

Q 労災保険の休業補償などを受けている場合の定年退職は

A

定年に達する者が業務上の傷病等により療養している場合は、療養期間とその後 30 日間は解雇することができません（同法 19 条）。

ただし、療養開始後 3 年を経過した日において、労災保険の傷病補償年金を受けている場合、あるいはその日後に傷病補償年金を受けることとなった場合は、打切補償（療養開始後 3 年を経過しても治らない場合に使用者が平均賃金の 1,200 日分を支払うことによって補償を打ち切ること。同法 81 条）があったものとみなされるため、解雇の制限は受けません。

定年の場合は、定年により当然に労働関係が終了しますので、解雇規制を受けず、したがって、労基法 19 条の適用はありません。

業務上の災害のために、「労災保険法」に基づき療養補償給付（治療）及び休業補償給付を受けている途中で退職によって従業員の身分がなくなった場合について、「保険給付を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはない。」（同法 12 条の 5）と定めています。

「保険給付を受ける権利」とは、保険関係が成立している事業に使用される従業員に発生した労働災害に係る保険給付を意味しており、また、ここでいう

「退職」とは、使用者による解雇、契約期間満了による労働契約の終了、従業員からの辞職、定年退職などを問わず、労働関係が終了することをいいます。

ちなみに、労災保険制度は、もともと労基法に定められた使用者の災害補償責任を保険の形でリスクを分散して被災した従業員等への確実な給付を保障したものであり、使用者（事業主）から徴収した保険料によって各種労災保険給付等が賄われています。労災保険法の母体である労基法にもまた、「保険給付を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはない。」（労基法 83 条 1 項）と定められており、労災保険法の前記の規定に対応しています。

定年到達時においても休業補償給付等を受けている場合には、「療養のため就業できない」という休業補償給付の支給要件に該当する状態に変わりがなければ、療養補償給付や休業補償給付は支給されることになっています。

なお、療養補償給付及び休業補償給付を受けている従業員が、療養の開始後 1 年 6 カ月を経過してもその負傷あるいは疾病が治癒（症状固定）しない場合

で、かつ、傷病の程度が一定の等級に該当するときは、傷病補償年金に移行することになります（労災保険法 12 条の 8）。

この規定は、退職者で療養補償給付及び休業補償給付を受けている者にも適用されますので、退職後であっても、上記傷病補償年金へ移行する要件を満たせば、傷病補償年金を受給することができます。