

**現住所から通勤できる職場・職務内容による復職を求めた労働者に対する解雇**

【文 献 種 別】 判決／東京地方裁判所  
【裁判年月日】 平成 28 年 1 月 26 日  
【事 件 番 号】 平成 25 年（ワ）第 33632 号  
【事 件 名】 地位確認等請求事件（三菱重工工業事件）  
【裁 判 結 果】 棄却  
【参 照 法 令】 労働契約法 16 条  
【掲 載 誌】 労経速 2279 号 3 頁

LEX/DB 文献番号 25542035

**事実の概要**

1 Y（被告）は、航空・宇宙機器の製造等を業とする株式会社であり、平成 25 年 3 月 31 日時点で、本社の他に全国各地に事業所等を有し、Y の A 製作所は、Y の航空機の製造・販売等の事業を所管していた。X（原告）は、航空機整備等を専門とする B 専門学校を平成 16 年 3 月に卒業し、平成 16 年 4 月頃 Y に採用され、A 製作所に配属された。採用当時、Y では事業所・事業本部制が採用され、A 製作所も、予算や職員の採用・配置を独自に決定し、B に職務内容を「航空機・宇宙機器の生産」等とする求人を行い、応募してきた X を期間の定めのない労働契約で職種を技能職に特定して採用した。

2 平成 22 年 9 月 3 日、X は上司 C からミスについて注意指導を受けた後失神し D 病院に救急搬送され、X は退院後勤務に復帰したが、D から Y に X のてんかん疑いの連絡があり、同年 10 月頃、Y は X の部署を変更し就業を制限した。その後、X は業務を行わなくなり、Y の指導書交付後、平成 23 年 1 月 11 日以降、X は体調不良として出勤せず私傷病欠勤扱いとなった。

3 X は、同年 4 月 26 日、後見開始の審判を受け、母親 E が成年後見人に選任された。X は、既に A 製作所所在の愛知県内から実家に転居していたが、平成 25 年 2 月 1 日、両親と一緒に現住所（埼玉県内）に転居した。

4 Y の社員就業規則には解雇事由として、精神等の故障「その他の理由により業務に従事させることが不相当なとき」（73 条 1 項 1 号）、私傷病による連続欠勤日数（休日を含む）が 33 か月を超

えたとき（同項 2 号）、前各号のほかやむを得ない事由があるとき（同項 5 号）が規定されていた。

また、Y の復職制度中に定められる再出勤審査会は、一定の場合に、再出勤に先立ち、短時間勤務の可否を審査していた。短時間勤務を実施する場合、Y の復職支援制度に基づき、第 1 段階で最大 3 か月で短時間勤務を行い、第 2 段階では第 1 段階中の勤務状況等を評価して再出勤の可否を判定するものとされていた。

5 平成 25 年 6 月頃、X は、主治医 F の診断に基づき、A 製作所に復職を申請した。平成 25 年 7 月 10 日、A 製作所の産業医 G 等が X と面談し、同席していた E から、復職に際しての短時間勤務と現住所から通勤できる勤務地の希望が出された。また、G は、照会の結果、F より、同年 7 月 31 日付けで、X につき、成年後見人制度が使用されているが、責任の重い仕事を避ければ問題ない旨の回答を得た。同年 8 月 19 日、Y は、X についての F 作成の診断書（診断名を統合失調症とし、治療の必要性から家族と共に生活することが望ましい旨が記載されていた）を受領した。

6 A 製作所は、再出勤審査会の答申を受け、平成 25 年 8 月 27 日頃、X に対し、原職場（A 製作所所属の工場）において同年 9 月 1 日以降短時間勤務の開始を可とすることを伝えた。X はこれに応じず、同月 9 日以降、現住所から通勤できる勤務場所での復職を要請した。平成 25 年 10 月 10 日以降、Y は、2 度にわたり X に従前と同様の復職命令を通知したが、X は命令に従った出勤の意向がない旨伝え復職しなかった。

7 Y は、平成 25 年 11 月 13 日頃、X に対し、短時間勤務の復職命令を拒否し欠勤を続けること

は重大な業務命令違反であり、かつその欠勤が病気欠勤開始から通算して33か月を超えていることから、社員として適格性を著しく欠くため、社員就業規則73条1項1号・5号に該当するとして、同年12月20日をもって解雇する旨通知した。

8 Xが、現住所から通勤可能な職場に異動するよう求めているのであるから、債務の本旨に従った労務提供の申出があり、Yはこれに配慮した職場を検討すべき法的義務があったにもかかわらず原職場での復職を命じ、Xが同命令に応じないと解雇するに至ったものであり、解雇は無効であるとして労働契約上の地位を有することの確認等を求めた。

## 判決の要旨

請求棄却。

1 まず、「Yは、その多岐にわたる事業目的のうち、〔一定の〕特殊な専門分野の事業」をA製作所に所管させ、同製作所は、「職種を技能職、職務内容を航空機・宇宙機器の生産として求人し、これに応募したXを技能職として採用していること」、また、同じ技能職でも、A製作所の技能職が他「事業所の技能職として配転された前例もないこと」に照らせば、「Xは同製作所の工場で技能職として労務を提供することが予定され、他の事業所等に配転することは想定されていないものと認められる。」

2 次に、今回の復職命令の「目的・性質からすると」、「当初の短時間勤務はできるだけ負荷をかけず」、「周囲の理解やサポートを得るためにも」、また、「判定のためにも従前の勤務状況との比較が必要であり、原職場に復職することが望ましいこと」、「A製作所の過去の事例でも、他の事業所に復職した社員はいないこと」に照らせば、「Yの職場復帰支援制度も原職場で短時間勤務を開始することを予定しているものと解される。」

また、「Xは、復職には同居の家族による生活全般の支援が不可欠であるとして現住所から通勤可能な勤務場所を求めているが」、Xの「生活全般の支援をどうするかは本来的に家族内部で検討・解決すべき課題である」。

3 以上から、Xは「債務の本旨に従った労務の提供を申し出ているとはいえず」、また、Xの「申出に対してYが就労の現実的可能性のある業務を

調査・検討すべき義務があるともいえず、Yが原職場での復職を命じた復職命令は相当である。」Xには、「重大な業務命令違反があ」り就業規則73条1項1号の『『その他の理由により業務に従事させることが不相当なとき』に該当する。」しかも、Xは、その欠勤が33か月を超過しているため、同項2号に準ずるものとして同項5号に該当する。そして、Yの複数回にわたる復職命令にもかかわらず、「Xは現住所から通勤できる職場を求めることに終始し、復職を拒否しているため解雇に至ったものであることに照らせば、本件解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上の相当性も認められ」、解雇は有効である。

## 判例の解説

判旨の一部に疑問。

### 一 事案の特徴と論点

類似の事案と比べて、本件につき特徴的なのは、精神障害にり患し成年後見の審判を受け、成年後見人である母親と同居していた労働者が、再出勤可否の判断のための就労にあたって、原職場ではなく当時の現住所から通勤可能な勤務地における就労を申し出た点である。本件のような精神障害と休職・解雇の事案で多く問題となるのが、原職場に復帰する場合の職務内容やそのレベルであって、本件のように勤務地の変更も焦点となる事案は珍しい。

本件を判断するにあたり、本判決は、まず、Xが特定の製作所で技能職として採用されたものと判断し、職種、勤務地の変更の範囲を確定する。他方で、職場復帰支援制度の目的・性質を勘案し、職場復帰支援制度が「原職場で短時間勤務を開始することを予定」しているが、Xの申出はこれに沿うものではないから、「債務の本旨に従った労務の提供」がなく、また、申出を受けたYに「就労の現実的可能性のある業務を調査・検討すべき義務」はないとして、Yの本件復職命令を相当とし、当該命令に従わなかったXの行動が解雇事由に該当するとし、さらに、Y就業規則所定の休職期間も経過していることも解雇事由に該当するとし、Xの復職命令拒否の態様も加味した上で、結論として解雇権の濫用を否定した。

結局、業務命令違反の有無が問題の焦点となっていることから、①債務の本旨に従った労務の提

供の有無、②Xの申出を受けたYにおける配慮義務の有無、が実際上の論点となっている。

## 二 「債務の本旨に従った労務の提供」の位置づけとその内容

一①については、「債務の本旨に従った労務の提供」という判断基準の根拠がまず問題になる。

### 1 「債務の本旨に従った労務の提供」の意義

(i) 片山組事件最高裁判決との関係

まず、「債務の本旨に従った労務の提供」という文言から想起されるのは、労働法の分野では、工事現場において現場監督をしていた労働者が私傷病を理由とした使用者による不適法な休業命令により休業期間中の賃金を失ったとして民法 536 条 2 項に基づく未払賃金等を請求した片山組事件・最一小判平 10・4・9（労判 736 号 15 頁）である。同判決は、「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、労働者側と会社側の事情に照らして「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を提供することができ、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」があるものとしていた。

しかし、未払賃金請求が問題となっていた同事件と異なり、本件では解雇の有効性が問題である。したがって、同最高裁判決における「債務の本旨に従った履行の提供」という文言と、本判決の「債務の本旨に従った労務の提供」という文言とを直接的に関係づけることはできない。

(ii) 弁済の提供と債務不履行責任の免責

他方、本判決が同文言を持ち出す根拠として民法上の規定が挙げられる。すなわち、民法 493 条は、弁済の提供は、「債務の本旨に従って現実に行ななければならない」と定める。そして、「債務者は、弁済の提供の時から、いっさいの債務不履行責任を免れる」<sup>1)</sup>（民法 492 条）。したがって、弁済の提供をした債務者は、契約の解除（民法 541 条）をされることがなくなる<sup>2)</sup>。つまり、労働者側が債務の本旨に従った労務の提供（弁済の提供）をしていれば、債務不履行責任は問われず、労働契約の解約（解雇）も認められない。

思うに、本判決は、労働者側の主張に応じて、上記の弁済の提供と債務不履行責任に関する理論を下敷きに、労働契約において当事者が合意した内容（職種と勤務地）を確認し、その内容が履行

されない以上、契約の解約という効果が導かれる、という判断枠組みを採っているのであろう。

そして、本件のように休業後の退職、解雇の有効性が争われた事案において、裁判所が「債務の本旨に従った労務の提供」を基準として用いているものが散見される。たとえば、復職の意思を表示していた労働者の退職扱いを無効としたキャノンソフト情報システム事件・大阪地判平 20・1・25（労判 960 号 49 頁）は、片山組事件の上記判旨に該当する部分を引用した後、「雇用契約上、原告に職種や業務内容の特定はなく、復職当初は開発部門で従前のように就労することが困難であれば、しばらくは負担軽減措置を採るなどの配慮をすることも被告の事業規模からして不可能ではないと解される上、……〔より残業時間が少なく作業計画を立てやすい〕サポート部門に原告を配置することも可能であった」として、「休職期間満了期間時には、原告から債務の本旨に従った労務の提供があった」とする。

同様に、日本電気事件・東京地判平 27・7・29（労判 1124 号 5 頁）も、結論としては、労働者の問題時点の就労能力では「休職事由の消滅」を認めなかったが、「就業規則において復職の要件とされている『休職の事由が消滅』とは、原告と被告の労働契約における債務の本旨に従った履行の提供がある場合」をいうとした。

もっとも、これらの裁判例<sup>3)</sup>が片山組事件最高裁判決を参照して債務の本旨の範囲を拡張しているのに対して、本判決は、片山組事件最高裁判決を参照すらしていない。本判決は、片山組事件最高裁判決が「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」について判示したものと理解して、勤務地や職種が限定されている本件については、そのような「債務の本旨」の広がりには検討の余地がないと考えたのであろう。

(iii) 解雇権濫用法理の規範的意義

こうして、本判決の判断枠組みにも一定の根拠が認められる。しかし、判旨では、当事者が合意した契約内容（勤務地と職種を限定した労務）の履行の有無が「債務の本旨に従った労務の提供」という文言を介してダイレクトに解雇の有効性の判断基準となってしまっており、解雇権濫用法理を適用する判断としては疑問がもたれる。

この点に関連して、たとえば、普通自動車第二種運転免許を喪失したタクシー運転手が解雇さ

れた東京エムケイ事件で、東京地裁（東京地判平20・9・30 労判 975 号 12 頁）は、「当該雇用契約が職種限定契約であるか」というとき、その職種等の一方的変更の可否の問題と「その者が当該職種に就けなくなったとき、使用者が解雇等により契約を打ち切ることができるか、という問題の2つの問題があるということができ、両者は別に解すべき」とする。

このように、合意（によって形成された契約内容）の問題と各労働法上の法理の内容の問題は、一定程度切り離して考えるべきであり、解雇権濫用法理における判断基準の内容は、当事者の合意内容に単純には吸収されない。本判決は、労働者側の主張に応える形で判示したためであろうが、結果として、労働契約法上の独自の法理としての解雇権濫用法理の規範的意義を曖昧なものとしてしまっている感が否めない。

## 2 契約内容の限定

また、仮に本判決の判断枠組みに従うとしても、やはり疑問は尽きない。気になるのが、本判決は、勤務地や職務内容が限定されているとしたが、本判決全体におけるその点の判断の重要性にも拘らず、判断がラフなものになっている点である。

これまで、労働法の分野では、勤務地や職種・職務内容の限定は容易に認められない傾向にあり<sup>4)</sup>、そのように判断される際、就業規則上の勤務地や配置に関する広範な使用者の権限を定める条項が法的な根拠とされてきた。たとえば、カントラ事件・大阪高判平 14・6・19（労判 839 号 47 頁）は、労働者の就労可能性を検討するにあたり、「就業規則において、……業務の都合により職種の変更もあることを予定して」おり、「運転手として雇用された者であっても〔他職種での〕就労が可能と考えられる」としている。

ところが、本件においては、採用時における勤務地や職種についての想定が重視される一方、労働者の配転に関する契約上あるいは就業規則上の条項についての認定がない。Y の事業規模から考えて、そのような条項の存在が推測されるが、仮にそのような条項が存在しているとしたならばそれを認定した上で、本件で職種や勤務地の限定があると判断した根拠を示すべきであった。

## 三 労働者の復職にあたっての配慮義務

そして、一②（配慮義務）の点に関わる問題と

して、X の本件申出の規範的意義が十分に斟酌されていない点も問題がある。

まず、労契法 5 条は、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定める。そして、改正障害者雇用促進法（平成 28 年 4 月 1 日施行）36 条の 3 が、障害者の就労にあたっての「合理的配慮」義務を定めていることの「趣旨も考慮すべき」<sup>5)</sup>であろう。このように、労働契約上の規範として、労働者の心身の状態に応じた一定の配慮義務を使用者は負う。

そうすると、たとえ Y が復職支援制度を設けたとしても、その「目的・性質」（判旨）を前提とした画一的な取扱い（原職場での復帰を前提とした取扱い）を Y が X に対して行うことが許されるとはいえない。なぜなら、上記労働契約上の規範の効果として、具体的な復職の場面で、Y は、X の申出に対し、X の状況に応じ制度を柔軟に運用し、X の就労の現実的可能性のある業務を調査・検討すべき義務を負うからである<sup>6)</sup>。

以上のように考えると、Y は、X の申出に応じ、一定の対応をする必要があったのであり、そうした対応もなく、原職場での復職命令が下されても、X において応じる義務はなかったと考えられる。ところが、判決からは「一定の対応」の有無や具体的内容がほとんど明らかでない。

## ●——注

- 1) 中田裕康『債権総論〔第3版〕』（岩波書店、2013年）305頁。
- 2) 中田・前掲注1）書305頁。
- 3) その他に、B学園事件・大阪地判平17・4・8 労判895号88頁（ダ）など。
- 4) 九州朝日放送事件・最一小判平10・9・10 労判757号20頁。
- 5) 前掲日本電気事件東京地裁判決。
- 6) 論旨解雇の有効性が争われた事件であるが、日本ヒューレット・パッカード事件・最一小判平24・4・27 労判1055号5頁は、精神的な不調のために欠勤が続いていると認められる労働者に対しては、相応の対応を採るべきであり、「このような対応を採ることなく」欠勤の事実に基づき「論旨退職の懲戒処分」の措置を執ることは、「使用者の対応としては適切なものとはいえない」としており、使用者に具体的な状況に即した対応を求める。