

# 弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第144回 広告代理店A社元従業員（労務不提供等理由 の損害賠償請求）事件

広告代理店A社元従業員（労務不提供等理由の損害賠償請求）事件（福岡高裁 平28.10.14判決）

退職しようとする労働者に対し、後任者の採用までの業務続行と引き継ぎを約束させる誓約書に署名・押印を強いるような措置は、当該労働者の状態（健康状態等）によっては不法行為になり得るとされた事例

掲載誌：労判1155号37ページ

[一審] 福岡地裁 平28.3.25判決 労判1155号46ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

X社（一番原告）は、総合広告代理業等を目的とする会社である。Y（一番被告）は、平成26年1月14日にX社に雇用され、Webサイトの作成業務等を担当することとなったが、それ以前からうつ病を患いその治療のために心療内科を受診しており、X社での雇用後も受診を継続していた。

なお、YはX社に雇用される前に、訴外A社からパンフレット制作業務（以下「本件業務」）を請け負っていたが、X社代表者よりYに、X社では従業員の副業は禁止されているので、本件業務を継続するのであれば、X社が受注したものとし、X社内でYが担当業務として行うべきと言い、Yもこれに同意して本件業務を遂行していた。

Yは少なくとも、平成26年1月に31時間30分（深夜労働2時間）、同年2月には56時間（深夜労働5時間30分）、同年3月には41時間（深夜労働7時間）の時間外労働を行っていたが、X社は時間外労働による割増賃金を支払っていなかった。

平成26年3月14日、YはX社代表者に対し、同月末をもって退職することを申し出、また、精神疾患に罹患（りかん）していることを告げた。その際、X社代表者はYに対し、①後任者が採用されるまで通常業務に従事すること、②後任者が採用された際には速やかに業務の引き継ぎを行うこと、③これらに違反した場合には、X社に生じた損害を賠償すること、などを内容とする誓約書（以下「本件誓約書」）への署名、押印を求め、Yはこれに応じている。

Yは、平成26年3月17日以降（14日は金曜日なので、その翌就業日）は出勤したが、同月20日以降は欠勤し、また同月24日、X社に対し、うつ病のため就労困難で同年4月末まで自宅療養を要する旨の診断書を提出した後、同年3月末日をもってX社を退職した。

YはX社を退職する際に、X社から本件業務に関係するデータを持ち出して、退職後に本件業務を完成させ、平成26年5月13日、訴外A社から報酬として48万6000円の支払いを受けた。

X社はYに対し、①Yの労務不提供による債務不履行に基づく損害賠償、②本件業務につきX社が受けるべき報酬をYが訴外A社より受けたことによる不当利得の返還または債務不履行に基づく損害賠償、およびそれぞれについての遅延損害金の支払いを求めてYを提訴した。

Yは、X社からの請求債権と、YのX社に対する未払賃金債権を対当額で充当する旨の意思表示をした。

## 2 判断

[1] 平成26年1月14日から同年3月19日までの間のYの労務提供について

X社は、上記の間、Yはほとんど業務を遂行していないと主張するが、Yは上記の期間中、1日の欠勤を除き所定の労働日に出勤し、少なくとも128時間30分の時間外労働に従事しており、X社の指揮命令に反する行動をしたとも認められず、上記1日を除いてYは労務を提供した。

[2] 平成26年3月20日から同月末日までの間のYの労務提供の有無およびその不履行の正当事由について

Yは、X社との労働契約の終期である平成26年3月末日までは労務を提供すべき義務を負うが、Yは、X社における長時間の時間外勤務によってうつ病が悪化し、労務に服することができない状態になったと認められ、Yは労務を提供できず、そのことについてYの責めに帰すべからざる事情があったと認められ、他方、Yが労務不提供を正当化する事由として精神疾患の存在を主張することが信義則に反するとは認められない。

したがって、Yの労務の不提供を理由とする損害賠償請求には理由がない。

[3] 本件業務にかかる報酬の帰属について

本件業務については、X社に報酬の受領権限があったところ、Yは法律上の原因なく訴外A社から受領して利得を得、X社が同額の損失を受けたことは明らかであり、YはX社に対し、Yの受領額である48万6000円について不当利得返還請求権を有する。

[4] Yの労働時間ならびに未払賃金および付加金について

平成26年1月14日から同年3月19日までの、YのX社における時間外手当および深夜勤務手当は、同年1月の1日の欠勤分を控除すれば、39万7967円となる。この未払いの割増賃金債権と前述 [3] 不当利得返還請求権はYの相殺の意思表示により対当額において消滅する。

[5] Yの退職申し出に対するX社の行為の不法行為性について

本誓約書は、Yの希望に反して、Yが、理由のいかんを問わず、その後任者が採用され同人に対する引き継ぎが終了するまで退職せずに引き続きX社での業務を行い、これに違反した場合には無条件で多額の損害賠償請求を受けることを容認するという内容であると読めるのであり、それ自体がYの当時の病状からしてとうてい受け入れ難い内容であった。このような本件誓約書にYを署名・押印させたX代表者の措置等は、うつ病であると申告した者に対し、社会的相当性を逸脱するものと評価するほかなく、使用者としての安全配慮義務に反する（Yの精神的苦痛に対する慰謝料は5万円が相当である）。

## 3 実務上のポイント

本裁判例は、高裁での控訴審判決であるが、その一審（福岡地裁 平28.3.25判決）の判断を変更したのは、上記2の判断のうち [5] のみである（他は、一審判決の判断をほぼ踏襲している）。それにつき少々付言すれば、本来、民法627条によれば、期間の定めのない労働契約を締結している労働者は、使用者に2週間前に予告することで退職するこ

とができるとされている。しかし、最近の人手不足という状況の下、事業所の人数規模によっては（本件の事案でも人員は5名であった）、業務維持のためには、なるべく長く就業してもらいたいというのが実情であろう。そのため、本件のX社のような、強引な手段で退職者に業務続行を強いる使用者も少なからず存在すると思われる。

しかし、退職予定者への業務続行の協力を要請すること自体は合法としても、それはあくまで退職予定者の任意、自発的意思によらねばならないのであって、殊に本件のような、うつ病に罹患しているとの申告をなしてきている者に対して、使用者の都合で業務続行を強要する（それは、事実上、退職自体を認めないということに等しい）のは法的には許されない。本件は、Yの側に、X社の措置によりその健康状態を悪化させたといった事情がなかった（問題にならなかった）ため、賠償額自体は少額で終わった事案であったが、もしそのような事情が存した場合、賠償額も跳ね上がる危険があったケースではある。

#### 【著者紹介】

岡芹健夫 おかぜり たけお 高井・岡芹法律事務所 弁護士・所長

1991年早稲田大学法学部卒業。1994年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。2010年高井・岡芹法律事務所に改称、同所所長就任。第一東京弁護士会常議委員（2期）、第一東京弁護士会労働法制委員会委員、東京三弁護士会労働訴訟等協議会委員および経営法曹会議幹事等。主な著書に、『労働条件の不利益変更 適正な対応と実務』（労務行政）、『取締役の教科書 これだけは知っておきたい法律知識』（経団連出版）、『雇用と解雇の法律実務』（弘文堂）、『人事・法務担当者のためのメンタルヘルス対策の手引』（民事法研究会）等。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

#### ■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)  
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)