは？一弁護士が解説一

<https://www.daylight-law.jp/accident/qa/qa228/>

今回の裁判で争点となったのは、上記計算式のうち、被害者の基礎収入をどのように計算するかという点です。

この点について、第1審の大阪地裁の判決では、被害者の基礎収入について、賃金センサスの全労働者平均賃金の85%とすると判断しました。

なお、賃金センサスとは、毎年実施されている政府の「賃金構造基本統計調査」の結果に基づき、労働者の性別、年齢、学歴等の別に、その平均収入をまとめた資料をいいます。

賃金センサスの詳細については下記ページをご覧ください。

賃金センサス 意味や見方を弁護士が解説【最新版】

<https://www.daylight-law.jp/accident/qa/qa239/>

大阪地裁が賃金センサスの全労働者平均賃金の85%に減額した主な理由として、以下の2つを抜粋して要約しております。

①被害者の聴力障害の具体的な程度を踏まえて、労働能力に影響を与えることを否定できないこと。

## 弁護士法人 デイライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F  
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F  
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F  
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F  
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC  
1750 Kalakaua #403, Honolulu, HI 96826



この記事についてのお問い合わせは、い重永までお気軽にどうぞ。



②将来得られたであろう収入について、聴覚障がい者の平均収入と全労働者平均賃金との比較し、被害者死亡時において、聴覚障がい者の収入と全労働者平均賃金が同程度とはいえないこと。

これらの理由を挙げたうえで、被害者死亡時点である平成30年の全労働者平均の賃金センサスの85%に減額した金額を基礎収入として認定したと考えられます。

一方、第二審である大阪高裁の判決では、被害者の基礎収入を算定するにあたり、平成30年の全労働者平均賃金を減額するのは相当でないと判断し、大阪地裁の判断を覆しました。

大阪高裁は、被害者の基礎収入を判断するにあたって、下記項目を詳細な事実認定をもとに検討しています。

- ①被害者が亡くなった時点における被害者の聴覚障害の内容・程度
- ②被害者が就労可能年齢に達したときの労働能力の見通し
- ③聴覚障害者をめぐる社会情勢・社会意識の変化
- ④職場環境の変化を踏まえた被害者の就労の見通し

以下①～④に対する大阪高裁の判断を要約したものを記載しております。

①については、被害者の死亡当時において重度の聴力障害はあっても、被害者の聴覚障害の程度や生育歴、補聴器等の補助手段を活用することで、「聴覚」の面において、同年齢の健聴者の児童に劣らない能力を発揮することができていたと判断しました。

②については、被害者が就労可能年齢に達したときには、聴力について、補聴器の装用や場面に応じて手話や文字等の補助的手段を適切に選択して併用して、一定程度生じ得る聴力の不足部分を補うことにより、健聴者と遜色ないレベルでコミュニケーションを取ることができるとして、基礎収入を当然に減額すべき程度に労働能力に制限があるとはいえないと判断しました。

③については、聴覚障害者の就労にとって社会的障壁となり得る障害も、ささやかな合理的配慮をすることにより、聴覚障がい者を含む職場全体で取り除くことができるようになってきており、聴覚障害者を取り巻く社会情勢が急速かつ着実に前進することは、事故当時においても、十分予測可能であったと判断しました。

④については、今回の事故当時において、被害者が支援学校や大学を卒業した後も、大学卒業までに獲得した学力やコミュニケーション能力を発揮して仕事をするのができた可能性が高いこと、職場において合理的配慮が求められており、文字や手話、音声認識アプリ等の補助手段によりコミュニケーションの支障もないと見込まれることから、合理的な配慮がされる職場で、健聴者と同じ職場で同じ条件で働くことができたであろうことが予測できると判断しました。

上記判断事項はあくまで判決文の理由を要約したものです。実際の判決文では、①～④について詳細に事実認定をしており、これらの要素を踏まえて、全労働者平均賃金を減額すべき程度に労働能力に制限があるとはいえず、被害者の基礎収入を賃金センサスの全労働者平均賃金の100%とすべきと判断しました。

大阪高裁において判断が覆った理由としては、被害者が就労可能年齢になった時点において、健聴者と遜色ない働き方ができる可能性が高いと判断されたところにあります。

今後の交通事故賠償実務において、障害を有しているから基礎収入は自ずと制限されると考えるのではなく、上記①～④の要素を踏まえて個別具体的に検討していくことで適切な賠償を受けることができることが分かった点で、今回の大阪高裁判決は大きな意味があるといえるでしょう。



## 黙示の職種限定合意とは？

従業員を雇い入れる際に、仕事の内容を限定して採用する場合があります。

このような形態で雇用契約を交わすことを職種限定合意といいます。

職種限定合意に関して、契約書上明示されていなくても、職種限定合意が成立する可能性があります。



この点、令和6年4月26日、最高裁判所において、配転命令の適法性が争われる過程で黙示の職種限定合意が成立すると判断されました。

具体的には、契約書上、職種及び業務内容を限定する条件が明示されていなかったとしても、当該従業員と会社との関係において、黙示の職種及び業務内容を限定する条件があったといえるとの判断がなされました。

この判断を受けて、黙示の職種及び業務内容を限定する条件があったとされた場合、当該従業員に対する配置命令は違法となる可能性があり、予期せぬ人員の固定化や当該従業員から損害賠償請求を受ける可能性等の会社にとって不利益となる状況が出てくる可能性があります。

上記最高裁判所の裁判例を踏まえて、どのような考慮要素をもって黙示の職種及び業務内容を限定する条件があったと認定したのかを解説いたします。

## 最高裁判所の裁判例の事案の概要

この事件は、契約書上当該従業員の職種を「技術者」と限定する条件が設定されていなかったため、会社から当該従業員に対して他の職種へ配置転換するため配転命令を出したところ、当該従業員は会社との間に黙示の職種及び業務内容を限定する条件があったとしてこれに従わなかったという事例です。

当該従業員側の事情として、技術者として会社に18年間勤務しており、会社の技術部門の仕事を外注する可能性はなく、当該技術部門には当該従業員しか技術者がいませんでした。

最高裁判所が示した考慮要素は下記のとおりです。

- ①当該従業員が技術系の資格を数多く有していること。
- ②会社としても、技術者としての募集にあたって、当該従業員の技術を見込んで採用したこと。
- ③当該従業員は、18年間にわたって技術者として勤務を続けていたこと。
- ④当該従業員が所属していた技術部門の業務を外注することは考えられず、当該従業員だけが技術者として稼働していたこと。

第2審は、上記4つの事情をもって、当該従業員が技術者以外の職種に就くことは会社においても想定していなかったとして、黙示の

職種及び業務内容を限定する条件があったと認定し、最高裁判所もこのように認定しました。



## 企業側の注意点

今回の判決により、契約書上に職種を限定する条件を明示していなかったとしても、当該従業員の勤務実態をみると、黙示の職種及び業務内容を限定する条件があったとされる可能性が出てきました。

そうすると、会社側の判断として、契約書上、職種の限定をしていないから、配置転換できるはずと思うのはとてもリスクが高いといえます。

もし、上記考慮要素にあてはまる事情がある中で、従業員に対する配置転換を強行した場合、従業員側から訴訟を提起されるリスクがあります。

そこで、今後配置転換を検討している従業員がいる場合で、今回示された考慮要素に当てはまる事情がある場合には、事前に弁護士に相談し、事実関係を精査した方が良いでしょう。

なお、労働条件に関する改正として、令和6年4月1日以降、労働条件明示のルールが改正されました。

改正の内容は、従業員を雇い入れるにあたって、正社員、パート、アルバイト問わずに、全ての従業員との間の雇用契約において、就業場所・業種の変更の範囲について明示しなければならなくなりました。

労働条件明示のルールの明示に関する改正の詳細については下記ページをご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/column/10046/>



黙示の職種限定合意があると認定されるリスクを減らすという点でも、配置転換が予想されている場合には、労働条件明示ルールの改正に従って、契約書にしっかりと明示すべきでしょう。

雇用契約書の書き方については、下記ページにて紹介しておりますので、ぜひご覧ください。


雇用契約書の書き方 テンプレート付きで弁護士が詳しく解説!  
<https://www.fukuoka-roumu.jp/koyoukeiyaku/koyoukakikata/>

## セミナー情報

税理士・金融機関が教えてくれない? **参加費無料**

# 事業承継丸わかりセミナー

リアル & オンライン開催!



### 事業承継丸わかりセミナー

第1部講師 弁護士 宮崎 晃(デイライト法律事務所 代表弁護士)  
第2部講師 加藤 智之(フルデンシャル生命保険株式会社 福岡第四支社 ライフプランナー)

#### 第1部 「知らない」では済まされない社長のための事業承継AtoZ

- 「子供は平等」は事業承継では間違い!?
- 従業員に会社を乗っ取られる!?
- 永続企業を目指すための最適プラン!
- 職員から不当解雇と主張されたときの対応方法とは?
- 税理士や金融機関は教えてくれない!?

#### 第2部 「思い込みが命取り!?!隠れたリスクを回避するには」

- 事例
- 全体像を把握する!事業承継の基本ステップ
- 家族の対話と共有の大切さ
- 簡易診断で現状を知る!問題を見える化して次の一歩へ

参加料 無料

#### 福岡開催

**日時** 2025年3月18日(火) 13:30~15:30  
**開催場所** デイライト法律事務所 福岡オフィス セミナールーム  
 (博多駅徒歩1分)  
**オンライン** Zoomウェビナーにて視聴可  
 ※オンライン視聴をご希望される方は同日時に対応します。  
**定員** 30名(先着順となります)

#### 東京開催

**日時** 2025年4月16日(水) 13:00~14:30  
**開催場所** デイライト法律事務所 東京オフィス セミナールーム  
 (渋谷駅徒歩4分)  
**オンライン** Zoomウェビナーにて視聴可  
 ※オンライン視聴をご希望される方は同日時に対応します。  
**定員** 20名(先着順となります)

セミナー情報について  
詳しくはWEBを御覧ください→  
<https://www.daylight-law.jp/138/>



#### ※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。  
役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。  
今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで  
弁護士 重永 尚亮  
e-mail [info@daylight-law.jp](mailto:info@daylight-law.jp)

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。  
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。

 企業法務 / 労働問題	 離婚・男女問題	 相続 / 事業承継	 交通事故 / 人身障害	 刑事 / 企業犯罪	 破産再生
--	--	--	--	--	---

ご予約専用フリーダイヤル **0120-783-645** 24時間 365日 電話受付