



Vol.39

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★休職に関するグレーゾーン対応(3)

休職者がリハビリ勤務を希望したが、会社と賃金面で折り合わず、会社の定める条件(短時間勤務、時給計算(従来より3割減))で勤務を命じたい。かかる命令は違法か？

① 勤務時間について

雇用契約は、労働者が労務の提供を行うこと、使用者が賃金を支払うことの主に2つの債務により成立します。

労働者は労務の提供を行わなければならない。雇用契約書や就業規則に定めた所定労働時間は労務の提供を行わなければならない。

リハビリ勤務が短時間勤務を指すものであれば、それは雇用契約上の義務の所定労働時間の労務の提供を行っていないこととなります。使用者は、労働者が所定労働時間労務の提供を行えることを前提に雇用契約を結んでいるからです。そのため、使用者は、労働者が所定労働時間よりも短い勤務をすることを求めたとしても、その要求を断ってもかまいません。短時間勤務を求めることは労働者の権利ではありません。

一方で、いきなり休職前の業務を所定労働時間行うのも難しいかもしれません。このような場合は、実務上、業務の負担を減らして、所定労働時間勤務していただくことになるかと思えます。

② 賃金について

使用者は、労働者に対し、予め約束していた賃金を支払う義務があります。労働者が所定労働時間勤務し、その内容が休職前と変わりがなければ問題がないとは思いますが、休職前よりも負担が少ない業務を労働者が希望し、それが賃金と見合わない

と使用者が判断した場合は、どうしたらよいでしょうか？

通常は、労働者と使用者で話し合いを行い、労働時間や賃金について一定の合意書を結んで勤務することになると思います。

ところが、労働者によっては、休職前とは異なる負担の軽い業務を行うことを求めつつ、賃金は従来どおりもらいたいと希望することがあります。

使用者は、労働者にどのような業務を行わせるか広い裁量を有しています。使用者が労働者の希望(「より負担の軽い業務に従事したい」)を受け入れるか否かは使用者の裁量に委ねられています。使用者が労働者の希望を受け入れて、あえて労働者に負担の少ない業務を行わせた場合は、賃金を一方的に下げることができません。使用者が労働者の希望を受け入れたくないのであれば、本来予定していた業務を行えない(債務不履行)ことには変わりはありませんので、休職を続けていただくことになるかと思えます。

欧米の様に職務の内容で賃金が決まるのであれば、このような問題が生じないのですが、日本の場合はあいまいに賃金を定めていますので、このような問題が生じてしまいます。粘り強く話し合うしかないのが、現状です。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com