

Ⅲ 研究ノートⅢ

労災補償法における休業補償(給付)の意義と性格

—「神奈川都市交通事件」最高裁1小判・

平成20年1月24日判決を素材として—

柳 澤 旭

<目次>

- I はじめに一問題の所在と限定
- II 本件における事実関係と争点, 各判決の判旨
- III 労災補償における休業補償と本件判決の論理
- IV 労災補償における休業補償の意義と性格
- V おわりに—労災補償における労基法の意義, 労災補償の法的性格論

I はじめに一問題の所在と限定

1. 日本における労災補償法の展開と特質

(一) 日本の労災補償制度は、戦前の法制を継承しつつも、戦後に新たな内容をもった法制度が発足して今日まで半世紀以上、60年が経過した。生命、身体の安全、心身の健康は、人が人たる基本的・根源的価値として、あらゆる法における法益・権利として最大限の尊重・保障がなされる。このことは法の世界における当然の事理である。しかし同じ人の生命、身心の侵害であっても、「市民」の日常生活における場での事故による死傷病と、市民である「労働者」の労働契約による労働関係の場における事故や危険物質による死傷病とでは、法の対応は異なるし、その違いは労働関係を基軸に合理的なものとして制度的に存在（社会法としての労災補償制度）している。

労災補償制度は、明治末期の1911（明治44）年に制定された「工場法」における災害扶助規定をもって制度の基礎が固まり、工場、鉱山以外の事業への扶助の拡大と扶助義務を責任保険化するものとして、1931（昭和6）年に「労働者災害扶助法」と「労働者災害扶助責任法」とが制定された。その後、戦時労働政策の中で若干の修正を伴い、戦後における各種法制の再編成のなかで1947（昭和22）年に「労働基準法」（以下、労基法と略。）と「労働者災害補償保険法」（以下、労災保険法と略。）へと基本的に引き継がれた。

我が国における労災補償制度は、戦前の工場法から戦後の労基法に至るまで、私法上の損害賠償の特別法としてではなく、社会立法としての「労働保護法」として成立・展開をみたのである¹⁾。

(二) 労基法は、工場法等の災害扶助規定の内容を拡充しつつ、労働条件の最低基準として第8章の「災害補償」に統合した。労基法と同時に制定された労災保険法は、戦前の業務災害に関する社会保険制度を統一したものであり、使用者の災害補償責任を確実、迅速に履行させる目的をもって制定されたのである。このように戦後日本の労災補償制度は、労基法上の災害補償（第8章）と労災保険法とのいわば二本立てとして出発し、その内容は、使用者、労働者の過失を問わないという意味での「無過失」責任、労働者に生じた業務上の傷病、死亡を「労働能力・稼得能力」の喪失、生計維持者の死亡として定型化する「定率補償」、補償給付の迅速・確実な履行のための国の管掌する「社会保険」制度としての特質をもつ。

また、諸外国の立法例にみるように、労災補償と損害賠償とは、相互に他を排斥する関係にはなく、労災補償とは別に損害賠償請求も可能であり、労働契約上の（労働契約法第5条）安全配慮義務違反、不法行為（民法709条）による民事賠償のケースは膨大な集積があり、今日では判例法理を形成するに至っている。さらに、労使の合意（労使自治）による補償協定により、法定補償以上のいわば上積みを行う企業内補償制度も存在する。現行の労働災害についての法状況は、法定の労災補償を中心として、それぞれの制度が相互に関連しつつも、被災労働者とその家族の生活を保障するしくみとなって

いるのが現状である。

(三) 制定から60年を経た現在、労基法の全体構造は、制定当初から大きな変貌を遂げたが、こと労災補償に関する第8章の「災害補償」の規定は、基本的に変化していない。一方、労災保険法は、1960(昭和35)年以降、「一人歩き」と言われるようにその内容は大きく変化し、今日では労災補償の中心かつ総合的な制度として、労基法との関連も希薄となっており、労災保険は内容的にも独自の制度としての性格を鮮明にしつつある。

労災補償に関する訴訟には、行政庁(労基署長、労災保険審査会)を相手に、業務上外の認定についての行政処分の当否を争う行政訴訟、使用者を相手に民事賠償を請求する民事訴訟(安全配慮義務違反、不法行為)とがあり、民事訴訟に関して、労災保険給付請求権、損害賠償請求権の時効をめぐる訴訟、損害賠償と労災保険給付をめぐる調整のあり方など、多岐にわたっている。とくに今日の労働現場における働き方・働かせ方に起因する過労死、過労自殺、精神的疾患の事例の増大は深刻なものとなっている。

労災補償の中心的制度として独自の展開を遂げてきた労災保険法と労基法との関係、労災民事賠償と年金給付である補償給付との関係は、これまで立法的にも各法の解釈論としても、具体的紛争を契機に多くの問題が検討されてきた。そのような中で、今日における労働の変貌と社会保険の変容に伴い、21世紀における労災保険のあるべき立法政策が論じられている²⁾。

2. 検討対象としての休業補償についての最高裁判決

労災補償に関する最高裁判例はかなりの数になっており、下級審判決を含めて労災補償の諸問題について、判例法理ともべきものが形成されている³⁾。本稿で取り上げ検討対象とするのは、「神奈川交通事件」最高裁一小判決・平成20年1月24日(判労953号5頁)であるが、本件事案は、労災補償における「休業補償」に関するケースである。

本件は、「休業補償」に関して多くの検討を要する問題を提示していると思われる。すなわち、(1) 労基法と労災保険法との関係(両法の関連と意

義), (2) 傷病の治癒と労務提供のありかた, (3) 治癒後の所得保障と療養給付との関係等, 総じて労災補償における各給付の関係と相互連関ありかたについて, あらためて法的問題の確認と検討すべき問題を本件における各判決は含んでいるとみることができる。

そこで本稿においては, 事実関係と法的争点, 各判決の内容を概観した上で, 主に (1) と (2) の問題について, 最高裁判決と控訴審, 一審判決とを比較しつつ検討することにしたい。

註

- 1) 労災補償制度の歴史的展開と法理論の展開について, 荒木誠之『労災補償法の研究—法理と制度の展開—』(1981年, 総合労働研究所)は必読の基本的文献である。日本における労災補償制度の歴史について, 同書47頁以下参照。荒木博士の労災補償論について, 拙稿「荒木『社会法』の展開と到達点」広島法学31巻1号(2007年)26頁以下, 山田晋「荒木理論にとって社会保障法とは何か」明治学院大学・社会学・社会福祉研究127号(2007年)12頁以下。
- 2) 岩村正彦「労災保険の課題」講座21世紀の労働法7巻(2000年, 有斐閣)19頁以下。
- 3) 労災補償に関する判例について, 労働法と社会保障法の両法との交錯領域であるという労災補償の性格からして, 両法の判例集で取り上げられ検討されている。例えば, ジュリスト別冊『労働判例百選(第7版)』(2002年)〈労働災害〉の項目として9件, 『社会保障判例百選(第4版)』(2008年)〈労災保険〉の項目として25件となっており, 社会保障法の判例として取り上げている数は労働判例よりも多い。

Ⅱ 本件における事実関係と争点, 各判決の判旨

本件における事実関係と当事者の法的主張と争点は, かなり複雑である。それでまず本件における事案と争点についての概要を把握したうえで, 一審から上告審までの判旨をみることにしたい。本件の当事者は, タクシー運送業を主な営業目的とする上告人(被控訴人, 被告)Yと会社に雇用されていたタクシー乗務員である被上告人(控訴人, 原告)Xである。

Xは、業務中に交通事故に遭って傷害を負い長期の休業を余儀なくされたことにつき、Yに対して、次の三点の請求を行った。①雇用契約、労働協約または労基法に基づき、タクシー乗務に復帰するまでの間の賃金、休業手当または休業補償金、②不法行為による損害賠償請求権に基づき、年次有給休暇の権利を消滅させたことによる賠償金、③雇用契約または委任契約の債務不履行による損害賠償請求権に基づき、Xの交通事故の相手方に対する示談交渉をせずに放置し、相手方に対する損害賠償を放置したことによる慰籍料、これらの合計296万余円の支払いを求めた。他方、YはXに対し、不当利得返還請求権に基づき、休業補償給付相当額の過払立替金68万余円等の支払いを求めたという事案である。

以下、事実の詳細と各裁判所における判断の概要(判旨)をみたうえて、本件の提示する問題を検討することにした。

(一) 事実と判旨

<事実>

(1) 被上告人X(原告、控訴人)は、タクシー運送業である上告人Y(被告、被控訴人)に、昭和61(1986)年、職種をタクシー乗務員として採用されたものであるが、平成7(1995)年9月27日、X(当時53歳)は、タクシー乗務中に訴外Aの運転する自動車と事故を起こして負傷(頸椎捻挫、右肩・左下腿挫傷)した。Xは本件事故による負傷のため勤務することができなくなり、業務上の負傷による疾病を理由として、Yの就業規則の休職規定*に基づき休職(本件休職命令)を命じられ、労災保険法に基づき「休業補償給付」を受けていた。

※ [Yの就業規則には、次のような病気休職の規定がある。

「疾病休職」として、業務条の傷病又は業務外の傷病による欠勤が引続き6ヶ月以上に及んだときは休職を命じる(59条)。

「休職期間」は、休職発令の日より1年間とする。ただし、業務上の傷病の場合には治癒と診断された時までとする(60条)。

疾病休職している者の「復職」については、休職期間満了前に治癒したことが会社

の指定した医師により診断されたときに復職を命じる（61条）。]

（2）Xは、事故後から業務上災害による療養補償給付、休業補償給付を受給していたが、平成11（1999）年11月4日、川崎労基署長は、同月2日付で、「Xの障害は、平成11年8月31日、症状固定したと認める。同年9月1日以降の療養、休業補償給付は、全部不支給とする。同年7月16日から同年8月31日までの休業補償給付は、実際に通院したのみを療養のための休業休業する日と認め、その余は不支給とする」旨決定した（本件決定）。本件決定により、Xは、実際に通院した21日間分のみ療養のために休業する日と認められ、20万3364円支給されることとなった。

これに対して、Xは、なおもタクシー乗務は不可能であるとして、同年11月16日に弁護士を通じて事務職として就労してい旨をYに伝えた。一方、YはXに対し同月25日に同月4日付けの復職を命じる辞令（本件復職辞令）を交付し、Xの事務職での就労を認めずタクシー乗務への復職を命じた（本件復職命令）。Yは、本件復職命令とともに、Xのタクシー乗務が可能であるかどうかの医師の診断書の提出をXに求めた。

本件復職命令に対して、Xは当面、年休を使用することとし、同月5日から翌12月13日までの年休を申請し、翌14日から26日の間欠勤した。Yはこの年休を認めて、後日、当該年休分の賃金を支払った。

（3）Xは年休明けの12月16日から復職することをYに伝えていたが、乗務が可能であるとする医師の診断書を用意できなかったため、YはXのタクシー乗務を認めず、同月27日より一時的な措置としてXに営業所内の清掃等内勤をさせ、その間の賃金として一ヶ月当たり61万6152円の賃金を支払うことにした。Xは、当初電車で通勤していたが、その後自家用車を運転するようになった。

その後平成12（2000）年3月になって、Yは産業医の受診をXに指示したが、産業医から「正直のところ分からない。試乗等が続けた上で乗務できるかできないかを決定すべき」であるとの診断書を得たので、Yは同年3月4月3日、Xに対しタクシー乗務の試乗を命じた。その結果、添乗したAらよりXの運転に問題はない旨の報告を受けたため、Yは同月13日にXに対して同月16日からタクシー乗務に復帰するように命じ、当日以降、Xは、タクシー乗務に復帰して現在もタクシー乗務を続けている。

（4）なおY社には、従業員で組織する三つの組合があり、Xは、そのうちの一つ

(三組)に所属している。Yは、別の組合(二組)との間で労働協約を締結しているが、Xの所属する三組との間では労働協約を締結していない。上記労働協約には、業務上の負傷等により身体に障害を生じた従業員については元の職場に復帰させることを原則とし、もし復帰させることができないときは、組合と協議し適当な適当な業務に配置転換させる旨の規定がある。

(5)以上の事実をもとに、Xは以下の請求を行った。

Xは、平成11年7月16日から翌12年4月15日までのうち、年休を取得した同11年11月5日から12月13日までを除く期間の賃金相当額(1日当たり1万2105円)又はその6割に相当する額を民法536条2項、労働基準法26条(休業手当)又は76条1項(休業補償)に基づく請求(争点①)。本来ならば取得しなくても良い年休をを取得したため、40日分の年休権が消滅したとしてその損害賠償の請求(争点②)。Xの交通事故の相手方に対して、Yは、示談交渉を放置して損害賠償請求権を消滅時効させたことによる慰藉料の請求(争点③)。以上の合計296万余の支払い請求を求めた。

Yは、従業員の労災保険による休業補償給付が支払われるまでの生活が困窮しないように、給付されるまでの間、その額の返還を条件とした立替払制度を設けていた。本件立替払制度に基づいてYは、Xに対し、平成7年から平成11年10月15日まで合計88万円余の立替払をしたが、本件不支給決定により、Xの同年7月16日以降の休業補償給付は合計20万余円しか支払われず、Yは休業補償給付による68万余円の返済を受けることができなくなった。そこで、Yは、Xから返還されるべき過払金68万余円を、不当利得として返還請求したものである。

<一審・判旨>(横浜地判平成15. 6. 5労判919号69頁)は、次の理由でXの請求を全て棄却した。

労働者が労基法76条に定める災害補償と同一の事由において労災保険法12条の8第1項2号所定の休業保障給付を受ける場合は、たとえその支給額が労基法76条所定の額に達しないときであっても、使用者は同法84条1項により同法76条に基づく災害補償義務の全部を免れることなどから、Xの請求をすべて棄却し、Yの請求を認容した。

これに対しXが控訴し、Yが付帯控訴を行ったところ、控訴審は、Xの主張を一部

認容した。

〈控訴審・判旨〉（東京高判平成18. 3. 22労判919号59頁）は、原判決を破棄し、次の理由で、Xの請求を一部認容した。

（1）Xが労災保険法上の休業補償給付の支給を受ける事由が消滅した日に、Yとの間において、就業規則上休職期間が満了し、Xが復職することになると解することはできない。とくにXがタクシー乗務員であることを考慮すると、病気休職者を復職させるについて、Yの指定した医師による治癒の診断を経ることを要する旨定めた就業規則を無視してXに復職を迫るような運用が是認される余地はない。

タクシー乗務員であるXが、事務職の労務提供をしても債務の本旨に従った履行の提供とはいえないとして（片山組事件・最一小判平10. 4.9労判736号15頁）、雇用契約に基づく賃金請求を退け、労働協約に基づく賃金請求ならびに労基法26条に基づく休業手当の請求を退けた。

（2）しかし、Yは労災保険法による給付が行われる限度においては、労基法84条1項により補償の責を免れるが、休職期間中は、Xに対し、平均賃金の60%の休業補償を支払う義務がある。

Xは、本件不支給決定により平成11年7月16日から同年8月31日までの間は、通院日のみを休業日と認められ、20万余の休業補償給付を受けたにとどまり、同年9月1日以降、休業補償給付を受けることができなくなったことから、Yは、平成11年7月16日以降においては復職を命じるか、又はXが従業員でなくなるまでの間、Xに上記20万円を控除した額の休業補償をすべき義務を負うとして、労基法76条1項に基づく休業補償請求権を認めた。

これに対しYが上告したところ、最高裁は、「1. 原判決中、労働基準法76条1項に基づく休業補償請求に関する部分を破棄し、同部分につき被上告人の控訴を棄却する。2. 労働基準法26条に基づく休業手当請求に係る被上告人の控訴を棄却する。3. 訴訟の総費用は被上告人の負担とする。」と判示した。

〈上告審・判旨〉（最一小判平成20. 1. 24労判953号5頁）は、次の理由で原判決を破棄し、Yの主張を認めた。

1. 休業補償と休業補償給付

労働者が、労基法76条に定める休業補償と同一の事由について、労災保険法12条の8第1項2号、14条所定の休業補償給付を受けるべき場合においては、使用者は、労基法84条1項により、同法76条に基づく休業補償義務を免れる(最高裁昭和49年3月28日第一小法廷判決)。

Xは、労災保険法の適用事業に使用されている労働者であり、Xの労基法76条1項に基づく請求の範囲が本件事故を原因とする最初の3日を含まないことは明らかであるから、Yは、同法84条1項により、同法76条に基づく休業補償義務を免れる。

そうすると、Xの症状固定以降の休業補償給付不支給後の休業補償請求権を認容した原判決には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があり、これを棄却した一審判決は正当であり、原判決中上記請求に関する部分についてはXの控訴を棄却すべきである。

2. 休業手当請求権(労基法26条)について

Xが就業規則の定めるところにより平成12年3月28日にY指定医による治癒の診断を受けて試乗勤務を経た後、4月15日まで、YがXのタクシー乗務への復職を認めなかったことには正当な理由がある。

この間、Yが、職種をタクシー乗務員として採用されたXからの事務職としての就労の申入れを受け入れる義務があったとはいえないから、Xの休業は、使用者の責めに帰すべき事由によるものではないことは明らかであり、Xの休業手当請求には理由がない。したがって、一審判決中、Xの休業手当請求を棄却した部分は正当であるとして、Xの控訴を棄却した。

検討に際しての便宜のため本件事案について、争点との関係で時系列的に確認しておくことにする。

- ・ ・ ・ ・ ・
- ・ 昭和61(1986)年・・・Xはタクシー乗務員として、Y社に採用される。
- ・ 平成7(1995)年9月27日・・・X(当時53歳)はタクシー乗務中に事故で負傷。
- ・ 平成11(1999)年7月16日～8月31日・・・Xに対して川崎労基署長は、Xが実際に

通院した21日分のみ療養のために休業する日と認めて20万余円支給する。(通知は11月4日)

- ・平成11(1999)年11月4日・・・川崎労基署長による行政処分のお知らせ。その内容は、Xの症状は同年8月31日に固定したので、休業補償給付を同年9月1日以降、全部不支給とするというものであった。
- ・同年11月16日・・・Xは、弁護士を通して事務職として就労したい旨、Yに伝える。
- ・同年11月25日・・・Yは、Xに対し同月4日付のタクシー乗務への復職命令(辞令)を交付。同時に医師の診断書の提出を求めた。
- ・上記復職命令に対して、Xは、同年11月5日から翌12月15日の間、年休申請し、Yもこれを認める。Xは、Yに対して、年休明けの11月16日からタクシー乗務に復職することを伝えたが、Yは、診断書の未提出であることを理由にこれを認めなかった。
- ・同年11月27日・・・Yは一時的な措置として、Xに営業所内の内勤をさせ、その間の賃金(月16万余円)を支払った。
- ・平成12(2000年)年4月3日・・・Yは産業医の診断を基に、Xに対してタクシーの試乗を命じる。
- ・同年4月13日・・・Xに対しYは、4月16日からタクシー乗務に復帰することを命じ、Xは勤務に就いている。
-

Ⅲ 労災補償における休業補償と本判決の論理

本件事案は、労働者が業務上負傷し、それが治癒したと認定されたため労災保険給付(傷病補償給付)が停止され、労働者が復職を申し出たが、使用者が一定期間その復職を認めなかった場合、その間の所得保障は如何なる法的根拠により認められるか否かが主な争点である。

具体的には、①業務上の負傷が治癒したため、労災保険法による休業補償給付が停止されたこと、②休業補償給付の停止以降、労働者は退職前の職務では無い業務の復職を申し出たことを使用者は拒否したこと、③拒否されて本

来の業務に復職するまでの所得保障はどうなるのかという問題である。法的には、傷病の「治癒」と休業補償、治癒と復職、復職拒否の当否と労基法上の休業手当、休業補償請求権の問題となる。

本件におけるXの主張は、首位的請求と選択的請求とに及んでいるが、各判決で取り上げられた主たる争点は、一つは、労基法と労災保険法における「休業補償」との関連における労基法84条1項の解釈であり、これとの関連で労基法の休業補償請求権の有無であり(争点①)、もう一つは、労基法26条による休業手当請求権の有無である(争点②)。

そこでまずこの二つの問題について、休業補償を認めた高裁判決とこれを否定した最高裁判決を比較検討することにする。

1. 労災補償における休業補償(労基法)と休業補償給付(労災保険法)

(一) 労働者が業務上災害(「通勤災害」を含む。以下同じ。)により負傷したり病気になる(傷病)と、まず療養補償(医療)と労働不能に対する所得保障である休業補償とが給付される。適切な医療を受けて早期に「職場復帰」することは、労使双方にとっても利益となり労働契約における信義則(労働契約法3条)の機能する問題も生じる。

しかし傷病によっては(A)回復が長期に及ぶ場合や、(B)傷病が固定して働けない状態(障害状態)になることもある。休業補償から(A)傷病補償あるいは(B)障害保障への移行である。傷病が1年6か月を超えても治癒しないときは、労基署長の職権により休業補償給付や休業給付は打ち切られて、傷病補償年金の支給に切り替えられる。この場合には傷病が治癒していないので療養補償は行われる。なお本件において、Xの負傷から1年6か月を経過しても治癒の認定が行われずに休業補償給付が支給されており、約4年経過して労基署長の治癒認定が行われているが、その間の事情は明らかでない。

業務上の傷病による休業期間中の賃金等の所得保障については、労災保険による休業補償給付が支給される。この場合には労基法の休業補償は最初の

3日を除いて免除される（労基法84条1項）。労基法による補償と労災保険法による補償との関係は、労災保険法による補償給付がなされるかぎり、労基法上の補償義務は免れる。さらに業務外の私傷病とは異なるのは解雇制限とその解除（労基法19条、81条、労災保険法19条）についてである。

労基法84条1項の改正（昭和40年法130号）により「価格の限度において」の文言が削除されたため、「保険給付が行われるべき場合に該当しない休業最初の3日を除き、労災保険に加入している事業主はすべて労働基準法上の補償責任を負わないこととなる」（昭和41.1.31基発73号）と解されている。

最高裁も「戸塚管工事事件」（最一小判昭和49.3.28判例時報741号110頁）において同様の解釈をとった。この事案は、「遺族補償一時金」に関するものであり、労災保険法の改正により労基法の金額との差が生じ（両法とも同じであった平均賃金の1000日分から労災保険は400日分へと改正）したため、遺族がその差額を請求したものである。

一審判決（横浜地判昭和46.1.30）は、労災保険の責任保険としての性格を持つことを理由に、労基法改正にもかかわらず労災保険給付の価格の限度で使用者は労基法上の責任を免れるとした。最高裁は、労基法と労災保険法は並行して機能する独立の制度あるとして、労働者が労災保険給付を受けるべき場合には、使用者は労基法による補償を全部免れるとして請求を棄却した。

本件事案は、戸塚管工事事件における「遺族補償」一時金の問題ではなく、「休業補償」に関する事案であるが、本件最高裁判決は、戸塚管工事事件判決を引用して同様の解釈をとったものである。

(二) 本判決により最高裁は、労災保険法による給付がなされるべき場合は、すべての労基法上の労災補償義務を免れることを確認したという意味をもつ。このような解釈によると労災保険に加入している使用者は、休業最初の3日の補償義務は生じるが、それ以外にはすべての労基法上の補償責任を負わないこととなる。また本判決においてとくに労基法と労災保険法との関係について言及することなく、労基法84条1項の解釈により本件事案の解決を図っ

たものである。

この点について、控訴審判決は労基法76条1項に基づく休業補償請求権を認めたが、その理由は、労災保険による休業補償給付の額が労基法の額に達しない場合に、その不足分は労基法による休業補償として請求できるとする考え方によるものであろう。本判決は、前記最高裁判決(昭和49.3.28)に従い、このような控訴審の判断を否定した。この意味で本判決は、労基法による労災補償と労災保険法による労災補償給付との関係についての、労基法84条1項の解釈論に決着をつけたものとみることができる。しかし本件事案における控訴審の判断とその論理は、労基法と労災保険法の関係をどのようにとらえているのか必ずしも明確ではないが、両法の関係を再検討をせまるものである。さらに本件事案と引用する最高裁判決(昭和49.3.28)が事案を異にするケースではないか問題となる。この点は、おわりに言及することにした。

さらに、控訴審判決が労基法による休業補償を認めたことの法的問題点は、休業補償の性格とその要件からも指摘されるところである。業務上の傷病が治癒した場合には、労基法75条1項の療養の対象とならず、休業補償は行われなくなる。それは、同法76条1項の「前条の規定による療養のため」という要件に該当しなくなるからである¹⁾。

註

- 1) 本件控訴審判決の評釈である西沢健太郎「傷病治癒後の復職拒否と賃金、休業手当、休業補償請求権の帰趨」ジュリストNo.1355(2008年)132頁以下。

2. 傷病の治癒と復職拒否、休業手当

(一) 業務上の傷病の治癒するまで1年6ヵ月を超えて長期に渡る場合には、傷病補償年金へ移行する。傷病補償年金が支給されるときは、同じ所得保障であることから、休業補償給付は支給されないが、傷病の治癒していないことから療養給付は支給される。

では傷病が治癒したときはどうなるのか。職場復帰か障害補償給付への移

行かのいずれかの問題となる。業務上の傷病（負傷または疾病）が「治ったとき」（労基法77条）、身体に障害が存在する場合には障害の程度に応じて障害補償が行われる。

本件で問題となった第二の争点は、労働者の傷病が治癒し、休業期間が終了した後の使用者による復職拒否の問題は、賃金、休業手当、休業補償の各請求権の有無といかなる関係にあるのかであった。これは、使用者による復職拒否は、いかなる理由に基づくものか、それは法的に正当なものとして認められるものかという問題となる。

本件事案にみる傷病を理由とするY社の就業規則の規定は、我が国における企業における一般的な規定であろう。すなわち、病気による欠勤が引続き6か月に及んだとき休職させ、その期間は休職の発令より1年間とする。ただし、業務上の傷病については治癒と診断されたときまでとする。復職については、休職期間満了前に治癒したと医師により判断されたときとする。そして病気による欠勤と休職期間満了までの1年6か月を経過したときは解雇する、との休職基準である。

休職期間の「1年6か月」の意味であるが、業務上傷病の場合は、1年6か月を経過しても傷病が治癒せず、傷病補償給付が支給されるようになれば、労基法による解雇制限が解除される（労基法19条、81条、労災保険法19条）ことと、私傷病の場合のバランスを考慮して設けられているものである¹⁾。

(二) 本件におけるもう一つの争点は、業務上の傷病が治癒しても使用者が復職を拒否している場合、その間における休業手当請求権（労基法26条）は生じるのかという問題である。この場合における傷病が治癒しても就労できないことから問題となる休業手当請求権の有無は、労使いずれかの、あるいは双方のいずれの責めに帰すことができないものかどうかの問題である。

本件における傷病治癒後におけるXの就労の申出は、債務の本旨に従った履行の提供なのか、またYによる復職拒否には正当性があるのかどうかである。Xの就労申出は、本来のタクシー乗務ではなく事務職であり、Xは職種を限定されて雇用されていることから債務の本旨に従った履行の提供ではな

い。この申し出をYが拒否したことには正当な理由がある。

さらに、Xのタクシー乗務への復職申出をYが認めなかったことも正当な理由が認められる。YがXに対して、タクシー乗務員として就労可能であるかの客観的判断が可能な医師の診断書を求めているにもかかわらず、提出していない間の就労拒否は、タクシー業務の安全性という観点からも認めざるを得ず、Xの診断書未提出のままの就労は、債務の本旨に従った履行の提供とはみることとはできない。したがって、本件におけるXの事務職という就労申出とタクシー乗務への復帰の申は、いずれも債務の本旨に従った労務の提供とは認められず、Yの就労拒否は正当なものであり、Xは民法536条2項による賃金請求権、労基法26条による休業手当請求権も生じないこととなる²⁾。

各判決は以上の判断をしていることにおいては共通である。債務の本旨に従った労務の提供かどうかの判断基準を示した「片山組事件」(最一小判平成10.4.9判労736号15頁)と本件では、職種の限定の有無において違いがあり、事案が異なるものである(控訴審判決)。

Ⅳ 労災補償における休業補償の意義と性格

業務上災害(負傷、疾病、障害、死亡等)に対する労災保険給付には、①療養補償給付、②休業補償給付、③障害補償給付、④遺族補償給付、⑤葬祭料、⑥傷病補償年金、⑦介護補償給付の7種類の保険給付がある。この7種類の労災保険給付の中で休業補償給付の意義について見ておきたい。

労働者が被災し傷病となり、それが「治癒」した場合は休業補償給付は行われない。傷病の治癒とは、症状の全快を意味するものではなく、症状が安定し負傷や疾病が安定した状態にあって治療の必要性や効果のなくなった状態をいう。

傷病の全快は、心身の障害の回復であり労働関係に復帰できることを意味する。しかし傷病が長期に及ぶときには、休業補償(所得保障)から同じく所得保障である傷病補償年金(所得保障)へと移行する。所得保障給付である休業補償、傷病補償年金と療養補償給付(医療、リハビリを中心とした障

害保障)とは、ニーズと給付の性格からして同時に並行して給付がなされることは当然のことである。ここで労災補償における休業補償給付の意義、性格についてみておきたい。

業務上の被災による「傷病」というニーズ(要保障事故)に対する休業補償の性格は、つぎのように捉えることができる。休業補償給付は、基本的に「所得保障」給付であることは明らかであるが、労働能力(労働関係)、稼働能力(自営業を含む就業関係)、生活・活動能力(日常生活の行為)の回復へ向けた医療、リハビリテーションという「療養補償」給付と表裏一体的な関係において、両者併せてトータルな「生活保障」として機能している。そして障害の程度が固定し、もはや回復不可能と認められる場合には、療養給付としての医療から切り離されて、「リハビリ」と「介護」を中心とした「介護補償」給付と「障害補償」給付に移行することとなる。

①傷病に対する療養(医療、リハビリという「障害保障」と「所得保障」としての休業補償であり、これは短期あるいは一定期間(1年半)で治癒する傷病を対象とする。

②長期にわたる(1年半、3年を超える)傷病については、傷病補償年金(所得保障)と療養補償とが対応する。

③治癒・症状固定して労働生活に復帰できない場合には、障害補償、リハビリ、介護等の障害補償給付の対象となる。

これを生活保障という労災補償の目的、性格からみると、①は短期で傷病が回復し、雇用労働(労働関係)への復帰、あるいは自営等による収入生活への転換という点で最も望ましいものとしてとらえられる。被災労働者とその家族にとっての雇用労働関係を通しての自立が期待できることが基本である。

②は短期間で傷病の回復できない場合の問題であり、①の労働・就労関係への復帰と、傷病による障害の治癒・固定を前提とした③の介護、リハビリという障害補償への移行。このようにみると休業補償は、療養給付による治癒を待っての労働関係の復帰、あるいは症状の治癒・固定し労働関係に復帰

できない場合の障害補償への移行の接点、分岐点にあるとみることができる。労災補償の目的が、①被災労働者とその家族に対する迅速、公平な給付と、②社会復帰支援(労災保険法1条)にあることから、業務上の「傷病」に対し、療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付、傷病補償年金との関連で休業補償を位置づけることが必要である。このような意味において休業補償は社会復帰への要である。

註

- 1) 労災保険法によってカバーされない企業における私傷病補償制度について、水島郁子「疾病労働者の処遇」講座21世紀労働法7巻127頁以下。西村健一郎「労働者の私傷病による労働契約の終了」下井古稀記念『新時代の労働契約法理論』(2003年, 信山社) 425頁以下。
- 2) 西沢・前掲ジュリスト<労働判例研究>134頁。

Ⅳ 労災補償の性格、労基法と労災保険法—おわりに

(一) 本件における事案の解決にとって、あえて労災補償の法的性格はいかなるものであるかに言及する必要は無く、実定法の条文(労基法84条, 同75条, 76条)解釈で結論を導き出し得る。しかし、労基法84条の昭和40(1965)年改正を前提としても控訴審判決の解釈を採った場合は、労基法と労災保険法の性格に言及せざるを得ないこととなる。

控訴審判決は明言していないが、その論理は、労災保険法は労基法上の労災補償を確実に履行させ担保するものとしての責任保険的性格をもつものと捉えることになろう。前掲「戸塚管工事事件」最高裁判決(昭和49.1.30)で否定された一審判決(横浜地判昭和40.1.30)と同じように、労災保険法の責任保険的性格から導き出す論理である。

本件における最高裁判決によって、実務上はこのような論理による解釈は取り得なくなったといえることができる。しかし労基法と労災保険法との関係、

労基法の意義については、なお検討する意義は失われていないと思われる。とくに労基法84条の理論的根拠は、必ずしも明確になっているとは思われない。

前掲「戸塚管工事事件」は、労災保険法の改正により遺族補償一時金の額が労基法よりも引き下げられたことについて、その差額を請求した事案であった。この事件の一審判決(昭和40.1.30)の前に昭和45(1970)年に再び労災保険の改正が行われ、両法における遺族補償一時金は同一の1000日分と同額にされたのである。このことの意味は何か、その改正趣旨を踏まえて、なおも検討に値する問題である。

(二) 労災保険法の労基法(第8章 災害補償法)に対する責任保険的性格、あるいは労基法における「最低労働条件」基準としての使用者の災害補償責任として意義は、もはや全く失われたとみてよいのか。このような問題は、実務的解決に直結する実益は少ないにしても、なおも理論的な検討すべき問題である。

この問題は、昭和63(1988)年に、労働基準法研究会「災害補償関係中間報告」を契機として、労災保険法の抜本的改革と労基法における災害補償規定の削除が立法課題に上ったときに論議された重要な問題であった¹⁾。このときに論議された問題は、今日においてもなお未説明のまま残されていると筆者には思われる。

災害補償における労基法と労災保険の相互の関連、今日においても労基法の災害補償規定を存在させることの意義、労災保険法の完全適用が実現するに至ったら労基法の規定の意義は無用になるのか、という問題は、労災補償の社会保障化論争の経緯をも踏まえて、労災補償の法的性格論とは、いかなる法理論的レベルの問題であるのかという基本的問題として、今後とも検討を要する課題である。

例えば、労災補償の法的性格論を問題にする場合に、そこで論じられる対象や内容は一義的ではない。労災補償の目的、機能、責任根拠など多義的に性格論が論じられている。そして法的性格論の捉えかたの違いは、個別具体

的問題における法解釈論, 法改正の評価の仕方, 立法政策の当否の判断基準などに影響を及ぼすものとなる。裁判例における労災補償の性格論, とくに最高裁判決において労災補償制度の目的, 趣旨や給付の性格について論じた判決が少なからず存在する。そこにおいて言及された法的性格論というものが具体的・個別的な当該事案の解決に関するものであっても, 当該事案を超えて整合性のあるものでなければならないであろう。その観点からも本件最高裁判決を含めて, 最高裁判決における労災補償の性格論を検討する意味はある²⁾。

註

- 1) 将来, 労災保険の全面・完全適用が実現された場合には, 労基法の災害補償の存在意義はなくなることを立法政策として論じるのは, 岩村正彦「労災保険政策の課題」講座21世紀労働法7巻(2000年, 有斐閣)23頁以下がある。筆者は, 労基法の存在意義について解釈論, 立法論的にもあるとの見解を今でももっている。拙稿「労災補償法における労基法の意義」学会誌社会保障法6号(1991年, 法律文化社)57-58頁, 拙稿「労災補償と損害賠償との調整」九州工業大学情報工学部紀要(人文・社会科学)3号(1990年)22頁以下。なお労災補償の性格論と損害賠償の調整について, 良永弥太郎「労災補償と損害賠償の新たな展開」前掲21世紀労働法7巻42頁以下参照。
- 2) 筆者にとってこの問題を未だ十分に検討していないままである。拙稿「損害賠償義務の履行と労災補償請求権」労働法律旬報1229号(1989年)10-13頁。

※本判決の判例評釈として, 山崎文夫「労災休職者(職種限定)の休業補償不支給処分後の使用者への所得保障請求」労働判例961号5頁以下があるが, 校正段階であり参照できなかったことをお断りしておく。