

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第16回 東京高裁平成23年2月23日判決

(東芝(うつ病・解雇)事件)〔判労1022号5頁〕

労働法制特別委員会委員 萩原 怜奈 (62期)



本件は、うつ病に罹患し休職中の労働者に対し休職期間満了を理由に行った解雇の効力と賃金請求権の存否等が争われた事案である。本稿では、最大の争点である、解雇時点で労務提供の意思も能力も有していない労働者に対する解雇が無効な場合における民法536条2項に基づく賃金請求の可否について検討する。

第1 事案の概要

使用者が、うつ病で休職中の労働者を休職期間満了を理由に解雇したところ、労働者が、本件解雇は労基法19条1項本文に反し無効であるとして、①地位確認を求めるとともに、②本件解雇後の賃金の支払、③使用者の安全配慮義務違反等によりうつ病に罹患したとして債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を請求した。

なお、本件に関連して労働者が労災の不支給処分の取消しを求めた訴訟が本件第1審判決言渡後に不支給処分を取り消すことで確定し(東京地裁平成21年5月18日〔判タ1305号152頁〕)、労働者はその後、療養・休業補償給付及び特別支給金を受けている。

第2 当事者の主張の概要

裁判所は、労働者の業務とうつ病の発症との相当因果関係を認め、本件解雇を労基法19条1項本文に反し無効としたため、本件解雇後の賃金請求の可否が検討されることになった。

1 労働者の主張の概要

就労意思を有していた労働者がうつ病に罹患し労務提供不能になったのは使用者の安全配慮義務違反

によるものであり、債権者の責に帰すべき事由に基づくものといえるから、民法536条2項が適用され、本件解雇後も賃金請求権を有している。

2 使用者の主張の概要

- (1) 労働契約に民法536条2項が適用される場合にも、債務者(労働者)は債務(労務)の提供そのものを免れるわけではなく、労働者が疾病等によって労働の能力及び意思を失っている場合には、同条項に基づく賃金支払請求はできない。
- (2) 労働者の主張は、労災保険法との関係で不合理な結果をもたらし、労災保険制度の存在意義を失わせる。

つまり、労働者の疾病が労働災害に該当するとして労災保険給付が行われる場合、使用者は労基法上の補償義務を免れ(同法84条1項)、同疾病について民事上の損害賠償責任を負担する場合であっても当該労働者に支給された労災保険給付金は民事損害賠償額から控除される(同条2項)。他方、労働者が業務上の負傷又は疾病により休業したとしても、その休業期間について使用者が賃金を支払った場合、休業補償給付は労災保険法14条1項の要件を欠き、支給されないことになる。

そうだとすると、業務上の負傷又は疾病により労働者が就業できない場合に民法536条2項を適用し賃金請求権を認めることは、休業期間中の賃金支払の責任を使用者に課し、労災保険法による休業補償給付が支給されなくなることを意味することになり、使用者は、労災事故が起きたときには労災保険から休業補償債務を填補させる目的で労災保険料を負担していたにもかかわらず、労災保険給付金が支給されないため、支払債務の減縮が認められないという不合理な結果に陥る。

第3 裁判所の判断

裁判所は、雇用契約上の賃金請求権について民法536条2項の適用を排除する明文規定はなく、債権者（使用者）の責に帰すべき事由により債務者（労働者）が債務の履行として労務の提供をすることができなくなる場合には、同条項の適用があるものと解すべきであるとして、労働者の主張を認めた（ただし、平均賃金の算定にあたり、残業代、賞与は考慮しなかった）。

そして、使用者の主張に対しては、労基法及び労災保険法上の「休業補償」の趣旨から、「使用者に帰責事由がある業務上の疾病等による労務提供不能の場合に、労基法ないし労災保険法によって、民法536条2項の適用を排除し、雇用契約の継続を否定しなければならないと解すべき合理性はない」とし、使用者が指摘する不利益があるとしても、雇用契約の継続を否定し、同条項の適用が排除されると解釈すべき理由とはならず、労働者につき同条項の適用により賃金請求権が認められる場合には、労災保険法14条1項は、休業補償給付の要件として、労働者が業務上の負傷又は疾病による療養のため労働することができないために賃金を受けないことを規定していることから、労働者において未払賃金を受領したときに、労働者が受領済みの休業補償給付金は、法律上の原因を欠く不当利得であったことが確定するにすぎないと判示した。

第4 本判決の検討

使用者は、労災保険制度への加入が義務付けられ、保険料も納めている。本判決のように、業務上疾病の場合にも当然に民法536条2項が適用される

と解すると、労基法76条及び労災保険法14条の「賃金を受けない」場合は存在し得ないことになり、労災補償制度を設けた趣旨が没却されることにならないかという疑問が残る。また、本判決が、受領済みの休業補償給付金が不当利得になり、労基署との間で清算すべきとしている点については、労災保険法上使用者からの賃金支給の有無・額にかかわらず、休業補償給付金は現実に支給されるものであり、不当利得とすべきは休業補償給付金と二重支給となる賃金部分と解釈して調整すべきとする見解があり参考になる（徳住堅治・ジュリスト1435号141頁）。

これに対しては、本件は、当初労災申請をしておらず、労災の支給・不支給の決定がされる前に本件訴訟が提起されたという特殊性があるところ、通常は、使用者に対する賃金請求よりも労災申請が先行してなされることが多いと考えられ、本判決が実務に与える影響は小さいとの見解もある。

この点、本判決と同旨の判例も現れており（アイフル（旧ライフ）事件・大阪高裁平成24年12月13日〔労判1072号55頁〕）、本件の解釈が定着するような場合には、実務上の影響が出てくることが予想される。

なお、本判決の解釈と関係のある判例として、労災保険法により療養補償給付及び休業補償給付を受けている労働者は、労基法81条所定の「第75条の規定によって補償を受ける労働者」に該当しないと、打切補償金を支払ってした使用者の解雇を無効とした学校法人専修大学事件（東京高裁平成25年7月10日〔労判1076号93頁〕）があり、現在、本件は上告受理申立、学校法人専修大学事件については上告・上告受理申立がされており、最高裁の判断が注目される。