

## 【テーマ】 打切補償金を支払ったうえでの解雇の効力

＜事件の概要＞ 法人の従業員Aは、業務上の疾病により休業し、労災保険法に基づく療養補償を受けていたが、療養開始後3年を経過しても疾病が治らず復職できなかったことから、法人は労働基準法に基づく打切補償金を支払った上でAを解雇した。Aはこれを不服とし、当該解雇は無効であるとして提訴した。

＜裁判所の判断＞ 労災保険法の療養補償を受ける労働者であっても、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、労働基準法による療養補償を受ける労働者の場合と同様に、使用者は、打切補償を行うことにより、解雇制限の解除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として、Aの主張を認めた原判決を破棄した（学校法人専修大学事件・最判平成27.6.8）。

### 【解説】

- 労働基準法では、使用者は、労働者が業務上負傷したり疾病にかかったりした場合、療養のために休業する期間及びその後30日間は解雇してはならないとされています（19条1項本文）。一方で、使用者が負担する療養補償（75条）により労働者が必要な療養を行い、療養開始後3年を経過しても疾病等が治らない場合において、使用者は平均賃金の1200日分の打切補償金（81条）を支払えば、解雇制限の適用がなくなります（19条1項ただし書）。
- しかし実務上は、業務上疾病にかかったりした場合、労働者には労働基準法による補償に代えて労災保険法による補償が行われるのが通例です。  
この事件では、この2つの補償が同一視でき、労災保険法による補償を受ける者にも労働基準法19条1項ただし書の規定が適用されるかどうか争点となりましたが、上記判決は、それを肯定しました。
- その理由として、まず、使用者の義務とされている災害補償と労災保険法に基づく保険給付との間に取扱いを異にすべき理由がないこと、また、打切補償が行われても、労災保険法の給付を受けている場合は、障害又は疾病が治るまでの間は引き続き必要な療養補償が行われることなどから、労働者の利益の保護を欠くともいい難いことを挙げました。
- ただし、解雇制限が適用されなくなっても、直ちに解雇が有効になるものではなく、解雇権濫用法理に照らした有効性が必要であることには注意してください。つまり、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない解雇の場合は、たとえ打切補償を行っていても、無効と判断されます（労働契約法16条）。
- 本判決では、上記のように解雇制限に当たらないと判断した上で、本件解雇の有効性について更に審理を尽くさせるため、差し戻しました。差し戻し審判決では、Aの労務提供の不能などを認めて、客観的に合理的な理由があるとし、かつ、解雇までの間において、法人が復職に向け一定の努力をするなど、疾病の回復のための配慮を全く欠いていたというような特段の事情もないため、解雇は社会通念上も相当と認められるとして、解雇は有効と判断されました（同事件・東京高判平成28.9.12）。

### 【ポイント】

- 労災保険法による療養補償を受ける労働者であっても、療養開始後3年を経過しても疾病等が治らず打切補償金を支払った場合は、労働基準法上の解雇制限は解除される。
- ただしその場合でも、解雇の有効性は解雇権濫用法理に照らして判断される。