

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第35回 最高裁第二小法廷平成27年6月8日判決
(学校法人専修大学事件)(裁判所時報1629号15頁)
「休職期間満了後になされた打切補償による解雇の有効性」

労働法制特別委員会委員 中村 新 (56期)



1 事案の概要

(1) 採用から最初の退職に至る経緯

原告(X)は平成9年に被告(Y)の職員として採用されたが、平成15年3月に頸肩腕症候群に罹患しているとの診断を受け、同年6月3日以降欠勤が続いた。

Xは私傷病休職を経て平成17年5月に復職したが、同年12月、完治していない同疾患により業務に従事することが不可能になり、平成18年1月17日から長期欠勤を余儀なくされ、平成19年3月31日、いったんYを退職した。

(2) 労災認定から復職、解雇に至る経緯

平成19年11月6日、中央基準監督署長は、Xの疾患は平成15年3月20日時点で業務上のものであると認定し、Xに対し、労災保険給付である療養補償給付(労災保険法12条の8第1項1号、同法13条)及び休業補償給付(労災保険法12条の8第1項1号、同法14条)の支給を決定した(なお、傷病等級1号から3号には該当しなかったため、労災保険法12条の8第1項6号及び同法18条が規定する傷病補償年金までは支給されていない)。

これを受け、YはXの退職を取り消し、退職日に遡ってXを総務部付として復職させるとともに、以前の欠勤を、Yが定める「Y勤務員災害補償規程」(以下「Y災害補償規程」という)所定の労働災害による欠勤に当たると認定した。しかし、平成21年1月17日に至ってもXが就労できない状態が継続したため、YはXを、Y災害補償規程が定める2ヶ年の業務災害休職に改めて付した。

その後Xは、一定の注意・配慮のもとで就労可能との診断書をYに提出し、職場復帰訓練としてのリハビリ就労を目的とする復職を求めたが、Yは産業医の報告をもとに、Xの復職は不可能と判断した。

その後もYはリハビリ就労を要求したが、休職期間満了後の平成23年10月24日、YはXの職場復帰は不可能と判断し、Y災害補償規程に基づき、労基法81条を準用して平均賃金の1200日分相当額である1629万円余円を打切補償金として支給するとともに、同月31日付でXを解雇する旨の意思表示を行った(なお、Yは、打切補償金以外に、Y災害補償規程に基づく法定外補償金として計1896万円余円をXに支払っている)。

Xは訴訟において、本件解雇は労基法19条1項に違反し無効であると主張した。

2 争点

労基法19条1項本文は、業務上の疾病等により休業中の労働者の解雇を制限しているが、同項ただし書は、使用者が自らの負担で同法75条が定める療養補償を行った場合には、同法81条に基づき打切補償を行うことを条件として解雇制限を解除する旨定めている。

本件は、労災保険給付である療養補償給付及び休業補償給付により使用者が療養補償を行っている場合であるが、この場合も、打切補償により解雇制限を解除しうるか。

労災保険法は、傷病等級1～3級に該当し傷病補償年金が支給される労働者については打切補償を支払ったものとみなしているが(同法19条)、療養補償

給付等の支給を受けるに止まるXのようなケースについては規定がないため問題となった。

3 第一審及び控訴審の判断

第一審判決は、打切補償制度の趣旨は補償の長期化によって使用者の負担を軽減することに重点があるが、労災保険の療養補償給付を受ける労働者との関係ではかかる負担を考慮する必要がないこと、傷病補償年金の支給対象となる傷病等級3級以上の者が職場復帰の見込みがないのに対し、それ未満の傷病等級に該当する労働者については職場復帰の可能性が残されているのが通常であろうから、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となどを理由とし、本件解雇は労基法19条1項本文の解雇制限に違反し、無効であると結論した。

控訴審も、療養補償給付等を受けるに止まる労働者を打切補償による解雇制限解除の対象とすることが文理上困難であること、使用者は雇用関係が継続する限り社会保険料等を負担しなければならないが、症状が未だ固定せず回復する可能性がある労働者について解雇制限を解除せず職場復帰の可能性を維持して労働者を保護するという制度趣旨からしてかかる負担は不合理とはいえないことなどを理由とし、第一審の結論を維持した。

4 上告審の判断とその理由

しかし、上告審は、第一審及び控訴審の判断を覆し、労災保険制度は労基法上の災害補償義務の存在

を前提としてそれを保険給付の形で補完するものと位置づけて両者の密接な関連性を重視する立場から、①労災保険給付が行われている場合には労基法上使用者の義務とされている災害補償が実質的に行われているものといえるので、労基法19条1項ただし書の適用の有無につき取り扱いを異にすべきものとはいえないこと、②労働者は打切補償が行われた後も疾病等が治るまでの間は必要な療養補償給付等を受けることができるので、労働者の利益保護を欠くことになるともいえないことを理由として労基法19条1項ただし書の適用を肯定した。

そのうえで、「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した。

5 まとめ

本件は、労災保険給付（療養補償給付等）を受けていた場合の打切補償による解雇制限解除の解釈につき、最高裁として決着をつけたものである。

差戻審では、使用者が打切補償のほか法定外補償金として高額の金銭を支払っている事実（使用者側に有利と評価されうる事実）、一定の条件のもと就労が可能であるという医師の診断書を添えて労働者がリハビリ就労を求めたにもかかわらず使用者がこれを拒否した事実（使用者側に不利と評価されうる事実）などが、解雇権濫用法理（労働契約法16条）の適用をめぐって緻密に評価されるのではないだろうか。