

「その解雇、本当に大丈夫？裁判の現実と合意退職への道筋」

第1 会社が敗訴した事例と共通点

1 東京地判 R7.2.27（損害保険代理業及び生命保険の募集に関する業務を行う被告会社が原告を普通解雇した事案）

- (1) 原告が入社後もアルバイトをしており、兼業禁止に違反する
 - ・会社は兼業を注意指導したことはなく、むしろ容認する言動をしていた。
 - ・損害が生じたことを認める証拠はない。
 - 兼業禁止に反しない
- (2) 出社勤務の業務命令にかかわらず、会社を欠勤した。
 - ・社長の言動に恐怖を感じており、関係悪化した状況からやむをえない。
 - ・出社拒否は1日のみその後は有休を取得し、出勤を開始した
 - 勤務態度の不良とまでは評価できない
- (3) 3回の人事面談を拒否し、人事評価に必要な書類を提出せず、自身の評価はなしでよい旨の発言をした。
 - 企業にとって人事面談は重要であり、原告の人事面談拒否は、勤務態度の不良と評価せざるを得ない
- (4) 全体会議を無断欠勤した。
 - 会社にとって重要な会議であり、勤務態度の不良と評価せざるを得ない
- (5) うつ病と診断されたため、自動車運転禁止の業務命令を発したが、自動車を運転して業務を継続した。
 - 業務命令に違反して自動車を運転継続したと言わざるを得ない。

★裁判所の判断

勤務不良行為、業務違反行為があったことは認められる、しかしながら、(2)、(3)行為に関しては反省の弁を述べた始末書を提出し、被告会社もまた昔のように一緒に仕事しようといった趣旨の話をしていたことから、解雇の理由として重要視すべきものではない。運転禁止の業務命令の理由を記載した業務命令書にはうつ病の服用薬物の影響を理由とする旨の記載はない、業務命令の理由が薬物の影響であることを説明したことはない。自動車運転継続に対して注意指導をしたことはなかったことから、運転禁止の業務違反で直ちに解雇とすることは不合理である。→解雇権濫用であり、解雇無効。

2 東京地判 R7.1.31（被告：病院を設置運営している社会福祉法人 原告：医師 被告が原告を普通解雇した事例）

- (1) 職員にあなたからいわれる筋合いはないと強い口調で言った。作業量が多いと不満を述べていた。いきなり怒り出して診察中に眼科を出てしまった。
 - 職員の作った報告書は反対尋問を経ておらず裏付けも欠く、病院長から指導がなさ

れたと認めるに足りる証拠はない。

- (2) 7日欠勤したが、いずれも体調不良を理由として、当日ではあるが本件病院に連絡をしていることも考慮すれば、欠勤をもって著しく不良であると認められない。
- (3) 診察中の患者がいるにも関わらず職員を叱責、電話対応中の職員に対し、背中を叩いて電話なんか切ればいいと叱責した。

→職員の報告書は、本件解雇後に職員が被告から原告の問題点の報告を求められたことに応じて作成されたものである上、いずれも報告者の尋問を経ておらず、裏付けも欠く

- (4) 被告は原告の白内障手術を執刀する能力がないと主張する。原告は職員に白内障手術の実施に対する不安を吐露した。3カ月間白内障の手術の予約を入れなかった。手術が必要な患者は他院に紹介していた。

→原告は、眼科専門医としての資格を有しており、白内障手術を執刀する能力を欠いていたと認めるに足りる合理的理由はない。

- (5) 原告はC大学の教授から令和4年4月以降は医師の紹介を行わないことを告げられたが、これについての連絡内容はこれに至る経緯の説明は不十分であり、翌日から3日間欠勤し、出勤後も積極的に経過報告をしなかった。このような一連の対応は、本件病院の眼科の常勤医師としての責任感の欠如をうかがわせる事情である。

→被告は、原告が欠勤後に出勤した後も、経緯や理由を原告に確認しておらず、被告からの確認指示に対し原告が報告を拒んでいたことを認めるに足りる証拠はないから、今後原告に反省や改善の余地がなかったと認めることは困難と言わざるを得ない。したがって、原告の一連の対応をもって直ちに、原告の就業状況、勤務成績又は業務効率が著しく不良であることを認めることはできない。

★裁判所の判断

以上を総合的に検討するに、原告については、本件病院の常勤医師として、手術実施の能力及び職員等とのコミュニケーション能力に問題がなかったとは言い難いとしても、本件病院の常勤医師としての勤務を継続することが困難と言えるほどに、就業状況、勤務成績又は業務能率が著しく不良であると認めることはできない。

また、被告は、原告の診療開始直後を除き、原告に対する指導や注意を十分に行うことなく、事実関係の確認も十分に行わず、C大学の医局長としての面談を経たのみで本件解雇に至る経緯として相当性を欠くものである。

以上によれば、本件解雇は、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当とはいえないから、労働契約法16条により無効である。

3 共通点

- ・証拠が少ない・証拠を事後的に作成している・指導や注意を証拠化できていない

裁判例では、解雇事由の該当性以外に以下の事情が勘案される。

- I 労働者の態度・行為が反復的か、意図的か、またその程度
- II 使用者が事前に注意・指導によって是正を務めていたか
- III 解雇の前に休職、配転、職種転換等の軽度の措置を行っていたか
- IV 労働者の能力・適正・職務内容
- V 使用者に与えた損害の程度
- VI 他の労働者の処分との均衡など

第2 「解雇 OK」となった事例と勝敗の分かれ目

- 1 東京地裁令和6年12月20日判決（被告：不動産施設の技術管理、事務管理、清掃業務、営業管理代行業務などをする株式会社 原告：建物の設備管理業務に従事 被告が原告を普通解雇した事例）
 - (1) 指示に反して施設内を通過したこと、施設内の鍵の閉め忘れ、無断欠勤
→いずれも同種の事実が頻発していたとは認められず解雇事由とされるほどの事実ではない。
 - (2) ブレーカートリップの故障対応を命じられながら何もせず、被告にはあたかも報告対応済みであるかのような報告をし、その後も、オートレンジの触診による固着確認を横着して実施せず、これに起因して施設に漏水事故を生じさせた。メモリハイコーダに一見して確認できる異常表示が生じていたにもかかわらず、異常なしと報告。このように、原告は過誤にとどまらない、業務の不実施、報告の不実施または虚偽報告を繰り返している。→設備員としての基本的な役割を果たす能力及び適正の著しい欠如を推認させる
 - (3) 了解を得ずに退勤した。整理整頓に関し、作業内容の指示を受けながら合理的な理由もなく指示と異なる整理をし、嚴重注意を受けた後も眠り込んで業務案内ができなかった。被告の指示に従った行動をとることができていない。総合的に観察すれば、今後の指導や注意によっても問題点の改善が困難であることを推認させるものである。
 - (4) このように原告の設備員としての能力及び適正は著しく欠如しており、今後の改善も期待できない。よって、本件解雇には客観的合理的理由があるというべき。

○勝敗の分かれ目

労働者が故意である 虚偽報告をしている 繰り返し指導注意を行い、証拠化している
使用者に多大な損害を与えている

2 岐阜地裁令和6年11月28日判決(被告:学校法人 原告 非常勤講師 被告が原告を懲戒解雇した事例)

(1) 事案

原告は大会が中止になっているにもかかわらず、不正に補助費を受け取っている疑いがあった。校長と、教頭が事情を聴くことになった。原告に対して始末書の提出を求め、原告は始末書を提出した。始末書には、虚偽の報告をして受給金を受け取ったこと、本件チケットの払い戻しができず、その穴埋めをしたかったこと、被告相撲部の活動費に使おうと思っていたこと、今回の件でどのような処分が下されても異存がない旨が記載されている。原告は始末書及び5万8760円を被告に渡した。賞罰委員会を開催し、理事長が議長として会議を主宰し懲戒解雇が決定された。

(2) 懲戒事由該当性について

原告はあたかも本件大会が開催されこれに被告相撲部が参加したように装った虚偽の報告をして、本件激励費を返還しなかったから、本件激励費を自己のために領得したのであり、横領罪に該当する。さらに虚偽の報告をし、遠征費を申請するという欺罔行為により錯誤に陥った被告から48万4760円を受給しており、詐欺罪に該当する。このような不返還行為及び受給行為は被告高校に対する背任行為といえるから、懲戒事由に該当する。

(3) 解雇権濫用の有無について

本件はあたかも本件大会が開催され、相撲部が参加したかのように装った虚偽の報告を被告に対して行うといった積極的な欺罔行為によりなされており、悪質である。解雇通知書に処分内容及び自由を明示した通知書を交付する方法により懲戒解雇の告知が行われており、手続き違背はない。

(4) まとめ

このように本件不正行為が重大な非違行為であり、その行為態様も積極的かつ虚偽の程度が著しい欺罔行為によるものであること、生徒及びその保護者の原告に対する信頼のみならず、被告に対する信頼を失墜させるような行為であること、過去に同様の態様の補助費の不正受給が被告において発覚したことはなく、過去の事例と比して処分の重さの均衡を失するものではないこと、懲戒手続に手続き違背がないことを踏まえれば原告に対する懲戒解雇は社会通念上相当なものである。

○勝敗の分かれ目

労働者が故意 偽装報告などして悪質 手続きを順守している 過去の事例と比較して均衡がとれている

1 労働審判・通常裁判の流れと現実的負担

【解雇のリスク】

① 無効となった場合

- ・従業員を復職させなければならない
- ・解雇以降の未払い賃金について、さかのぼって全額支払う必要あり
- ・退職前提の解決の場合にも、退職時が和解時となり解決金が多額になってしまう



長期化した後に解雇が無効となると、多額の支払いを要する。

② 事例

- ・三井記念病院事件（東京地方裁判所平成 22 年 2 月 9 日判決）
→ 約 1700 万円の支払命令、解雇から 3 年 3 カ月
- ・ミリオン運輸事件（大阪地方裁判所平成 8 年 7 月 31 日判決）
→ 約 1180 万円の支払命令、解雇から 2 年 3 カ月
- ・日本ヒューレット・パッカード事件（平成 23 年 1 月 26 日東京高裁判決）
→ 約 1600 万円の支払命令、解雇から 2 年 4 カ月
- ・りそな銀行事件（平成 18 年 1 月 31 日東京地方裁判所判決）
→ 約 1400 万円の支払命令、解雇から 1 年 9 カ月

【裁判所の姿勢と立証責任】

① 裁判所は解雇に対し厳格な姿勢

- 解雇が正当とされるためには、単に労働者に問題があるだけでは足りず、労働契約を終了させてもやむを得ない程度に達している必要あり
- 特に懲戒解雇については厳格。
懲戒事由が存在しても、使用者側が敗訴している案件が多数あり

② 立証責任は使用者側にあり

- ・解雇事由の存在について客観的証拠を蓄積させる必要あり
- ・手続きを踏んで解雇した客観的証拠を残しておく必要あり

【通常裁判が選択される理由】

- ・労働審判は原則 3 回で終了する
（1 回目にはほぼ主張を出し尽くし、2 回目以降は和解の話し合いとなる）
- ・訴訟になった場合には 1 年以上かかることが多い
（各争点について、主張・立証が一定程度継続してから和解の話となることが多い）
- ・労働審判のみならず訴訟においても和解で解決することが多い



最近では労働者側は労働審判でなく通常裁判を選択することが多い

【解雇をする前に】

- ・解雇はリスクが非常に高いため、できる限り避けるべき。
- ・合意退職ないし依願退職とするため、まずは退職勧奨を行う。
- ・どうしても解雇をする場合には、
 - 解雇の種類、就業規則の有無および運用を確認
 - 離職票の記載（チェック項目・理由欄）に細心の注意をはらう。

2 合意退職へ導くための交渉と考え方

- ・会社側が従業員に退職を促し、双方の合意をもって雇用契約を終了させる方法
- ・退職勧奨を行う際の注意点
 - ・具体的理由の提示、面談方法の注意点、退職条件の検討
 - ・従業員の納得感・自発的な意思によるものであることを客観的証拠に残す
 - ・退職の意思が自由意思に基づくものであることを十分に確認する、書面化の必要性
 - ・退職強要とみなされないため、回数、期間、方法には細心の注意を払う。