

労働基準情報

労災休業中に解雇？ 本人にも帰責事由あり

労基


日頃から飲酒のトラブルが絶えなかった社員が、業務で車を運転中に事故で負傷し、微量のアルコールが検出されたものの、その他の状況から労災の認定を受けて休業しています。懲戒解雇にせざるを得ないと考えていますが、労災で休業しているので解雇できないのでしょうか。



原則として解雇は不可

労基法19条は、業務災害・産前産後の休業期間中とその後30日間は労働者を解雇できないとしています。

これは、休業を余儀なくされた労働者が解雇後の就業活動に困難をきたし生活の脅威を被ることが無いようにしたもので、解雇の理由を問いません。

よって、懲戒解雇に相当する事由があっても休業期間中に解雇することはできません。例外的に解雇できるのは、天災事変で事業が継続できなくなり行政官庁の認定を受けた場合や、打ち切り補償が支払われた場合に限られます。もっとも、同法20条により休業終了から30日経過後に解雇することを予告することは可能です。

ただし、懲戒解雇にあたっては労働者の非行の程度や教育指導など使用者側の改善への努力の有無を勘案して妥当性が問われます。妥当でなければ、解雇権の濫用として解雇が無効とされる場合もあります。

就業場所間の移動は通災か 家業を終業後に手伝う

労災


当社では、許可制で兼業を認めています。家業(自宅と別の店舗)を手伝いたいという申し出がありました。終業後として、移動中の事故は通勤災害と言えるのでしょうか。



保険成立が条件に

就業の場所から他の就業の場所への移動も、通勤の範囲に含まれています(労災法7条2項2号)。当該移動の間に起こった災害に関する保険給付は、「終点たる事業場」の保険関係で行う(労災法18条の5第2項)としています。つまり、終業後にアルバイト先へ向かうようなケースであれば、アルバイト先の保険関係で処理することになります。

家業が同居の親族のみを使用する場合、「労働者」には当たらない可能性があります(労基法116条)。労災保険でも同様に解されます(労災法コンメンタール)。労災保険の適用があるのは、労働者を使用する事業です(労災法3条1項)。

なお、「第一の就業場所」についても、労災法の適用事業に係る就業場所である必要があると解されています(平18・3・31基発0331042号)。

