



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 労災休業中の解雇が可能に！～最高裁が初めての判断
- 派遣法改正間近
- 7月・8月のセミナー情報

● 労災休業中の解雇が可能に！～最高裁が初めての判断(平成27年6月8日)

○ 労災で休業中の労働者の解雇をめぐる最高裁の判断

労災認定を受けて休業中の専修大学の男性職員に対し大学側が補償金を支払って解雇したことの是非が争われた訴訟で、今月8日、最高裁が初めての判断を示しました。

この訴訟は、一審と二審では、解雇は無効と判断されており、大学側が最高裁判所に上告していたため、最高裁の判断に注目が集まりました。

その結果、最高裁は、「**病気やけがで休職中の労働者の療養費を、使用者ではなく、国が労災保険制度で負担していたとしても、解雇できる場合がある**」との初めての判断を示し、審理を東京高裁に差し戻しました。

○ 従来の要件と今回の判例の要件

今回の最高裁の判断は、労災で休業中の労働者の解雇の要件を緩和したものととして、注目されます。では、労災で休業中の労働者を解雇するには、従来、どのような要件を満たすことが必要で、今回の判断で、どのように要件が緩和されることになったのでしょうか。

◆ 労災で休業中の労働者の解雇が有効となるための従来の要件

労災で休業中の労働者は、解雇することができないのが原則です(労働基準法19条1項)。ただし、①**使用者が療養費を負担している場合**(同法75条)で、かつ、②**療養開始後、3年を経過しても病気やケガが治らない場合に**、③**使用者が平均賃金の1200日分に当たる打切補償を支払う場合**(同法81条)には、例外的に解雇が認められます。

このように、労災で休業中の労働者を解雇するには、極めて厳しい要件が課されていました。

この要件のうち、ネックは、①の「**使用者が療養費を負担**」したといえるか、でした。というのも、労働者は国から労災保険の支給を受けること

弁護士法人 デイライト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは竹下までお気軽にどうぞ。



ができるので、多くの使用者は、労災保険の支給を受ける労働者の療養費を、直接には負担していないことが多いからです。

本件においても、専修大学は、当該男性職員に対して、直接には療養費を負担していませんでした。そのため、一審と二審では①の例外要件を満たしていないとして、解雇は無効と判断されたのです。

#### ◆最高裁判断が示す、従来より緩和された要件

これに対し、今回の最高裁判決は「労災給付は使用者による補償に代わる制度で、使用者の義務は労災給付によって実質的に果たされている」と判断しました。これは、上記①の例外要件を緩和したものといえます。

すなわち、たとえ使用者が療養費を直接には負担していない場合でも、労災保険が給付されている場合には、労働基準法が使用者の義務として課している療養補償は実質的には行われているということになります。その結果、**使用者が療養費を直接に負担していることは、要件としては要求されないことになったのです。**

したがって、今後は、①使用者が療養費を負担している場合又は**労災保険給付がおりている場合**で、②療養開始後3年を経過しても病気やケガが治らない場合に、③使用者が平均賃金の1200日分に当たる打切補償を支払う場合には、解雇が認められる余地があることになります。

#### ○注意点

厚生労働省によると、本件のように、労災で3年以上療養している労災保険の受給者は平成26年3月時点で1万8227人にもものぼることです。

今回の最高裁の判断を受けて、労災休業中の労働者を解雇する企業が増えることが予想されます。

もともと、労災休業中の労働者について、上記の①～③の要件を満たせば、すべからず解雇が可能になるわけではないことに注意が必要です。

というのも、解雇を行うには、①～③の要件を満たす他に、いわゆる**解雇権濫用法理に反しないことが必要**だからです。

解雇権濫用法理とは、**解雇に客観的に合理性**があり、**社会通念上相当**といえなければ解雇は無効というものです(労働契約法16条)。

実際に、本件の最高裁も、①～③の要件とは別に、解雇権の濫用の有無につき審理を尽くさせるために、東京高裁に差し戻しを行っています。

#### ○弊所の解雇問題への対応

今回の最高裁の判断により、労災休業中の労働者を解雇するための要件は緩和されました。とはいえ、解雇には、なお、非常に厳しい要件が課せられているのが現状です。

企業にとって、安易な従業員の解雇は、時として大きなトラブルに発展します。したがって、従業員を解雇する際には、解雇の方法や要件を慎重に検討する必要があります。

この点について、弊所には、解雇問題に詳しい弁護士がおり、従業員の解雇について生じる様々な問題を未然に防ぐサポートを行っております。

弊所の解雇問題への対応については、こちらをご覧ください。



<http://www.fukuoka-roumu.jp/110/11015/>

## ●派遣法改正間近

派遣法の改正案が衆議院の厚生労働委員会で19日に可決され、今後、本会議に上程されることになりました。

この改正案は過去に2度廃案になっていたのですが、これにより、今国会で派遣法が改正される見込が極めて高くなりました。

そこで、本稿で、改めて派遣法の改正案の内容を概観したいと思います。

今回の派遣法の改正のポイントは、端的に言うと、**期間制限ルールの変更**にあります。

### ○ 専門26業務の撤廃

現行法では、原則として上限が1年間で、過半数組合等への意見聴取により上限3年まで延長が可能でした。

ただし、通訳やアナウンサーなど専門的な26の業務に限っては期間制限がありませんでした。

しかし、業務によっては、専門26業務に該当するか否かの判断は難しい場合も多く、現行法に分かりにくさがあるのは否めませんでした。

そこで、派遣法改正案では、専門26業務は廃止され、専門26業務か否かに関わりなく、期間制限について新しい共通のルールが適用されることになりました。

### ○ 新しい期間制限

その新しい共通のルールとは、次の通りです。

### ◆個人単位の期間制限(延長不可)

すべての派遣労働者について、期間制限は、3年となります。なお、派遣期間が上限の3年に達した場合、派遣元は、当該派遣労働者に対し、雇用安定措置(※)を講ずる必要があります。

(※)雇用安定措置:3年を迎えた労働者の雇用を守るため、派遣会社には①受け入れ企業に直接雇用を求める、②派遣会社で無期雇用する、③新しい派遣先を紹介する、④これら以外で雇用安定の対策を取る、のいずれかの実施を義務付けました。また、受け入れ企業にも正社員募集などの情報提供を義務付けています。

### ◆派遣先単位の期間制限(延長可)

同一の事業所における継続した派遣労働者の受け入れは原則3年ですが、過半数組合等への意見聴取により、3年ごとの延長が可能です。

これらの2つのルールにより、従来と異なり、企業は、あらゆる業務について、働く人を交代させれば、恒常的に派遣労働者に任せることも可能になります。

今回の派遣法の改正で、派遣制度は、企業にとって分かりやすいものになり、派遣社員の活用に積極的な企業は、今後増えるものと見込まれています。派遣社員を活用中又は派遣社員の活用を検討中の企業にとっては、重要な改正になると思われるので、ご紹介いたしました。

### ●7月・8月のセミナー情報

#### ①企業のためのマイナンバー制度対策セミナー

日時: 平成27年7月10日  
14:30~16:30



会場： 弊所博多オフィスセミナールーム

参加料：3000円

※ただし、顧問先企業様は無料

【セミナーの概要】

第1部「マイナンバー制度の仕組みと実務」

第2部「マイナンバー制度の罰則規定と法的対応の実務」

※ご好評につき、定員に達しました。ありがとうございました。

②社労士のためのメンタルヘルス徹底対処法セミナー

対象：社会保険労務士の方

日時：平成27年8月6日

18:00～20:30

会場：弊所博多オフィスセミナールーム

参加料：3000円

※ただし顧問先社労士様は無料

定員：24名

【セミナーの概要】

第1部 「メンタルヘルス不調者への法的対応の実務」

第2部 「メンタルヘルス問題防止のためのハラスメント対策」

第3部 「メンタルヘルス不調者相手の雇用契約終了の実務」

第1部では、メンタルケア心理士でもある弊所弁護士の大坪が、メンタルヘルス不調者への法的対応について、解説いたします。

第2部では、ハラスメント専門弁護士である弊所の田坂が、メンタルヘルス問題防止のためのハラスメント対策について、解説いたします。

第3部では、弊所代表弁護士の宮崎が、メンタルヘルス不調者の雇用契約を終了させるに際し注意すべき事項を企業側弁護士の立場から解説いたします。

③メンタルヘルス対処法セミナー

日時：平成27年8月7日

14:00～17:00

会場：弊所博多オフィスセミナールーム

参加料：3000円

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：24名

【セミナーの概要】

第1部 「メンタルヘルス不調者への法的対応の実務」

第2部 「メンタルヘルス不調者相手の雇用契約終了の実務」

第3部 「企業が押さえておくべき助成金」

第1部では、メンタルケア心理士でもある弊所弁護士の大坪が、メンタルヘルス不調者への法的対応について、解説いたします。

第2部では、弊所代表弁護士の宮崎が、メンタルヘルス不調者の雇用契約を終了させるに際し注意すべき事項を企業側弁護士の立場から解説いたします。

第3部では、社会保険労務士が、様々な助成金制度の活用について、解説いたします。

なお、セミナーの詳しい情報については、こちらからもご覧いただけます。

<http://www.daylight-law.jp/138/>

ふるってご参加ください。

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

竹下龍之介

電話番号：092-409-1068

e-mail：info@daylight-law.jp