

業務上の疾病により休業し、労災保険法の療養補償給付を受けている労働者に対して、休職期間満了後に打切補償を支払ってなされた解雇の有効性が争われた事案

学校法人専修大学事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

最高裁第二小法廷平成27年6月8日判決(労判1118号18頁)

東京高裁平成25年7月10日判決(労判1076号93頁)

東京地裁平成24年9月28日判決(労判1062号5頁)

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は「労働法実務 Q&A800 問 (共著・労務行政研究所編)」など。

本判決は、業務上の疾病により休業し、労災保険法の療養補償給付を受けている労働者に対して、休職期間満了後に打切補償を支払ってなされた解雇の有効性が争われた事案の最高裁判決である。

本判決で、最高裁は、労災保険法の療養補償給付を受けている労働者も、使用者自らの負担で災害補償が行われた場合と同様、打切補償の支給を受けた場合には解雇制限の適用を受けないとする判断を示しており、実務に与える影響は少なくないであろう。

1. 事案の概要

1) 当事者等

(1) 訴えた側 訴えた(被上告人。(第1審反訴原告、第2審被控訴人))のAは、業務上の疾病(頸肩腕症候群)により就労ができず、3年以上療養補償給付等を受給して休職し、休職期間満了後に打切補償を支給され解雇された大学職員(以下「X」という。)である。

(2) 訴えられた側 訴えられた(上告人。(第1審反訴被告、第2審控訴人))のBは、Xの使用者である学校法人(以下「Y」という。)である。

2) Xの請求の根拠

Xは、労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)の療養補償給付等を受給しているものの、Yから療養補償給付等を受けていないから、労働基準法(以下「労基法」という。)第81条²⁾の定める「第75条³⁾の規定によって補償を受ける労働者」に該当せず、本件解雇は労基法19条⁴⁾に違反し、また、解雇権の濫用であり無効であるとして、地位確認等を求めた。

3) 事実関係の概要(裁判で認定された事実関係)

(1) Xは、平成9年4月からYにおいて勤務していたところ、平成14年3月頃から肩こり等の症状を訴えるようになり、平成15年3月13日、頸肩腕症候群(以下「本件疾病」という。)との診断を受けた。

(2) Xは、同年4月以降、本件疾病が原因で欠勤を繰

り返し、平成18年1月17日から長期の欠勤をした。

(3) 中央労働基準監督署長は、平成15年3月20日の時点で、本件疾病は、業務上の疾病に該当すると認定し、Xに療養補償および休業補償を支給する旨の決定をした。

これを受けて、Yも、同年6月3日以降のXの欠勤を業務災害による欠勤とした。

(4) Yは、平成21年1月17日、Xの欠勤が3年を経過したが就業できない状態が続いたことから、規程に基づき同日から2年間の休職とした。

(5) 平成23年1月17日、休職期間が経過したが、Xは、Yからの復職の求めに応じず、職場復帰の訓練を要求した。これを受けて、Yは、Xが職場復帰することができないことは明らかであるとして、同年10月24日、打切補償として平均賃金の1,200日分相当額を支払った上で、同月13日付けでXを解雇した。

2. 1審および2審判決の概要

1) 1審(東京地裁)判決

1審は、労基法81条所定の「第75条の規定によって補償を受ける労働者」とは、文字通り同条の規定により使用者から療養補償を受けている労働者に限られるとして、本件解雇は労基法19条1項本文に反するとしてXの地位確認請求を認めた(ただし、不法行為請求は棄却した)。

2) 2 審(東京高裁)判決

2 審も、1 審同様の判断をして、控訴を棄却した。

3. 本判決(最高裁判決)の概要

最高裁は、以下のように述べて、原判決を破棄した上で、原審に差し戻した。

(1) 労災保険法に基づく保険給付の実質は、使用者の労基法上の災害補償義務を政府が保険給付の形式で行うものであると解するのが相当である。

(2) 「使用者の義務とされている災害補償は、これに代わるものとしての労災保険法に基づく保険給付が行われている場合にはそれによって実質的に行われているものといえるので、使用者自らの負担により災害補償が行われている場合とこれに代わるものとしての同法に基づく保険給付が行われている場合」と、労基法19条ただし書きの適用の有無につき「取扱いを異にすべきものとは言い難い。」^①

(3) したがって、労災保険法の療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても疾病等が治らない場合には、使用者は、当該労働者につき、打切補償の支払をすることにより、解雇制限の除外事由を定める同法19条1項ただし書きの適用を受けることができるものと解するのが相当^②である。

(4) これを本件についてみると、Yは、労災保険法の療養補償給付を受けているXが療養開始後3年を経過してもその疾病が治らないことから、平均賃金の1,200日分相当額の支払をしたものであり、同法19条1項ただし書きの規定により、本件について同項本文のただし書きの適用はなく、本件解雇は同項に違反することになるものではない^③というべきである。

(5) 以上と異なる見解にたつ原判決は、破棄を免れず、本件解雇の有効性に関する労働契約法16条該当性の有無等について更に審理をつくさせるため、本件を原審に差し戻す。

ワンポイント解説

1. 労基法19条と同法81条

労基法は、19条1項本文で、業務上負傷または疾病にかかった労働者が安心して療養できるように、療養のために休業する期間およびその後30日は解雇してはならないとする解雇制限を定める一方、同項ただし書きで、使用者が打切補償を支払う場合は、この限りではないとして、使用者の負担を緩和している。ところが、同法81条の打切補償が、「第75条の規定によって補償を受ける労働者」に対するものに限定されていることから、労災保険法の補償給付を受給している者が、これに含まれるかについて、見解が分かれていた。このような中で、本判決は、上記下線①のように実質的な評価をした上で、下線②のように解雇制限の適用除外を認め、下線③のように判断した。

近年、業務に起因するメンタル疾患等により、療養

補償給付等を受給しながら長期にわたり休業をする労働者も少なくないだけに、本判決の実務に与える影響は大きいだろう。

2. 労基法19条と労働契約法16条

労基法19条1項本文の解雇制限が適用されなくても、直ちに解雇が有効と判断されるものではなく、解雇権濫用法理に照らして有効と判断される必要がある(労働契約法16条)。本件でも、Xは、Yに対してリハビリ的な就労は可能として復職を申出していたことから、本件解雇は解雇権濫用法理に照らして無効との主張もなされており、差戻審では、この点が判断される。本件のように労災保険の傷病補償年金対象ではない場合等では、症状が軽く回復が見込めるケースも想定されることから、解雇をする際には、回復の見込み等をより慎重に判断すべきである。

- 1) 本件提訴は、Y(学校法人側)が先に、本件解雇の有効性を主張して地位不存在確認訴訟を提訴したのに対する反訴としてなされた訴えである。
- 2) 労基法81条は、「第75条の規定によって補償を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の1200日分の打切補償を行いその後はこの法律による補償を行わなくても良い。」と定める。
- 3) 労基法75条1項は、「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。」と定める。
- 4) 労基法19条は、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間・・・(中略)・・・解雇してはならない。ただし、使用者が第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りではない。」と定める。
- 5) 特に、労災保険法19条で、業務上負傷又は疾病にかかった労働者が、療養開始から3年を経過した日に傷病補償年金を受けている等の場合については、労基法19条1項に関し81条の打切補償を支払ったものとみなすと定めていることから、傷病補償年金の受給対象者以外の労災保険給付受給者は「第75条の規定によって補償を受ける労働者」に含まれないとする意見もあった。