



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 FAX：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

# あいさん事務所便り

## 労働契約の本質は、「債務の本旨履行」の可否にあり

現在、職場環境に適応しない従業員への対応が懸案となり、ときに裁判にまで発展します。今回は、これら困難事例を検討するための法的概念とアルゴリズム（図）を紹介します。

基軸となる重要な法的概念は、労働契約の本質といえる「債務の本旨履行」の可否です。ひと言でいえば、従業員が労働契約上の本来果たすべき業務、つまり債務の本旨に従った履行をできるか否かという視点です。

主に、休職からの復職判断において使用される法的概念ですが、具体的には、①休職前に就いていた業務を果たせるようになった場合、②2、3ヶ月の就業上の配慮（業務軽減等）を経れば、休職前に就いていた業務を果たせるようになった場合、③労働契約上、配置可能性がある他の業務のうち遂行可能なものを労働者が申し出て、労使間で調整可能な場合、の3種類に

整理されます。

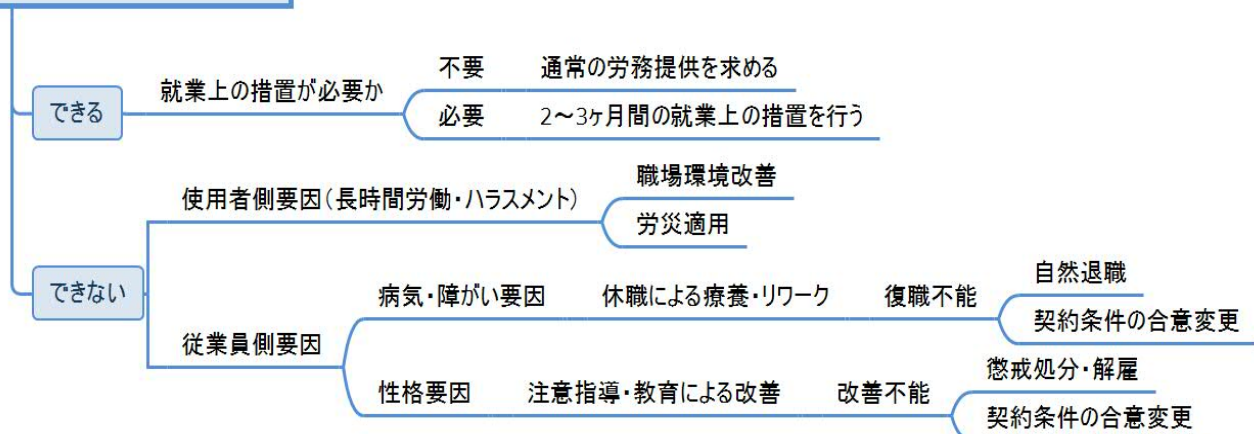
いずれも、従業員が、労働契約上の本来業務、債務の本旨の履行を果たせることを前提にしています。債務の本旨履行の可否は、復職判断時だけでなく、職場で問題が発生した場合は常に立ち返るべき、基軸となる法的概念です。

## そもそも、債務の本旨履行ができていないのか～就業上の措置の考え方

債務の本旨は、ドライバー等の職種限定社員の場合は意識されやすいのですが、職種限定のない正社員になった途端に失念されることが多いです。そのため、債務の本旨履行ができていないのに、就業上の措置を無期限に継続して、問題社員を作ってしまう状況を目にします。

もちろん、債務の本旨履行は法的概念であり業態や職場ごとに異なるため、労働契約や就業規則の内容をインテイクして、基準を明確化し、関係者間で認識を共通化する必要があります。少なくとも、職種限定のない正社員の場合は、

### 従業員において、債務の本旨履行ができる状態か？



一定の配転や残業はマストといえるでしょう。

たしかに、使用者は、従業員の健康状態を把握し、不調を伺わせる事情があれば、作業の転換や軽減措置等を講じることが求められますが、これらは、あくまで従業員が債務の本旨履行ができる場合に問題となるものです。就業上の措置が必要な場合でも、上記②のとおり、期間や回数を区切ることが必要です。無制限の措置が必要とされるのであれば、それは、そもそも債務の本旨履行ができない状態だからです。

障がい者法の合理的配慮義務も、障がいによるバリアさえ緩和すれば、債務の本旨履行ができる場合に問題とすべきであり、常に「債務の本旨は何か？」に立ち返ることが求められます。

**では、債務の本旨履行ができない場合はどうするのか～使用者要因か従業員要因か？**

従業員が債務の本旨履行が果たせない場合、次に考えることは、その要因が使用者側にあるのか従業員側にあるのか、という点です。

長時間労働やハラスメント等、使用者側に要因がある場合は、速やかに職場環境改善を図る必要があります。パワハラやセクハラ等の問題は、あくまで客観的に考えることが重要ですが、使用者側要因により従業員が働けなくなったのであれば、労災適用のフェーズに移行します。

**従業員側要因だった場合、すぐに解雇してよいのか～プロセスを踏むことが重要**

債務の本旨履行をできない要因が、従業員側にあった場合でも、すぐに解雇することは許されません。使用者には、幅広い人事権が容認される反面として、厳格な解雇制限がかかるため、従業員が債務の本旨履行をできる状態にするための適切な支援が求められます。

要因が病気や障がいにある場合、まずは休職による療養を行ったうえで、適宜リワーク等の復職支援を行い、再び従業員が労働契約上の本来業務を果たせるように支援するプロセスを踏むことが必要です。

一方で、債務の本旨履行不能の要因が性格等にある場合は、注意指導や教育等による改善を重ねます。ここでも、従業員が債務の本旨を履行できる状態にするための支援が不可欠です。

メンタルヘルス問題の場合、疾病か性格かの切り分けは困難なため、診断書や主治医の意見を参考にし、グレーな場合は安全配慮義務の点から休職させることが原則といえるでしょう。

使用者が支援のプロセスを尽くしても、再び債務の本旨履行ができる状態にならなかったのであれば、復職不能による自然退職や改善不能による懲戒処分・解雇等を行ったとしても、法的に無効とされるリスクは低いといえます。

また、療養や教育によっても正社員としての債務の本旨履行ができない場合は、労働契約の条件を合意変更し、債務の本旨の基準自体を低減することも検討事項です。配転や残業なしの職務限定社員としての債務の本旨であれば、十分に履行できる従業員もあるからです。職務限定に応じて給与等を減額するのであれば、ほかの正社員のモラル低下も防げるでしょう。

**～当事務所よりひと言～**

使用者、従業員の双方にとって、債務の本旨の履行こそが、労働契約を結んだ目的であり、全ての判断の基準となります。そのため、債務の本旨の履行を目指すことは、労使双方にとっての利益であると同時に、契約上双方にとって不可欠の作業となります。

債務の本旨履行が、労使双方の基準でありゴールであることを押さえて判断や支援をすれば、人事労務や産業保健スタッフが、労使の板挟みになって悩むこともなくなります。

図のアルゴリズムを円滑に行うためには、「必要に応じて指定医の面談・受診を命じる旨の規定」、「健康状態に関する報告義務の規定」、「家族等に説明して対応を求める旨の規定」等、就業規則の整備と運用、措置の記録化もポイントとなるでしょう。