

休職期間中のテスト出局時間につき最低賃金額相当の賃金支払いを認めた事案

# NHK(名古屋放送局)事件



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』（共著・日本法令）など。

第1審 名古屋地裁 平成29年3月28日判決（労働判例1161号46頁）

第2審 名古屋高裁 平成30年6月26日判決（労働判例1189号51頁）（本判決）

本件は、NHKの職員であったXが、精神疾患による休職期間満了により解職となったことにつき解職無効を主張して地位確認請求をするとともに、休職中に行ったテスト出局（リハビリ出勤）に対する賃金等の請求、並びにテスト出局の中止や解職が違法であるとして損害賠償を請求した事案である。

第1審判決は、Xの請求を全部棄却したが、本判決は、テスト出局期間中の賃金請求につき、最低賃金額相当の賃金の支払いを認めた。

傷病期間中のリハビリ出勤、試し出勤制度等を検討する際に、参考になる事案であろう。

## 1. 事案の概要

### 1) 当事者等

#### (1) 訴えた側(原告・控訴人)

訴えたのは、NHKの職員であったXである。

#### (2) 訴えられた側(被告・被控訴人)

訴えられたのは、日本放送協会（NHK・以下「Y社」という。）である。

### 2) Xの請求の根拠

Xは、①休職期間満了前に精神疾患は治癒しており同期間満了による解職は無効であるとして地位確認請求<sup>2)</sup>をするとともに、②テスト出局中に労務の提供を行ったが途中で中止され、それにより労務の提供をしなくなったのはY社に帰責性があるとして、主的にテスト出局以降の労働契約に基づく賃金等を請求、予備的に最低賃金額以上の賃金請求をするほか<sup>3)</sup>、③テスト出局の中止や解職は違法であるとして、不法行為に基づく損害賠償等を請求した。

### 3) 事実関係の概要

(1) Xは、平成3年4月にY社に採用され、地方局及び報道局・制作センターでの勤務を経て、平成18年4月から報道制作の専任職となり、同年7月から名古屋放送センターで勤務した。

(2) Xは、うつ病等により平成19年3月22日から傷病

欠勤等をした後休職し、テスト出局を経て平成22年11月1日に復職した。

(3) Xは、うつ病再発を理由に平成23年9月12日から欠務、平成24年1月16日から傷病休職、平成25年4月8日からテスト出局をしたが同年7月26日にテスト出局中止となった。また、9月16日からは無給休職となり、平成26年9月22日から再度テスト出局を開始した（以下「本件出局」という。）。

(4) 平成25年12月18日、Xが積雪を理由に出局時刻より30分遅れたところ、上司のA部長が、時刻どおり出局することもテスト出局の目的であること等を指摘した。その後、Xは割り当てられたニュース制作作業ができないと早退し、A部長が当該作業を引き継いだ。翌日もXは体調不良により午後から出局したため産業医が面談し、テスト出局継続困難と判断した。Y社は、同日テスト出局を中止した。

(5) 平成27年4月15日、Xは、休職期間満了により解職（以下「本件解職」という。）となった。

(6) Y社の「職場のメンタルヘルスケアガイド」には、テスト出局は、精神科領域の疾患により休職中の職員を対象に、職場復帰のリハビリの場を提供するもので、業務ではないこと、テスト出局は、原則24週のプログラムで、前半12週でフルタイムの出局ができるまで徐々に勤務時間を増やし、後半12週はフルタイムの出局、このうち最

後6週は職場の実態にあわせて通常業務を想定した作業を行うこと等が記載されていた。

## 2. 第1審判決の要旨

第1審は、①本件出局開始から本件解職までのXの状態について、「従前の職務が行える健康状態に復し、休職事由が消滅したとは認められない」として本件解職を有効とし、②賃金請求についても、本件出局中のXの作業は労務の提供といえるようなものとは認められないとして否定し、③本件解職及び本件出局中止に違法性はないとして、Xの請求を全部棄却した。

## 3. 控訴審(本判決)

本判決は、第一審判決の①及び③の判断については維持したが、②のテスト出局期間中の賃金請求については、以下のように最低賃金相当額の賃金請求のみを認めた。

### (1) 賃金請求権が生じるか否かについて

「テスト出局が単に休職者のリハビリのみを目的として行われるのではなく、職場復帰の可否の判断をも目的として行われる試し出勤(勤務)の性質を有するものであることなどにも鑑みると、休職者は事実上、テスト出局において業務を命じられた場合にそれを拒否することは困難な状況にあるといえるから<sup>1)</sup>」、「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<sup>2)</sup>」、最低賃金法の適用により、賃金請求権が発生するものと解される。

### (2) 職員給与規程による賃金支払いについて

Xの行った作業が、X処遇区分の賃金に相当する対価に見合う労務を提供したものと認めることは困難であり、労働契約上の債務の本旨に従った労務の提供を行ったとはいえず<sup>3)</sup>、職員給与規程による賃金の支払い請求は認められない。

## ワンポイント解説

### 1. リハビリ出勤等における最低賃金法の適用

最低賃金法は、使用者に対して最低賃金額以上の賃金の支払いを義務づけ(同法4条1項)、同額に達しない賃金の定めを無効とし、無効となった部分は最低賃金と同様の定めをしたものとみなす(同条2項)。ここでいう「賃金」は、「労働」の対償に該当するものを指す(同法2条3号・労基法11条)。そのため、リハビリ出勤中の作業等への最低賃金法の適否は、同作業が「労働」に該当するか否かによる。

この点等1審判決は、テスト出局が労務の提供を義務づけるものではないこと等を理由に「労働」に該当しないと判断した。

これに対して、本判決は、テスト出局が**下線①**の状況にあることを重視し、**下線②**のような場合には、当該作業は「労働」に該当するとして、最低賃金相当の賃金支払いを肯定した。休職者のリハビリ目的に設

けられた制度であっても、実態として「労働」に該当すると評価された場合には最低賃金法が適用される可能性があることを示唆する判決である。

### 2. 「労働」と「債務の本旨に従った労務の提供」

本判決は、給与規程に基づく賃金請求については、**下線③**の理由により否定した。労働契約も双務契約であり対価に見合った労務の提供が求められていることを前提とする判断であるが、「労働」と評価されても、「労務の提供」とは評価できない場面があることを示した。

同様の場面は、リハビリ勤務の進捗次第で生じる可能性がある。そこで、かかる場面に備え、リハビリ勤務中に使用者の指示に従った作業が可能となった時点で暫定的な仮復職(仮勤務)に切り替え、仮勤務中の賃金については、従事する業務に見合った賃金を別途定めておくことも一考であろう<sup>4)</sup>。

1) ただし、本判決は、上告及び上告受理申し立てがなされており、最高裁において見直される可能性はある。

2) NHKの職員としてNHKに対して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認。

3) 予備的請求とは、主位的請求が認められない場合に備えて申し立てる請求を指す。本件では、控訴審になって、控訴人が、テスト出局時間について最低賃金法に基づき最低賃金額以上の賃金請求を追加した。

4) 暫定的であっても仮復職を認めた場合には、傷病手当金が不支給となることから、別途賃金を検討する場合には、この点についても考慮することが望ましいであろう。