

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第11回 東京地裁平成24年9月28日判決(学校法人専修大学事件)

[労働判例1062号5頁]



労働法制特別委員会委員 豊島 國史 (59期)

使用者が、労災で休職中の労働者に対する補償を労災保険給付に委ねていた場合、打切補償の支払(労基法81条)により労働者を解雇することはできない、使用者には休職中の労働者にリハビリ勤務を提供する法的義務はないとした事例。

第1 事案概要

労働者は、業務上疾病(頸肩腕症候群)により療養のため休職中で労災保険給付(療養補償給付、休業補償給付)を受けていた*1。

休職期間満了後、使用者が労働者に対し復職を可能とする客観的資料の提出を求めたところ、労働者はこれに応ぜず、むしろ使用者に対し復職が不可能であることを前提とした職場復帰の「訓練」としての「リハビリ就労」(職場復帰訓練)を要求した。

使用者は、労働者のリハビリ就労を受け入れず、職場復帰は不可能と判断して使用者の災害補償規程に基づき「労基法81条所定の打切補償」をしたうえで労働者を解雇した。

本件は、労働者が、本件解雇は労基法19条に違反するとしてその無効と、使用者のリハビリ就労拒否等は不法行為に該当するとして損害賠償請求をした事案である。

裁判所は、解雇は無効とし、不法行為の請求は棄却した。

第2 使用者・労働者の主張概要

1 解雇の有効性について

(1) 使用者の主張概要

労災保険法に基づく労災補償給付を受ける労働者は労基法81条の「(労基法)第75条の規定によって補償を受ける労働者」に該当し、使用者は平均賃金1200日分の打切補償を支払うことにより、労基法19条1項本文の解雇制限は解除される。本件解雇は、解雇権濫用に当たる事実もない。

(2) 労働者の主張概要

労災保険法上の療養補償給付を受けているだけの労働者は、労基法81条の「(労基法)第75条の規定によって補償を受ける労働者」に該当しない(したがって、労基法81条の規定による打切補償をすることはできず、労基法19条の解雇制限は解除されないため解雇は無効)。

2 不法行為に基づく損害賠償請求(リハビリ就労の要求を受け入れる法的義務)について

(1) 労働者の主張概要

仮に使用者が労働者のリハビリ就労を認めていれば、労働者は、徐々に体調を回復し、現在では通常どおりの勤務ができるようになっていたと考えられる。使用者は、労働者の職場復帰を阻害し、雇用契約上の働く権利を侵害した。

(2) 使用者の主張概要

使用者は、そもそも職場復帰の「訓練」としてのリハビリ就労を受け入れる義務を負うものではない。また、リハビリ就労の申出を受け入れていたならば、

*1: 本件においては、さらに、使用者の災害補償規程に基づいて使用者は労働者に対し労災保険法所定の保険給付額と通常支払う予定の給与及び賞与の合計額から所得税賦課率を控除した金額との差額を法定外補償金として支給した(支給合計金額は金1896万0506円)。また、使用者の災害補償規程に基づき、使用者は労働者に対し、日本私立学校振興・共済事業団の資格保全の関係から給与の20%を支給してきた(支給合計金額は金344万7160円)。

現時点において労働者が通常どおりの勤務をすることができるようになっていたということとはできず、それは単なる主観的な想像に過ぎない。

第3 解雇の有効性に関する争点 (労基法81条の解釈)の検討

1 判旨概要

労災保険法上の療養補償給付を受けているだけの労働者は、労基法81条の「(労基法)第75条の規定によって補償を受ける労働者」に該当せず、同法81条の打切補償により同法19条の解雇制限は解除されない。このように解しても、使用者に長期の負担を課すことにはならない。使用者の労働者に対する上乗せ補償の事実も考慮要素とはならない。

2 判決の理由と検討

(1) 労基法と労災保険法の関係

ア 判決の理由

労基法と労災保険法は並行して機能する独立の制度であるため、労基法81条の「(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」の範囲を拡張し、「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」と読み替えることは許されない。

イ 検討

判決は、労基法と労災保険法は「並行して機能する独立の制度」として、形式的な条文の適用をしている。労災保険法によって「給付が行われるべきものである場合においては」使用者は労基法上の補償責任を免れるため(労基法84条1項)、実務的には使用者が労基法75条に基づき療養補償をすることはあまりなく、したがって労基法81条による打切補償をできる事案はほとんどないとい

うことになってしまう。

(2) 使用者の災害補償規程に基づく「労基法81条所定の打切補償」

ア 判決の理由

使用者の災害補償規程に基づく給付は就業規則による補償の上乗せ給付にすぎないもので、あくまで私的自治の問題にとどまる。

イ 検討

本判決を前提とすると、使用者が打切補償できることを前提として法定外給付の制度設計をしている場合などには規程を変更することが必要な場合もあると思われる。その場合、就業規則の不利益変更該当する可能性に留意を要する(労働契約法9条、同10条)。

(3) 使用者の補償の長期化

ア 判決の理由

① 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)によって補償を受ける労働者」との関係では、当該使用者についての補償の長期化による負担の軽減を考慮する必要はない。

② 業務上の負傷等が原因で休業すれば、債務の本旨に従った履行の提供ができないのが通常であるから、使用者に履行不能の原因があるとしても、労働者が民法536条2項本文により賃金請求権を取得するための前提を欠き、使用者が、債務の本旨に従った労務の提供をしない労働者に対し賃金支払義務だけを負うという事態は基本的に発生しない。

イ 検討

①について判決は、「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」として「当該使用者についての補償の長期化による負担の軽減を考慮する必要はない」と述べている。即ち、使用者が労働者に対し打切補償することができなければ使用者は当該労働者の社会保険料を負担し続けなければならないことになるが、その「負担」について「軽減を考慮する必要はない」ということであろう。なお、労基署がむちうち症患者へ長期の労災補償給付を継続していたことが労基署の過失とされ、使用者が負担していた社会保険料相当額を損害とする使用者による国家賠償請求が認容された事案がある（都タクシー事件、京都地裁昭和52年10月28日判決 労働判例290号60頁）。

②について判決は、「使用者が、当該労働者から債務の本旨に従った労務の提供を受けていないにもかかわらず、当該労働者に対して賃金支払義務だけを負うという事態は基本的に発生しない」と述べている。即ち、本判決においては、解雇制限されていても賃金支払義務だけ負うことはないのだから使用者にとって酷ではないとの価値判断を前提としているものと思われる。しかし、東芝

（うつ病・解雇）事件（東京地裁平成20年4月22日判決 労働判例965号5頁、東京高裁平成23年2月23日 労働判例1022号5頁）においては、業務に起因する疾病（うつ病）により就労できなかった期間について民法536条2項による労働者の使用者に対する賃金請求が認容されており、本判決との平仄が問題となり得る。

第4 損害賠償請求に関する争点 （リハビリ就労の要求）の判旨概要

本件事案においては、使用者は労働者からのリハビリ就労の要求に応じるべき法的義務を負っておらず、かかる要求を拒否したとしても何ら法的注意義務に違反するものではないと判示された。

第5 最後に

本判決は、いずれの争点についても実務に与える影響は大きいと思われる。なお、本判決の結論は控訴審でも維持されたとのことである。

東弁のほん

『入門 労働事件』

【解雇・残業代・団交・労災】 = 新人弁護士 司君ジョブトレ中 =

東京弁護士会労働法制特別委員会若手部会 編 法律情報出版 3,500円（税込）

本書は、当会労働法制特別委員会の若手委員が、労働事件に熟練したベテラン委員らの協力を得て執筆した労働事件の実務本です。典型的な事件である解雇や残業代請求のほか、労働事件を多くこなした弁護士でもなかなか経験のない団交や労災への対応まで、幅広いタイプの労働事件の手続について掲載されています。また、解説では、一般的な知識に留まることなく、豊富な経験に基づいた多彩なノウハウが紹介されています。これから初めて労働事件を手がける方だけでなく、さらなる知識の充実を図りたいと考えている方にも、お薦めの1冊です。

