



Vol.56

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★解雇に関する裁判例

今回のニュースレターは、解雇に関する裁判例（大阪地判平成 30 年 9 月 12 日）をとりあげたいと思います。判例雑誌には未掲載ですが、裁判所のウェブサイトに掲載されています。判決を読む限り、労働者にかなりの問題行動が見られ、周りの従業員に相当の影響を与えていただろうと思われるものの、結論としては解雇を無効としています。大阪地裁労働部の合議体による判断ですので、裁判所の考え方を知るのに参考になります。

1. 解雇に至るまでの経緯

解雇に至るまでには、原告の就業時間中の組合活動、社長によるパワハラ、これについて会社から解決金 300 万円を支払う等の和解、原告のメンタルクリニック受診・長期休業・労災申請・不支給決定に対して取消訴訟、原告に対する出勤停止処分などを経ており、会社も対応に苦慮していただろうと推察されます。

2. 会社があげる解雇事由

会社があげる解雇事由は、次の通りです。①チームリーダーから暴行を受けて傷害を負ったという事実と反する内容で警察に被害届を提出した、②人事グループマネージャー等宛てに他の従業員から虚偽説明・情報隠蔽を受け

ているという内容のメールを送信した、③他の従業員に対し「出るところへ出る、既に出るところへ出たこともある。」「外で訴える。」「警察にも行っている。警察に入ってもらおう。」等の発言を行った、④所属グループのグループリーダーからの③についての事情聴取に応じなかった、⑤所属グループのグループリーダーから脅迫されたということ職場内で大声で発し、職場内で大きな声で警察に電話をかけ、会社内に警察官を呼び、社長に対してグループリーダーから脅迫を受けた旨のメールを送信した、⑥自宅待機命令通知を行うために会議室に来るよう指示されたが会議室に入ることを拒否し、所長に対して「過去に監禁された」等を大声で発した、⑦週間計画を立てるよう繰り返し指示されたが根拠のない理由で業務指示に従わなかった、⑧出勤停止処分の対象となった事由

3. 裁判所の判断・コメント

裁判所は、会社があげる解雇事由の全てについて、解雇の客観的合理的理由には当たらないと判断しています。字数の都合上、解雇事由の一つ一つについて説明する余裕がありませんので、ポイントを絞って解説させていただきます。

・ 「虚偽」「事実と反する」といった

点は会社側が立証しなければなりません。チームリーダーから暴行を受けたという被害届が事実と反するとの解雇事由がこれに当たります。何らかの有形力の行使があり、それによって原告が主張するような傷害が発生することが全くないとはいえず、また原告の主観的認識が事実と明白に違反するともいえない以上、解雇理由に該当するほど重大なものであったとはいえないと判断されています。

- ・ 裁判所も原告の言動には問題があったと判断しています。原告の言動が誹謗・中傷に当たるとの判断もしています。

- ・ 一方で、誹謗・中傷を受けた相手方や会社への影響は限定的であるとしています。裁判所も、被害届を受けての捜査機関の取調べへの対応、原告からの誹謗・中傷により相手の社会的評価が低下する、周囲の従業員の業務を阻害する、職場の風紀秩序を乱すといった事態が生じていると判断していますが、原告の言動が一時的であること等を理由に、会社等への影響は限定的であるとしています。特に注目すべき点は、裁判所が「原告の発言内容が事実ではないことは皆分かっていたでしょう？それによって誹謗・中傷を受けた相手の社会的評価が下がるということもないでしょう？」といった評価をしている点です。確かにその通りかもしれませんが、問題行動を繰り返すほど、誰も信じなくなるので、業務への影響が少なくなっていくかのような評

価は、現場の感覚とは異なるものだと思います。

- ・ もっとも、解雇事件では、職場への重大な影響、実害といった点があるか否かが問われるということは理解しておく必要があると思います。会社の感覚からすると、「実害が生じてからでは遅い」のですが、裁判所が解雇有効と判断するには、そのくらいの裁判所の背中を押す事情が必要なのだと思います。

- ・ 問題社員に関するご相談は多いですが、弁護士の立場から「解雇しましょう」といえる事案はあまりありません。会社の社長、現場の他の従業員が困っているのは非常によく分かり、「もう少し注意指導を繰り返しましょう」と答えるのも心苦しいのですが、解雇して非常に苦しい立場に立たされ、高額の解決金を支払って解決した過去の事例を思うと、簡単には解雇に踏み切れません。最近では、労働者側も、解雇事由に当たるような決定的な行為にまでは至らないことも多く、解決に時間がかかるケースが多いです。そのようなケースでは、会社の実害、重大な影響が生じるのを待って解雇するか、しびれを切らして解雇して裁判所での退職和解を期待するか、会社としても究極の選択を迫られます。どちらを選ぶかはケースバイケースですが、解雇に踏み切る場合は、会社と弁護士等がよく話し合っ、それなりの覚悟をもって臨む必要があると思います。