

POINT 労災保険給付の受給労働者に打切補償を支払って行った解雇は有効か

【あらまし】

- ①Aは平成9年にB大学の教務部入試事務課に配属されたが、平成14年3月頃から肩こり等の症状を訴えるようになり、翌平成15年3月には「頸肩腕症候群」と診断された（本件疾病）Aは同年15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、B大学は平成16年6月には、就業規則の私傷病による「欠勤」としてAを1年間の「休職」に付した。
- ②平成19年11月、中央労働基準監督署は、平成15年3月の時点でAの本件疾病は「業務上の疾病」に当たるものと認定し（本件労災認定）前記欠勤中のAに対し、労災保険給付（療養補償給付、休業補償給付等）の支給を決定した。これを受けB大学は、前記平成19年3月付けの退職を取り消し、同日に遡ってAを復職させた。
- ③一方、B大学は前記平成15年6月以降の欠勤・休職について、本件に当たると認定した。
- ④平成21年1月Aの平成18年1月からさらに「2ヵ年」業務災害「休職」に付した。
- ⑤平成23年1月が経過したが、B大学の判断によれば、Aの復職は不可能と思われた。これにより、本件業務災害・休職は本件業務災害補償規程14条所定の「休業期間を満了しても、なお休業事由が消滅しないとき」に該当すると判断し、解雇を決定した。
- ⑥これに対し、Aは、本件解雇は労働基準法19条1項本文に違反し無効であるとして地位の確認を求めて訴訟を提起した。

【結果】

Aは、労基法81条規定の「第75条の規定（療養補償）によって補償を受ける労働者」には該当せず、よって、解雇制限は解除されず、解雇は

無効であるとした。

【解説】

本事例は、B大学作成の本件災害補償規程に基づいて解雇の意思表示をしていますが、労基法19条の規定等と同じものですから、以下労基法の解釈として解説します。

本件は長期の療養で欠勤、休職している労働者がいる場合、どのような要件のもとで解雇が可能かという問題の1つであり、労災保険給付を受けているにすぎず、労基法75条の療養補償を受けていない労働者に対し、労基法19条但し書きの規定によって、打切補償を支払って解雇できるかという問題です。

労災保険の給付体系と労基法の補償体系とは、使用者の補償責任の法理を共通の基盤としつつも、基本的には、並行して機能する独立の制度であると解するのが相当であるから、「労災保険給付を受けている労働者」と「労基法上の災害補償を受けている労働者」を同一視する必然性はない。労災保険法19条は、業務上負傷し、または疾病にかかった労働者が、当該負傷または疾病にかかる療養の開始後、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には、労基法81条による打切補償を支払ったものとみなし、労基法19条1項本文の解雇制限は解除されるのに対し、療養補償給付に関しては、明文の規定をおいていません。

【アドバイス】

本判決によれば、長期の療養で欠勤・休職している労働者を解雇する場合、労災保険給付の支給を受けているというだけでは「打切補償」の制度を適用できず、労基法上の療養補償を受けていない限り、その解雇は無効ということになります。ただ、労基法と労災保険法との関係は大変複雑ですので、監督官庁への相談をお勧めいたします。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>