

人身傷害 — フィリピンにおける終身障害

Personal injury - Permanent disability in the Philippines

マニラの最高裁判所は再び、120日間就労不能だった船員を終身障害(permanent disability)と宣言しました。この傾向に関しては現地の船員配乗業界が改革に向けて鋭意努力をしています。



120日規則

フィリピンの労働法は120日以上継続する障害を終身就労不能障害 (total and permanent disability) としています。この労働法の原則は船員にも適用されるのでしょうか。

クリスタル・ SHIPPING 事件

クリスタル・SHIPPING事件は¹2005年10月に裁定され、その後最高裁の三件の裁定(2006年4月のレミジオ事件²、同じく2006年4月のオランダ・アメリカ号事件³、および2007年6月のミクロネシア号事件⁴)で繰り返し取り上げられました。この事件で、フィリピン最高裁は船員もまた労働法による終身障害の概念

¹ クリスタル・SHIPPING社及び/またはスタイン・ライン・ベルゲン社対デオ・P ナティヴィダッド社, G. R. 154798号; 第一部, 2005年10月20日; G. R. 154798号; 特別第一部, 2007年2月12日

² パーナード・レミジオ対NLRC, C. F. シャープ・クルー・マネージメント社, ニュー・コモンドール・クルーズ・ライン, G. R. 159887号第二部, 2006年4月12日

³ ユナイテッド・フィリピン・ライン社及び/またはオランダ・アメリカ・ライン社対フランシスコ・ベゼリル, G. R. 165934号, 第三部, 2006年4月12日

⁴ ミクロネシア・リソース社, ダイナコム・シールド・SHIPPING社, シグナ・シップ・マネージメント社対ファビオロ・コントメヤー, G. R. 15673号, 2007年6月19日

に準じ、120日以上仕事を遂行できない船員は終身就労不能障害とみなされるべきだとしました。

海運業界は、船員の賠償請求は受益者の最小限の権利を盛り込んだ団体交渉協定、フィリピン海外雇用局 (Philippines Overseas Employment Administration = POEA) の基準雇用契約 (Standard Employment Contract = SEC) に依拠するので、上記労働法の原則は船員の賠償請求には適用されないとの見解を保ってきました。120日の原則はフィリピン労働法に謳われた被雇用者の福祉によるもので、その規則は POEA の SEC とは異なっているのです。被雇用者が障害から回復せず、収入を得る仕事に就けない限り、被雇用者補償委員会 (Employees' Compensation Commission = ECC) は社会保障制度 (Social Security System = SSS) を通して5年間保証の給付を本人の死亡時まで毎月支払います。事実 POEA 契約の20(3)節は、契約下の給付は ECC 及び SSS の給付とは別であり独自のものと記しています。

クリスタル・SHIPPING社事件では、裁判所は「終身障害(permanent disability)」とは、体の一部が使用不能であるなしに関わらず、労働者が自分の仕事を120日以上遂行不能であることだと強調しました。一方「就労不能障害(Total disability)」とは、被雇用者が訓練を受けた仕事、あるいはし慣れているいかなる仕事によっても、また本人の資質や資格で行える仕事によっても、賃金を得ることができない障害であるとしています。体の完全な不自由を意味するものではありません。障害の補償は、傷害が補償されるのではなく、労働が不可能になって収入を得る手段を損なわれたこと

が補償されるのです。

この事件では、該当船員が3年近く後に1等航海士として再び働くことができた事実は無関係とされました。裁判所は、法律は疾病が不治であることを求めていると指摘したのです。重要なのはその船員が自分の仕事を120日以上遂行することができなかつたことであり、それが終身就労不能障害の根拠となったのです。「終身就労不能障害給付の裁定は給付の目的に関わるものであり、その目的とは被雇用者が就労不能の時に生計の維持を援助することである」のです。

パリソック事件

2007年の9月にマニラの最高裁は初めて120日以上就労不能の船員を終身障害と決定しました。

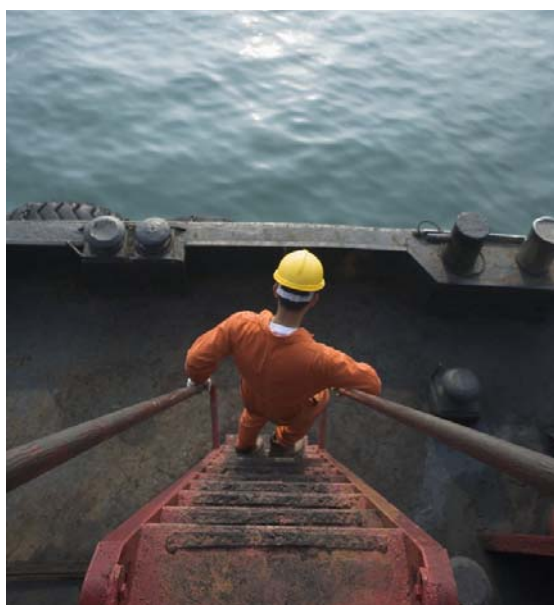
パリソック事件⁵では、裁判所はクリスタル・ SHIPPING事件、レミジオ事件、オランダ・アメリカ・ライン事件の規定を再度述べています。パリソック氏は4等機関士で、POEAのSECの条件下で働いているときに腎臓痛か胆石の悪化で発病しました。送還後会社の医師が胆嚢を除去し、治療後仕事に復帰可能と宣言しましたが、治療は120日以上に及びました。この船員は自分自身の医師の見解を求めたところ、医師は6級の障害者と宣言しました。

労働調停員は、120日以上就労不能であったとして、パリソック氏に6級の補償か、2万5千ドルの支払の判断を下しました。国家労働関係委員会（National Labor Relations Commission = NLRC）は、この120日間は疾病手当にのみ該当するのであって、船員の障害には関わらないとの理由でこの決定を覆しました。

上訴で、控訴裁判所は NLRC の決定を支持し、120日は疾病手当にのみ該当し船員の障害

には該当しないことを確認し、障害手当では支払われるべきではないとしました。控訴裁判所は船員は、会社指定の医師による査定に従って POEA の SEC 30-A節の下に就労可能障害あるいは終身就労不能障害(partial or total disability)に相当する給付を受けるべきだとしました。この事件では、該当船員は就労可能と宣告され、会社の医師はそのような障害査定を行っていませんでした。

しかしながら最高裁判所は控訴裁判所の決定を覆して、継続して120日を越える一時的就労不能障害(temporary total disability)は「終身就労不能障害(permanent total disability)」とみなされるといふ労働法の規定は船員に適用されるとしました。最高裁はパリソック氏が120日以上就労不能であったので終身就労不能障害であると裁定しました⁶。



明るい展望

上記のいくつかの事例は海運業界全体の重荷になりかねません。厳しい労働市場で業界はすでに保護・配慮を強いられています。ゆえに配乗業界組合は現行の法的傾向と、フィリピン人労働者雇

⁵ C. パリソック対イーストウエイ・マリン社他、GR152273号、第二部、2007年9月11日

⁶ 最高裁はこの船員の主治医が6級の障害等級を付与したことに注目しましたが、これは重要視しませんでした。POEAのSECは障害の程度を査定するのは会社の医師と規定しているからです。しかし会社の医師の「就労可能」の決定が120日以降に出されたことで、最高裁は事例労働調停者に再付託して適切な障害査定をさせることにしました。

用のうまみに及ぼす影響を変革すべく懸命に努力しています。明るい展望のひとつは、最高裁が最近配乗業界組合にレミジオ事件への介入を許したことです。これは、120日規則の取り消しを求めて配乗組合が提出した論証を決議することです。さらに、フィリピンの司法長官はレミジオ事件で業界組合の側に立った意見書を提出しました。最高裁も同様に業界側に立ち、論争の的である同事件の判決を覆すことが望まれます。

お勧め

法律の変更は未定ですが、会社指定の医師は120日の期限内に障害の診断書を発行するようお勧めします。

上記の情報はマニラのデル・ロザリオ・アンド・デル・ロザリオのご厚意によるものです。