



Vol.51

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★普通解雇の有効性と分別ある年齢

解雇の案件で訴訟や労働審判になった際、裁判所や労働審判委員会から、「過去に懲戒処分をしたこともないのにいきなり解雇ですか？」とか、「解雇の前に配置転換は検討しなかったんですか？」と聞かれることがあります。

教育指導をまず実施すべきということは理解できます。しかし常々思っていることなのですが、解雇の有効性については、事案ごとに事情が全く異なるので、解雇をする前には懲戒処分が必須であるかのような考え方や、会社規模を考慮せずに配置転換等の検討を強いるような考え方には疑問を持っています。

今回ご紹介するS事件（東京地裁平成29年7月18日判決）は、普通解雇の有効性を判断するうえで、懲戒処分歴については触れず、「33歳という分別あるべき年齢」であることや、従業員20名弱という小規模な会

社であることから解雇以外の手段を取ることは困難だった等として、普通解雇を有効と判断しました。

この従業員は、会社から、電子メールを送る際は、上司にもCC（メールの宛先に上司のメールアドレスを加えること）をつけるよう指示されていたにも関わらず、それを拒否し続けました。具体的には、平成27年7月頃から、上司にCCを入れないようになり、会社から指示を受けても従わず、同年11月9日、会社から電子メールのCCに必ず上司のメールアドレスを入れるよう指示を受けた後も、これを改めず、11月11日、全ての電子メールのCCに必ず上司のメールアドレスを入れるよう明確に命じられた後も、その日のうちにこれに反し、同じ行為を繰り返しました。

この従業員が、メールの宛先

Labor-management.net News Vol.51

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！

に上司を追加することをなぜここまで頑なに拒んだのか理由はわかりませんが、それは裁判官も同じだったのでしょう。

裁判所は、従業員のかかる態度により会社に不利益が生じたこと、電子メールのCCに上司のアドレスを入れるようにとの業務命令は、業務上の指示として不合理ではないことを認定したうえで、

「原告が本件解雇当時33歳という分別のあるべき年齢であったことを併せて考慮すれば、既に述べた本件解雇に至った経緯をもって、原告に対する指導や教育等が原告を解雇するに不十分であったとは認められない。」

「被告が代表取締役社長を含めて従業員20名弱という小規模な会社であることに照らせば、被告が原告に対し本件解雇以外の手段をとることは困難であったと認められる。」として、解雇は有効だと判断しました。

この事案でも、裁判所は、指導や教育等が不要だとは言っていません。しかし、33歳とい

う分別のあるべき年齢であることからすれば、電子メールのアドレスにCCをつけることについての指導や教育としては不十分ではなかったと認定しているのです。この事案のように、業務遂行能力というよりも、シンプルに会社の業務指示に従わないという態度なので、指導や教育のしようがないという面もあったと思います。「33歳という分別のあるべき年齢」という表現に裁判所の気持ちがこもっているように感じます。ところで、分別のあるべき年齢とは一体何歳なんだろう？と誤ってしまいました。27歳だったら裁判所は同じように判断したでしょうか。

いずれにしても、この裁判所の考え方や結論には共感します。しかし、このような事案であっても争われ、裁判になり、判決になっているという事実も無視できません。これが解雇事案の難しいところです。