

## 〔論 説〕

労基法 19 条の解雇制限と打切補償  
— 学校法人専修大学事件を手がかりとして —

原 昌 登

## 1 はじめに

労働基準法 19 条 1 項は、業務上の負傷・疾病の療養のための休業および産前産後休業（労基法 65 条）について、休業期間およびその後の 30 日間の解雇を禁止している。この解雇制限の趣旨は、一言でいえば、労働者が安心して休業を取れるように保障することにある<sup>1</sup>。言い換えれば、このような時期に解雇をすることはあまりにひどすぎる、ということであろう。

この解雇制限については、労基法 19 条 1 項ただし書により、一定の場合には解除されることになっている。使用者による療養補償（労基法 75 条）を受ける労働者が、療養開始後 3 年を経過しても負傷または疾病が治らない場合に、使用者によって平均賃金 1,200 日分の打切補償（労基法 81 条）がなされたときである<sup>2</sup>。また、労働者災害補償保険法（労災保険法）19 条により、労働者が業務上の負傷または疾病による療養開始後 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またはその日以後受けることになった場合は、3 年を経過した日または同年金を受ける日において、労基法 19 条 1 項ただし書の打切補償が支払われたものとみなされる。

---

1 水町勇一郎『労働法（第 5 版）』（有斐閣、2014）177 頁など参照。

2 このほか、同ただし書では天災事変その他やむを得ない事由により事業の継続が不可能になった場合にも同項本文の解雇制限が解除されると定められている。

今回取り上げる学校法人専修大学事件（以下、本件）は、事案の特徴として、労働者が労基法上の療養補償ではなく、労災保険法上の療養補償給付（および休業補償給付）を受給していた。法所定の傷病等級には該当せず、傷病補償年金の対象とはならないが、療養補償給付等は受給し続けていたということである。このような事案のもとで、本件は打切補償を行うことで労基法 19 条 1 項の解雇制限が解除されるかどうかが問題となった初の事例である<sup>3</sup>。

本件について、まず地裁は、明文の規定がないことを大きな理由付けとして、解雇制限の解除を否定し、解雇は無効と結論付けた。この結論には疑問があり、学説にも批判的な立場からの検討が見られたが、高裁も、地裁判決を基本的に維持する旨の判断を行った。最高裁の判断が注目を集めていたところ<sup>4</sup>、最高裁は高裁判決を破棄し、解雇制限の解除を肯定した。本稿は、最高裁判決を受けて、地裁および高裁の判断の問題点をあらためて検討するとともに、最高裁判決の意義を確認することを試みるものである。

## 2 専修大学事件の事実の経過

本件の事実の経過は、おおむね次の通りである。

①X（原告）は平成 9 年 4 月 1 日に学校法人 Y に採用され、事務職員として勤務していた。X は平成 15 年 3 月 13 日に頸肩腕症候群と診断され、以後、欠勤を繰り返すようになった。平成 16 年 6 月 3 日、Y は X を私傷病休職（休職期間 1 年）とし、翌 17 年 6 月 3 日に Y はいったん復職する。しかし、平成 18 年 1 月 17 日以降、完治していなかった頸肩腕症候群のため、X は長期の欠勤を行うようになり、最終的には平成 19 年 3 月 31 日付けで Y を退職する。

②平成 19 年 11 月 6 日、X の頸肩腕症候群が A 労働基準監督署長によって業務上の疾病であると認定され、発症日とされた平成 15 年 3 月 20 日に

---

3 打切補償に関する先例はこれまであまりみられず、関連しうるものとして、打切補償を支払っての解雇を有効と認めたアールインベストメントアンドデザイン事件・東京高判平成 22・9・16 判タ 1347 号 153 頁がみられる程度である。

4 例えば、判決の翌日の東京新聞平成 27 年 6 月 9 日朝刊 25 面において、やや大きく紙面を割いて紹介されている。

遡って、労災保険の療養補償給付及び休業補償給付が支給されることになった。Yは平成20年6月25日にXの退職を取り消すとともに、Xの欠勤・休職をY災害補償規程所定の労働災害による欠勤扱いとした。平成21年1月17日、平成18年1月17日からの欠勤につきY災害補償規程所定の欠勤期間3年が経過したが、同規程に基づきYはXをさらに2年の休職扱いとした。なお、Yは災害補償規程に基づき、Xに対し賃金と労災保険給付の差額等（合計約2,240万円）を複数回に渡って支給している。

③平成22年1月29日、YがXとYの産業医との面談を実施したところ、同産業医から、まず短縮業務にて復職し、その後については、業務再開後、再度検討が必要と思われる旨の報告書が提出された。これを受けて、YはXの復職は認められないものと判断した。平成23年1月17日、(上記②で延長された)Xの休職期間が満了し、同年9月1日にYがXに対し復職を可能とする客観的資料の提出を求めたところ、Xはこれを拒否し、即座の復職が不可能であることを前提として、職場復帰の訓練としてのリハビリ就労を要求した。

④平成23年10月24日、YはXにY災害補償規程所定の打切補償金(平均賃金1,200日分相当額で、約1629万円)を支払い、同年10月31日付けでXを解雇した(本件解雇)。

以上のような事案において、Xは、本件解雇は労基法19条1項に反し無効であると主張し、労働契約上の地位確認、及び、解雇が不法行為に当たること等を理由とする損害賠償等を請求した<sup>5</sup>。

### 3 地裁判決<sup>6</sup>

地裁判決は、おおむね次のように判示し、本件解雇は労基法19条1項本文に違反し無効であるとして労働契約上の地位確認請求を認容し、他方で、不法行為の成立を否定して損害賠償請求は棄却した(以下、各判決の下線は筆者による)。

①「労災保険の給付体系は、労基法の補償体系とは独自に拡充されることによって成立、発展を遂げた制度であって、労基法による災害補償制度

5 なお、Xの請求は、それに先立ちYからXに対し解雇が有効であるとしてなされた本訴(労働契約上の地位不存在確認請求)に対する反訴としてなされたが、本訴の方は取り下げられた。

6 東京地判平成24・9・28 労判1062号5頁。

から直接に派生したものではない。したがって、両制度は、使用者の補償責任の法理を共通の基盤としつつも、基本的には、並行して機能する独立の制度であると解するのが相当である。」

②「打切補償制度の趣旨は、療養給付を必要とする被災労働者の生活上の需要よりも、補償の長期化によって使用者の負担を軽減することに重点があり、その意味で、使用者の個別補償責任を規定する労基法上の災害補償の限界を示すものと解されるところ、労災保険制度は、使用者の災害補償責任（個別補償責任）を集団的に填補する責任保険的機能を有する制度であるから、使用者は、あくまで保険者たる政府に保険料を納付する義務を負っているだけであり、これを履行すれば足りるのであるから、『労災保険法第 13 条の規定（療養補償給付）によって療養の給付を受ける労働者』との関係では、当該使用者について補償の長期化による負担の軽減を考慮する必要性はない。」

③「そうだとすると、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ものと解され、明文の規定もないのに、上記『（労基法）第 75 条の規定（療養補償）によって補償を受ける労働者』の範囲を拡張し、『労災保険法第 13 条の規定（療養補償給付）によって療養の給付を受ける労働者』と読み替えることは許されない。」

④「障害の程度が傷病等級 3 級以上という常態として労働不能となる重篤な状態の労働者については、そもそも職場復帰の見込みがないに等しく、労基法 19 条 1 項本文の解雇制限に基づき雇用を維持する必要性が低いのに対し、障害の程度がそこまでの状態に至らない傷病等級の労働者については、なお職場復帰の可能性は大なり小なり残されているのが通常であろうから、その意味では労基法 19 条 1 項本文の解雇制限に基づき雇用を維持する必要性が高いものといえることができる。このように傷病補償年金の受給労働者とそれ以外の療養補償給付の受給労働者とは、労基法 19 条 1 項本文の解雇制限に基づく雇用維持の必要性に大きな差違が認められるのであるから、それにもかかわらず単なる療養補償給付の受給労働者の使用者にも同法 81 条の打切補償による上記解雇制限の解除を認め、両者を同等に扱おうというのであれば、その旨の明文規定が設けられているのが自然である。にもかかわらず上記のとおり、単なる療養補償給付の受給労働者の使用者について、そうした規定は置かれていない。この事実は、労

災保険法それ自体が、療養補償給付を受給する労働者の使用者に対して労基法 81 条の打切補償による上記解雇制限の解除を容認しない立場を採用しているからにほかならない」。

#### 4 地裁判決に対する批判

##### (1) 地裁判決のポイント

地裁の結論は、労基法 19 条 1 項の解雇制限が解除される「労基法第 81 条の規定によって打切補償を支払う場合」とは、労基法 81 条の文言通り、労基法 75 条の規定によって補償を受ける場合に限られ、労災保険法 13 条の療養補償給付がなされている場合は含まれないというものである（判旨③）。よって、打切補償を支払ったとしても、解雇は労基法 19 条を根拠として一律に無効とされる。

地裁がこのように判断した理由は大きく 2 つある。1 つは、解雇制限を継続したとしても使用者の負担は保険料の支払いにとどまるため、負担軽減の考慮は必要がないこと（判旨②）、もう 1 つは、労基法の災害補償制度と労災保険制度が独立の制度であることを前提に（判旨①）、療養補償給付の受給労働者の使用者に、打切補償による解雇制限の解除を認める明文の規定がないこと（判旨③④）である。

##### (2) 地裁判決に対する批判

地裁判決<sup>7</sup>に対しては、次のように複数の観点から批判が可能である<sup>8</sup>。

###### (a) 労災保険法の位置付けから

労災保険法は、労基法上の災害補償による救済を確実にするために<sup>9</sup>、強制加入の労災保険制度を創設し、被災労働者に対し定型的な給付を行おうとするものである。一言でいえば、労災保険法は労基法上の災害補償責

7 地裁判決の検討としては、山口浩一郎「判批」季刊ろうさい 16 号 14 頁（2013）、山田省三「判批」労働法学研究会報 2547 号 22 頁（2013）、加藤智章「判批」新・判例解説 Watch（法学セミナー増刊）13 号 253 頁（2013）、岩本充史「判批」ビジネスガイド 768 号 28 頁（2013）、原 昌登「判批」ジュリスト 1468 号 102 頁（2014）などがある。なお、特に加藤「判批」は、地裁判決の立場を肯定的に評価している。

8 以下の検討、特に（b）以下の批判については、前掲注 7・原「判批」における検討をベースとしている。

9 荒木尚志『労働法（第 2 版）』（有斐閣、2013）218 頁など参照。

## 労基法 19 条の解雇制限と打切補償

任を担保する保険であると位置付けられる。このような位置付けを前提とすると、労基法上の療養補償の代わりに労災保険法上の療養補償給付がなされているのであれば、打切補償による解雇制限の解除を認めて差し支えない、というのが素直な解釈である。

この点については、労災保険給付が行われるべき時は、使用者は労基法上の災害補償責任を免れる、という労基法 84 条 1 項の規定も論拠になる。地裁判決の立場によれば、解雇制限の解除のためには療養補償給付に加え労基法上の療養補償も行われる必要があるが、これではまさに二重取りが労働者に生じてしまう。労基法 84 条の趣旨に反し、労災保険法の位置付けからも肯定しがたい結論であるといえる。

### (b) 労災保険法の改正の経緯から<sup>10</sup>

労災保険法の昭和 35 年、同 51 年の改正に注目すると、地裁判決の問題点が明らかとなる。

昭和 35 年の改正で、それまで存在した労災保険法上の打切補償費制度が廃止された。この制度は、業務上の傷病が療養開始後 3 年を経過しても治らない場合に、打切補償費が支給され、以後の補償が打ち切られるとともに労基法 19 条 1 項の解雇制限が解除されるというものであった。そして、長期傷病者補償（後の長期傷病補償給付）制度が導入され、療養開始後 3 年を経過しても治らない場合に必要の補償を行うこととされ、この補償が行われることになった場合には労基法上の打切補償が支払われたものとする「みなし規定」が置かれた。

その後、昭和 51 年の改正で、上記の長期傷病補償給付（及び打切補償のみなし規定）が廃止され、療養補償給付と傷病補償年金に整備されるとともに、療養開始後 3 年経過日に傷病補償年金を受けている場合等の打切補償のみなし規定（現行の労災保険法 19 条）が定められることとなった。

この経緯から問題となるのは、51 年改正後、「傷病等級（1～3 級）に該当せず傷病補償年金は受けられないが、療養補償給付は受給している労働者」に対する解雇制限がどうなるか、という点である。この点、国会で 51 年改正の際になされた政府答弁では、解雇制限の問題については「従来どおり」と説明されていた<sup>11</sup>。また、行政による現在のコメントールにお

10 同法の沿革は厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『労働者災害補償保険法（七訂新版）』（労務行政、2008）28 頁以下、現行制度の概要は菅野和夫『労働法（第 10 版）』（弘文堂、2012）459 頁以下を参照。

いても、労災保険法 19 条は「労基法との解雇制限との関係は従来のまま引き継ぐとの考え方に立って…現行の規定となったもの」と説明されている<sup>12</sup>。にもかかわらず、「改正前であれば長期傷病補償給付の対象となり、改正後であれば療養補償給付の対象となるようなケース」について、打切補償による解雇制限の解除を否定することは、51 年改正の前後で解雇制限を実質的に変化させることに等しい。療養開始後 3 年を経過しても療養補償給付を受給している労働者については、打切補償のみなし規定こそなくなったものの、使用者が打切補償を別途支払うことで解雇制限が解除されるというのが、改正の経緯をふまえた解釈である<sup>13</sup>。

#### (c) 保険料等の負担から

解雇制限が継続し、雇用関係が継続すれば、使用者は労災保険料を負担し続けることになる。地裁はこの負担を軽いものと解しているようであるが、話はそう単純ではない。なぜなら、まず、使用者は労災保険料に限らず、他の社会保険料等も負担し続けなければならない。さらに、健康管理など労働契約上の様々な義務（負担）も続くことになる。これでは、「保険加入を強制された使用者から保険利益を奪うに等しい」<sup>14</sup>ともいえる。

#### (d) 労働者の稼働能力から

地裁は、傷病補償年金受給者に比べて、療養補償給付等の受給者の方が、職場復帰の可能性が残されていることから雇用維持の必要性が高いとしている（判旨④）。確かに、傷病等級 3 級以上に該当する（その意味で症状が重い）前者と比べ、後者には労働能力がある程度残っている。しかし、この点については、必ずしも当該使用者のもとで雇用が維持されるべきとは限らない、との指摘が可能である<sup>15</sup>。打切補償によってかなりの所得保障を得ていることも併せ考えれば、解雇を認め、労働者には（残った労働能力を活かせる）他の就労先を探させるといった解決が妥当な場合もある

11 第 77 回国会衆議院社会労働委員会会議録（昭和 51 年 5 月 10 日開催）第 5 号 5 頁等。

12 前掲注 10・『労働者災害補償保険法〔七訂新版〕』454 頁。

13 改正の経緯について言及し、本件高裁判決の立場を、立法論として妥当かどうか検討の余地がある、と指摘するものに、鈴木俊晴「(高裁判決)判批」法律時報 85 卷 13 号 391 頁（2013）がある。

14 前掲注 7・山口 18 頁。

15 前掲注 7・山口 19 頁も参照。



う。少なくとも、一律に解雇を制限する立場には疑問が残る<sup>16</sup>。

## 5 高裁判決<sup>17</sup>

地裁判決に対し Y が控訴したものの、高裁は地裁の判断を基本的に維持し、控訴を棄却した。判旨はおおむね以下の通りである。

①「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ている労働者』に該当するものと解することは困難というほかはない。」

②「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続けなければならない。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回復する可能性がある労働者について解雇制限を解除せず、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、使用者による社会保険料等の負担が不合理なものとはいえない。」

③「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ついて、傷病補償年金の支給が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が生じること

---

16 (b) ～ (d) に関連して、雇用関係維持についての使用者の負担がそれほど大きくないこと、傷病が傷病補償年金の支給対象とならない程度のものであることを挙げて、打切補償を支払っての解雇を否定的に解すべきとする学説として、西村健一郎『労災補償と損害賠償』（一粒社、1988）57 頁がある。

17 東京高判平成 25・7・10 労判 1076 号 93 頁。



となる。しかし、症状が厚生労働省令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「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。」

⑤「労災保険法による保険給付は、実質的に労基法上の災害補償を肩代わりするものであって、いずれの趣旨も労働者の被った損害を補償するという点では共通している。」しかし、両者の関係については判旨①の通りに解すべきであり、「かつ、両者は、使用者が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るべきものである。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なのであるから、その重要性に鑑みれば、給付の趣旨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解除の範囲を広く解することは相当ではない。」

## 6 高裁判決に対する批判

一読して分かるように、高裁も（細かい表現はともかく）基本的に地裁と同じ立場である。地裁判決への批判がほぼそのままあてはまるため、ここでは繰り返さないが、学説においては、高裁判決に対する批判的な評価、肯定的な評価のそれぞれがみられた<sup>18</sup>。結果として、最高裁の判断が、学説からもまた実務からも注目を集めることとなった。

---

18 高裁判決の検討として、前掲注13・鈴木「判批」、北岡大介「判批」季刊労働法242号189頁（2013）、岩永昌晃「判批」民商法雑誌149巻3号347頁（2013）、柳澤 旭「判批」山口経済学雑誌62巻5=6号35頁（2014）、緒方桂子「判批」労働法律旬報1812号11頁（2014）などがある。なお、特に緒方「判批」は、高裁判決の立場を肯定的に評価している。

## 7 最高裁判決<sup>19</sup>

Y の上告・上告受理申立てに対し、最高裁は、おおむね以下のように判示し、本件において労基法 19 条 1 項本文の解雇制限の適用はなく、本件解雇は 19 条違反ではないとして、高裁判決を破棄し、「本件解雇の有効性に関する労働契約法 16 条該当性の有無等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻す」こととした。

①「業務上の疾病などの業務災害に対し迅速かつ公正な保護をするための労働者災害補償保険制度…の創設等」という「労災保険法の制定の目的並びに業務災害に対する補償に係る労働基準法及び労災保険法の規定の内容等に鑑みると、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と解するのが相当である」。「このように、労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号から 5 号までに定める各保険給付は、これらに対応する労働基準法上の災害補償に代わるものということができる。」

②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。

---

19 最二小判平成 27・6・8 労働判例ジャーナル 40 号 2 頁。

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ものとみるのが相当である。

## 8 最高裁判決の意義

### (1) 労災保険法の位置付けを明らかにした点

最高裁の判断のポイントは、労災保険給付が労基法上の災害補償に「代わるもの」であることを明示した点にある（判旨①末尾）。そのように解する以上、打切補償に関し、労災保険給付と労基法上の災害補償で取扱いを異にするべき理由はなく、解雇制限は解除されるという結論になるのは当然のことといえる。

こうした判断の理由付けとして、最高裁は、特段、前記 4 (2) で検討した具体的な論拠を用いているわけではない。とてもシンプルに、労災保険法の制定目的、及び、労基法と労災保険法の規定の内容<sup>20</sup>を論拠として用いている。最高裁は、制定目的や労基法との関係（つまり労災保険法の位置付け<sup>21</sup>）から結論を導くことが十分可能であり、法改正の経緯や、保険料負担といった具体的な論拠をことさら持ち出すまでもない、と判断したものと推察される。いわば当然の結論を示したということであろう。

最高裁の立場は、具体的な論拠からも、また、労災保険法の位置付けという基本的な点からも、妥当なものであると評価できる。

### (2) 事案に沿った柔軟な解決の可能性

労基法 19 条の解雇制限が解除される場合に、誤解に注意すべきなのは、それで解雇が 100%認められるわけではない、ということである。解雇権濫用法理（労契法 16 条）等の解雇規制によって解雇が制限されるかが次に問題となる<sup>22</sup>。事案に即して、解雇権濫用か否か、本件でいえば Y の対応は十分であるといえるか、X の側の事情にはどのようなものがあるか、

---

20 本稿では引用を省略したが、最高裁は、これらの規定の内容として、労災保険法 12 条の 8、労基法 75～77 条、79 条、84 条の内容を判旨①の前で具体的に挙げている。

21 本稿の前記 4 (2) (a) で挙げた労災保険法の位置付けと、基本的には共通の理解に基づくものと思われる。

といった点が具体的に検討されることになる。

このことは、19 条の一律の解雇制限を解除することで、より事案に合った解決が可能になることを示しているといえる。本件の Y は、打切補償の支払いだけでなく、解雇に至るまで、長期の休職で回復を待ち続けるとともに、就業規則（災害補償規程）に基づき、賃金と労災保険給付の差額等（かなり多額にわたる）を支給するなど、相応の努力をしていると評価できる面がある。打切補償を行ってもなお 19 条の解雇制限が続くとすれば、こうした事情も一切考慮されないことになってしまう。

最高裁の立場は、今後、X の解雇について、具体的な事情も含め解雇権濫用の有無が判断されることにより、事案に沿った解決が期待できるという点で、妥当であると評価できる。

## 9 おわりに

本稿では、地裁から最高裁に至る各判旨を紹介し、地裁、高裁に共通する問題点を指摘し、最高裁判決の意義を確認した。取り急ぎ、最高裁判決の意義を明らかにすることに重点を置いたため、学説の詳細な検討は今後の課題となる。また、労基法 19 条の解雇制限に関しては、打切補償の問題だけでなく、近時、東芝（うつ病・解雇）事件<sup>23</sup>などでも問題となり、注目を集めているものと思われる。今後、同条に関してさらに検討を深めていくこととしたい。

---

22 事実、最高裁もこの点について審理させるために本件を高裁に差し戻している。

23 最二小判平成 26・3・24 労判 1094 号 22 頁。なお、労基法 19 条の解雇制限の問題は、高裁までの段階で主に争われ、最高裁では争点とされなかった。

※ なお、校正作業中に木村一成「判批」労判 1118 号 5 頁（2015）に接した。