

## —特集 4—

### 注目判例

# 労災保険を受給し療養している 場合でも、3年後に治癒しなければ、 労働基準法81条で定められた 打切補償の支払いによる解雇は可能 —最高裁による初判断

専修大学事件（最高裁二小 平27. 6. 8判決）

本件は、労災保険の療養補償給付等を受給し療養していた元職員が、労働基準法81条で定められた打切補償の支払いに伴い解雇されたのは不当だとして、解雇無効を求めた事案である。最高裁は、打切補償の有効性につき、1審（東京地裁）および2審（東京高裁）を覆し、労災保険を受給している場合でも、打切補償を支払えば解雇できるとの初判断を示した。

同条は、労災により療養中の労働者に対し、使用者が直接療養費を負担している場合には、療養開始後3年を経過しても治癒しないときに、平均賃金の1200日分の打切補償を支払えば解雇できるとしている。本件は、労災保険の保険給付が使用者による補償に代わるものであり、労災による解雇制限の適用除外に当たると判断しており、今後の企業実務に大きな影響を与えるものである。

ここでは、片山雅也弁護士に、本判決の概要と実務上の留意点について解説いただいた。



片山雅也（かたやま まさや） AVANCE LEGAL GROUP LPC 代表社員・弁護士

2004年旧司法試験合格。東京弁護士会所属。企業側労働問題、企業法務およびM & A関連法務など企業側の紛争法務および予防法務に主として従事する。近著に『労働紛争解決のための民事訴訟法等の基礎知識』『65歳全員雇用時代の実務Q & A』『トラブル防止のための就業規則』（いずれも労働調査会）等がある。

## 本判決の概要

### 労災で療養中の社員に対する解雇制限の適用除外要件

- ①使用者が直接療養費を負担している
- ②療養開始後3年を経過しても負傷または疾病が治癒しない
- ③平均賃金1200日分の打切補償を支払う

(労働基準法19条1項ただし書き、75条、81条より)

本判決では、①について、労災保険の給付を受けている場合も当てはまると判断  
 ※解雇に客観的合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるかはさらに審理を要するとし、原審（東京高裁）に差戻し

(労働契約法16条より)

## 1 事件の概要

### [1] 事件の要旨

本件は、業務上の疾病により休業し労働者災害補償保険法（以下、労災保険法）に基づく療養補償給付および休業補償給付を受けている原告Xが、被告Y学校法人から打切補償として平均賃金の1200日分相当額の支払いを受けた上で解雇された事案である。

Xは、労働基準法（以下、労基法）81条に基づき打切補償が可能となる同法75条所定の療養補償を受ける労働者に該当しないことから、本件解雇は、解雇制限の除外事由となる同法19条1項ただし書き所定の使用者が打切補償を支払う場合に該当するものではなく、同項に違反し無効であるなどと主張して、Y学校法人を相手に、労働契約上の地位の確認等を求めた。

### [2] 事実関係等の概要 [図表1]

学校法人であるYは、勤務する勤務員が業務上の事由等により疾病に罹患した場合などの災害補償に関し、労災保険法による給付以外にY学校法人の行う法定外補償等について、Y勤務員災害補償規程（以下、本件規程）を定めている。本件規程の内容の一部は[図表2]のとおりである。

Xは、平成9年4月1日にY学校法人との間で労働契約を締結して勤務していたが、14年3月ごろから肩凝り等の症状を訴えるようになり、15年3月13日、頸肩腕症候群（以下、本件疾病）に罹患しているとの診断を受けた。Xは、同年4月以降、本件疾病が原因で欠勤を繰り返すようになり、18年1月17日から長期にわたり欠勤した。

19年11月6日、中央労働基準監督署長は、15年3月20日の時点で本件疾病は業務上の疾病に当たるものと認定し、Xに対し、療養補償給付および休業補償給付を支給する決定を下した。これを受けてY学校法人は、同年6月3日以降のXの欠勤について、本件規程13条所定の業務災害による欠勤に当たるものと認定した。

Y学校法人は、21年1月17日、Xの18年1月17日以降の欠勤が3年を経過したが、本件疾病の症状にはほとんど変化がなく、就労できない状態が続いたことから、本件規程13条2号に基づき、Xを21年1月17日から2年間の休職とした。

23年1月17日に当該休職期間が経過したが、XはY学校法人からの復職の求めに応じず、Y学校法人に対し職場復帰の訓練を要求した。これを受けて、Y学校法人は、Xが職場復帰を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、本件規程9条所定の打切補償金として平均賃

金の1200日分相当額である1629万3996円を支払った上で、同月31日付でXを解雇するとの意思表示（以下、本件解雇）をした。

Y学校法人は、Xに対し、21年5月26日、23年10月21日および24年1月11日、本件規程に基づく法定外補償金として合計1896万506円を支払った。

## 2 これまでの経緯、概要 および争点

### [1] 経緯、概要

本件における1審（東京地裁 平24. 9.28判決）および2審（東京高裁 平25. 7.10判決）では、使用者自らの災害補償の負担ではなく、労災保険法に基づく保険給付である療養補償給付および休業補償給付を受けているXは、労基法81条（打切補償）所定の同法75条（療養補償）の規定によって補償を受ける労働者に該当しないとされた。

その結果、1審および2審では、本件における打切補償の支払いは、解雇制限の除外事由を定めた労基法19条1項ただし書き所定の「使用者が、第81条の規定によつて打切補償を支払う場合」に該当しないこととなり、同法19条1項本文所定の解雇制限は解除されない等として、本件解雇は同項に違反し無効であるとした。

これらの判決に対し、今回の最高裁判決（最高裁二小 平27. 6. 8判決）は、解雇制限に関する労基法19条1項の適用については、使用者が自ら災害補償の負担をした労働者だけではなく、労災保険法に基づく保険給付である療養補償給付を受ける労働者も労基法81条（打切補償）にいう労基法75条（療養補償）の規定によって補償を受ける労働者に含まれるとした。

その結果、最高裁では、Y学校法人は、労基法81条の規定による打切補償を行ったものとして、打切補償を支払った場合を解雇制限の除外事由とする同法19条1項ただし書きの規定により、本件

図表2 本件規程の内容の一部

- ①専任の勤務員が業務災害等により欠勤し、3年を経過しても就業できない場合は、勤続年数に応じた所定の期間を休職とする（13条）  
なお、上記①につき、本件規程13条は、2号において、勤続年数が満10年以上20年未満の者について、休職期間を2年と定めている。
- ②専任の勤務員が休職期間を満了してもなお休職事由が消滅しないときは、解職とする（14条3号）
- ③労災保険法に基づく休業補償等を受けている者のうちY学校法人から法定外補償金の支払いを受けている者が上記②の規定等に該当して解職となるときは、労働基準法81条の規定を適用し、平均賃金の1200日分相当額を打切補償金として支払う（9条）

図表1 事件の経過

平成9年4月1日	X・Y学校法人間で労働契約を締結
14年3月～	肩凝り等の症状を訴える
15年3月13日	頸肩腕症候群（以下、本件疾病）と診断を受ける
15年4月～	本件疾病が原因で欠勤を繰り返す
18年1月17日	長期にわたり欠勤
19年11月6日	中央労働基準監督署長は、15年3月20日の時点で本件疾病は「業務上の疾病」に当たると認定 Xに対し、療養補償給付および休業補償給付の支給を決定 上記の決定により、Y学校法人はXの6月3日以降の欠勤について、Y学校法人勤務員災害補償規程（以下、本件規程）13条所定の業務災害による欠勤に当たるものと認定
21年1月17日	欠勤3年経過 本件規程に基づき、Xは21年1月17日から2年間の休職
23年1月17日	2年の休職期間が経過 XはY学校法人からの復職の求めに応じず、Y学校法人に対し職場復帰の訓練を要求
23年10月24日	Y学校法人は本件規程所定の打切補償金として平均賃金の1200日分相当額である1629万3996円を支払う Y学校法人はXに23年10月31日付で解雇する旨を意思表示

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として、1審および2審の判断を覆した。

その上で、本件解雇の有効性に関する労働契約法（以下、労契法）16条該当性の有無等についてさらに審理を尽くさせるため、本件を原審である東京高裁に差し戻した。

## 【2】労基法の条文内容

本件における判決の流れや最高裁判決の内容を理解するためには、各法律の条文内容を正確に理解しておく必要がある。そこで、まずは労基法の条文内容について検討する。労基法の条文内容の一部は[図表3]に示した。

そもそも、使用者は、労働者が業務上疾病にかかる等した場合、療養のために休業する期間およびその後30日間は、解雇してはならないという解雇制限の規定が設けられている（19条1項本文）。ただし、この解雇制限については例外となる除外事由が定められており、使用者が81条の規定によって打切補償を支払う場合等については、この限りでないとして、当該解雇制限が適用されないことになる。

そこで、このように解雇制限が適用されないことになる使用者が81条の規定によって打切補償を支払う場合とは、どのような場合を意味するのか問題となる。

81条の内容を見ると、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または疾病が治らない場合には、使用者は、平均賃金の1200日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよいと規定されている。すなわち、75条の規定によって補償を受ける労働者であれば、使用者は一定の要件の下で、解雇制限の除外事由となる打切補償を行うことができるということになる。そこで、次に75条の内容が問題となる。

75条を見ると、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかった場合には、使用者は、その費用で必要な療養を行い、または必要な療養の費用を負担しなければならないと規定されている。

このように75条では「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」と規定されているため、その文言を形式的に解釈すると、あくまで使用者が自ら療養の費用を負担した場合のみ規定されているように読める。すなわち、75条を前提とし、解雇制限の除外事由となる打切補償を可能とする81条の労働者には、使用者が自ら療養の費用を負担した労働者のみ含まれ、労災保険法に基づく療養補償給付を受けている労働者は含まれないようにも読めるのである。

そのため、これらの労基法の条文の文言を形式的に解釈すると、使用者が自らの負担により災害

図表3 労基法の条文内容の一部

### ●19条1項（解雇制限）

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日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によつ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、この限りでない。

### ●75条1項（療養補償）

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。

### ●81条（打切補償）

第75条の規定によつ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、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。

補償を行っている場合に限り、75条を前提とする81条による打切補償が認められ、打切補償による解雇制限の例外が適用されることになる。一方、労災保険法に基づく療養補償給付がなされた場合には、使用者が自ら災害補償を負担したとはいえないとして、75条を前提とする81条による打切補償が認められず、打切補償による解雇制限の例外が適用されないようにも思える。

### [3] 労基法と労災保険法との関係

労基法19条、81条、75条の文言のみを形式的に解釈すると、以上のような解釈も考えられるが、その一方で、労災保険法では労基法第8章における使用者の災害補償義務に関する保険給付を規定している。そのため、本件における判決の流れや最高裁判決の内容を理解するためには、労基法と労災保険法の条文の関係も理解しておく必要がある。

そこで、本件における最高裁の判決内容の一部を示しつつ、労基法と労災保険法の条文の内容について説明する。労基法と労災保険法の条文内容の一部は[図表4]に示した。

労基法第8章では、使用者の災害補償義務を規定している。具体的には、75条において使用者の療養補償義務、76条において休業補償義務、77条において障害補償義務、79条において遺族補償義務、80条において葬祭料の支払い義務が定められている。

労災保険法12条の8第1項では、これら労基法75～77条まで、79条、80条の規定に対応する内容で、1号では療養補償給付、2号では休業補償給付、3号では障害補償給付、4号では遺族補償給付、5号では葬祭料が規定され、労基法の各条項において使用者が災害補償を行うべきものとされている事由が生じた場合に、労災保険法に基づく各号所定の保険給付が行われると規定されている。さらに、労基法84条1項では、労災保険法に基づいて当該各保険給付が行われる場合、使用者はその給付の範囲内において災害補償の義務を免

れると規定されている。

このような労基法および労災保険法の規定内容等に鑑みると、業務災害に関する労災保険制度は、使用者による災害補償に代わる保険給付を行う制度と考えることができる。

以上から、労災保険法に基づく保険給付の実質を検討すると、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と考えられる（三共自動車事件 最高裁三小 昭52.10.25判決）。そうすると、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労災保険法に基づく保険給付が行われている場合とで、取り扱いを異にすべきとは言い難いと考えられる。

その結果、解雇制限に関する労基法19条1項の適用に関しては、労災保険法に基づき療養補償給付を受けている労働者であっても、使用者自らの負担により災害補償が行われる場合と同様に、労基法75条（療養補償）の規定によって補償を受ける労働者に含まれるとして、その解雇についても同法19条1項ただし書き所定の打切補償による解雇制限の例外を適用できると考えることができる。

### [4] 争点

以上のとおり、本件における争点は、労基法における条文の文言の形式的な解釈を貫くか、労災保険法に基づく保険給付の実質を考慮するかという点にあるといえる。

すなわち、労基法における条文（同法19条、81条、75条）の文言を形式的に適用すると、解雇制限の例外が適用される場合は、あくまで使用者自らの負担により災害補償が行われる場合に限られ、労災保険法に基づく療養補償給付といった保険給付がなされている場合は使用者自らの負担により災害補償が行われていないものとして、解雇制限の例外が適用されないという結論になるように思われる。

一方、労災保険法に基づく保険給付の実質を考慮すると、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労災保険法に基づく保険給付が

図表 4 労基法と労災保険法の条文内容の一部

## ■ 労基法

## ● 75条 1項（療養補償）

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。

## ● 76条 1項（休業補償）

労働者が前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金の100分の60の休業補償を行わなければならない。

## ● 77条（障害補償）

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治つた場合において、その身体に障害が存するときは、使用者は、その障害の程度に応じて、平均賃金に別表第2に定める日数を乗じて得た金額の障害補償を行わなければならない。

## ● 79条（遺族補償）

労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、遺族に対して、平均賃金の1000日分の遺族補償を行わなければならない。

## ● 80条（葬祭料）

労働者が業務上死亡した場合においては、使用者は、葬祭を行う者に対して、平均賃金の60日分の葬祭料を支払わなければならない。

## ● 84条 1項（他の法律との関係）

この法律に規定する災害補償の事由について、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行なわれるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

## ■ 労災保険法

## ● 7条 1項（保険給付の種類）

この法律による保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 労働者の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡（以下「業務災害」という。）に関する保険給付
- 2 労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡（中略）に関する保険給付
- 3 二次健康診断等給付

## ● 12条の8 第1項（業務災害に関する保険給付の種類）

第7条第1項第1号の業務災害に関する保険給付は、次に掲げる保険給付とする。

- 1 療養補償給付
- 2 休業補償給付
- 3 障害補償給付
- 4 遺族補償給付
- 5 葬祭料
- 6 傷病補償年金
- 7 介護補償給付

## ● 12条の8 第2項（業務災害に関する保険給付の支給事由）

前項の保険給付（傷病補償年金及び介護補償給付を除く。）は、労働基準法第75条から第77条まで、第79条及び第80条に規定する災害補償の事由又は船員法（昭和22年法律第100号）第89条第1項、第91条第1項、第92条本文、第93条及び第94条に規定する災害補償の事由（同法第91条第1項にあつては、労働基準法第76条第1項に規定する災害補償の事由に相当する部分に限る。）が生じた場合に、補償を受けるべき労働者若しくは遺族又は葬祭を行う者に対し、その請求に基づいて行う。

行われている場合とで、その取り扱いを形式的に異にすべきではなく、労災保険法に基づく療養補償給付といった保険給付がなされている場合も、使用者自らの負担により療養補償が行われている場合と同様に、療養補償を受けている労働者として使用者による打切補償を認め、解雇制限の例外を適用すべきと考えることができる。

このように、①労基法の条文を形式的に適用することで、使用者の負担による療養補償と労災保険法に基づく療養補償給付は異なるものであることを強調するか、②労災保険法に基づく保険給付の実質を考慮して、使用者の負担による療養補償と労災保険法に基づく療養補償給付は実質的に異なることを強調するのが、主たる争点であるといえる。

### 3 判決のポイント

#### [1]原審の判断

##### (1)原審の要旨

原審は、次のとおり判断し、本件解雇は労基法19条1項に違反し無効であるとして、Xの労働契約上の地位の確認を求める請求を認容すべきとした。

労基法81条は、同法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または疾病が治らない場合に、打切補償を行うことができると定めており、労災保険法に基づく療養補償給付および休業補償給付を受けている労働者については何ら触れていないこと等からすると、労基法の文言上、労災保険法に基づく療養補償給付および休業補償給付を受けている労働者が労基法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該当するものと解するのは困難である。

したがって、本件解雇は、同法19条1項ただし書き所定の場合に該当するものとはいえず、同項に違反し無効であるというべきである。

#### (2)原審のポイント

このように、原審は労基法の文言を形式的に解釈することを貫くことにより、労災保険法に基づく療養補償給付および休業補償給付を受けている労働者は、使用者が災害補償を自ら負担している場合とは異なるとして、労基法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該当すると解釈することはできず、本件解雇に解雇制限の除外事由を定めた同法19条1項ただし書きを適用することはできないとした。

#### [2]最高裁の判断

これに対して、最高裁は原審の当該判断は是認することができないとし、その理由を次のとおりとした上で、本件を原審に差し戻した。

##### (1)労災保険法に基づく保険給付の実質

労災保険法は、業務上の疾病などの業務災害に対し迅速かつ公正な保護をするための労災保険制度の創設等を目的として制定され、業務上の疾病などに対する使用者の補償義務を定める労基法と同日に公布、施行されている。

業務災害に対する補償および労災保険制度については、労基法第8章が使用者の災害補償義務を規定する一方、労災保険法12条の8第1項が同法に基づく保険給付を規定しており、これらの関係につき、同条2項が、療養補償給付をはじめとする同条1項1～5号までに定める各保険給付は労基法75～77条まで、79条、80条において使用者が災害補償を行うべきものとされている事由が生じた場合に行われるものであると規定し、同法84条1項が、労災保険法に基づいて上記各保険給付が行われるべき場合には使用者はその給付の範囲内において災害補償の義務を免れると規定するなどしている。

また、労災保険法12条の8第1項1～5号までに定める上記各保険給付の内容は、労基法75～77条まで、79条、80条の各規定に定められた使用者

による災害補償の内容にそれぞれ対応するものとなっている。

上記のような労災保険法の制定の目的ならびに業務災害に対する補償に係る労基法およ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、労基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（前掲三共自動車事件）。

このように、労災保険法12条の8第1項1～5号までに定める各保険給付は、これらに対応する労基法上の災害補償に代わるものといえることができる。

### (2)解雇制限に関する労基法19条1項の適用

労基法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項ただし書き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、上記(1)のような労災保険法に基づく保険給付の実質および労基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、同項ただし書きの適用の有無につき取り扱いを異にすべきものとは言いがたい。

また、後者の場合には打切補償として相当額の

支払いがされても傷害また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きの適用の有無につき異なる取り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言い難い。

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基法19条1項の適用に関しては、同項ただし書き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)結論

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、労基法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いをすることにより、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である。

これを本件についてみると、Y学校法人は、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1200日分相当額の支払いをしたものであり、労基法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項ただし書き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えるべきである。

以上と異なる見解に立って、本件解雇が労基法19条1項に違反し無効であるとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨はこれと同旨をいうものとして理由があり、原判決は破棄を免れない。



そして、本件解雇の有効性に関する労契法16条該当性の有無等についてさらに審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。

#### (4)最高裁判決のポイント

このように最高裁は、労基法の条文の形式的な適用を否定し、労災保険法に基づく保険給付の実質を考慮したのである。

その結果、労基法において使用者の義務とされる災害補償は、労災保険法に基づく保険給付により実質的に行われているものとした上で、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労災保険法に基づく保険給付が行われている場合とで、同法19条1項ただし書き所定の解雇制限の例外の適用の有無について取り扱いを異にすべきではないとして、本件については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した。

## 4 原審と最高裁判決の影響

### [1]原審が実務に与えた影響

そもそも、使用者が労働者の災害補償を自らの負担で行い、その後打切補償を行う場合は、労基法81条の規定によって打切補償を支払うことができる場合に該当することは条文からも明らかである。そのため、このように使用者が災害補償を自らの負担で行っていたケースで、その後、使用者が打切補償を支払った場合、同法19条1項ただし書きの解雇制限の例外が適用されることは明らかであった。

しかし、労災保険制度が広く運用されている今日においては、労働者の業務災害は労災保険法に基づく保険給付がなされることがむしろ一般的であり、使用者が労働者の災害補償を自らの負担で行う場合は、実務上あまり見受けられない。そのため、労災保険法に基づく保険給付がなされている場合であっても、使用者自らが療養補償を負担する場合と同様に、打切補償の支払いをすること

によって、同法19条1項ただし書きの解雇制限の例外が適用されるか否かが実務上問題となっていた。

この点、労災保険法に基づく保険給付については、同法19条において、疾病などに係る療養の開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合等は、労基法19条1項の適用について、同法81条の規定により打切補償を支払ったものとみなされ、解雇制限の例外が適用されることは条文からも明らかであった[図表5]。

ただし、同法19条における傷病補償年金の支払いについては、そもそも障害の程度が傷病等級3級以上という重篤なものが予定されている。そこで、障害の程度がこのように重篤に至らないため、傷病補償年金が支給されている場合でなく、療養補償給付等がなされているような場合であっても、労基法19条1項の適用について、同法81条の規定により打切補償を行うことで、解雇制限の例外が適用されるか否かについても、実務上問題となった。

この問題について、1審および2審は、使用者が労働者の災害補償を自らの負担で行わず、労災保険法に基づく療養補償給付がなされている場合には、労基法81条の規定によって打切補償をすることはできず、同法19条1項ただし書きの解雇制限の例外は適用されないと判断した。そのため、これらの判決がなされた当時は、労働災害が生じても、使用者が労働者の療養を自らの負担で補償せず、労災保険法に基づく療養補償給付がなされ

図表5 労災保険法19条(労基法との関係)

業務上負傷し、又は疾病にかかった労働者が、当該負傷又は疾病に係る療養の開始後3年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又は同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合には、労働基準法第19条第1項の規定の適用については、当該使用者は、それぞれ、当該3年を経過した日又は傷病補償年金を受けることとなった日において、同法第81条の規定により打切補償を支払ったものとみなす。

ている場合には、労基法81条の規定によって打切補償をすることはできないことから、同法19条1項ただし書きの解雇制限の例外も適用できず、解雇できないと考えられるようになっていた。

すなわち、労働災害が生じた場合、傷病が重篤なものであって傷病補償年金が一定期間後に受け取れていれば、打切補償をすることによって解雇制限の例外を適用できるが、傷病が重篤ではなく傷病補償年金が支払われずに療養補償給付等にとどまる場合には、使用者は打切補償をすることはできず、解雇制限の例外を適用できないため、解雇できないと考えられるようになったのである。

## [2]最高裁判決が実務に与える影響

しかし、今回の最高裁判決により、使用者が労働者の療養を自らの負担で補償せず、傷病補償年金を受け取るような重篤な傷病でもない場合、すなわち労災保険法に基づく療養補償給付がなされているような場合であっても、労基法81条の規定によって打切補償を行うことができ、同法19条1項ただし書きの解雇制限の例外が適用されることが明らかになったのである。

そのため、昨今増加しているメンタルヘルス疾患などの労災による療養が長期にわたっている労働者を雇用する企業において、労災保険法に基づく療養補償給付がなされている場合、労基法81条の規定によって打切補償することで、同法19条1項ただし書きの解雇制限の例外を適用し、解雇が検討されることが予想されるなど、実務上少なからぬ影響が生じると考えられる。

## 5 実務上の留意点

### [1]最高裁判決の留意点

今回の最高裁判決では、Y学校法人のXに対する解雇が有効とまでは判断していない点に留意する必要がある。そもそも、最高裁は、本件では、

労基法19条1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判示したにすぎない。

すなわち、Xに対する解雇については、業務上負傷した場合等における解雇制限は適用されないが、解雇であることに変わりはない以上、本件解雇が労契法16条に違反し、解雇権を濫用したものの否かの判断が残っている。

そのため、その判断を原審に委ねるべく、最高裁判決では「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尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする」と判示されていることに注意が必要である。

### [2]打切補償による解雇の有効性

打切補償による解雇については、過労とストレスによる業務上の疾病を理由に自宅療養に入った労働者に対し、使用者が、休業補償として給料の6割を支給し、自宅療養に入ってから3年経過したところで労基法81条に基づく打切補償をして解雇した事案がある（アールインベストメントアンドデザイン事件 東京高裁 平22. 9.16判決）。

当該事案において裁判所は、「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える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」と判示している。

この判決によると、打切補償の要件を満たした場合には、打切補償制度の濫用ともいえるべき特段の事情が認められない限りは、解雇は有効と判断されることになる。

本件は東京高裁に差し戻されているため、東京高裁において労契法16条違反の有無がどのように判断されるのかが注目される。