平成２５年（受）第２４３０号　地位確認等請求反訴事件
平成２７年６月８日　第二小法廷判決

主　　文

原判決を破棄する。

本件を東京高等裁判所に差し戻す。

理　　由

上告代理人宮岡孝之ほかの上告受理申立て理由について

１　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」という。）に基づく療養補償給付及び休業補償給付を受けている被上告人が，上告人から打切補償として平均賃金の１２００日分相当額の支払を受けた上でされた解雇につき，被上告人は労働基準法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せず，上記解雇は同法１９条１項ただし書所定の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，上告人を相手に，労働契約上の地位の確認等を求める事案である。

２　原審の確定した事実関係等の概要は，次のとおりである。

(1)　学校法人である上告人は，上告人に勤務する勤務員が業務上の事由等により疾病にり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上告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」という。）を定めている。

本件規程には，上告人において，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旨

の規定（１３条），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，解職とする旨の規定（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上告人から法定外補償金の支払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旨の規定（９条）がある（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)　被上告人は，平成９年４月１日に上告人との間で労働契約を締結して上告人において勤務していたが，同１４年３月頃から肩凝り等の症状を訴えるようになり，同１５年３月１３日，頸肩腕症候群（以下「本件疾病」という。）にり患しているとの診断を受けた。被上告人は，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，平成１８年１月１７日から長期にわたり欠勤した。

(3)　平成１９年１１月６日，中央労働基準監督署長は，同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，被上告人に対し，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，上告人は，同年６月３日以降の被上告人の欠勤について，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。

(4)　上告人は，平成２１年１月１７日，被上告人の同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１３条２号に基づき，被上告人を同２１年１月１７日から２年間の休職とした。

(5)　平成２３年１月１７日に上記の休職期間が経過したが，被上告人は，上告

人からの復職の求めに応じず，上告人に対し職場復帰の訓練を要求した。これを受けて，上告人は，被上告人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日付けで被上告人を解雇する旨の意思表示（以下「本件解雇」という。）をした。

(6)　上告人は，被上告人に対し，平成２１年５月２６日，同２３年１０月２１日及び同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１８９６万０５０６円を支払った。

３　原審は，上記事実関係等の下において，要旨次のとおり判断し，本件解雇は労働基準法１９条１項に違反し無効であるとして，被上告人の労働契約上の地位の確認を求める請求を認容すべきものとした。

労働基準法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又は疾病が治らない場合において，打切補償を行うことができる旨を定めており，労災保険法に基づく療養補償給付及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，労働基準法の文言上，労災保険法に基づく療養補償給付及び休業補償給付を受けている労働者が労働基準法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ことは困難である。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。

４　しかしながら，原審の上記判断は是認することができない。その理由は，次のとおりである。

(1)　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

するための労働者災害補償保険制度（以下「労災保険制度」という。）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働基準法と同日に公布，施行されている。業務災害に対する補償及び労災保険制度については，労働基準法第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，療養補償給付を始めとする同条１項１号から５号までに定める各保険給付は労働基準法７５条から７７条まで，７９条及び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旨を規定し，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旨を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号から５号までに定める上記各保険給付の内容は，労働基準法７５条から７７条まで，７９条及び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並びに業務災害に対する補償に係る労働基準法及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，労働基準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，使用者の労働基準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（最高裁昭和５０年（オ）第６２１号同５２年１０月２５日第三小法廷判決・民集３１巻６号８３６頁参照）。このように，労災保険法１２条の８第１項１号から５号までに定める各保

険給付は，これらに対応する労働基準法上の災害補償に代わるものということができる。

(2)　労働基準法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及び労働基準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，同項ただし書の適用の有無につき取扱いを異にすべきものとはいい難い。また，後者の場合には打切補償として相当額の支払がされても傷害又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の適用の有無につき異なる取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いい難い。

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働基準法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)　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，労働基準法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ものと解するのが相当である。

５　これを本件についてみると，上告人は，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被上告人が療養開始後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日分相当額の支払をしたものであり，労働基準法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うべきである。

６　以上と異なる見解に立って，本件解雇が労働基準法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。

よって，裁判官全員一致の意見で，主文のとおり判決する。

（裁判長裁判官　鬼丸かおる　裁判官　千葉勝美　裁判官　小貫芳信　裁判官　山本庸幸）