



## Vol.15

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

### ★ リハビリ勤務時の賃金の取扱い、復職命令拒否後の手続き

弁護士の平野剛です。今回は、前回に引き続き、東京地裁令和3年10月27日判決を取り上げます。今回は退職勧奨についての判断部分を解説しましたが、今回はリハビリ勤務時の賃金の取扱い、及び復職命令拒否後の解雇に至るまでの会社の対応経過についての判断部分を解説します。

#### 1 事実関係

本件の原告は、平成25年1月以降、開発部長を務めていましたが、平成29年9月に工場長Dとトラブルになり、抑うつ状態との診断を受けてトラブルの翌日から出勤しなくなっていました。

原告は、平成29年11月15日から休職していましたが、平成30年8月8日のC社長との面談において、傷病手当金を受給しながらリハビリを開始すること、休職（リハビリ）を経て復職となり、その時点で給与が発生することなどが話し合われていました。そのうえで、同年9月18日よりB工場の業務課でのリハビリを開始し、同年12月17日以降はインク製造班でリハビリを行いました。具体的な業務内容は、判決文ではあまり触れられていませんが、インク製造部署のレイアウト変更作業をすることもあったようです。

平成31年3月25日をもって原告のリハビリを終了後、原告の産業医面談を経て会社は原告を復職させる方向で検討し、同年（令和元年）5月8日に管理部のM社員が原告と面談しました。面談では、原告は復職命令の辞令を交付され、復職後の労働条件（就業場所、業務内容〔インク製造補助〕、賃金）が記載された雇用契約書に署名しました。しかし、同月11日、原告は会社に対し、復職先をインク班インク製造チームとする復職命令には応じられないが、企画開発職などの事務職であれば応じられる旨、同月15日までに新たな復職先を書面で知らせない限り復職日である同月16日には出社できない旨を記載した手紙を送付しました（会社には13日到着）。

5月16日、原告は復職先の部署があるB工場には出勤せず、会社に何の連絡もしませんでした。6月25日、会社は原告に対し、「5月16日付で復職命令が出されておりますので、直ちに当社へ出社して下さい。直ちに当社へ出社できない場合には、面談をさせていただければと存じます。…ご都合につきご連絡下さい。」等と記載した書面を送付し、その後、7月25日及び8月26日にも同様の記載（懲戒の可能性も示す）をした文書を送付したものの、原告はいずれにも返答しませんでした。

会社は同年9月2日付で原告を減給の懲戒処分をし、同月25日は、前3回と同様の内容の記載と同月30日までに連絡を求める旨の記載をした文書を送付しました。これに対しても原告は回答せず、会社は同年10月1日付で原告に対し解雇予告通知書を送付し、原告を解雇しました。

#### 2 裁判所の判断

##### (1) リハビリ勤務時の賃金の取扱い

この点につき、裁判所は、「原告は、リハビリ期間中、休職を前提として、傷病手当金を受給しており、傷病手当金は『療養のため労務に復することができないとき』（健康保険法99条1項）に支給されるのであるから、原告がこのような手当を受給している以上、リハビリ作業が債務の本旨に従った労務の提供であるとは認められない」「面談の際、リハビリ期間中は傷病手当金を受給し、リハビリを経て復職となり、その時点で給与が発生することが話し合われており、リハビリ期

間中は無給であることが合意されたと認められる」と述べ、原告のリハビリ期間中の賃金請求は認められないと判断しました。

## (2) 復職命令・解雇の有効性

原告への復職命令について、裁判所は、原告がD工場長とのトラブルを発端に精神疾患を発症して休職しており、主治医のE医師も外部と接触する業務と開発業務は避けた方がいいと指摘していたことを取り上げ、元の職場である開発業務に復職させなかったことが違法であるとは言えないなどと述べ、復職命令を有効なものとして判断しました。

解雇についても、復職命令発令後の解雇に至るまでの経過（4回にわたり出勤を求めたり、面談日程を連絡したりするよう呼び掛けたこと、それにもかかわらず原告から全く応答がない状態が継続したため懲戒処分を行ったこと、懲戒処分後にも会社から同様の連絡を行ったにもかかわらず、回答がなかったために解雇に至ったこと）を指摘し、そのうえで、原告は復職命令が違法であると主張する以外に合理的な理由を説明できていないことに照らし、解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であると認められるとし、有効であると判断しました。

## 3 リハビリ期間中の賃金の取扱いについては、もう少し充実した判断が欲しかった

(1) 順序は逆になりますが、復職命令及び解雇についての判断については、至極当然なものと言えます。この点を敢えて取り上げたのは、解雇に至るまでにこのように何回にもわたって出勤を求めて、応じなかった場合でも直ちに解雇にすることなく、懲戒処分を打ったうえで改めて出勤を求め、それでも応じなかった段階で解雇するという極めて慎重な手続きを会社がとっていたということをご紹介することが目的でした。さすがに、懲戒処分を行う前に出勤を求める回数があると1回くらい少なくとも解雇有効と判断された可能性が高いと思われますが、上場企業の子会社となると、ここまで慎重に手続きを行うこともあることをご認識いただければと思います。

(2) 他方、リハビリ期間中の賃金についての判断部分は、結論はさておき、もう一段階の検討が必要だったのではないかと思います。これは原告が主張しなかったため判旨での言及がないのかもしれませんが、債務の本旨に従った労務の提供がないものとして労働契約に基づく賃金請求権は否定されたとしても、最低賃金法を根拠として最低賃金相当額の賃金請求が認められないかという議論の余地があります。

本件では、傷病手当金を受給していたことと、当事者間での無給の合意がなされていたことを主な理由として賃金請求を否定しましたが、この2点において本件と同様であったNHK名古屋放送局事件（名古屋高裁平成30年6月26日判決）では、最低賃金法の適用を認め、最低賃金の範囲において賃金請求を肯定しました。同判決では、「単に本来の業務に比べ軽易な作業であるからといって賃金請求権が発生しないとはまではいえず、当該作業が使用者の指示に従って行われ、その作業の成果が使用者が享受しているような場合等には、当該作業は、業務遂行上、使用者の指揮監督下に行われた労働基準法11条の規定する『労働』に該当するものと解され、無給の合意があっても、最低賃金の適用により、テスト出局については最低賃金と同様の定めがされたものとされて、これが契約内容となり（同法4条2項）、賃金請求権が発生する」との判断が示されていました。

この判決については、様々な評釈がなされていて懐疑的な見解もあること、原審判決（名古屋地裁平成29年3月28日判決）では最低賃金法の要件を満たさないとして適用を否定していたこと、最高裁判決ではなくあくまで1つの下級審判決としての位置づけとなることもあり、リハビリ期間中の賃金の取扱いについては、議論が固まっていない状況です。個人的には、是非この点について踏み込んだ判断をしてもらいたかったとの思いがあり、やや残念に思います。

労働者に対して最低賃金を支給しつつ、最低賃金分を控除した残額の傷病手当金を受給させるという方法は、現実問題として、使用者としてはかなり抵抗感があるやり方かもしれません。傷病手当金を受給してリハビリ勤務をしている場合には、労働者から最低賃金相当額の請求がされる可能性は大きくないかもしれませんが、当該労働者との関係が悪化した場合には、賃金請求がなされ、本件とは異なり認容判決が出される可能性もあることをご留意ください。