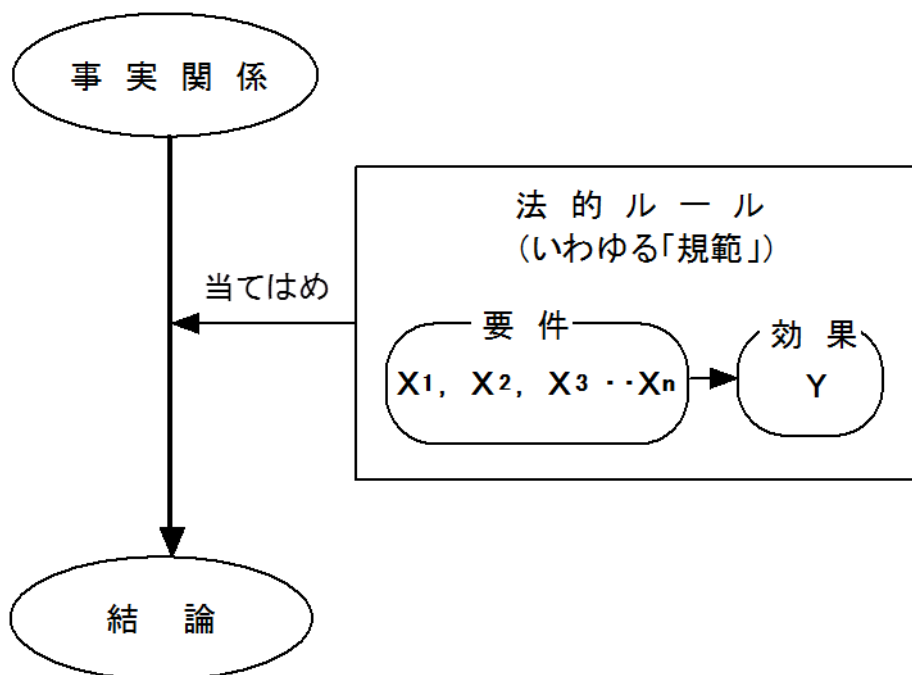


最近の労働事件の最高裁判例について ～適正な労務管理のために求められることとは～

森戸 英幸（慶應義塾大学教授）

はじめに

法的三段論法とは？



山川・森戸編『判例サムアップ労働法』（弘文堂）より

- ① 紛争を解決するための法的ルール（規範）を確定
- ② 証拠等により認定された事実関係を当てはめ
- ③ 結論を下す——要件充足すれば効果発生

1 阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第2）事件・最判平成26.1.24 労判1088号5頁

【事案の概要】

派遣会社Y社から旅行会社A社に派遣されていた海外旅行の派遣添乗員Xによる未払い残業代請求事件。Xの従事する派遣添乗業務が事業場外労働のみなし制の適用対象となるか否かが争点となった。地裁は適用対象となるとした（ただし時間外割増賃金の未払分があるとして請求一部認容）が、高裁がそれを覆したためY社が上告。

【判旨】上告棄却

「本件添乗業務は、旅行日程が……その日時や目的地等を明らかにして定められること
によって、業務の内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られている」

・ツアー開始前：Y社は、添乗員に対し、パンフレットや最終日程表等で具体的な目的地及びその場所において行うべき観光等の内容や手順等を示すとともに、マニュアルにより具体的な業務の内容を示し、これらに従った業務を行うことを命じている

・ツアー実施中：添乗員は、携帯電話の電源を常時オンにしておき、参加者からクレームが生じ得る旅行日程の変更が必要となった場合にはY社に報告して指示を受ける義務がある

・ツアー終了後：Y社は、添乗員に対し、旅程の管理等の状況を具体的に把握することができる添乗日報により、業務遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めている。報告の内容については、ツアー参加者のアンケートや関係者への問合せでその正確性を確認できる

「これらによれば、本件添乗業務について、Y社は、添乗員との間で、あらかじめ定められた旅行日程に沿った旅程の管理等の業務を行うべきことを具体的に指示した上で、予定された旅行日程に途中で相応の変更を要する事態が生じた場合にはその時点で個別の指示をするものとされ、旅行日程の終了後は内容の正確性を確認し得る添乗日報によって業務の遂行の状況等につき詳細な報告を受けるものとされているといえることができる。

以上のような業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗員との間の業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると、本件添乗業務については、これに従事する添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない」

【判決のポイント】

・事業場外労働のみなし制：労基法38条の2第1項「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」

・事業場外みなしに関する最高裁の初めての判断だが、明確な「規範」は示されず

・高裁では「社会通念に従って判断すると、使用者の具体的な指揮監督が及ばないと評

働され、客観的にみて労働時間を把握することが困難である例外的な場合」とされていた→指揮監督が及ぶかどうかと、労働時間を算定し難いかどうかは別の話では？～それで規範は引っ込めた？

・個人的には微妙・・・これだと「算定し難い」ケースは皆無では？どんな業務でも、仮にアンケートがなくても、客先など立ち寄り先に聞いて回れば業務遂行状況は把握できるはず

・そもそもが携帯電話もない時代の規定、今後は立法での対処も必要なのでは？

2 東芝（うつ病）事件・最判平成 26.3.24 労判 1094 号 22 頁

【事案の概要】

1 鬱病に罹患して休職し休職期間満了後に Y 社から解雇された X が、鬱病は過重な業務に起因するものであり解雇は無効であるとして、安全配慮義務違反あるいは不法行為に基づく休業損害や慰謝料等の損害賠償、及び（休業損害と選択的併合の関係にある）未払賃金の支払いなどを求めた。

2 X は最終的には労災申請が認められ休業補償給付を受給することとなったため、受給済みの傷病手当金の一部を健康保険組合に返還した。しかし休業補償給付が出ていなかった期間についての傷病手当金（1 年分、約 367 万円）は返還していなかった。

3 高裁は、安全配慮義務違反等を認定するとともに、雇用上の地位確認、未払賃金請求、治療費・慰謝料請求などについては認容。しかし損害額算定に際しては以下の①～③のように判断、その結果休業損害に係る損害賠償について認容すべき額が未払賃金請求のそれを下回るとして請求を棄却した。しかし最高裁は①～③をすべて覆し、破棄差戻しとした。

【判旨・高裁】

①「Y 社は、X において・・・、平成 12 年 12 月 13 日及び平成 13 年 4 月 1 日に H 神経科クリニックを受診し、上記 12 月の診療では神経症と診断されデパス錠の処方を受け、上記 4 月の診療では、受診、不眠、焦燥感、不安感、抑鬱気分を訴えるなどしていたのであるから、このことを Y 社の産業医や上司に申告しなかったことが、Y 社において、本件鬱病の発病を回避する措置をとり、又は増悪の防止措置をとる機会を失わせる一因となったとして、過失相殺すべきことを主張する。X が上記の現実に生じている体調不良を申告しなかったことは、診断に係る病名、処方された処方薬、主訴に係る症状から見て、Y 社が申告を受ければ X の業務量を軽減したものと考えられる。そうすると、X の対応は、Y 社において、本件鬱病の発病を回避したり、発病後の増悪を防止する措置をとる機会を失わせる一因となったといわざるを得ない。この点、確かに、労働者として、使用者による自らに対する考課に影響を与えかねない申告であることは否めないが、損害の公平な分担という見地から見れば、過失相殺をすべき事情であるといわざるを得ない」

②「Xは、入社後、慢性的にひどい生理痛を抱えていたことが窺われ、平成12年6月ないし7月には、慢性頭痛（筋収縮性頭痛）との診断名で、抑鬱、睡眠障害にも適応のあるデパス錠、神経症における抑鬱に適応のあるセルシン錠の処方を受けていること、同年12月には、第1審原告の頭痛、不眠（寝付きが悪く、朝早く目が醒める。）、仕事の途中で車酔いしたような感じが出たりするとの主訴に基づき、神経症と診断され、デパス錠の処方を受けていたことに加え、精神医学上、一般的には6か月から1年程度の治療により治癒する例が多く、精神疾患が寛解するまでの期間に個人差があることを考慮しても、業務が精神疾患の原因であり、その業務を離れて治療を続けながら9年を超えて、なお寛解に至らないという事態を併せ考慮すると、本件鬱病の発病及びその後の寛解に至らない状態については、本件鬱病の発病につき業務起因性の認定を妨げるほどに重いものではないが、業務外にも発病を促進した因子又は寛解を妨げる因子が存在するという個体側の脆弱性が存在したものと推認せざるを得ない。この点、Xは・・・最高裁判所平成12年判決〔電通事件〕を引用し、本件における素因減額を否定すべきものとするが、上記のX側の事情の考慮は、Xの性格を取り上げるものではないし、頭痛や生理痛自体を取上げるものでもないものであって、Xの主張は理由がない。

上記の本件鬱病の発病及びその増悪に寄与した諸事情は、民法418条（及び722条2項）の定める過失相殺に当たりしん酌すべき事情又は上記の規定を類推適用して斟酌すべき心因的な事情であり、これらの諸事情をしん酌し、Y社において賠償すべき損害の額を全損害額の8割と認めるのが相当である」

③未返還の傷病手当金及び「いまだ支給決定されていない期間の休業補償給付」については損害賠償額から控除すべきである

【判旨・最高裁】

①：Xの業務負担は相当過重であった。精神的健康（メンタルヘルス）関連の病歴等の情報はプライバシーにかかわるし、人事考課等にも影響するので職場では知られたくないもの。「使用者は、必ずしも労働者からの申告がなくても、その健康に関わる労働環境等に十分な注意を払うべき安全配慮義務を負っているところ、・・・労働者にとって過重な業務が続く中でその体調の悪化が看取される場合には、上記のような情報については労働者本人からの積極的な申告が期待し難いことを前提とした上で、必要に応じてその業務を軽減するなど労働者の心身の健康への配慮に努める必要がある」。本件でも、Xの日頃の様子から、その状況を認識できる事情はあった。したがって、申告しなかったことで過失相殺は妥当でない

②：（最高裁電通事件を引用した上で）業務が過重になるまでは普通に働いており、業務を離れた後も争訟が長引き心理的不安も大きかった。したがって「同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲を外れるぜい弱性などの特性等を有していたことをうかがわせるに足りる事情があるということとはできない」として素因減額を否定

③：傷病手当金は不当利得として健保組合に返還すべきもの。損害賠償から控除される

べきものではない。また、支給決定されてない休業補償給付の控除も、まだ現実に支給されていない以上、すべきでない（最高裁三共自動車事件を引用）

【判決のポイント】

- ・最高裁は労災には甘い？
- ・言われなくても察してあげなければいけない、しかし詮索しすぎればパワハラ・・・
- ・労働者の性格が「同種の業務に従事する労働者の個性の多様さとして通常想定される範囲」内→素因減額で考慮すべきでない（最高裁電通事件）——本判決は性格以外にも拡大
- ・傷病手当金の位置づけ
- ・民事損害賠償との調整

3 広島中央保健生協（C生協病院）事件・最判平成 26.10.23 労判 1100 号 5 頁

【事案の概要】

1 Y 法人の運営する介護施設で副主任の地位にあり、訪問リハビリ業務の取りまとめを行っていた理学療法士の X は、平成 20 年 2 月、第 2 子妊娠を期に、労基法 65 条 3 項に基づく軽易業務への転換を請求、訪問リハビリよりも負担が軽いとされていた病院リハビリ業務を希望した。Y 法人はこれを受けて X を同年 3 月 1 日付けで病院のリハビリ科に異動させたが、当時リハビリ科には病院リハビリ業務を取りまとめる主任の職員がいたため、同年 3 月中旬頃、X の副主任を免ずることとし、X も渋々ながら了解した。リハビリ科への異同と副主任を免ずる旨の辞令（本件措置）は最終的には 3 月 1 日に遡って発せられたが、これは X 自身が、4 月 1 日付けで副主任を免ぜられると自分のミスで降格されたように受け取られるので 3 月 1 日に遡って欲しい、と希望したためであった。

2 X はその後産前産後休業及び育児休業をし、復帰後再び介護施設に異動となったが、すでに X よりも職歴の浅い者が副主任になっていたため、副主任に任ぜられることなく、その者の下で勤務することとなった。X は職場復帰後も副主任に戻れないことに強く抗議し、副主任を免じたことは均等法 9 条 3 項違反で無効であるとして、管理職手当の支払いなどを求めて訴訟を提起した。1 審及び原審はともに請求を棄却したが、最高裁は原判決を破棄し高裁に差し戻した。

【判旨・高裁】

「ア X は、本件措置・・・が、人事権の濫用にあたり、また、妊娠等を理由とする不利益取扱いとして、均等法 9 条 3 項にも違反する旨主張する。

イ ところで、本件措置・・・は、副主任という職位（管理職に区分される職位である。）を免ずるといふものであるが、管理職たる職位の任免は、管理職の配置という経営判断を要する事項であるから、人事権の行使として、使用者の広範な裁量に委ねられているといふべきである。

ただし、均等法 9 条 3 項は、妊娠、出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、女性労働者に対して不利益な取扱いをすることを禁じているから、本件措置・・・が均等法 9 条 3 項に違反するものであれば、強行法規違反となり、また裁量の範囲内の行為ともいえず、無効となるものと解される。

ウ 検討するに、確かに、本件措置・・・は、控訴人の妊娠に伴う他の軽易な業務への転換の請求を契機になされたものである。

しかし・・・、Y 法人は、X が、訪問リハビリ業務から、他の軽易な業務である病院リハビリ業務への転換を希望したことから、その希望どおり、病院リハビリ業務を行う本件病院のリハビリテーション科に異動させたのであり、副主任を免じたのは、リハビリテーション科には A が主任としていて、副主任を置く必要がなかったからであり、X もこのことを同意していたものと評価されるのである。

エ これに対し、X は、副主任職は、特に行うべき職務、役割はなく、年功序列的に付与される役職であり、同一部署に役職者が併存しても不都合はない旨主張する。

しかし、副主任職は、管理職務規程・・・において、管理者の機能、任務、資質、資格、権限が定められた職位であり、行うべき職務や役割がないということではできず、その任免は、使用者の経営判断に基づきなされるものというべきである。

オ 以上によれば、本件措置・・・が、均等法 9 条 3 項に違反するということができず、人事権の濫用にあたるということもできないから、X の上記アの主張は採用することができない」

【判旨・最高裁】

均等法 9 条 3 項は強行規定であり、妊娠・出産や軽易業務への転換等を理由とする解雇その他不利益な取扱いは同項違反として無効となる

「女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらない」

軽易業務への転換及び本件措置により受けた有利な影響の内容や程度は明らかではない／他方本件措置の不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものであった／本件措置による降格は軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものであり、X の意向に反するものであったが、育児休業終了後の副主任への

復帰の可否等について X が Y から説明を受けた形跡はない／X は Y から本件措置による影響につき不十分な内容の説明を受けただけで、育児休業終了後の副主任への復帰の可否等につき事前に認識を得る機会を得られないまま、本件措置の時点では副主任を免ぜられることを渋々ながら受入れたにとどまる→X が本件措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たものとはいえない→自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するということはできない

リハビリ科主任又は副主任の管理職としての職務内容の実質及び同科の組織や業務態勢等は判然としない／X が副主任として業務の取りまとめを行った場合 Y の業務運営に支障が生ずるのか否か、及びその程度は不明→本件措置についての業務上の必要性の有無及びその内容や程度、X の業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎付ける事情の有無などの点が明らかにされない限り、均等法 9 条 3 項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情の存在を認めることはできない

【判決のポイント】

- ・ 軽易業務転換を「契機として」→原則均等法 9 条 3 項違反／例外として 2 つの場合
- ・ 労働者の合意の認定は慎重に～日新製鋼事件、シンガー・ソーイング・メシーン事件、北海道国際航空事件（いずれも最高裁）など
- ・ 桜井補足意見

4 海遊館事件・最判平 27.2.26 労判 1109 号 5 頁

【事案の概要】

Y 社の男性従業員であり、本件当時マネージャーと課長代理の地位にあった X1 と X2 は、それぞれ女性従業員 A（派遣社員）、B（業務委託先の社員）に対して性的な発言等のセクシュアル・ハラスメントをしたことを理由に Y 社から出勤停止の懲戒処分を受け、またそれを理由に資格等級を降格され、賃金も減額された。なお従業員 A は X らのセクハラ行為が原因で派遣会社を退職、Y 社での勤務も辞めた。A は、職場に残る者や後任者のことを考えて、それまで控えていたセクハラ被害の申告をこの退職の際に行った。

X らは出勤停止処分の無効及び降格前の地位にあることの確認などを求めて訴訟を提起した。1 審は請求を棄却したが原審が請求を認容したため Y 社が上告。最高裁は原審を破棄し 1 審の結論を支持した。

【判旨・高裁】

X らのセクハラ行為は懲戒事由には該当するが、X らが、従業員 A から明確な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動も同人から許されていると誤信していたことや、X らが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する Y 社の具体的な方針を認識

する機会がなく、本件各行為について Y 社から事前に警告や注意等を受けていなかったことなどを考慮すると、懲戒解雇の次に重い出勤停止処分を行うことは酷に過ぎるというべきであり、Y 社が X らに対してした本件各行為を懲戒事由とする各出勤停止処分は、その対象となる行為の性質、態様等に照らして重きに失し、社会通念上相当とは認められず、権利の濫用として無効であり、上記各処分を受けたことを理由としてされた各降格もまた無効である

【判旨・最高裁】

1 出勤停止について

「X1 は、営業部サービスチームの責任者の立場にありながら、……従業員 A が精算室において 1 人で勤務している際に、同人に対し、自らの不貞相手に関する性的な事柄や自らの性器、性欲等について殊更に具体的な話をするなど、極めて露骨で卑わいな発言等を繰り返すなどしたものであり、また、X2 は、……上司から女性従業員に対する言動に気を付けるよう注意されていたにもかかわらず、……従業員 A の年齢や従業員 A らがいまだ結婚をしていないことなどを殊更に取上げて著しく侮蔑的ないし下品な言辞で同人らを侮辱し又は困惑させる発言を繰り返し、派遣社員である従業員 A の給与が少なく夜間の副業が必要であるなどとやゆする発言をするなどした」

「同一部署内において勤務していた従業員 A らに対し、X らが職場において1 年余にわたり繰り返した上記の発言等の内容は、いずれも女性従業員に対して強い不快感や嫌悪感ないし屈辱感等を与えるもので、職場における女性従業員に対する言動として極めて不適切なものであって、その執務環境を著しく害するものであったというべきであり、当該従業員らの就業意欲の低下や能力発揮の阻害を招来するものといえる。

しかも、Y 社においては、職場におけるセクハラ防止を重要課題と位置付け、セクハラ禁止文書を作成してこれを従業員らに周知させるとともに、セクハラに関する研修への毎年の参加を全従業員に義務付けるなど、セクハラ防止のために種々の取組を行っていたのであり、X らは、上記の研修を受けていただけでなく、Y 社の管理職として上記のような Y 社の方針や取組を十分に理解し、セクハラ防止のために部下職員を指導すべき立場にあったにもかかわらず、派遣労働者等の立場にある女性従業員らに対し、職場内において 1 年余にわたり上記のような多数回のセクハラ行為等を繰り返したものであって、その職責や立場に照らしても著しく不適切なものといわなければならない。

そして、従業員 A は、X らのこのような本件各行為が一因となって、本件水族館での勤務を辞めることを余儀なくされているのであり、管理職である X らが女性従業員らに対して反復継続的に行った上記のような極めて不適切なセクハラ行為等が Y 社の企業秩序や職場規律に及ぼした有害な影響は看過し難い

「原審は、X らが従業員 A から明白な拒否の姿勢を示されておらず、本件各行為のような言動も同人から許されていると誤信していたなどとして、これらを X らに有利な事情としてしんしゃくするが、職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感等を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対す

る抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちよしたりすることが少なくないと考えられることや、……本件各行為の内容等に照らせば、仮に上記のような事情があったとしても、そのことをもって X らに有利にしんしゃくすることは相当ではないというべきである。

また、原審は、X らが懲戒を受ける前にセクハラに対する懲戒に関する Y 社の具体的な方針を認識する機会がなく、事前に Y 社から警告や注意等を受けていなかったなどとして、これらも X らに有利な事情としてしんしゃくするが、Y 社の管理職である X らにおいて、セクハラ防止やこれに対する懲戒等に関する……Y 社の方針や取組を当然に認識すべきであったといえることに加え、従業員 A らが Y 社に対して被害の申告に及ぶまで 1 年余にわたり X らが本件各行為を継続していたことや、本件各行為の多くが第三者のいない状況で行われており、従業員 A らから被害の申告を受ける前の時点において、Y 社が X らのセクハラ行為及びこれによる従業員 A らの被害の事実を具体的に認識して警告や注意等を行い得る機会があったとはうかがわれないことからすれば、X らが懲戒を受ける前の経緯について X らに有利にしんしゃくし得る事情があるとはいえない」

「以上によれば、X らが過去に懲戒処分を受けたことがなく、X らが受けた各出勤停止処分がその結果として相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考慮したとしても、X1 を出勤停止 30 日、X2 を出勤停止 10 日とした各出勤停止処分が本件各行為を懲戒事由とする懲戒処分として重きに失し、社会通念上相当性を欠くということとはできない。

したがって、Y 社が X らに対してした本件各行為を懲戒事由とする各出勤停止処分は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合に当たるとはいえないから、Y 社において懲戒権を濫用したものとはいえず、有効なものというべきである」

2 降格について

「Y 社は、X らがそれぞれ出勤停止処分を受けたことを理由に、本件資格等級制度規程に基づき、X らをそれぞれ MO から S2 に 1 等級降格したものであるところ、同規程には降格事由の一つとして就業規則 46 条に定める懲戒処分を受けたことが規定されており、また、上記のとおり X らに対する各出勤停止処分は有効であるから、X らについては降格事由に該当する事情が存するものといえる。

また、本件資格等級制度規程は、社員の心身の故障や職務遂行能力の著しい不足といった当該等級に係る適格性の欠如の徴表となる事由と並んで、社員が懲戒処分を受けたことを独立の降格事由として定めているところ、その趣旨は、社員が企業秩序や職場規律を害する非違行為につき懲戒処分を受けたことに伴い、上記の秩序や規律の保持それ自体のための降格を認めるところにあるものと解され、現に非違行為の事実が存在し懲戒処分が有効である限り、その定めは合理性を有するものといえることができる。そして、X らが、管理職としての立場を顧みず、職場において女性従業員らに対して本件各行為のような極めて不適切なセクハラ行為等を繰り返し、Y 社の企業秩序や職場規律に看過し難い有害な影響を与えたことにつき、懲戒解雇に次いで重い懲戒処分として上記……のとおり有効な出勤停止処分を受けていることからすれば、Y 社が X らをそれぞれ 1 等級降格したことが社会通念上著しく相当性を欠くものといえることはできず、このことは、上記各降格がその結果と

して X らの管理職である課長代理としての地位が失われて相応の給与上の不利益を伴うものであったことなどを考慮したとしても、左右されるものではないというべきである。

以上によれば、Y 社が X らに対してした上記各出勤停止処分を理由とする各降格は、Y 社において人事権を濫用したものとはいえず、有効なものというべきである」

【判決のポイント】

- ・高裁は妥当とは言い難いが、実務上の留意点はより明確に
- ・役職上の降格と資格制度上の降格／人事権の行使としての降格と懲戒処分としての降格（降職）
- ・懲戒処分を受けたことを降格事由とする降格→実質的には制裁としての不利益処分（＝懲戒）の性格を持つとは言えないか？～本判決では争点化されず

5 専修大学事件・最判平成 27.6.8 裁時 1629 号 15 頁

【事案の概要】

Y 学校法人の従業員である X 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給付及び休業補償給付を受けていた。Y が労基法 81 条の打切補償として平均賃金の 1,200 日分相当額を支払った上で X を解雇したところ、X が労働契約上の地位確認等を求めて提訴した。

・労基法 81 条「第 75 条の規定によつ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なおらない場合においては、使用者は、平均賃金の 1,200 日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい」

・同 75 条 1 項「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない」

・同 19 条 1 項「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり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。ただし、使用者が、第 81 条の規定によつて打切補償を支払う場合・・・は、この限りでない」

・労災保険給付が行われるべき場合使用者は災害補償義務を免れる（労基法 84 条 1 項）→労災保険給付が支給されている場合も 81 条にいう「75 条の規定によつて補償を受ける」場合に該当し、したがって打切補償の支払いにより解雇可能となるのでは？

1 審及び原審は解雇を労基法 19 条 1 項違反であるとして X の請求を認容したが、最高裁は原審を破棄差戻した。

【判旨・高裁】

「労基法の文言上、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基法 81 条所定の「第 75 条の規定によつて補償を受けている労働者」に該当するも

のと解することは困難」

「使用者は、療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病が治らずに労働ができない労働者に対し、災害補償を行っている場合には打切補償を支払うことにより解雇することが可能となるが、労災保険法に基づく療養補償給付及び休業補償給付がなされている場合には打切補償の支払によって解雇することができないこととなる [が]・・・労基法 19 条 1 項ただし書前段の打切補償の支払による解雇制限解除の趣旨は、療養が長期化した場合に使用者の災害補償の負担を軽減することにあると解されるので・・・このような差が設けられたことは合理的といえる」

「法は・・・療養開始後 3 年を経過しても負傷又は疾病が治らずに労働ができない労働者が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給している場合においては、使用者が打切補償を支払うことにより解雇することはできないものと定めているものと解するのが相当である」

【判旨・最高裁】

「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」

「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・・・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えない。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えない。

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」

「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」

【判決のポイント】

- ・ 労災保険制度の法的位置付けからすれば、結論に「反対」ではないが、正直やや「意外」な判決： 刑罰規定としての文言解釈、最高裁のこれまでの労災保険法の解釈態度から
- ・ 療養開始後 1 年半経過しても傷病が治癒せず、かつ障害の程度が重度の場合は、療養補償・休業補償ではなく、傷病補償年金が支給される（労災保 12 条の 8 第 3 項）→傷病補償年金が支給される場合には打切補償が支払われたものとみなされる（同 19 条）→傷病が治癒していなくても解雇できる

労災保険法 19 条「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つた場合には、労働基準法第 19 条第 1 項の規定の適用については、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ることとなつた日において、同法第 81 条の規定により打切補償を支払つたものとみなす」

- ・ 本件のような問題は障害が軽度の場合にのみ生じる→法の欠缺？ 高裁は「(重度の場合は) 復職の可能性が低いものとして雇用関係を解消することを認めるのに対し、症状がそこまで重くない場合には、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による」としてこの差異をなお合理的なものとしたが、最高裁は(明言していないがおそらく)問題視

- ・ 破棄差し戻し→労基法 19 条 1 項の雇制限はかからないが、雇権濫用(労契法 16 条)にあたらぬかどうかの検討は別途必要
- ・ 今後立法的対応も必要か

おわりに