



## Vol.33

弁護士 岸田鑑彦  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★【解雇無効なのに従業員としての地位を否定】

今回ご紹介する「あじあ行政書士法人事件」(東京地裁平成28年4月20日判決)は、解雇が無効であるとしつつも、従業員としての地位確認を棄却した珍しい裁判例です。

通常、解雇された従業員は、会社に対して解雇の無効を主張し、従業員としての地位にあることの確認と、解雇されて就労できなかった期間の賃金の支払いを求めてきます。

そして、裁判所が解雇を無効と判断した場合、雇用契約の終了原因である解雇が効力を生じていない以上、雇用契約が継続した状態になります。そのため、従業員としての地位にあることも認められるのが一般的です。

では、なぜこの事案では従業員の地位にあることが認められなかったのかを見ていきます。

#### 1 どんな事案だったか

この事案は、入社わずか12日後の試用期間中の解雇の事案です。

従業員は、過去に30年間営業業務に従事し、その後自ら会社を営んで20年経った後、被告会社にハローワークを通じて応募し入社しました。

会社は、この従業員が入社後外回りや電話をかけるなどの営業活動をほと

んど行っていなかったことや、社内試験を無断欠席したこと等を理由に解雇しました。

なお、ハローワークの求人票には、月額基本給が14万6000円から60万円の範囲内であると記載があり、この従業員の試用期間中の給与は20万円でした。

ただ、この従業員は試用期間中の給与が20万円だということは説明受けていないと主張し、20万円程度の収入なら応募も入社もしていないとも主張していました。

#### 2 裁判所の判断

##### (1) 解雇の効力について

裁判所は、この従業員が十分な営業活動を行っていなかったとしても、事実確認や注意指導等を経ないまま、入社後わずか2週間ほどで解雇(留保解約権の行使)を即断したのは相当でないと判断しました。

また、この従業員は、社内試験前日の午後6時半過ぎになって同僚に社内試験を受験できないことを伝えており、単純な無断欠勤とは異なるとし、また社内試験は、合格しなくても直ちに通常業務に著しい支障が生じるものではなく、これを1度無断欠勤したからと

いって、解雇に相当するほどの重大性、悪質性があるとはいいい難いと判断しました。

結局、裁判所は、それ以外の会社主張の解雇理由についてもいずれも相当でないと判断し、解雇は無効であると判断しました。

## (2) 従業員としての地位について

しかし、従業員としての地位確認の部分について、裁判所は、「原告は、ハローワークの求人票に月収が14万6000円から60万円と幅のある記載がされていたことから、入社後に自分の仕事ぶりや成果を踏まえて交渉し、50万円ほどの月収を得られるものと期待して入社したこと、仮に6か月間の試用期間中、変わらず月額20万円程度の賃金しか支払われないのであれば、試用期間経過後には自己の売上額の4分の1程度まで月収が上がる仕組みだったとしても、そのような条件で被告の下で働き続ける意思はなく、いずれにしても早期に退職する意向であったことが認められるのであって、そうだとすれば、原告に真に被告の下で就労する意思があるものとは認められないから、原告の上記地位確認請求は理由がないものといわざるを得ない。」として、「仮に本件解雇がされなかったとしても、原告は、2か月ほど勤務を続けた時点(最初の賃金を支給される頃)で被告を退職していた蓋然性が高いと

いふべきである。」として、損害額は2か月分の賃金を前提に考えるべきだと判断しました。

## 3 実務に与える影響

この判決を読んで驚きました。理屈からすれば、解雇が無効である以上、それ以外の雇用契約の終了原因がない限り、雇用契約自体は継続しているとしか解釈できないように思えます。

しかし、裁判所は、原告である従業員の主張や供述から、真に会社で就労する意思がない、少なくとも2か月後には退職したであろうと判断したのです。つまり裁判所が従業員の自主退職の時期を認定したような形です。

確かに、この事案では、原告である従業員が月額20万円程度の収入なら入社もしていない等と主張していたという特殊性はあります。

しかし、例えば解雇されてから2、3年経ってから解雇無効を主張して訴訟を提起してきたようなケースや、解雇無効を争いつつもすでに転職先で安定的に継続勤務しているようなケースでは、同じように「真に就労する意思があるものとは認められない」という主張ができるかもしれません。

裁判所も、解雇は無効であるものの、結論の妥当性を考えて、このような理屈を考えたのではないかと思います。