

平成25年(受)第2430号
地位確認等請求反訴事件
平成27年6月8日 第二小法廷判決

文責：藤原 宇基

監修：若林 茂雄

最高裁は、平成27年6月8日、業務上疾病により休業し労働者災害補償保険法に基づく療養補償給付及び休業補償給付を受けている労働者について、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、労働基準法81条の打切補償を支払って、同法19条1項ただし書による解雇制限解除の適用を受けることができると判示した。

本件は、平成15年3月に頸肩腕症候群と診断された大学職員が、同年4月以降欠勤を繰り返すようになり、平成18年1月から長期にわたり欠勤し、平成21年1月17日から平成23年1月17日までの2年の休職期間を経ても職場復帰をすることができなかつたことから、大学が打切補償として平均賃金の1200日分相当額である1629万3996円を支払ったうえで、同年10月31日付で職員を解雇（以下「本件解雇」という。）したところ、職員が本件解雇の有効性を争い、地位確認等を求めた事案である。なお、職員は、欠勤中の平成19年11月6日に業務上疾病の認定を受け、労災保険法に基づく療養補償給付を受けていた。

第一審判決¹及び原判決²は、労災保険法に基づく療養補償が支払われている場合は労基法19条1項ただし書き前段による解雇制限の解除が認められないとした。理由としては主に下記の3点を挙げている。

- ① 公法的効力すなわち処罰の範囲を画するための要件でもあるから、労基法81条にいう「(労基法)第75条の規定(療養補償)によって補償を受ける労働者」の範囲は、原則として厳格な文言解釈によって決せられるべきである(罪刑法定主義)。
- ② 使用者は、あくまで保険者たる政府に保険料を納付する義務を負っているだけであり、これを履行すれば足りるのであるから、「労災保険法第13条の規定(療養補償給付)によって療養の給付を受ける労働者」との関係では、当該使用者について補償の長期化による負担の軽減を考慮する必要性はない。
- ③ 一般に、障害の程度が傷病等級3級以上という常態として労働不能となる重篤な状態の労働者については、そもそも職場復帰の見込みがないに等しく、労基法19条1項本文の解雇制限に基づき雇用を維持する必要性が低いのに対し、障害の程度がそこまでの状態に至らない傷病等級の労働者については、なお職場復帰の可能性は大なり小なり残されているのが通常であろうから、その意味では労基法19条1項本文の解雇制限に基づき雇用を維持する必要性が高い。

これに対し、大学が、原審の判断は労基法19条1項ただし書き前段の解釈を誤ってい

¹ 東京地裁平成24年9月28日判決

² 東京高裁平成25年7月10日判決

るとして上告したところ、最高裁は次のように判示し、原審を破棄した。

[判決要旨]

- ① 労災保険法の制定の目的並びに業務災害に対する補償に係る労働基準法及び労災保険法の規定の内容等に鑑みると、業務災害に関する労災保険制度は、労働基準法により使用者が負う災害補償義務の存在を前提として、その補償負担の緩和を図りつつ被災した労働者の迅速かつ公正な保護を確保するため、使用者による災害補償に代わる保険給付を行う制度であるということができ、このような労災保険法に基づく保険給付の実質は、使用者の労働基準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（最高裁昭和50年（オ）第621号同52年10月25日第三小法廷判決・民集31巻6号836頁参照）。このように、労災保険法12条の8第1項1号から5号までに定める各保険給付は、これらに対応する労働基準法上の災害補償に代わるものということができる。
- ② 労働基準法81条の定める打切補償の制度は、使用者において、相当額の補償を行うことにより、以後の災害補償を打ち切ることができるものとするとともに、同法19条1項ただし書においてこれを同項本文の解雇制限の除外事由とし、当該労働者の療養が長期間に及ぶことにより生ずる負担を免れることができるものとする制度であるといえるところ、（中略）労災保険法に基づく保険給付の実質及び労働基準法上の災害補償との関係等によれば、同法において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で、同項ただし書の適用の有無につき取扱いを異にすべきものとはいえない。また、後者の場合には打切補償として相当額の支払がされても傷害又は疾病が治るまでの間は労災保険法に基づき必要な療養補償給付がされることなども勘案すれば、これらの場合につき同項ただし書の適用の有無につき異なる取扱いがされなければ労働者の利益につきその保護を欠くことになるものともいえない。
そうすると、労災保険法12条の8第1項1号の療養補償給付を受ける労働者は、解雇制限に関する労働基準法19条1項の適用に関しては、同項ただし書が打切補償の根拠規定として掲げる同法81条にいう同法75条の規定によって補償を受ける労働者に含まれるものとみるのが相当である。
- ③ したがって、労災保険法12条の8第1項1号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、労働基準法75条による療養補償を受ける労働者が上記の状況にある場合と同様に、使用者は、当該労働者につき、同法81条の規定による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項ただし書の適用を受けることができるものと解するのが相当である。
- ④ 本件についてみると、上告人は、労災保険法12条の8第1項1号の療養補償給付を受けている被上告人が療養開始後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1200日分相当額の支払をしたものであり、労働基準法81条にいう同法75条の規定によって補償を受ける労働者に含まれる者に対して同法81条の規定による

打切補償を行ったものとして、同法19条1項ただし書の規定により本件について同項本文の解雇制限の適用はなく、本件解雇は同項に違反するものではないというべきである。

[解説]

労災保険は、原則として一人でも労働者を雇用する事業主は保険加入の手続を行った上で保険料を納付することが義務付けられるいわゆる強制保険であるため、労災保険による療養補償が受けられるにも関わらず、使用者が自ら業務上災害に被災した労働者に療養補償を支払うことはほとんどない。そのため、第一審判決及び原判決の考え方によれば労基法19条1項のただし書き前段により解雇制限が解除される場合が極めて限定されるとの批判があった。

また、労災による傷病等級が1～3級の場合は、療養開始後1年6カ月経過時点で症状固定に至らなければ、傷病補償年金の支給決定が行われ（労災保険法12条の8第3項）、その後、療養開始後3年経過時点で労基法19条1項所定の解雇制限が解除されることとなる（同法19条）一方で、傷病等級が4級以下の場合は、傷病補償年金が支払われることがないため、第一審判決及び原判決の考え方によれば解雇制限が解除されないこととなり、その差を設けることが合理的ではないとの批判があった。

本判決の結論は、第一審判決及び原判決に対する実務界からの批判に応えたものとして、評価すべきものであると考える。厚生労働省によると、労災で3年以上療養している労災保険の受給者は平成26年3月時点で1万8227人いるとのことであり³、その中には会社に在籍し続けながら療養を続けている労働者も相当数いると思われる。また、近時問題となっている精神疾患による休業の場合も、3年を超えて療養を続ける者が多く認められる。これらの者について、復職の可能性を検討しないまま雇用関係を継続するのではなく、療養開始後3年経過時に復職可能性が認められない場合は解雇により雇用関係を終了することも可能となる。

なお、本判決が、解雇の有効性（労働契約法16条該当性）について判断するために本件を原審に差し戻しているように、労基法19条1項の解雇制限が解除されたとしても、直ちに解雇が有効となるものではなく、解雇には客観的合理的理由及び社会通念上の相当性が必要であることに留意する必要がある⁴。

以上

³ 平成27年6月9日付東京新聞

⁴ この点について、アールインベストメントデザイン事件（東京高裁平成22年9月16日判決）では、「打切補償の要件を満たした場合には、雇用者側が労働者を打切補償により解雇することを意図し、業務上の疾病の回復のための配慮を全く欠いていたというような、打切補償制度の濫用ともいうべき特段の事情が認められない限りは、解雇は合理的理由があり社会通念上も相当と認められることになるというべきである。」とされている。