

おさえておきたい

# 基本判例

## 第3回

産業保健スタッフ必携!



私病により就業を命じた現場業務に従事できなかった現場監督に対し、自宅治療命令を発して賃金不支給としたことに対し賃金の支払いを認められた例

# 片山組事件

最高裁第一小法廷平成10年4月9日判決（労判736号15頁）  
東京高裁平成7年3月16日判決（労判684号92頁）  
東京地裁平成5年9月21日判決（労判643号45頁）

安西法律事務所 弁護士 木村恵子

## ポイント

本件は、長年にわたり現場監督業務に従事してきたXが、疾病により現場作業に従事できないと申し出たのに対し、会社（Y社）が自宅治療命令（以下「本件命令」という）を発し、復帰までの間の賃金等を不支給としたことから、Xがその支払いを求めた事案である。

本判決は、労働者が疾病によって就業を命じられた業務に従事できないとしても、ただちに労務の提供がないと判断するのではなく、他の業務への配転の可能性もふまえて判断すべきとした。

本判決は、その後の私傷病休職者の復職の可否等が問題となった裁判等にも、影響を与えており、重要な判例と位置づけられている。

## 事案の概要

### 1 当事者等

#### (1) 訴えた側

訴えた（原告）のは、建設会社Y社で、入社（昭和45年）以来21年以上にわたり建築工事現場における現場監督業務に従事してきたY社の従業員である。

#### (2) 訴えられた側

訴えられた（被告）のは、Xの雇用主である建設会社Y社である。

### 2 Xの請求の根拠

Y社は、Xが疾病により現場監督業務等に従事できないと申し出たことを受け、Xに対して本件命令を発して欠勤扱いとした。しかし、この命令は、必要性がないのに発令されたもので無効であって、Y社は、この期間（本件命令の下に欠勤として扱われた期間）中の賃金および減額された一時金を、Xに対して支払う義務がある。

### 3 事実関係の概要（裁判で認定された事実関係）

(1) Xは、平成2年夏、バセドウ病に罹患していると

の診断を受け、以後通院して治療を受けたが、Y社に告げることなく、平成3年2月までは現場監督業務を続けた。

(2) 平成3年2月以降は、次の現場監督業務が生ずるまでの臨時的・一時的業務として、Y社社内の工務管理部において事務作業に従事していたところ、同年8月、F工事現場において現場監督業務に従事すべきことを命じられた。これに対してXは、バセドウ病であることを理由に、現場作業等に従事できないことをY社に申し出た（後日、医師の診断書および本人作成の病状説明書もY社に提出した）。

(3) Y社は、Xが現場監督業務に従事することは不可能であると判断して、Xに対し、平成3年10月1日から自宅にて治療する旨の本件命令を発した。

(4) これに対して、Xは、事務作業は可能であるとして診断書を提出し、事務作業への従事を求めたが、Y社は、本件命令を続けた。

(5) その後、平成4年1月時点では、Xの症状は仕事に支障がないことが明らかになったことから、同年2月5日、Y社はXに対し、F工事現場で現場監督業

務に従事すべき旨の業務命令を発し、同日以降、Xは、同業務に従事した。

- (6) Y社は、Xが現実に労務に服さなかった期間（平成3年10月1日から平成4年2月5日までの期間）の賃金は不支給とし、平成3年12月の冬季一時金も減額支給した。

## 1 審および 2 審判決

### 1 東京地裁判決

1審の東京地裁は、Y社がXの就労を拒否すべき特別の事情は認められず、それにもかかわらず、Y社が全面的にXの就労を拒絶したことは相当性を欠いた措置であったというべきとして、Xの請求を一部認めた。

### 2 東京高裁判決

これに対して、2審の東京高裁は、労働者の私病による不完全な労務の提供は、本来の労務の提供といえないから、原則として、使用者は労務の受領を拒否し賃金の支払い義務を免れ得るとした上で、本件では、Xが提供できる事務作業は補足的かつわずかであり、Y社が就労を拒否したことに信義則違反はないとして、1審判決を取り消して、請求を棄却した。

## 本判決の要旨

本判決は、以下のように判断して高裁判決を取り消し、再度、東京高裁に審理させることとし差し戻した。

「労働者が職種や業務内容を特定せずに労働契約を締結した場合においては、現に就業を命じられた特定の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、当該企業の規模、業種、当該企業における労働者の配置・異動の実情及び難易等に照らして当該労働者が配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、その提供を申し出ているならば、なお債務の本旨に従った履行の提供があると解するのが相当である。そのように解さないと、同一の企業における同様の労働契約を締結した労働者の提供し得る労務の範囲に同様の身体的原因による制約が生じた場合に、その能力、経験、地位等にかかわらず、現に就業を命じられている業務によって労務の提供が債務の本旨に従ったものになるか否か、また、その結果、賃金請求権を取得するか否かが左右されることになり、不合理である。」

## ワンポイント解説

労働契約関係では、労働者（従業員）は使用者（会社）に対して労務を提供する義務を負い、使用者はこの提供された労務に対して賃金を支払う義務を負う。そして、労働者が病気等によって労務の提供がまったくできない場合には、使用者も賃金を支払う義務はないが（民法536条1項）、労働者が労務の提供をすることが可能であるにもかかわらず、使用者が一方的にその受領を拒否した場合には、使用者は賃金支払い義務を負う（民法536条2項）。

では、労働者が疾病等によって、命ぜられた業務に就業することができないものの、軽減業務等、他の業務であれば就労できる場合には、どのように考えるべきか。この点について、本判決は、使用者が就業を命じた業務のみではなく、他の業務等への配転の可能性もふまえて、労務の提供といえるか否かを判断すべきとした。

本件は不就労期間中の賃金支払い義務が争点となった事案であるが、本件と同様に「労務の提供」の可否が争点となる場面としては、私傷病休職者の復職の可否の場面等がある。本判決以降、これらが問題となった裁判例でも、軽減業務への配転の可否をふまえて判断される傾向がある。

昨今は、メンタルヘルス不調者等、従前の業務に従事することは困難ではあるが、軽減業務であれば従事可能なケース等が増加しておりトラブルになることも多い。上述のような傾向があることからすれば、従業員が現に就業を命じている業務につくことが困難となった場合であっても、ただちに就業不能と判断するのではなく、他部署への配転の可否をふまえて就業の可否を検討することが必要となろう。