

平成27（2015）年6月29日

専修大学事件（最二小判平成27年6月8日）について

会員弁護士 五<sup>い</sup>三<sup>み</sup>智仁（第二東京）

第1 事案の概要

- 1 X（被上告人）は、平成9年4月1日に学校法人Y（上告人）との間で労働契約を締結してYにおいて勤務していたが、平成15年3月13日、頸肩腕症候群（本件疾病）に罹患しているとの診断を受け、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、平成18年1月17日から長期にわたり欠勤した。
- 2 平成19年11月6日、所轄労働基準監督署長は、平成15年3月20日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、療養補償給付及び休業補償給付を支給する旨の決定をした。これを受けて、Yは、年休消化後の平成15年6月3日以降のXの欠勤について、Yの勤務員災害補償規程（本件規程）所定の業務災害による欠勤に当たるものと認定した。
- 3 Yは、平成21年1月17日、Xの平成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ていたことから、本件規程に基づき、Xを平成21年1月17日から2年間の休職とした。
- 4 平成23年1月17日に上記休職期間が満了したが、Xは、Yからの復職の求めに応じず、Yに対し職場復帰の訓練を要求した。Y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、本件規程に基づき打切補償金として平均賃金の1200日分相当額1629万3996円を支払った上で、同年10月31日付でYを解雇する旨の意思表示（本件解雇）をした。なお、Yは、Xに対し、本件解雇の前後にわたり、本件規程に基づく法定外補償金として合計1896万0506円を支払った。
- 5 Xは、Xが労基法81条所定の「第75条の規定によって補償を受ける労働者」に該当せず、本件解雇は同法19条1項本文に違反し無効であるとして、労働契約上の地位の確認、不当解雇等を理由とする損害賠償及びこれに係る遅延損害金の支払を求めて提訴した。

第一審判決（東京地判平成24年9月28日労経速2163号3頁、労判1062号5頁）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、同法75条の規定により使用者からその費用をもって療養補償等の災害補償を受けている労働者のみに限定され、労災保険法に基づく療養補償給付等を支給されていたX

はこれに該当せず、本件解雇には同法 19 条 1 項ただし書の適用がないとして、X の地位確認請求を認容した（損害賠償請求は棄却）ため、Y が控訴した。控訴審（原審）判決（東京高判平成 25 年 7 月 10 日労経速 2189 号 3 頁，労判 1076 号 93 頁）も、第一審と同様の理由により Y の控訴を棄却したため、Y が上告した。

## 第 2 判旨

原判決を破棄，差戻

- 1 ①労災保険法は、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、使用者の災害補償義務を定める労基法と同日に公布、施行されていること、②労基法第 8 章が使用者の災害補償義務を規定する一方で、労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号乃至 5 号が療養補償給付を始めとする各保険給付を規定し、これらの関係につき労災保険法 12 条の 8 第 2 項が、各保険給付は、労基法 75 条以下において使用者が災害補償を行うべきとされている事由が生じた場合に行われるものであることを規定するとともに、労基法 84 条 1 項は、労災保険法に基づき各保険給付が行われるべき場合に使用者の災害補償義務の免責を規定していること、③労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号乃至 5 号に定める各保険給付の内容は、労基法 75 条以下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こと、からすると、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り（最三小判昭和 52 年 10 月 25 日）、労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号乃至 5 号に定める保険給付は、これに対応する労基法上の災害補償義務に代わるものということができる。
- 2 労基法 81 条の打切補償は、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、労基法 19 条 1 項ただし書においてこれを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。
- 3 1 によれば、労基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なさ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、(ア)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、(イ)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とで、労働基準法 19 条 1 項ただし書の解雇制限除外事由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、(イ)の場合には打切補償として相当額の支払がされても、疾病等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なされることなども勘案すれば、(ア)の場合と比べて労基法 19 条 1 項ただし書の解雇制限除外事由の適用の有無につき異なる取扱いがなされなければ労働者の保護を欠くことになるものともいえない。

- 4 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、同項ただし書が打切補償の根拠規定として掲げる同法 81 条にいう「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者」に含まれる。
- 5 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、使用者は、当該労働者につき、労基法 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。
- 6 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から、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。

### 第3 論点

- 1 労災保険法に基づく療養補償給付（労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号、13 条）を受けている労働者が、労基法 81 条の「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者」に該当し、療養開始後 3 年を経過しても疾病等が治らない場合に、打切補償を行うことによって解雇制限が解除されるか（労基法 19 条 1 項ただし書）。
  - ① 労基法の災害補償と労災保険法に基づく保険給付との関係
  - ② 打切補償（労基法 81 条）による解雇制限解除（同法 19 条 1 項ただし書）の趣旨
  - ③ 労災保険法に基づき療養補償給付等が行われている労働者に対する保護の考え方（傷病補償年金を受給できるような症状が重篤な労働者との対比（労災保険法 19 条の捉え方））
- 2 本件解雇が解雇権濫用に当たるか（差戻審における解雇権濫用の判断予測）

### 第4 検討

労災保険法に基づき療養補償給付を受ける労働者も労基法 81 条の「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者」に該当する、との判断は妥当である（下記 1）。しかし、高裁に差し戻すまでもなく、自判すべきではなかったか（下記 2）。

- 1 労災保険法に基づく療養補償給付等を受けている労働者が、労基法 81 条の「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者」に該当し、打切補償を行うことによって解雇制限が解除されるか
  - (1) 労基法の災害補償と労災保険法に基づく保険給付との関係について  
第一審判決及び控訴審判決は、労基法 81 条の「第 75 条の規定によって補償を受ける」との文言をきわめて形式的かつ限定的に捉え、労基法 75 条の療養補償で

はなく、労災保険法に基づく療養補償給付等を受けている労働者については、法は打切補償について何ら触れていないことを理由に、労災保険法に基づく療養補償給付等を受けている労働者が労基法 81 条の「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者」に該当すると解することは困難である、とした。

これは、本最高裁判決が指摘する前記①②③から、労災保険給付と災害補償が法的に同性質の給付であるという実質を見失っているといえる。

使用者の災害補償がこれと同性質の給付である労災保険によってなされている以上、労災保険法に基づく療養補償給付を受給する労働者も、労基法 81 条の「第 75 条の規定によって補償を受ける労働者」と変わりはないのであって、同条の文言上、使用者が災害補償義務を自ら履行している場合に限定して解釈する必然性はまったくない。

## (2) 打切補償による解雇制限解除の趣旨

第一審判決・控訴審判決は、打切補償（労基法 81 条）による解雇制限解除（同法 19 条 1 項ただし書）の趣旨を「補償の長期化による使用者の負担軽減」として、労災保険法に基づく療養補償給付等がなされている場合には使用者に直接的な「経済的負担」が生じないので、解雇制限解除を認める必要がない、と結論づけている。これに対し、本最高裁判決は、同様に「補償の長期化による使用者の負担軽減」を解雇制限解除の趣旨であるとするものの、労災保険給付と災害補償が法的に同性質の給付であるという実質から、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、解雇制限解除の適用について取扱いを異にすべきものとはいえない、とする。本最高裁判決は、第一審判決、控訴審判決とは異なり、使用者の「負担」について、労基法に基づく災害補償義務の履行に伴う使用者の直接的な「経済的負担」に限定していないように思われる。

## (3) 労災保険法に基づき療養補償給付等が行われている労働者に対する保護の考え方（傷病補償年金を受給できるような症状が重篤な労働者との対比（労災保険法 19 条の捉え方））

労災保険法 19 条は、「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取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。」と規定する。控訴審判決は、この規定を、傷病補償年金の支給対象となる傷病等級 1 級ないし 3 級の「常態として労働不能となる症状が重篤な労働者」については雇用契約の解消を認めるが、症状がそれに至らない場合（すなわち、症状が重篤ではないため、傷病補償年金の受

給には至らず、療養補償給付等の受給継続にとどまる場合)には復職の可能性を維持して労働者を保護しようとする趣旨であるとして、後者の場合に打切補償による解雇制限解除を認めないとの解釈を導いた(第一審判決も同旨)。

たしかに、労災保険法には、制定当初、労働基準法の打切補償に対応するものとして打切補償費についての定めが置かれていたが、昭和35年改正法により打切補償費が廃止され、長期傷病者補償が新設されたことに伴い、「長期傷病者補償を受けることとなった場合には、打切補償を支払ったものとみなす」との調整規定が置かれ、それが現行の労災保険法19条に至っている。しかし、この調整規定は「労災保険法が打切補償費を定めていた当時は、それが支給されれば、同一事由を定める労基法81条の打切補償を使用者が行ったものと当然みなされたが、その後、労災保険法による打切補償費が修正され、長期療養者に対する補償が拡充されたことに伴い、拡充された補償(現在では傷病補償年金がこれに該当する。)がなされた場合にのみ使用者が労基法81条の打切補償を行ったものとみなすようになった」というものに過ぎない(現行法において、傷病補償年金の支給対象とならない労働者に対し、使用者が自らの費用負担によって労基法81条の打切補償を行うことを禁ずるものではない)。控訴審判決は、労災保険法19条は、所定の要件が満たされた場合に、単に労基法81条所定の打切補償が支払われたものとみなされるのみならず、労基法「第75条の規定によって補償を受ける労働者」に対して使用者が打切補償を支払ったものとみなされ、かつ、「みなし」はこの場合に限定されると述べているが、この点は、立法の経緯を無視した明らかな誤解である。

なお、本最高裁判決は、この労災保険法19条の捉え方については、特段触れていない。

## 2 本件解雇が解雇権濫用に当たるか(差戻審における解雇権濫用の判断予測)

本件では、Xが平成18年1月17日以降3年間欠勤した(したがって、本件規程がなければ、労基法19条1項ただし書により、Yはこの時点で打切補償を支払ってXを解雇できた。)のに引き続き、Yは、本件規程に基づく休職としてさらに2年間の猶予を与えており、それでもXが職場復帰できないことから、打切補償金1629万3996円を支払って平成23年10月24日に本件解雇を行ったという経緯があり、さらに、Yは、Xに合計1896万0506円もの多額の法定外補償金を支払ったという事情もある。労災保険法に基づき療養補償給付を受ける労働者について、使用者が打切補償を行うことにより、労基法19条1項ただし書により解雇制限が解除されると解する以上、前記のような経緯、事情、及び下記アールインベストメントアンドデザイン事件判決に照らせば、本件解雇には、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当性が認められ、解雇権の濫用には当たらないというべきであろう。

本最高裁判決において破棄自判によりXの請求を棄却すべきだったと思われると

ころであり、今後の差戻審ではこの判断が速やかに示されることが期待される。

なお、打切補償制度の濫用といえる特段の事情のない限り、解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であるとした裁判例として、アールインベストメントアンドデザイン事件についての東京高判平成 22 年 9 月 16 日判タ 1347 号 153 頁がある。

## 第5 参考文献（第一審、控訴審判決の評釈等）

山口浩一郎・季刊ろうさい 2013 年冬号 VOL. 16 14 頁

原昌登・ジュリスト 1468 号 110 頁

北岡大介・季刊労働法 2013 年秋季 242 号 189 頁

加藤智章・TKC ローライブラリー 新・判例解説 Watch 労働法 No.57

道幸哲也, 和田肇・日本労働研究雑誌 640 号 8 頁

緒方桂子・労働法律旬報 1812 号 11 頁

五三智仁・経営法曹 177 号 6 頁

倉重公太郎・経営法曹 181 号 23 頁以下