

新しい法律のご案内

- マンションの水漏れ事故…………… 1頁
- 顔に傷痕が残った場合の後遺障害に男女差はあるか…………… 2頁
- 育児や介護の休業が取りやすく…………… 3頁

マンションの水漏れ事故



弁護士
松森 彬

1 マンションの代表的な事故

マンションで起こるトラブルの一つが、水漏れ事故です。水漏れ事故があったときは、最初に原因を特定する必要があります。

上の階の居室に原因があれば、その人と交渉することになります。

また、マンションの共用部分の配管に原因があれば、共用部分を管理している管理組合と話しをすることになります。配水管の亀裂があった部分が個人の専有部分か共用部分かが争われ、共用部分であるとして管理組合が責任を認められた裁判があります。

2 責任があるか

- (1) 上の階の人の過失によるときは、不法行為になります。断水中にキッチンの水道栓を開けたままにしたため断水解消後に漏水が発生し、階下の居室や家財に損害を与えた事件で、不法行為責任が認められています。
- (2) また、明らかな過失がなくても、建物や設備の欠陥が原因になって他人に損害を与えたときは、民法が定めている「工作物責任」が認められます。民法（717条1項）は、「土地の工作物」の設置あ

るいは保存に瑕疵（キズの意味、安全性を欠いていること）があれば責任があるとしています。工作物には、建物のほか、擁壁、電柱、踏切なども含まれます。そこで、配管から水漏れがあれば、この工作物責任が認められます。洗濯中に水漏れが生じた事件や給湯配管から漏水があった裁判で、工作物責任が認められています。

3 どのような損害を請求できるか

多くはそれほど高額でないと思われませんが、高額な損害が認められた例もあります。部屋の内装、造作、家具、絨毯などが被害にあった事件で、修繕費、家具代、慰謝料などとして1485万円の賠償が認められました。また、6階の漏水で5階、4階、3階の多数の居室に損害を与えた事件では、修理代や弁護士費用など522万円が認められました。

4 保険はあるか

最近では、管理組合向けの「施設賠償責任保険」があります。また、居住者が責任を負う場合に備えて入る「個人賠償責任保険」もあります。

逆に、被害に遭ったときのために入っておく「住宅総合保険」もあります。

また、ご存知でない方も多いのですが、火災保険は、火災だけでなく、水災、風災などの自然災害や、落雷、水漏れ事故なども対象になります。水漏れの被害に遭ったときは、契約している保険会社に相談してみてください。

顔に傷痕が残った場合の後遺障害に男女差はあるか？

「外貌醜状」についての後遺障害認定基準が改正されました



弁護士
高江俊名

交通事故で怪我をして顔や手足などに傷痕が残った場合、その傷痕は、大きさなどによって、「外貌の醜状障害」として後遺障害の認定がなされます。

この外貌の醜状障害については、これまで、同じ程度のものであっても、女性の場合と男性の場合とで認定される等級に差異がありました。このたび、交通事故の自賠責保険の認定基準が改正され、認定基準における男女差がなくなりました。

自賠責保険で認定される後遺障害の等級には、障害の程度が一番重い1級から一番軽い14級まで14段階の等級があります。その等級に応じて、収入の損害（逸失利益）や慰謝料といった損害額の算定がなされます。

改正前は、女性の場合、外貌の醜状痕は、その大きさなどによって、7級か12級の2段階で障害認定がされましたが、男性の場合は、12級か14級の2段階で障害認定がされていました。つまり、男性の場合は、醜状痕の程度が著しい場合でも12級の等級しか認定されず、女性の場合の7級と比べると、5等級もの差異があったのです。

それが、改正後は、男女に関係なく、醜状痕の大きさなどに応じて、7級、9級、12級の3段階で障害認定がされるようになりました。

この認定基準の改正がなされたのは、ある裁判がきっかけでした。その裁判は、労災事故で重度の火傷を負って顔や全身に大

きな癒痕が残った男性が提起したもので、男性は、労災保険の後遺障害認定基準に男女差がもうけられているのは男女差別であり、法の下での平等を定めた憲法に反すると訴えて裁判をしました。そして、その裁判で、裁判所は男性の訴えを認め、労災保険の扱いは憲法違反であるとの判決を下したのです。

改正前の基準が醜状障害の等級に男女差をもうけていたのは、同じ程度の醜状痕であっても、男性よりも女性のほうが、就職の場面で不利益に働くとの考えがあったものと思われます。

しかし、裁判所の判断を受けて厚生労働省でも検討がなされた結果、次のとおり報告書がとりまとめられました。

「『雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律』『男女共同参画基本法』の制定、前者における男女双方に対する差別の禁止を定める改正を踏まえ、障害等級表の男女差については、男女差を残すべき必要性は認められず、就業実態としても男女差をもうけることの合理性を根拠づけるような特別の事象は認められない」

以上のような検討結果も踏まえ、今回の基準改正がなされました。

この改正された基準は、平成22年6月10日以後に発生した事故について適用されています。

改正前の基準は、昭和22年に制定されて以来、60年以上の長きにわたって労災保険や自賠責保険の実務で運用されてきました。実務で当たり前と思われてきたことでも、おかしいと思えばその妥当性を改めて見つめ直すことが必要だと教えられているように思われます。

育児や介護の休業が取りやすく



弁護士
高橋礼雄

1 育児と介護の休業制度が新しくなります

育児あるいは介護のための休業を取りやすくして、少子化の傾向を改善するために、平成21年に育児・介護休業法が改正されました。一部は既に施行されていましたが、平成24年7月1日から全面的に施行されます。

2 子育てのための休業制度

(a) 「育児休業制度」

従前から子が1歳未満の間は育児休業をとることができます。さらに、保育所に入所を希望しているが入所できない場合など一定の場合には、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業ができます。

今回の改正により、父母がともに育児休業を取得する場合は、上記のような場合でなくても、子が1歳2ヶ月に達するまで育児休業ができるようになりました。また、育児休業は原則として子1人につき1回しか取得できませんが、妻の出産後8週間以内に父親が育児休業をした場合、特例として、父親は2回目の育児休業ができるようになりました。

(b) 「子の看護休暇制度」

小学校就学前の子を養育している場合、病気・けがをした子の看護のため、看護休暇を取得することができます。

今回の改正により休暇期間が拡充されました。子が1人であれば年に5日までというのは変わりませんが、子が2人以上であれば年に10日まで、看護休暇を取得でき

るようになりました。

(c) 「短時間勤務制度」の義務化

今回の改正により、事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が希望する場合に1日の労働時間を原則6時間とする短時間勤務制度を定めなければならなくなりました。短時間勤務制度は、就業規則に定める等の方法により制度化される必要があります。

(d) 所定外労働の免除の義務化

今回の改正により、事業主は、3歳未満の子を養育する従業員が申出をした場合、所定労働時間を超えて労働させることができなくなりました。

3 介護のための休業制度

(e) 「介護休業制度」

従前から要介護状態にある家族について、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます（対象家族1人につき93日まで）。

(f) 「介護休暇制度」

今回の改正により、要介護状態にある対象家族の介護その他必要な世話をを行うために、対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、介護休暇を取得できるようになりました。

4 終わりに

以上のとおり、仕事と育児・介護の両立のための休業制度が改正されます。なお、制度によっては、事前の申請が必要なものや、上記以外の要件を満たす必要のあるものがあります。

また、事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇の申出や取得をしたことを理由として労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけないとされています。

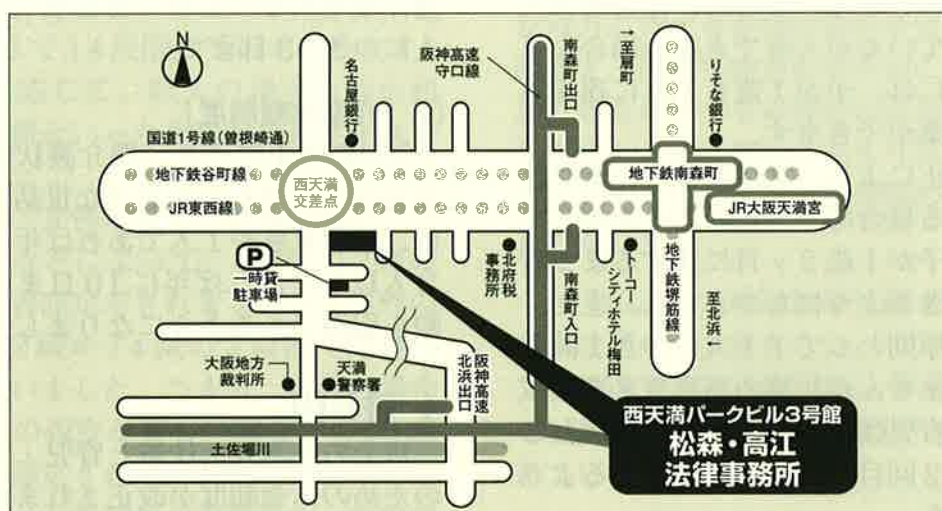
事務所案内

業務のご案内

- 業務時間 【平 日】午前9時15分～午後5時30分
【第1・3土曜】午前9時15分～午後0時30分
- 相談は予約制になっております。事前にお電話をお願いいたします。
- 初回相談料 … 30分 5,250円

事務所

〒530-0047 大阪市北区西天満3-14-16 西天満パークビル3号館4階
地下鉄堺筋線・谷町線「南森町」駅②番出口を出て国道1号線を左(西)へ5分
TEL (06) 6364-5010 ・ FAX (06) 6364-2372



ホームページもご覧ください
URL <http://www.mt-law.jp/>

● 松森・高江法律事務所 ●

【弁護士】

松森 彬・高江俊名・高橋礼雄