

労働災害の被災労働者に対する 打切補償と解雇の効力

-「学校法人専修大学事件」(東京高判平成25・7・10)を素材として-

柳 澤 旭

<目次>

- I はじめに一問題の所在と論点
- II 本件における事実関係・争点・判旨
- III 判決の法解釈と問題点
- IV 労働災害による被災労働者に対する解雇類型
- V 労基法と労災保険法—労災保険法の変化と労基法84条1項の解釈
- VI 被災労働者の解雇と生活保障
- VII おわりに

I はじめに一問題の所在と論点

(一) 市民社会の中で人は、さまざまな事故や危険に遭遇し、ケガをし、あるいは病気になり、ときに死亡する。また、放射線、石綿など直接に目に見えない危険有害物質により健康を害し死亡することもある。人の生命・身体の「安全」および心身の「健康」は、心身の「自由」と並んで人が人であることの基本的・根源的な「人権」であり「権利」(「人格的権利」)である。このように個人の人格的権利を最大限に尊重確保し保障することに法の存在意義がある(憲法13条)。同じく市民社会における人でありながら、「市民」と「労働者」とでは、事故や危険有害物にさらされ生命が失われ健康を害した場合に、その傷病死(ケガ、病気、死亡)に対する法的対応(予防と救済の仕方)は異なる。市民と労働者とでの法的対応の違いは、その人の傷病死が、仕事・業務(雇用労働)に関連して起きた「労働災害」であるかどうか

によって区別される。

労働関係に特有な危険や事故は、労働者にとって避けがたいものであり、労働災害による労働者の傷病や死亡について、なによりも使用者の責任が法的に問われることになる。労働契約の当事者である使用者は、自己の責任と危険において業務を遂行し利益を得るからには、労働災害の予防と補償について責任を取るべきである（危険責任、報償責任）。このような当然ともいえる「使用者責任の法理」が法として具体化するには各国においても多くの困難があった。今日、わが国において労災保険法を中心とした労災補償法は労働災害の防止と表裏の関係において、「労働災害の法理」（予防・労働安全衛生法と労災補償法）というものが確固として定着している¹⁾。

（二）戦後の労災補償制度は、工場法等の戦前の立法を引き継ぎながらも、労基法と労災保険法とが同時に制定されたことにみるように（労基法：昭和22年4月7日法律49号，労災保険法：同日法律50号），いわば二本立てとして出発した。その後，労基法の災害補償規定は，ほとんど改正されることなく今日に至っているが，労災保険法は度重なる改正によってその補償内容を拡大，充実させてきた。労災保険法は，1960（昭和35）年以降，「一人歩き」といわれるようにその内容は大きく変化しており，労災補償制度の中心的かつ総合的な制度としての性格を明確にしている。

度重なる労災保険法改正に伴う独自の変容（労災保険法の一人歩き）は，労災補償の法的性格について理論的検討を促した。それは労災保険法の改正によって，労災補償の内容が被災労働者（およびその家族）の「生活保障」（典型的には年金による長期補償給付）として充実してきたことについての法的

1) 労働災害の法、とくに労災補償について、各国と日本の歴史的展開と法理論について体系的な文献として、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）、窪田隼人教授還暦記念『労働災害補償法論』（1985年、法律文化社）がある。現代における労災補償法の問題と課題について、西村健一郎「労災保険の発展と労災補償についての荒木理論」良永・柳澤編・荒木先生米寿記念『労働関係と社会保障法』（2013年、法律文化社）45頁以下、岩村正彦「労災保険政策の課題」日本労働法学会編・21世紀労働講座7巻『健康・安全と家庭生活』（2000年、有斐閣）23頁以下。労働災害の防止と補償との一体性ということについて、柳澤旭「労働災害の法理—労災防止と労災補償—」前掲・荒木先生米寿記念『労働関係と社会保障法』79頁以下。

評価の問題であった。

このようにわが国の労災補償制度は、補償内容において労災保険法の労基法からの乖離、独自の展開を遂げている。今日の法状態において、労災補償制度における労基法の役割は終わった、労基法の規定の存在意義は無い、労基法の災害補償規定は不要であり削除すべきである、との見解や問題が生じるのも必然ともいえる。しかしこの問題への対応は、改めて「労基法と労災保険法」との関係を法理論的に問い直すことなくしてはできないものがある。今日、労基法の機能する余地がないという法状況においてもなお、労基法の不要論や削除問題についての共通の理解が得られていない。この基本的ともいえる問題、すなわち、「労基法と労災保険法」との関係については改めて立法と労災保険法改正の経緯、現行制度の下で蓄積されてきた労災補償法理論に照らしてなお検討を要する大きな問題である²⁾。

(三) 以上のように、労災補償制度における労基法の意義について、理論的には重要であるにしても実際の法の適用場面において、改めて論じることその必要性もないことも事実であった。このような理論状況において、労基法と労災保険法との関係、労災の被災労働者に対する解雇規制、総じて現行労災補償制度のとらえ方など、個別の条文解釈と労災補償制のとらえ方という大きな問題を提起した判決がある。

その判決が本稿の対象とする「学校法人・専修大学事件」(本判決：東京高判平成25・7・10労判1076号93頁。一審：東京地判平成24.9.28労判1062号5頁、労経速2163号3頁。)である。

事実と判旨については後にみることにするが、本判決における法的問題は、労働災害の被災労働者を解雇するに際しての法的規制(関連する法律条文)の解釈の仕方であった。本件の争点は、業務上災害による傷病が3年以上経っても治らない場合に打切補償(労基法81条)を支払って解雇できるかどうかであった。この問題の解決(法解釈)にとって参照すべき法律条文

2) 労働基準法の削除論について、柳澤旭「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頁以下。

は、直接には労基法における解雇制限規定（労基法19条ただし書前段，同81条）と労災保険給付（労災保険法19条）との関係であるが，これだけにとどまらず，傷病補償年金の性格，労基法と労災保険法との関連（労基法84条1項）をどのようにみるか，という問題と密接に関係してくるのである。そして，本件事案のようなケースはこれまでほとんど理論的にも実務的にも検討されてきたとはいえない問題でもあり，それだけに判決の内容は，これからの同種事案における対応として理論的にも実務上も大きな影響を与えるものであり，とくに上告審：最高裁の判断が注目されているところである。

以下，本件における事実関係，争点，判旨をやや詳しくみたとで（Ⅱ），判旨にそったかたちで問題の検討を行いたい（Ⅲ～Ⅴ）。

Ⅱ 本件における事実関係・争点・判旨

（一）事案における法的論点

本件事案は，業務上災害によって6年近く休職している労働者に対して，労基法81条所定の打切補償を支払って解雇したことの当否が争われたものである。「労基法19条本文」は原則として，業務上災害によって療養（休職）中の被災労働者に対して，その傷病が「治る」まで及び「その後の30日間」について解雇を禁止している。しかし「同19条ただし書前段」においてその例外として，傷病が「3年経っても治らない場合」には，同81条に規定する「打切補償」を支払って解雇することができるとしている。

そうすると，「労基法19条ただし書前段」に基づいて，傷病が治らない状態で3年以上経過した被災労働者に対し，「打切補償」を支払って解雇することができることになると解される。そこで問題とされたのは，打切補償を支払って解雇できる労働者とは，労基法75条に基づいて「療養補償」を受けている労働者（したがって，自ら直接に労災補償を行っている使用者）なのかどうかである。この点が本件における解釈上の重要な争点となった。すなわち，「打切補償の対象となる労働者」（換言すれば「打切補償を支払い解雇することができる使用者」）とは，①文字通り「労基法75条の規定によって補

償（療養補償）を受ける労働者」に限定されるのか、②それとも労災保険法による「療養補償給付」を受ける労働者も含まれるのが争点となる。

さらに問題が複雑にみえるのは、労災保険法19条における「傷病補償年金」を受給して3年経過したときには、労基法19条1項ただし書前段の「打切補償を支払った」ものとみなされ解雇が可能となる。このことから傷病補償年金を受給している被災労働者に対して、療養の開始から「3年経過」して同年金を受給していることを要件に解雇することができることになる。そこで問題となるのは、③傷病補償年金を受給していない被災労働者、つまり本件事案で争われているような労災保険法による「療養補償給付」と「休業補償給付」とを受け3年以上経過している労働者は、労基法81条の打切補償の対象になるのかどうかという問題である。

このように、①、②の問題は労基法の枠内において解決できる問題のようにみえるが、③の問題が関連して生じることから、「労基法と労災保険法」との関連において問題を解決することにならざるをえないものとなる。このような問題について、これまで裁判において争われたことはなく、また実務においても特に問題を生じるということもなかったようである。この意味では、新たな問題についての判決であり、実務上も重要な意義をもつ判決といえる。

以上のやや複雑な争点と解決にあたっての関連条文と法的問題を確認したうえで、次に事実と判旨をみていくことにする。

(二) 事実の概要

1. X（反訴原告、被控訴人）は、平成9年に私立大学を経営するY法人（反訴被告、控訴人）に雇用され、事務職員として勤務していたが、平成15年3月13日、医師から「頸肩腕症候群」（本件疾病）診断を受け、その後、欠勤を繰り返すようになった。これに対してYは、Xの平成15年6月3日から平成16年6月2日までの欠勤について、就業規則に規定する「私傷病」による欠勤にあたるとして、同年6月3日にXを1年間の私傷病による休職として扱った。

その後Xは、平成17年6月3日に復職したものの、平成18年1月17日から長

期欠勤を行うようになり、翌平成19年3月31日にいったん退職した。

2. 平成19年11月6日、中央労働基準監督長は、平成15年3月20日の時点で本件疾病は「業務上の疾病」と認定し、休業中のXに対して労災保険給付（療養補償給付及び休業補償給付）の支給決定を行った。これを受けてYは、平成20年6月5日、Xの上記退職を取消したうえ、退職した日に遡って復職させた。

3. Yは、Xの平成15年6月3日以降の欠勤（休職）について、Y法人勤務員災害補償規程（本件災害補償規程）の「労働災害」による「欠勤」と認定した。そしてXの欠勤期間が3年を経過したにもかかわらずXが就労できない状態が継続したことから、Yは本件災害補償規程に基づいて、Xを平成21年1月17日から2年間の業務災害休職とした。

4. Xは、平成21年12月8日、Yに対し職場復帰が可能であるとの診断書を提出し、職場復帰訓練としての「リハビリ就労」という形での職場復帰を求めた。これを受けてYは、産業医との面談と報告書（Xの現時点での早急な改善は難しく、短縮業務で復職の後、再検討が必要であるとの内容）の結果を受けて、Xの復職は認められないと判断した。

5. 平成23年1月17日、前記の休職期間の2年間が経過したところで、Yは、Xの職場復帰は不可能であることは明らかであるとして本件災害補償規程（「休職期間が満了しても、なお休職事由が消滅しないとき」）に該当するとしてXの解雇を決定し、同年10月24日、Xに「打切補償」を支払ったうえで解雇した。

6. 以上の事実関係のもとで、YはXの解雇は解雇権濫用にあらず有効であるとして、解雇日以降の「地位不存在確認訴訟」を提起した。このYの訴訟は、本件解雇が労基法19条に違反するとして労基署から是正勧告を受けたことに対して、行政の判断ではなく裁判所の判断を求めることを狙って起こしたものである。これに対して、Xは、「地位確認及び損害賠償請求」を求める反訴を提起した。後にYが本訴（地位不存在確認訴訟）を取り下げたので、Xの反訴についてのみ判断されることとなった。

7. 一審判決（東京地判平成24.9.28労判1062号5頁）は、主に関連する条文の「文言解釈」を忠実にを行った上で、労基法の打切補償の趣旨（使用者の負担軽減）と労災保険給付との関連、被災者における傷病補償年金受給者と、これを受給していない被災労働者に対する雇用の維持（雇用保障）の必要性、被災労働者の復職可能性の有無等を理由に、「労基法81条所定の『第75条の規定（療養補償）によって補償を受ける労働者』とは、文字通り労基法75条の規定により療養補償を受けている労働者に限られる」として、Xの地位確認請求を認容した。これに対してYが控訴したのが本件である。

（三）判旨

控訴棄却（Xの地位確認請求には理由がある）

本件解雇は、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たXに対し、Yが労基法81条所定の打切補償を支払って行ったものであり、この解雇が労基法19条1項の解雇制限に反するかどうかの問題となるので、この点に関する法令の規定を確認する。その関連条文は、労基法19条1項本文、同75条、同81条、労災保険法12条の8第1項、同条第3項、同19条、昭和52年改正前の19条の3第2項である。

Yは、業務上災害によ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は、労基法81条所定の「第75条の規定によって補償を受けている労働者」に該当し、使用者は、打切補償を支払うことにより、労基法19条1項ただし書によって19条本文の解雇制限規定の適用を免れ、解雇できると主張するので以下判断する。

（以下、判旨の前の（判断対象）と判旨の番号および下線部は、後の検討のため筆者がつけたものである。本件の判旨原文は、1から4まで「」内の文章は続いたものとなっている。）

1. (労災保険給付（療養補償給付、休業補償給付）を受けている労働者は、打切補償の対象となる労基法81条に基づく療養給付を受けている労働者にあたるか）（否定）

「労基法81条は、同法の『第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、打切補償を支払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。

また労基法84条1項は、労災保険法に基づいて災害補償に相当する給付がなされるべきものである場合には、使用者はこの災害補償をする義務を免れるものとしているにとどまり、この場合に使用者が災害補償を行ったものとみなすなどは規定していない。

そうすると、労基法の文言上、労災保険法に基づく療養補償及び休業補償を受けている労働者が労基法81条所定の『第75条の規定によって補償を受けている労働者』に該当すると解することは困難というほかはない。」

2. (1のように否定することが合理的か) (不合理ではない)

「このように解すると、使用者は、療養開始後3年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いによって解雇することができないこととなる。しかし、労基法19条1項ただし書前段の打切補償の支払い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もいえる。

もっとも、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おいても、雇用関係が継続する限り、使用者は社会保険料等を負担しなければならない。しかし使用者の負担がこうした範囲にとどまる限りにおいては、症状が未だ固定せず、その職場への復帰の可能性を維持して労働者を保護する趣旨によるものと解されるのであって、使用者の社会保険料の負担が不合理なものとはいえない。」

3. (労災保険を受給している場合に傷病補償年金を受給している被災労働者と、療養補償給付・休業補償給付を受給している被災労働者との間で、解

雇制限の解除が異なることは合理的か（合理的である）

「また前記<判旨1>のように解すると、療養開始後3年を経過しても負傷又は傷病が治らずに労働ができない労働者について、傷病補償年金を支給されている場合には打切補償を支払ったものとみなされて解雇が可能となるのに対し、療養補償給付及び休業補償給付の支給がなされているにとどまる場合には使用者が現実に打切補償を支払っても解雇することができないという大きな差を生じることとなる。

しかし、症状が厚生労働省で定める重篤な傷病等級に該当する場合においては、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ものと解されるのであって、上記のような差異も合理的というべきである。」

4. 「したがって、法は、以上のような趣旨から、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けている場合においては、使用者が打切補償を支払って解雇することができないものと解するのが相当である。」

5. (労基法と労災保険法との関連について)

(判旨のポイントは以上であるがなお続けて、判旨は補足的にYの主張する労災保険法19条の解釈適用、労基法と労災保険法との関連、傷病補償年金に関する法改正についての経緯等について、判断を行ったうえでYの主張を斥けている。後の検討に必要と思われるので、労災補償制度における「労基法と労災保険法との関連」についての判断部分についてだけみておく。)

「Yは、労基法上の災害補償と労災保険法による保険給付との同質性（密接な連結関係）を理由として、労災保険法により療養補償給付及び休業補償給付を受けている労働者は労基法81条所定の『第75条の規定によって補償を受けている労働者』に該当すると主張する。

労災保険法における保険給付は、実質的に労基法上の災害補償を肩代わりするものであるであって、いずれの趣旨も労働者の被った損害を填補するという点で

は共通している。しかし、上記<判旨1>のとおり、労基法の文言上、労災保険により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条の規定によって補償を受ける労働者』労働者に該当するものと解することは困難であり、かつ両者は、使用者の負っている負担の違いに応じて区別して扱うように定められたものと解すべきである。

そして、労基法19条1項本文の解雇制限は、労働者が解雇されるおそれなく業務上の負傷、疾病の療養等を行うことができるようにすることをその趣旨とするものであるから、その重要性に鑑みれば、給付の性質が共通しているからといって、両者を同一視して解雇制限の範囲を広く解することは相当ではない。したがって、Yの主張も失当というべきである。」

Ⅲ 判決の法解釈と問題点

1. 本判決の判断と理由について

(一) すでにみたように(Ⅱ(一))、本件の中心的争点は、業務上の傷病により労災保険給付(療養補償給付、休業補償給付)が支給され、およそ6年間休職(欠勤・休職)していた被災労働者(X)に対して、使用者(Y)は、労基法19条ただし書前段に基づいて、同法81条所定の打切補償を支払うことによって、解雇することができるかにある。既述のように、この点が正面から争われた事例として過去に例はなく注目される判決であり、上告がなされ最高裁判断も注目されるところである。

一審、控訴審(本判決)とも、理由づけに若干の違いはあるが解雇することができないとの結論で一致する。しかし本判決における判旨には、労災補償制度(労基法、労災保険法)の趣旨・目的の理解とその関連条文解釈について多くの疑問がある。本判決のように解すると労災保険制度を中心とする労災補償制度の存在とその意義について再検討を要する問題が生じることとなり、以下に検討するように本判決の結論と理由づけにおいて賛成できないものがある。

本判決の論理構成は、判旨1がポイントであり、ここでの結論が得られる

と、後の2以下の判旨は、1の理由づけの補足ないし被告の主張に応えた補充的な理由づけとなっている。したがって、本件事案についての判断は判旨1で、ほぼ全ては決まることとなる。

(二) 判決は、労災保険給付（療養補償給付、休業補償給付）を受けている労働者は、打切補償の対象となる労基法81条に基づく療養給付を受けている労働者にあたらない、とする結論をどのように導いたのか。

この点について、判決は一審判決と同じく、関連条文（81条、同84条1項）の文言解釈によっている。判旨1にみるように、労基法は、同81条の打切補償ができる場合について、労災保険との関係について規定していない（「なら触れていない」）こと、「労基法84条1項」は、労災保険法により労基法の災害補償に相当する給付がなされる場合には、使用者は労基法上の「災害補償の義務を免れるにとどまり」、「使用者が災害補償を行ったものとみなすなどは規定していない」ことを理由とする。

さらに判旨4にみるように、労災保険給付は、「実質的に労基法上の災害補償を肩代わりするもの」であり、いずれも労働者の被った「損害を填補」する点で共通しているが、両法において使用者の負っている負担（保険料支払義務のみであることと全額補償）に違いがあることから、区別すべきであり、給付の内容に共通性あるからといって同一視すべきではないとする。

一審判決も、必ずしも意味は明確でないが、労基法84条1項について、次のような解釈を行う。労災保険給付によって労基法上の補償責任を免れる使用者に対し、打切補償制度を適用し、解雇制限（同19条1項本文）を免れる地位を与えることは、「その必要性に欠けるのみでなく、背理」であり、このことを前提に同84条1項は存在すると解釈するのが合理的である、と。

このように判決は、徹底した条文の文言解釈と両法の関連についての理解（後に検討するが二判決とも独自の理解ともいえる）をもとに、「労災保険給付の適用を受けている労働者」（労災保険法13条の療養補償給付）と、「労基法81条の打切補償の対象となる労働者」（労基法75条の療養補償）とを区別して、前者については解雇制限解除（労基法19条、同81条）の適用はないと

したものである。

判決のいうように本件事案について明確に適用できる関連条文は欠けており（これを法の欠陥とみるかどうか一つの問題であるが）、この場合に、まず条文の文言解釈を行うことからはじめ、さらに条文の趣旨、法改正の経緯、労災補償制度の意義等を考慮して解釈することになるのは当然であろう。しかし判決は文言解釈を正当化するための理由づけ（判旨1で結論を出し、2以下の判旨で理由づけを行うという論法）を行っている。そのこともあって関連条文の解釈は、あまりにも形式的であり、関連条文を「労基法と労災保険法」との関連において、今日における変容した労災補償制度全体の中で把握することに欠けているところがある。本件事案は、文言解釈では妥当な結論を得ることができないケースといえる。

そこで以下に検討するように、本判決（ほぼ同様の一審判決）とは異なった条文理解は現行法の下で十分可能であり、本件事案の解決に際して妥当な解釈とは、本判決と結論は異なり得ることを検討したい。そのまゝに判決の2以下の論旨と問題点を確認しておきたい³⁾。

2. 判旨の問題点について

(1) 使用者の負担軽減論

判旨2において判決は、判旨1のように労基法81条の文言解釈により、同75条は使用者が災害補償している場合にのみ打切補償を支払い解雇ができるとした。この理由づけ（根拠）を、「使用者の災害補償の負担を軽減」する

3) 本判決について検討した文献として、北岡大介「打切補償の支払いと労基法19条」季刊労働法242号（2013年秋季）189頁以下、鈴木俊晴「労災保険給付が支給されていた被災労働者に対する打切補償の支払と解雇」法律時報85巻3号（2013年12月号）391頁、一審判決について筆者が参照できたものは、加藤智章「TKCローライブラリー 新・判例解説労働法NO.57」（2013年7月5日掲載）、洪性眠「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が無効とされた例」賃金と社会保障1599号（2013年12月上旬号）56頁以下、道幸哲也・和田肇「デアローグ 労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌640号（2013年11月号）8頁以下がある。高裁および地裁判決について、各評者の判決に対する評価は明確に分かれているのが特徴的であり、その理論的根拠の当否が問われる。

ことに求めて、個別使用者の「負担」(労基法上の災害補償)の違いによる解雇制限解除の適用を区別することは合理性をもつとする。また、被災労働者を3年以上にわたり雇用継続することに伴う「社会保険料等」の「負担」は、大きなものではなく合理的なものとする。打切補償の支払いによる解雇制限の解除について、その趣旨が個別使用者の「使用者負担の軽減」にあることは否定できない。

この判旨についての問題点として次のことが指摘できる。打切り補償の趣旨には、単に「使用者の負担軽減」のほかに、被災後、3年たつて傷病が治らずに解雇された被災者にとっては、1,200日分という「所得保障」(生活保障)という意味をも有することも考慮すべきである。労災保険法の度重なる改正による被災労働者とその家族の継続的な「生活保障」(年金による長期の所得・障害補償)という労災保険の展開とその評価に関わる問題である。後に検討するように、打切補償を単に労災補償制度の中では使用者負担の軽減ということのみではとらえられないものがある。

(2) 異なった解雇制限のあり方と説明とその合理性

判旨3において、労災保険を受給している場合に、「傷病補償年金を受給」している被災労働者と、「療養補償給付・休業補償給付を受給」している被災労働者との間で、解雇制限の解除が異なることは合理的かどうかについて、合理的であることの根拠を復職可能性(雇用保障)に違いがあることに求めている。同じく3年以上をこえる傷病補償年金の受給者と労災保険給付の受給者とは、復職可能性について違いがあり、したがって解雇制限を認めないという法の趣旨は、復職可能性のある被災者を保護(被災労働者の保護)するところにあると理解している。

しかしながらこのような理解も問題であろう。後に詳しく述べるように、傷病補償年金は、1年6ヵ月経っても傷病が治らない被災労働者に対して、所得保障を継続してその生活保障することに基本があり、「傷病等級」の認定(全部労働不能という1~3級の認定基準)は、あくまで「傷病の程度」の確認なのである。判決(一審も同内容の理解である)のいうように、傷病の程

度の軽重、すなわち労働可能性（雇用保障）という観点から年金給付とされ、傷病の重い場合に解雇制限が解除されるという根拠とはなりえない。もっとも、一つの価値判断としては成り立つかもしれないが、傷病補償年金の内容とその性格は、判旨の理解するものとは異なる。判決のように一定の価値判断を持ち込んで理解すると、むしろ差別を助長し、傷病補償年金受給者の労働復帰の希望を失わすようなことにならないか問題となろう。以上のことから、判旨3も、判旨1を補強する論拠とはならないであろう。

(3) 労基法と労災保険法との関連

判旨5の「労基法と労災保険法」との関連について判旨は、労災保険給付は、「実質的に労基法上の災害補償を肩代わりするもの」であり、いずれも被災労働者の被った「損害を填補」する点では共通するとみる。しかし給付の性質が共通するからといって、両者を同一視して解雇制限の範囲を広く解することは相当ではないとする。このように判決の両法の関連についてのとらえ方について、Yの主張する両法における給付に同一性があり、医療補償給付を受ける労働者（労災保険法13条）と療養補償を受ける労働者（労基法75条）は、同一であるとの主張を否定する。その理由は、労災保険法は労基法の「肩代わり」であり、ともに被災者の「損害の填補」という性格に求めている。

このような判決のとらえかたとその意味内容は必ずしも明確ではないが、判決の「労基法84条1項」の解釈について後に触れるように大きな問題があり肯定できない。判決の否定するYの主張の趣旨は、療養補償給付と療養補償とは同一の性格をもつものであるという主張であろう。本件事案において、判決は判断しているけれどもあまり重視していない両法における関連、とくに「労基法84条1項」の意味を労災補償制度（労基法と労災保険法）の中に位置づけて解釈し、本件事案を解決する必要がある。

以上、判旨の問題点を概観したが、次に本件事案をどのように考えるべきか順次検討していきたい⁴⁾。

Ⅳ 労働災害による被災労働者に対する解雇類型

以上、判旨1と判旨2以下の論理と問題点についてみたが、指摘したような判決における問題点とその解決はどのような法解釈によるべきか。検討に際して関連条文の文言解釈、傷病補償年金のとらえかた、労基法と労災保険との関連、労基法84条1項の解釈等、現在の労災補償制度の根幹にかかわる多くの論点がある。

以下、判決の問題点について現実に生じる次の四つのケースに分けて検討したい。主として民間労働者を対象とする現行の労災補償制度（労基法、労災保険法）の下において、労働災害の被災労働者を解雇することができるかどうか問題となるケースは、大きく以下の四つの場合が考えられる。

1. 被災労働者に対する解雇類型

①まず被災労働者の傷病が治り回復した場合、または医学的にもこれ以上の回復の見込みのない症状固定（この場合には「障害補償給付」の問題となる）と判断されて以降30日が経過した場合である。これは労基法19条本文に該当するケースである。

②次は、労基法上の「療養補償」（同法75条）を受けている被災労働者が、被災から3年経過しても傷病が治らず、使用者が「打切補償」を支払って解雇する場合。これは労基法19条ただし書前段、同81条の適用ケースである。

4) この問題について深く検討した学説はこれまであまりみられないが次のような見解がある。本件判決と同様に、傷病補償年金を受給していない場合には打切補償支払っても解雇できないとするのは、西村健一郎『労災補償と損害賠償』（1988年、一粒社）57頁、同「労災補償の内容」前掲・窪田還暦記念『労働災害補償法論』（1985年、法律文化社）223頁がある。その理由も一審、控訴審と同じように、傷病の重篤性の有無を理由に職場復帰の可能性に求めている。同様に解雇できないとの見解として、井上浩『労災補償法詳説（改定9版）』（2008年、経営書院）265頁があり、その理由として、労災保険法19条が労基法19条1項の特例であることに求めている。そこでは旧労働省の否定的見解（昭和50年の「補償事務手引」）も紹介されているが、現在の厚労省も同じ見解なのか不明である。なお、長期傷病年金に改正（昭和51年）される前の長期傷病補償給付のときであるが、同様の問題について本判決と同様の説明をして解雇できないとする行政サイドの見解があったことは注目される（労働判例128号94頁以下、労働基準局労災管理課・増田雅一「打切補償を決めた就業規則の効力と労災法19条の3項」）。できるだけ早くかつ明確な行政解釈が求められるが、いずれ最高裁判決をまっとう見解を出さざるをえないであろう。

③三番目は、被災労働者が、療養開始後3年を経過したときに「傷病補償年金」を受けている場合、又は、3年経過したとき以降に傷病補償年金を受けることになった場合である。このときは「打切補償」（労基法81条）を支払ったものとみなされる。したがって解雇制限が解除されるので「打切補償」を支払わなくても、解雇は労基法19条違反とはならない。これは労災保険法19条の適用のケースである。

④四番目は、被災労働者の傷病が、被災から3年経過しても治らず、また、「傷病補償年金」を受給しておらず、労災保険によって「療養補償給付」および「休業補償給付」を受けている場合に、「打切補償」（労基法81条）を支払って解雇する場合である。本件のケースがこれに該当する。

2. 解雇四類型において生じる問題点

以上の四つのケースにおいて、それぞれの解雇について生じる法的問題についてみることにする。

(一) ①のケースにおいては、解雇について労基法違反（労基法19条本文）という法的問題を生じることはない。被災労働者は傷病が治り⁵⁾、その後30日が経過しているからである。このケースにおける被災労働者の解雇については、労基法19条と労契法16条（解雇権濫用法理）とによって判断されることとなる。傷病の治った当該労働者の解雇についての当否は、当該企業における「労働契約」解釈の問題（就業規則の休職、解雇規定）を含めて解雇権濫用（労契法16条）かどうか判断されることとなる。

(二) ②のケースが、本件事案における解釈において持ち出され問題とされているとみることができる。判決のいうところの労基法上の災害補償すなわち個別使用者の責任による補償としての「療養補償」（労基法75条）である。しかし実際に、被災後当初3日間の休業補償を除いて（労災保険による休業補償給付は4日目から支給される。労災保険法14条）、使用者が直接に災害補

5) 傷病が「治る」、「治ゆ」ということの意味は、従来と同様の労働が可能になるまで回復することのみではなく、これ以上の医学的な治療効果はなく症状が固定して障害状態になることを含むものである。西谷・野田・和田編・新基本法コンメンタール『労働基準法・労働契約法』（2012年、日本評論社）62頁（古川陽二）、239頁（笠木映里）。

償を行うことは理論上想定することは可能かもしれないが、現実にも法的にも想定外というべきであろう。

兩判決とも、この現実でありえない法状況の想定であり、あり得ること自体が労災保険法の存在を否定することにもなりかねない問題を含むといえよう。この点については、本件事案の解釈におけるポイントでもあり、「労基法84条1項」の労災補償制度における位置づけにかかる重要な問題である。この点は後に検討するが（V）、判決は、労災補償として現実にはありえない労基法上の災害補償が行われることを前提に判断していること自体、解釈理論の前提を欠きその観念性・非現実性が問われよう⁶⁾。

仮にこのようなケースが生じるとしたら、労災補償制度それ自体にとって大きな問題を生じることになるだろう。使用者が有利な労災保険の適用を拒み、個人負担である労基法上の補償を選択することは通常想定できないことであろう。一方で労働者が、打切補償による解雇規制を免れるために労災保険による給付申請を行わずに直接補償を求めることができるのか、またこれは労働者にとっていかなる利益をもたらすのか、自己に不利な補償をなぜ選択するのか、これも想定できないことであろう⁷⁾。

また、使用者はこのような労働者の要求に応じて、労災保険加入とは別に労基法による個別補償を義務付けられるのか。逆にいえば、使用者は、将来

-
- 6) 労基法と労災保険法におけるそれぞれの災害補償請求権があるのか、労働者あるいは使用者はどちらかを選択できるのか、という理論的な問題は生じるであろう。しかし、労基法84条1項によって、労災保険法が優先して適用されることになるので、直接に使用者に対する災害補償請求権というもの、あるいは労基法と労災保険法との補償についての「選択権」というものを観念しても理論的にはともかく現実には意味がないであろう。ほとんど論じられることのないこの問題について、小西国友「通勤災害に関する諸問題」水野古希記念論集『労働保護法の再生』（2011年、新山社）555頁以下参照。
- 7) 「傷病補償年金」の受給による打切補償の支払いなくして解雇されること（解雇類型③）のケースを心配して、傷病状態報告書の提出を拒み、そのことを理由に休業補償給付が支給停止され、この停止措置を争った事例として、「大阪中央労基署事件」（大阪地決昭和54.1.24判時937号25頁）がある。このケースを本件事例と関連させてみると、「打切補償」の支払いによって解雇されたくないで、傷病補償年金を受給したくないという労働者の意図によるものであろう。しかし、後にみるように労基法84条1項の解釈（労基法と労災保険法の相当性、連携・結合）について本判決とは異なる見解をとるとこのような事態はあり得ないと思われる。

を予想して、被災後3年以上経過しても傷病の治らない被災労働者を解雇するために、「労災保険を使わずに直接補償をすることを選択する」ことができるのか問題となる⁸⁾。

とくに「打切補償」を支払い解雇した後、使用者は一切の災害補償の責任を免れるのであり、「労基法83条」は実質的に意味をなさないことになる。しかし労災保険法(12条の5①)においては、退職(解雇はもちろん、期間満了、辞職、企業の消滅等を含む。)によって給付の権利が消滅することはなく各補償給付は継続するのである。使用者は、「療養補償」について労基法によって行い、「休業補償」、「障害補償」については、労災保険法で行うという選択など制度上もできるはずはないであろう。

このような事態が生じることは決して労使にとっても、とくに被災労働者の「生活保障」にとっても望ましいありかたとはいえないし、また現行労災補償制度の予定するところではない。判決が、前述の解雇類型②のケースを想定して結論付けの理由としているが、このような事態を肯定するような判決の論理は、現在の労災補償制度の根幹を揺るがすことにならないのか問われよう。

本件判決(一審判決も同様である。)は、労災保険制度が中心となっている現行労災補償制度を労基法上の使用者の個別補償義務に逆戻りさせるかのような論理でもあり、条文の文言解釈にのみ頼り現行法の全体構造をみないものといわざるをえない。労基法と労災保険法との関係について、一審判決のいう、使用者責任の法理を共通にしつつ独立して機能する制度であるとす

8) 「アールインベストメント事件」(東京高判平成22・9・16判タ1347号153頁)をどのようにみるかに関わるが、ここでは問題の指摘にとどめておきたい。本件は、使用者が直接に災害補償についてその補償を行っているがその経緯については不明な点があり、また行政による業務上認定については行われていないようである。事案は異なるが、裁判によって業務に起因するとされた「うつ病」労働者の退職期間満了の解雇を労基法19条1項により無効としたものに、「東芝(うつ病・解雇)事件」(東京高判平成23・2・23労判1022号5頁)があり、同趣旨の裁判例に「ライフ事件」(大阪地判平成23・5・25労判1045号53頁)、「医療法人健進会事件」(大阪地判平成24・4・13労判1053号24頁)がある。このうち「ライフ事件」は労基法19条1項を類推適用して、就業規則における私傷病・期間満了による解雇を無効としている。

る制度的把握と、本判決のいう「肩代わり論」や「損害填補論」自体、その意味内容が明確でないところもあるが、一審判決のいうように両法は独立して機能するのではなく、あくまで連携・結合して機能しているのである（労基法84条1項、労災保険法12条の8②項、同19条など）⁹⁾。

判決は、独立して機能するものとしてとらえることによって（一審）、あるいは同一視することを否定（本判決）するが、その帰結は現実的にも労災保険制度の否定にもつながることにもなりかねないものがあり肯定できない。労災補償制度、つまり「労基法と労災保険法との関連」において、「労基法84条1項」の意義を確定し解釈することが重要なのである。この点については次の解雇類型③のケースで検討する。

（三）③労災保険によって「傷病補償年金」を受けている被災労働者が、被災による傷病から3年以上経過している場合には、「打切補償」を支払うことなく解雇することができる。それは傷病補償年金が支払われていることで、「労基法81条ただし書前段」の「打切補償を支払った」とみなされる（労災保険法19条）からである。しかし、このようなケースは法的にとくに問題を生じるわけではなく、したがって実際に争われることもないであろう。

（四）④労災保険によって「療養補償給付」、「休業補償給付」を受けている被災労働者が、被災後3年経過し、「傷病補償年金」を受けていない場合に、労基法81条の「打切補償」を支払って解雇することはできるのか。本件事例がこのケースであることは明らかである。この問題について、本件事案について判決が出されることによって、立法論はおくとして、解釈論は否定と肯定とに分かれることとなる。

この四つのケース（被災者の解雇類型）において、本判決との関連では、事案として解雇類型④が争点であり、その理論的根拠として、実定法の条文解釈との関連で解雇類型②、③の解釈が問われることとなる。④について本判決（一審判決も同様の否定説）は否定するが、その結論と理由づけ（②、

9) 労基法と労災保険法との関係は、連携しつつ結合していることについて、渡辺章『労働法講義（下）』（2011年、新山社）541頁。

③)についての解釈およびその理論的根拠)について問題があり肯定できないものである。両判決における最大の問題は、「労基法と労災保険法」との関連についての理解にある。この点について労基法「84条1項」の意義を確認しておきたい。

V 労基法と労災保険法—労災保険法の変化と労基法84条1項の解釈

1. 問題の意味

一審判決、控訴審判決とも「労基法と労災保険法」との関係について言及しており、「労基法84条1項」についての理解、解釈を示している。一審は、労災補償における両法の関連把握について、両法は、「補償法理(危険責任・報償責任)を共通にしつつも並行して機能する独立の制度」であるとみる。両法は独自の制度であるということの意味は、何を意味しているのか明確ではない。両法は、現行法としてそれぞれ存在しており、労災補償に関して独自の役割を担うという意味であれば一般論としては否定すべくもないが、そうではなく独立して機能するという点で、両法の関連についての独自の解釈を示すところに判決の解釈の特徴がある。

このことは、本件における控訴人Yの主張する、両法は「連携し密接に結合している」という主張に対して、それと異なる判決のとらえ方を示すものであった。両法の関連についてのこのようなとらえ方は、労基法と労災保険法は独立して機能する別個の法なのか、連携して結合している法なのかという両法の性格論、ひいては現行の労災補償制度全体のとらえかたに関わる基本的問題である。そしてこの基本的な問題をどのようにとらえるかは、両法の関連をみるときに決定的に重要といえる「労基法84条1項」の意義とその解釈についての違いとなる。その解釈に際して不可欠なことは、労災保険法の変遷、度重なる改正とその内容の変化のうちにとらえなければならず、関連条文の単なる文言解釈によってその意味が把握できるものではない。

2. 労災保険法の変化と労基法84条1項の解釈

(一) 労災保険法の法改正と解釈方法

労基法84条1項の持つ意味は、労災保険法の改正と関連させながら理解することが必要であろう。制定当初の労基法と労災保険法の災害補償の内容がほとんど同じであった時期、労災保険法が独自の展開（いわゆる一人歩き）を遂げていく時期、そして労災保険法が主役となり労基法の存在がほとんど意味を有しない、極端に言えば労基法の災害補償規定の不要論まで論じられる今日においては、実定法の改正とその補償内容を考慮しながら労基法84条の規定を解釈しなければその意義はとらえられないものである。

両法が同時に制定されて以来、労基法の災害補償規程は全くといってよいほど変化していない。しかし、労基法84条1項については労災保険法の補償給付内容との関係で改正が行われており、両法における補償内容の調整について、その文言が「価額の限度」から「相当する給付」と改正された経緯がある（昭和40年法律130号による労基法の改正。「価格の限度」を削除し、「相当する給付が行われるべき場合」と改正した。）。改正の意味は、労災保険給付がなされる場合には労基法による災害補償はなされない（使用者は補償義務を免れる）ことの根拠として、災害補償（労基法）と労災保険給付（労災保険法）の「相当性」という内容の実質性を調整根拠としたのである。

（二）労基法84条1項の意味

以上のように労基法84条1項は、労基法の災害補償と労災保険法における給付とが、制定当初は同一の内容をもったものであることを前提にして規定されたものである¹⁰⁾。その後の労災保険法の改正に伴い、労基法上の各補償と労災保険法における各補償給付は、その内容が実質的に同一（補償と補償給付との同一性）であり、両法における補償（補償給付）はその内容に「相当性」があることを根拠として、個別使用者の災害補償責任を免除させることにある。これは使用者の直接補償と労災保険料の支払いという二重負担の回避ということを意味する。一方で使用者負担のみの労災保険給付を拡充させ、被災労働者（およびその家族）の生活保障（所得保障）と障害補償（療

10) 労基法84条1項について、東大・注釈労基法下巻（2003年、有斐閣）928頁以下（岩村正彦）、前掲・新基本法コンメンタール『労働基準法・労働契約法』（2012年、日本評論社）247頁以下（嵩さやか）。

養、障害、介護の各給付)の充実をはかってきた。

これは使用者の負担(労基法上の災害補償)の軽減と被災労働者の生活保障(労災保険法の充実)とのバランスの上に成り立っている現行労災補償制度の構造とみることができる。このように労基法84条1項を理解すると、「傷病補償年金」を受給することによる解雇の可能性と、「療養補償給付」(及び「休業補償給付」)とを受けている被災労働者とは、労基法19条ただし書の適用において同一視でき、いずれの場合にも解雇できることについては変わらないものとなる。そうすると、解雇類型④のケースである本件事案においても、判決とは反対の結論となる。「療養補償」(労基法75条)と「療養補償給付」(労災保険法13条)は「相当する」給付であり、現実に行われているのは労災保険に基づく各補償給付となっているのである。

労災保険により「療養補償給付」及び「休業補償給付」を受給している労働者は、労基法上の災害補償と労災保険給付の相当性(実際は労災保険給付水準の格段の有利性)あることから、使用者の労基法上の個別補償責任が免除され(労基法84条1項)、労基法上の療養補償(75条)、休業補償(76条)と労災保険法による療養補償給付(労災保険法13条)、休業補償給付(同14条)とは、本判決とは異なり同一視できると解釈すべきである¹¹⁾。労基法における各補償が、労災保険法による各給付に「相当する」(84条1項)場合には、個別使用者は補償を免れることの理解が基本的に重要である。結果的には、労基法上の補償は、全て労災保険法によりカバーされるので、「労基法による補償がなされる(なされた)」と解釈するのが両法の関連と条文解釈

11) 労基法と労災保険法の関係との関係、労災補償の性格について、前掲・荒木誠之『労災補償法の研究』(1981年、総合労働研究所)116頁以下、227頁以下、有泉・青木・金子編・基本法コンメンタール『労働基準法(第3版)』(1990年、日本評論社)352頁以下(高藤昭)、前掲・渡辺章『労働法講義(下)』(2011年、新山社)537頁以下とくに541頁、東大・『注釈労働基準法(下巻)』(2003年、有斐閣)848頁以下、929頁以下(岩村正彦)、西谷・野田・和田編・新基本法コンメンタール『労働基準法・労働契約法』(2012年、日本評論社)247頁以下(嵩さやか)、柳澤旭「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)50頁以下、同「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頁以下、同「労基研・災害補償関係中間報告の内容と問題点」労働法律旬報1201号(1988年)10頁以下。

からして当然の解釈となる。事案は異なる（休業補償と休業補償給付）ものの、最高裁判決（神奈川県都市交通事件・最1小判平20.1.24）も、労基法84条1項については、このような理解とみることができる¹²⁾。本判決も一審判決も、この最高裁判決に言及していないが、「労基法84条1項」の解釈についての理解については参照すべき重要な判例であるとみることができる。

労災保険給付（療養補償給付と休業補償給付）の支給をもって、労基法75条の療養補償と休業補償はなされた（両法における相当の給付）ことになり、そして「相当の給付」であるかどうかは、両法の補償と給付内容の形式ではなく、労災保険法の度重なる法改正を考慮した実質的な内容により判断されることとなる。

（三）「相当する」給付と給付の実質的「同一性」

両法における補償内容は、判決のいうように単に「肩代わり」というような問題ではなく、給付の性格（療養、休業、障害、打切補償などの各補償の意義と性格）とその実質的同一性に着目し、使用者の責任免除を認めるものである。そして、個別使用者の責任免除を認めるということは、両法における補償給付に相当性があることを根拠に、使用者が労災保険による給付を行ったということと同一視することを意味すると解すべきなのである。判決のいうように、同一視する根拠がないとか、「みなす」とか何処にも規定がないから同一視できないということではない。

また、同一視することによって労使双方に不利益が生じるわけではなく、むしろ現行労災保険法の構造は労働者の「生活保障」（所得保障、障害補償）の内容を充実し、迅速・確実なものにしていることと、使用者の保険料をもって使用者責任は果たされたという、労働者と個別使用者責任（労基法上の災害補償責任）との利益状況のバランスを図っていることに、今日における労災補償制度のあり方とその合理性があるのである。

12) 最高裁判決について、柳澤旭「労災補償法における休業補償（給付）の意義と性格」山口経済学雑誌57巻3号（2008年）169頁、同「労災補償における休業補償（給付）と治療後の復職・所得保障」法律時報2009年1月号111頁以下。

以上のことから、「労基法84条1項」の解釈として、「療養補償」（労基法75条）と「療養補償給付」（労災保険法13条）とは「実質的に同一の内容」であり、補償義務を免れた使用者によって「療養補償」給付が支払われたものとみることができる。療養補償給付以外の補償給付についても同様である。休業、障害、遺族の各補償と労災保険法による各給付、打切補償（労基法81条）と傷病補償年金（労災保険法19条）とは、それぞれ相当の補償内容とみることができるのであり労災保険給付は使用者が行ったものとみることとなる。

そうでないと労基法と労災保険法との関係において、同84条1項の意義について整合性をもって位置づけることは困難となる。このように解しない、労使にとって労災保険法の存在自体、合理的に説明できないものとなり、労基法と労災保険法との関係において労災補償制度の存在意義を疑わせるものとなろう。

VI 被災労働者の解雇と生活保障

本件事案における判決の内容（判旨の理由）について批判的に検討してきたが、なお検討すべき問題のあることが明らかとなったといえる。一つには、被災労働者の解雇について、労基法16条と解雇権濫用法理の適用との関係であり、もう一つは、被災労働者と家族の生活保障についてどのように考えるのか、という両者のバランスの問題である。

（一）被災労働者の解雇と解雇権濫用法理

現行法において被災労働者を解雇できるのは、判決のように解釈すると、使用者が自ら労基法上の災害補償（療養補償）を行っている場合（被災労働者の解雇類型②のケース）と、傷病補償年金を受けている場合（解雇類型③のケース）である。後者はとくに問題は生じないとしても、前者の解釈についてはその問題（現実的かつ法的な問題点）を指摘した。その解釈は、現実に機能しない「労基法上の災害補償責任」を使用者に負わすことを前提に、打切補償の支払いによる解雇を認めるものであった。このことは、現実に機能しない労基法上の補償を理由として、労基法上の切補償制度を廃止する

こと（解釈による立法実現）をも意味するであろう。このような解釈を取り得るのか当然問われることになる。問題は、「打切補償」制度を廃止することの意味とその当否にある。この点について問題の所在をみておきたい。

立法論として打切補償制度を無くすということになれば、その帰結はどうなるのか、そして現実的な妥当性を有するのか慎重に検討すべき問題となる。ここに「解雇一般論」と労災による「被災労働者の解雇」のあるべき理論とはなにかという、別個のしかし関連する二つの問題が登場することとなる。

一つは、被災労働者に対する解雇制限規定の趣旨、もう一つは、労使のバランス論と現実妥当性が問われることになろう¹³⁾。

使用者は、労働災害を原因とする被災労働者の傷病が治るまで解雇してはならない。これが打切補償制度をなくすことの現実的な意味である。しかし、被災労働者の傷病が、3年を超えて長期に治らないときに、治るまで解雇できないのか。そこで労働者の解雇による生活の困難と、使用者に対して雇用関係を強制することとのバランス（それは「労働法」における解雇法理と「社会保障法」における生活保障のあり方との関連における利益衡量的発想でもある）という問題が考慮されることになる。労基法19条と同81条は、このバランスとも言うべきものを考慮した規定と読むことができ、解雇権濫用法理との関連が検討されることになる。そして平均賃金の1,200日分の生活保障と雇用関係継続による負担（判例のように何を負担とみるかは、その理由づけとともに問題としてあるが）についての「妥協点」、あるいはバランスについて、被災労働者が「傷病開始から3年経っても治らない」という、一つの客観的な基準（傷病状態の治癒の有無と傷病の継続期間）に求めると解することができる（この点は後にみる公務員法において明確である）。これが労基法19条及び同81条の趣旨であり、「労働法の世界」におけ

13) 労基法19条（解雇禁止）、81条（打切補償）と労災保険法19条（昭和51年改正前の長期傷病補償給付を受けること）との関係について、「利益衡量論的発想」によるとみる見解として、沼田稲次郎『労働法入門』（1980年、青林書院新社）119頁。

る理論とみることができる。

一方、解雇された労働者とその家族の「生活保障」については、労災保険法の給付内容の充実によって、完全とは言えないにせよ、可能な限りで「無過失責任の世界」(労災補償制度)で展開・充実させてきたのが現在の労災保険制度とその給付である。労働者が解雇されても、生涯にわたり被災者本人(傷病であれ障害であれ給付が継続する)及びその遺族に生活保障給付がなされるのである。これが現在の労災補償制度のあり方とその内容である。被災労働者の解雇制限(「労働法」の世界における解雇理論)と生活保障(「社会保障法」の世界における生活保障論)とのバランスの上に、現在の労災補償制度が成立しているのである。

また民間企業とは必ずしも同一視できないものの、公務員についての労働災害による傷病治癒と解雇との関係も考慮する必要がある。私企業と同様に公務災害による傷病補償年金と同様の給付が、公務員法(国公法12条の2, 地公法28条の2, 28条の3=労働基準法19条1項の特例)にあるが、公務災害による「労働不能」を理由とする免職については、労基法の適用の有無を別としても、傷病による休職期間が「3年」を過ぎると公務災害かどうかを問わず「職務遂行ができない」ことを理由に免職できるとしている¹⁴⁾。公務災害と免職(解雇)についての公務員法等の規定とも関連させながら、民間企業における契約関係の存続の強制・切断の合理性と被災労働者の生活保障の

14) 地公法は労基法19条第1項(解雇制限規定)の特例として、傷病から3年経過して傷病年金を受給している場合には、労基法19条第1項の解雇禁止期間は、「経過したものとみなす」としている。したがって民間労働者と同様に被災から3年経過して傷病補償年金を受給している被災公務員については、打切補償を支払わずに免職することが可能となる。国家公務員についても、公務上及び私傷病を問わず傷病による休職(休職上限期間3年。国公法79条1項, 人事院規則11の4第5条1項)が3年続くと、「心身の故障のため職務遂行ができないとき」(国公法72条)として免職となる。

いずれの場合も公務労働関係が終了しても、災害補償法により補償給付は継続され、公務員の生活保障がなされることは労災保険法の場合と同じである。船員法40条の3(解雇制限)は、業務上災害による労働不能時間が3年を超えた場合(又は天災地変等やむを得ない事由)に解雇できる、としている。公務員法における公務災害と免職についての問題を検討したものに、小島典明「解雇を巡る二つの論点」阪大法学63巻1号(2013年5月)11頁以下、小島典明・豊本治「地方公務員への労働基準法の適用」阪大法学63巻3・4号19頁以下。

バランスを考慮した労災補償制度の理解と各条文の解釈が求められるものといえよう。

(二) 傷病補償年金の改正経緯と法的性格論

判決が「傷病補償年金」について、傷病等級の違いをもって雇用関係復帰の必要性の違いとしたが、それが独自の見解であり、むしろ問題があることについて既に指摘した。本件の事案の解釈にとって意味をもたらされている「傷病補償年金」について確認しておきたい。

傷病補償年金は、その前身である「長期傷病給付」の新設当初から明確な意味をもって制定された。それは労災保険の法改正にとって大きな契機となり、労災保険法の一人歩きの始まりであるとともに、労基法では実現できない被災労働者とその家族の「生活保障」の側面を前面に据えた内容であった。傷病補償年金の前身は、その内容が大きく変化して給付の性格が曖昧なもの（療養・医療と休業・所得の両者の給付から所得補償に純化。したがって療養補償給付は別になされる。）にもみえる。しかし基本は、3年過ぎても傷病の治らない長期の被災者（とくに、CO中毒、じん肺、せき損症患者など）の「生活保障」（医療補償、所得補償）の具体的な実現ということにあったことで一貫している¹⁵⁾。

このことは、一審や本判決のような傷病の程度と雇用保障の必要性という理解とはことなる¹⁶⁾。被災後3年経過しても傷病が治らず、打切補償によっ

15) 傷病補償年金の改正経緯について、中脇見「労災保険の『社会保障化』論争の背景と若干の問題」林遷曆記念論集『社会法の現代的課題』（1983年、法律文化社）412頁以下、前掲・北岡大介「打切補償の支払いと労基法19条」季刊労働法242号（2013年秋季）194頁以下。

16) 現在において傷病補償年金を受給している人の数と傷病名についてみておきたい（労災保険情報センター統計）。平成23（2011）年度の労災保険給付における年金受給者数（遺族補償年金、障害補償年金、傷病補償年金）は、約22万21千人であり、その割合についてみると、遺族補償年金給付が54%を占め、次に障害補償年金の受給者は43%であり、「傷病補償年金」の受給者は、3.8%で8412人となっている。傷病補償年金の対象者の疾病は、じん肺（4688人）、せき損（約2050）、その他（約1674人）であり、注目すべきことは、この傷病補償年金受給者のうち前年度に「治ゆ」認定されたものが「じん肺」（進行性・不可逆性の疾病であり「治ゆ」は考えられない職業病である。）を除いて、99人（せき損59人、その他40人）いることである。

このことは、傷病補償年金受給者のなかで「治ゆ」して職業生活に復帰できる者が

て解雇（労基法81条）される労働者がいても、その「生活保障」は労働契約関係と関わりなく行うという労働者の生活保障（「労働者保護」）の具体化なのである。解雇されても傷病が治らないかぎり、労災保険法によって生活保障は継続するとの重要な意味をもつものである。これが、「傷病補償年金」の変わらない性格である。

「傷病補償年金」を受給することと「解雇」の問題は法的には別の問題である。傷病補償年金の受給は、労基法上の打切補償1200日分を「所得保障」（生活保障）であるとみて、労災保険法19条は解雇に関する打切補償（労基法19条、同81条）を支払ったとみなすという趣旨である。したがって、解雇類型③のケースである傷病から3年経過した時点で傷病補償年金を受給している場合には、労基法81条の「打切補償を支払わなくても」解雇できるということとなる。さらに、判決の否定する解雇類型④のケースにおいては、③とは異なり「打切補償を支払って」解雇することが可能となる。その理由は労基法と労災保険法との関連における給付の相当性（84条1項）の解釈である¹⁷⁾。解雇類型③と④の違いは、打切り補償を支払うか否かの違いとなる。

したがって、労災保険法19条の意味は、このような性格をもつ「傷病補償年金」と「打切補償」との関係は、その内容において「相当する」（労基法84条1項）補償と給付ということ以上の意味をもつものではない。この点でも判決の「傷病補償年金」についての理解と事案の解決に際しての理由づけは問題がある。

少なからず、存在することを示しており、一審判決や本判決のように、傷病補償年金受給者＝永久労働不能者と決めつけることの問題であることを示している。傷病補償年金の受給者と3年を超える療養補償給付及び休業補償給付の受給者を労働不能の程度とすることで区別する一審判決の見解は、独断であり、偏見にもとづく差別に通じる危険があるといわざるを得ない。

17) 労基法84条1項に関する理解として、前掲「神奈川県都市交通事件」（最1小判平成20.1.24 労判953号5頁）判決と、同判決の引用する「戸塚管工事件」（最1小判昭和49.1.30判時741号110頁）の理解は、既にのべたように筆者と本件一審判決とは異なる。

Ⅶ おわりに

本件事案と判決によって被災労働者の解雇について、労基法上の解雇制限について二つの見解の違いがあり、それぞれの理論的根拠も異なることが明らかになった。その理解の違いは理論的問題にとどまらず、企業における実務にも大きな影響を与えるものであり、本判決の理論に従うかどうかは最高裁の判断によることとなる。

もし本判決のような理解が判例として確定すると、長期に及び療養中の被災労働者の解雇は、先にみたように（Ⅳ 1. 2）、解雇類型②と③のケースにおいて認められることとなる。そして、②と③のケースについて解雇できることに争いはないが、判決の言及し想定する②のケースは問題の現れ方とその法的解決として現実的ではない。そうすると、実際に解雇が可能なケースは極めて限られた解雇類型③のみとなる。すなわち、傷病の治療開始から3年経過して傷病補償年金を受給している場合についてだけ解雇ができることになる。傷病補償年金を受給（③のケース）していない限り、傷病が3年以上経過してもそれが治らない間は解雇することはできないこととなる。確かに「労働者保護」という観点からみれば、解雇を厳しく限定するような判決の解釈は肯定的に評価することができるかもしれない。しかし判決の理論的帰結は、「労災補償制度」とりわけ「労災保険法」の存在を危うくするところがある。「労基法と労災保険法」との関係は「独立，並行」して機能するのではなく、すでに論じたように「連携して結合」するものとして両法の関連を理解しなければ妥当な解決は導くことはできないであろう。この場合に「労基法84条1項」の解釈が問われるのである。同条の解釈からすると、本件のようなケース（解雇類型④のケース）においても解雇は認められることとなる。

また、本件事案と判決の理論は、労災補償制度の性格、とりわけ「労基法と労災保険法との関係」という基本的な理解に関わる問題であり、それが具体的な解釈を大きく左右するものとなる。本件事案に関する法解釈としては、本判決（同内容の一審判決）の解釈と、それを否定する解釈の両方が成

り立つのである。このことは個別具体的事案の解決に当たり、関連条文の文言解釈のみでは妥当な結論が導き出されないことを意味するものであろう。あらためて今日における「労災補償制度」の意義とそれが現実に果たしている機能を直視することによって妥当な解釈を導き出すことが求められているのである。

* 本稿は、九州大学社会法判例研究会（野田道場）における筆者の報告・議論（2014年2月4日）をもとにしてまとめたものである。

* 校正段階で参照出来なかったが、高裁判決を検討した、労働法律旬報1812号（2014年3月）[特集]学校法人専修大学事件—打切補償解雇について（小部正治・山添拓・緒方桂子）がある。