



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

**Q1** 業務中にケガをして休んでいる社員がいます。いつも落ち着きがなくいつかケガをすかと思っていました。辞めてもらいたいのですが難しいでしょうか？

**A1** 労働基準法第19条（解雇制限）には「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三十日間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によって休業する期間及びその後三十日間は、解雇してはならない。」と定められています。

この2つの事由、「業務上のケガや病気の期間」と「女性の産前産後の期間」は、期間中およびその後30日間は解雇できないので、ご質問のケースでは原則として辞めてもらうことはできません。

原則、ということですから、例外があります。次の質問の回答①～③に記載されているとおりです。

今回のような単なるケガの場合は①の症状固定となる可能性が大きいと思いますので、ケガの回復を待つことが最優先だと思えますよ。

労働基準法以外の法律で解雇させてはいけないと（解雇制限）定めているのは、主につぎのとおりです。

## 【男女雇用均等法】

- ・性別あるいは女性が婚姻、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇

## 【育児・介護休業法】

- ・育児休業の申出をしたこと又は育児休業を取得したことを理由とする解雇
- ・介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由とする解雇

## 【労働組合法】

- ・労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等を理由とする解雇

**Q2** 労災を受給しているのに解雇可能と最高裁が初判断を示したと最近新聞に載っていました。労災を受給している人を解雇できるというのはどういう意味ですか？

**A2** そうですね。私も労災を受給中であるにもかかわらず解雇できる判決でびっくりしました。この判決には専門家による批判も多く、なかなか難しい解釈ですので基本的なところを押さえるようにお話ししましょう。

労働基準法では、業務上のケガや病気で療養中の解雇を原則禁止しています。ただ、例外が3つあります。

### ①症状が固定して30日経過した場合

症状が固定とは、治療しても今以上に良くならない場合。障害に該当する場合は障害年金などが受給できます。

### ②使用者が打切補償を支払った場合

労働基準法第81条「(使用者の費用で、療養の)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」という規定の打切補償を指します。

### ③天災等により事業の継続が不可能となった場合

東北大震災のような天災の場合を言い、大きな震災では使用者の責任を問えません。

今回の解雇は②に該当しますが、裁判の争点は、国の労災の給付が「使用者の費用」という意味で補償責任を果たしているのかという点でした。

判決理由は「労災保険が給付されている場合、労働基準法が使用者の義務とする災害補償は実質的に行われているといえる」という判断でした。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980