

解雇「有効」「無効」の分水嶺 ～令和時代の解雇裁判例と実務対応～

杜若経営法律事務所主催
弁護士 友永隆太

令和3年11月12日(金)13:30-15:00

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

友永隆太

Twitter



【経歴】

- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了(平成27年)
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所(平成28年)
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 団体交渉、残業代請求、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている

企業向け顧問サービス(月5万～) / 士業(社労士等)向け顧問サービス(月2万～)展開中

【令和3年の主な講演実績】

- ・ 「介護現場におけるハラスメント・リアル対応策～令和3年介護報酬改定を踏まえて～」
- ・ 「残業代時効3年時代を見据えた企業防衛策」
- ・ 「職場のアウトティングをめぐる問題と対応策」
- ・ 「心理職がオンラインを活用するときこれだけは知っておきたい法律知識」
- ・ 「臨床心理士は企業と契約をこう結べ！契約編」
- ・ 「外国人雇用トラブルと紛争防止」
- ・ 「もめる退職勧奨、まとまる退職勧奨～退職合意類型別十連発、雛形付き～」
- ・ 「事例別・コロナ時代の従業員トラブルへの向き合い方」
- ・ 「教養としての「労働法」入門」ウェブセミナー
- ・ 「コロナ禍における人員整理～正しい対応、誤った対応」
- ・ 「同一労働同一賃金判例解説」
- ・ 「パワハラ調査」
- ・ 「外国人との労働紛争を防ぐためのコミュニケーション論」

【主な著作】

- ・ 「外国人労働者が関係する労組トラブル最前線」(ビジネスガイド記事・日本法令)
- ・ 「法律家から学ぶ葬祭業界の「労務問題」」(月刊フューネラルビジネス連載記事・綜合ユニコム)
- ・ 「教養としての「労働法」入門」(共著・日本実業出版社)
- ・ 「職場のアウトティングをめぐる問題と法的責任・社内整備」(ビジネスガイド記事・日本法令)

お話しさせていただく内容

- I. はじめに
- II. 金銭不正を理由とする解雇
- III. 問題行動を繰り返す従業員に対する解雇
- IV. 配転命令拒否と懲戒解雇
- V. コロナ禍での整理解雇
- VI. まとめ

はじめに

はじめに

雇い続けることが困難な場合は間々生じる

- 使用者(企業・団体)は、人(労働者)の結合体
- 集合体秩序を乱す人は、雇い続けることがふさわしくない場合あり

解雇有効性ハードルの高さ、予測可能性の乏しさ

- 我が国における解雇は、「よほどの事情」がなければ無効と判断される
- 寝過ごしにより2度の放送事故を起こしたアナウンサーに対する解雇が無効と判断された裁判例(高知放送事件・最高裁昭和52年1月31日判決)
- 裁判官「改善の機会は与えましたか?」「その証拠はありますか?」
- 解雇について、労働契約法の条文は非常に抽象的
→ 裁判官のキャラクターによって判断が分かれうる

はじめに

実務上は退職勧奨で対応することが主流

- 退職勧奨(合意に基づく雇用契約解消)の戦略を組み立てることが主流
- 退職合意が成立した場合には、解雇権濫用法理の不安にさらされない

それでも解雇を検討しなければならないときはある

- 退職勧奨が奏功しないとき
 - 配置変更のしようがない(特に中小企業)とき
 - 重大な非違行為を犯したとき
 - 解雇有効可能性の予測は、退職勧奨戦略の立て方にも影響
- 最新の裁判例から、使用者が「勝つ要素」「負ける要素」はどこにあるのか、勘所をつかむことが重要

金銭不正を理由とする解雇

窃盗横領及び能力不足による解雇(無効例)
 有限会社スイス事件・東京地裁令和元年10月23日判決

原告

- H28.10.1 雇用契約締結(期間の定めのない雇用契約)
- H28.12.31までは店長
- H29.11.13からはホール係及び調理場担当兼務の従業員
- 基本給30万9000円
- H29.11.13 普通解雇

被告

- 東京都銀座に所在
- 洋食喫茶等の飲食店業を目的とする特例有限会社



窃盗横領及び能力不足による解雇(無効例)
有限会社スイス事件・東京地裁令和元年10月23日判決



被告主張の解雇理由① 釣り銭や売上金の窃盗又は横領

- これまで被告が49年に渡り営業してきた中で、原告が勤務していた時期以外に、1万円規模で釣り銭や売上金がなくなったことは一度もなかった
- H29.5.24から同年11.7までの原告出勤日のうち合計6回、釣り銭や売上金がなくなっていた(各2万円～5万円)
- 窃盗横領被害については、所轄警察署により捜査継続中

被告主張の解雇理由② 著しい能力不足

- 原告築地店勤務期間中、当該店舗の売上げがあがらず1日の顧客が数名程度だった
- 築地店勤務中、原告の接客態度が粗悪であり顧客からの苦情が出ていた
- 銀座店においても、原告はコップを汚れたまま顧客に提供するなど、接客態度が粗悪であるとの苦情が出ていた
- 座ったまま何もせず外出してしまうこともあるとの苦情が従業員から出ていた
- 被告は原告に対し再三に渡り注意・指導したが、改善しなかった

窃盗横領及び能力不足による解雇(無効例)
有限会社スイス事件・東京地裁令和元年10月23日判決

窃盗・横領事案は、証拠が命

裁判所の判断(解雇理由① 釣り銭や売上金の窃盗又は横領)

- 被告が主張する日に被告が主張する額の釣り銭や売上金の紛失があったことを認めるに足りる客観的かつ的確な証拠がない
- 銀座店においてレジがなく、手書き伝票を使用し、売上金や釣り銭を鍵のかからない戸棚で保管する等、通常行うべき金銭管理が行われていない → 原告勤務日以外に1万円規模で釣り銭や売上金が無くなったことが一度もないと断定できるかは疑問
- 原告のみが紛失した釣り銭や売上金を盗むことができたという事情も認められない
- 売上金管理実態からすれば、当日の売上事態を少なく申告するなど、より犯行が発覚し難い方法で窃盗又は横領することが可能

日頃の金銭管理から足元をすくわれる

→ 釣り銭や売上金の窃盗又は横領の事実を認めることはできない

窃盗横領及び能力不足による解雇(無効例)
有限会社スイス事件・東京地裁令和元年10月23日判決

裁判所の判断(解雇理由② 著しい能力不足)

- 顧客から苦情を述べられた、コップを丁寧に洗わない等具体的な出来事について、その存在を認めるに足る客観的かつ的確な証拠がない
- 被告代表者が供述する原告の勤務態度は、表情の暗さ等、多分に評価を含むものであり、仮にそのとおりの事実が認められたとしても、直ちに原告を解雇するまでの理由があったといえることができるかは疑問
- 築地店の売上不調について、同店舗はH28.1に一旦閉店したもののについてH28.10に夜営業のみの店舗として営業を再開したものであって、その後間もない時期に売上が上がらなかった原因が店長である原告の能力不足のみにあるとは認め難い
- その後原告はH29.1から銀座店において勤務するようになったのであるから、それ以前の築地店の営業不振を理由として原告を解雇することには無理があるといわざるを得ない

裁判所は「事実」から認定する
→ 形容詞だけでは解雇事由となりにくい

売上責任を一責任者のみに帰責させることは困難

裁判所の判断(結論)

解雇権を濫用したものとして、無効

金銭不正事案における解雇

他の最近の裁判例

- 41回の売上金窃取を理由とする解雇につき無効とされた例(アニマルホールド事件・名古屋地裁令和2年2月28日判決)
- 通勤手当の不正受給等を理由とする大学教員の懲戒解雇が有効とされた例(学校法人甲大学事件・東京地裁(令和3年3月18日判決)
- 100回以上にわたり出張旅費を不正受給していたことを理由とする懲戒解雇につき有効と判断された例(日本郵便事件・札幌地裁令和2年1月23日判決)
- 自販機内の売上金着服行為を理由とする懲戒解雇が有効と判断された例(近畿中央ヤクルト販売事件・大阪地裁令和2年5月28日判決)

レジの施錠がなく従業員の入れ替えも多いことから、原告以外の犯行可能性を否定できないと判断

定期券を購入せずバイク通勤することが容認されていたかどうか争点

不正受給について争いなく懲戒の重さが争点

調査時の自白の任意性が争点

金銭不正事案の解雇における分水嶺

	有効要素	無効要素
証拠の有無 (客観証拠、自白)	あり	なし、乏しい
会社としての日頃の金 銭管理	厳密	アバウト
会社としての容認	容認例なし	容認例あり
金額の多寡	高額	少額
頻度・期間	多数回、長期間	1回～数回
過失の可能性	明確に故意犯	あり

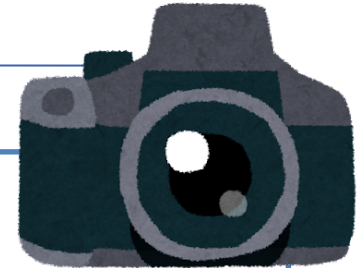
申請と異なる方法での通勤等

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例)
ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

原告

- H14.12.27 雇用契約締結(期間の定めなし)
- 店舗において商品の販売等の業務に従事
- 横浜西口店、藤沢店に順次配属
- H26.5 ラゾーナ川崎店に異動 ゲームコーナー配属
- H28.4.15 普通解雇

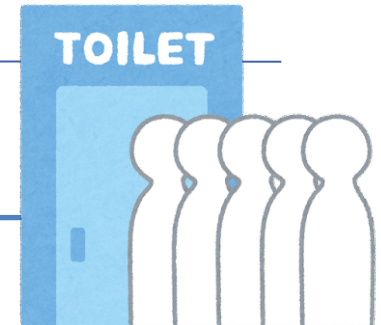


被告

- カメラ、ビジュアル製品、オーディオ製品等の販売を事業内容とする株式会社

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例)
ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

被告の主張概要



原告は以下の言動を頻繁に繰り返した

- トイレに行くと申告して長時間売場を離れる
- インカムを用いて不適切な発言をする
- 無断で早退する
- 勤務時間中に立入禁止区域で寝ている
- 上司に対して中傷的な発言をする

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例)
ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

原告の主張概要

- 原告は店舗の室温が低く身体が冷えてトイレに何度も行く必要があった
- 原告は上司との関係に問題があったところ、被告は配置転換をすべきであった
- 被告は原告が精神疾患に罹患している可能性を把握できたにもかかわらず、早期に専門的な医療機関の受診を指示することをせず、休職命令等の措置をとらなかった

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例)
ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

時期	認定された主たる事実
従前	原告は無断で売り場から無断で離れる等の問題行動があったことから、主任が都度注意指導を行い、都度報告書を作成
H26.11.7- H27.2.28	勤務時間中に食堂で休憩する、インカムを用いて「4階のZ4は犯罪者です」と発信する、無断で早退する、従業員と支離滅裂な会話を行う等の問題行動あり
H27.3.6	産業医面談
H27.3.22-6.3	無断早退、無断で長時間売り場を離れる、業務上の事務得続きを誤る、トイレに行くと告げて食堂で寝る、上司に対して「バーカ」「イベリコ豚」等とのメールを送信
H27.6.6	勤務改善指導書交付のうえ、指導
H27.6.7-6.17	無断で売り場を離れる、無断で早退するなどの言動
H27.6.18	勤務改善指導書交付のうえ、指導
H27.7.2	受診・診断書提出命令 → 原告はこれを拒否
H27.7.18-7.30	無断で早退する、無断で離れるなどの言動

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例)
ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

時期	認定された主たる事実
H27.8.21	みだりに職場を離れたことにつき、懲戒処分(けん責) → 原告は反省文を作成
H27.8.15-10.22	無断で早退する、無断で売り場から離れる、上司に対する業務上の報告を怠る、上司の言動について「気持ち悪い」などと述べる、売り場に携帯電話を持ち込む、レジにおいて参考書を読む、店舗の物品を無断で持ち出そうとする等の言動
H27.10.23	職場離脱等について、懲戒処分(出勤停止7日)
H27.10.26	原告Z2医師受診、診断書には「反応性うつ病」との記載あり
H27.10.28	原告、懲戒処分を受けたことに対し始末書提出。問題行動が精神疾患によるものであるから定期的に通院して治療する旨の記載あり。
H27.11.9	原告Z6医師受診
H27.11.5- H28.1.16	職場を無断で離れる、無断早退、上司に対して「今後派遣は無視します」とメール、「ビックカメラにいるすべての男性スタッフが爬虫類に見える、気持ち悪い」と記載した早退届を提出する等の言動
H28.1.12	被告は原告に対し、専門医の受診及び診断書提出命令

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例)
 ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

時期	認定された主たる事実
H28.1.23-3.10	無断早退、無断で売り場を離れる、業務上の電話を途中で切る、インカムを用いて不適切な発言を行う、商品について事実と反する館内放送を行う等の言動
H28.1.28	原告は医師Z1を受診、適応障害との診断
H28.2.15	被告は原告に対し、専門医に通院加療する旨命令
H28.3.2	原告は医師Z3を受診、適応障害との診断
H28.3.14	無断欠勤、無関係な放送を行ったこと等について、懲戒処分(降格)
H28.3.23	寝坊を理由に遅刻
H28.3.28	上司に対し「これからもZ11(上司)おばちゃんとZ4おじちゃん(上司)の面倒を見なくてはいけないので、なかなか時間作れなくてごめんね」とのメールを送付
H28.3.29-4.13	病院で異常が認められなかったにも拘わらず頭に包帯をまいてレジ勤務、立入禁止区域に入り注意を受ける(これに対し「お金を払うので報告しないでください」と返答)、無断で売り場を離れる等の言動
H28.4.15	普通解雇

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例) ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

裁判所の判断(室温が低くトイレに行く必要があったか)

- 被告の店舗においては、暖房時の室温設定を原則として20度、冷房時の室温の目安を28度とすることが定められていたと認められ、これを特に下回る温度設定がされていたとは認められない。
- 原告は、トイレに行く場合の他にも、上司に対する侮辱的な発言や、職場において禁止されている行動をとるなどの不適切な言動が多数認められる。
- これらの事情に照らせば、原告本人の上記供述は、不自然、不合理であるというほかなく、信用することができない。

不適切行動を繰り返す者の供述は信用されにくい

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例)
ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

繰り返し使用者が向き合った姿勢を端的に評価している

裁判所の判断(解雇前に配転する必要があったか)

- 被告は, 原告に対し, 上司から日常的に指導を行っていたほか, 勤務改善指導書を交付するなどして指導し, 3度にわたり懲戒処分を行って改善を促したものの, 原告は, これらの指導等を受けた後も, 無断で早退や売場を離れるなどの不適切な言動を繰り返していた
- 業務遂行能力や勤務状況について, 向上, 改善の見込みが認め難いものというべきであり, 原告を他の売場に配置することで就業に適する状態になるものと認めることはできない。
- したがって, 原告の上記主張は, 採用することができない。

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇(有効例) ビックカメラ事件・東京地裁令和元年8月1日判決

病気との関連性が明らかであれば休職を発令すべき場合もあり

裁判所の判断(休職に入れる必要があったか)

- 被告は、・・・原告に産業医との面談を行わせ、精神科医を受診させたほか、社員就業規程に基づき精神科医への受診及び通院加療を命じるなどしているのであるから、原告の問題行動が精神疾患による可能性について、相当の配慮を行っていた
- 確かに、被告は、原告に対して休職の措置をとることなく本件解雇を行ったものであるが、原告から休職の申出がされたことは窺われない
- 被告の社員就業規程においては、被告が休職を命じるためには、業務外の傷病による勤務不能のための欠勤が引き続き1か月を超えたこと、又は、これに準じる特別な事情に該当することや、医師の診断書の提出が必要とされているところ、原告が1か月を超えて欠勤した事実は認められない
- 被告は、原告に対して精神科医の受診を命じた上で、診察した医師に対して病状等を照会したものの、原告の精神疾患の有無や内容、程度及び原告の問題行動に与えた影響は明らかにならなかったというべきであるから、原告に対して休職を命じるべき事情は認められない。

裁判所の判断(結論)

- 本件解雇は有効

疾病による業務態度の悪化・業務懈怠を理由とした普通解雇（無効例）
太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令和2年3月27日判決

原告

- H27.5.21 雇用契約締結（期間の定めなし）
- 賃金年額600万円
- サーバー管理業務等を担当
- H29.3.10 普通解雇



被告

- 個人情報データ加工等を受託することを主たる業務内容とした会社
- 原告が勤務していた被告事業所の体制は、取締役3名、正社員7名、その他パート従業員、派遣社員が在籍

疾病による業務態度の悪化・業務懈怠を理由とした普通解雇(無効例)
太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令和2年3月27日判決

被告主張の解雇事由

- ①原告が睡眠時無呼吸症候群の影響により、勤務時間中、頻繁に居眠りをしていた
- ②本件クラウドサービスの利用を提案するなどした原告の行為が、被告に個人情報保護法違反及び社内規程違反の状態をもたらした
- ③原告が本件クラウド契約の解約手続を放置した
- ④原告が社内システム全てを管理する「情報システム」部門の管理責任者であるにもかかわらず、その業務を懈怠ないし十分な履行をせず、社内システムの動作異常等を生じさせ、自己の責任逃れに終始し、社内システムの保守責任を放棄した

疾病による業務態度の悪化・業務懈怠を理由とした普通解雇（無効例）
太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令和2年3月27日判決

撮影等の証拠があれば認定は異なった可能性

裁判所の認定（①居眠り）

- 被告主張に係る上記のような回数，時間に及ぶ居眠りがあったことについては，被告代表者の供述や被告従業員作成の陳述書等があるほかに客観的な裏付け証拠はなく，
 - 他方で，これを否定する趣旨の原告の供述がある
- そのような居眠りがあった事実を認定することはできない。

疾病による業務態度の悪化・業務懈怠を理由とした普通解雇（無効例）
太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令和2年3月27日判決

実害は生じていない

裁判所の認定（②クラウドサービス利用提案）

- 本件クラウドサービスが実際に利用された形跡は見当たらず、・・・本件クラウド契約の締結に関与したという原告の行動によって、被告に実害が生じたものとはいえない。
- 原告は、Cセンター長とともに本件クラウド契約の締結事務を行っていたとみられるのであって、少なくとも原告が独断でこれを推し進めたような事実はなく、このような関与の度合いも解雇事由の存否の判断上考慮されるべき要素であるといえる。

クラウドサービス導入はセンター長が行っている
→ 原告だけに帰責できる問題ではない

疾病による業務態度の悪化・業務懈怠を理由とした普通解雇(無効例)
太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令和2年3月27日判決

裁判所の認定(③解約手続きの放置)

- 被告にとってこの点が真に重大な事柄であるのであれば、・・・B取締役において、・・・同契約の帰趨を確認して然るべきところ、このような確認がされた形跡はない
- 前記認定事実によれば、F社が契約期間中の解約には応じられない旨の意思を示しており、そもそも解約ができないのであるから、これを本件クラウド契約の締結に關与したものと別個に問題視することは相当でない

疾病による業務態度の悪化・業務懈怠を理由とした普通解雇(無効例)
太平洋ディエムサービス事件・大阪地裁令和2年3月27日判決

裁判所の認定(④保守責任の放棄)

- 原告が社内システム全ての管理責任を負うべき立場にあったと認定することはできない。そうすると、社内システムの動作異常等の発生につき、これが広範囲において原告に帰責されることになり得る被告の主張は相当であるとはいえない。
- コンピュータ関連業務を取り扱う大手の会社においても、被告の社内システムの復旧に1か月程度の期間を要しているのであって、その復旧に関する技術的問題は高度かつ困難なものであったと推認できるところ、原告がその原因を調査し、あるいは、これを復旧できなかったとしても、原告がその業務を懈怠したとは必ずしも評価し得ない。

裁判所の判断(結論)

本件解雇はその権利を濫用したものとして無効である

問題行動を繰り返す従業員への解雇分水嶺

	有効要素	無効要素
(立証可能な)注意指導・懲戒歴の有無	複数回注意指導・懲戒	なし、数回のみ
注意指導・懲戒後の問題行動	同種行為を繰り返している	注意指導後、同種行為は慎んでいる
問題の性質	<ul style="list-style-type: none"> ・企業に具体的損害を与える ・他の従業員の就労環境を具体的に害している 	<ul style="list-style-type: none"> ・抽象的な「問題」に留まる ・当該労働者にのみ帰責できる問題ではない
配置転換	<ul style="list-style-type: none"> ・配置転換を実施している ・配置転換によって解決できる問題ではない ・職種限定契約 	配置転換について検討していない
ポジション	責任ある立場、管理的立場	一般従業員
使用者の「やめさせたい意図」がにじみ出た対応をしていないか	<ul style="list-style-type: none"> ・問題点改善のための具体的対策を踏まえた指示を提示している ・改善点は改善していると受け止めている 	<ul style="list-style-type: none"> ・他の従業員の同種行為には問題にしていない ・改善提案等せず形式的な指導のみを重ねている

配転命令拒否と懲戒解雇

配転命令拒否に対する解雇(有効例)
F-LINE事件・東京地裁令和3年2月17日判決

原告

- H23.12.1 Q2の契約社員として雇用
- H27.6.1 Q2の正社員として採用
- 合併により被告の正社員となる
- R3.3.1 懲戒解雇



被告

- 貨物自動車運送事業、倉庫事業等を業とする株式会社
- H30.4.1 Q2他5社を吸収合併

配転命令拒否に対する解雇(有効例)
F-LINE事件・東京地裁令和3年2月17日判決

時期	認定された主たる事実
H28-H30	原告、グループ会社従業員や配車担当者との間で口論発生
H31.1.1	被告は原告に対し、Q3営業所からQ4営業所への配転を命じる
H31.1.8まで	原告は有給休暇を取得 原告→被告に対し「明日9日から通常通り勤務しますので、Q3営業所にて業務を提供してください」と書面通知
H31.1.9	原告、Q4事業所に出勤せず 被告マネージャーから電話で出勤を求めるも、「納得できないので業務命令には従わない」旨回答
H31.1.10-2.27	被告マネージャーは原告に対し毎日電話をするが、電話に出ずショートメールでの出勤指示に対しても反応せず
H31.1.15-3.1	被告から複数回にわたり文書での出勤命令(処分される旨も警告) 原告は欠勤継続
H31.2.12	被告から弁明機会付与通知書を送付、原告は弁明を提出せず
H31.2.28	懲戒解雇

配転命令拒否に対する解雇(有効例)
F-LINE事件・東京地裁令和3年2月17日判決

原告の主張

- 本件配転命令は必要性がなく、原告の不利益も大きいため無効である
- これに引き続く解雇も無効である

配転命令拒否に対する解雇(有効例)
F-LINE事件・東京地裁令和3年2月17日判決

原告の配置を維持すると、業務縮小につながる
→異動の必要性あり

裁判所の判断(配転の必要性)

- 協力会社から被告に対し、原告の状況の改善が見られないままではトラック5台体制の維持が難しく、4台体制とすることを考えてほしい旨の要望が出されるに至った。
- また、本件配転命令当時、Q4営業所には欠員が出ており、欠員を補充する必要もあった
→ 業務上の必要性はあった

配転命令拒否に対する解雇(有効例)
F-LINE事件・東京地裁令和3年2月17日判決

配転先の負担が配転前より大きいかは不明

裁判所の判断(不利益の程度)

- 原告は、腰痛があり、Q4営業所における冷凍・冷蔵食品類の配送業務は身体的負担が大きく、本件配転命令による原告の不利益が甚大である旨主張するが、・・・Q4営業所における業務がQ3営業所における業務よりも負担が大きいか否かは明らかではない
- 原告が本件配転命令に至るまで味液輸送業務を問題なく遂行しており、診断書は平成31年2月1日付けであるところ、被告は診断書の提出を受けていなかった
- 本件配転命令によって、原告に著しい不利益が生じるとは認められず、また、被告が本件配転命令につき、原告を退職に追い込むなどの不当な動機・目的を有していたとは認められない。

配転命令拒否に対する解雇(有効例)
F-LINE事件・東京地裁令和3年2月17日判決

裁判所の判断(結論)

- 本件配転命令は有効
- 配転命令が有効であるため、1月9日から3月1日までの欠勤は無断欠勤に当たる
- 無断欠勤は懲戒解雇事由に該当
- 懲戒解雇は客観的合理的理由があり、有効

配転命令拒否に対する解雇(有効例) F-LINE事件・東京地裁令和3年2月17日判決

配転命令拒否と懲戒解雇

- 配転命令に従わない場合の懲戒解雇は有効と判断する最高裁判例あり(東亜ペイント事件・最高裁S61.7.14)
- 就業規則変更について否定的意見を述べた従業員に配置転換をし、これを拒否したため行われた懲戒解雇が無効とされた例あり(大阪地裁令和3年2月12日決定)
- 配転命令の有効性は一般的には緩やかに判断されるものの、懲戒解雇を伴う場合には配転命令の有効性自体が厳しく判断される傾向も？

本判決の意義

- 配転命令の必要性を具体的に立証(協力会社との業務縮小)
 - 配転後の出社命令も、繰り返し形に残る方法で対応している
 - 出社拒否から懲戒解雇まで、使用者は2か月弱対応を続けている
- 配転命令拒否後もただちに解雇せず、一定期間警告を続ける対応が望まれる

配転命令拒否に対する解雇の分水嶺

	有効要素	無効要素
配転前の部署で人間関係上の問題が生じている	あり	なし
配転先の人手不足が生じている	あり	なし
転勤の有無、介護等生活上の不利益の有無	なし	あり
配転後の無断欠勤	数週間程度続いている	数日以内
無断欠勤に対する出勤命令・警告	あり(複数回)	なし、乏しい

コロナ禍での整理解雇

コロナ禍におけるタクシー乗務員らの整理解雇の有効性(無効例)
センバ流通(仮処分)事件・令和2年8月21日決定

事案の概要

- タクシー有期雇用乗務員である債権者(労働者)らが、債務者(会社)に対し、債務者が令和2年4月30日付でした整理解雇は無効であるとして、労働契約上の地位保全及び賃金の仮払いを求めた事案
- コロナ禍におけるタクシー利用客の減少に伴う整理解雇事案

コロナ禍におけるタクシー乗務員らの整理解雇の有効性(無効例)
センバ流通(仮処分)事件・令和2年8月21日決定

正社員解雇以上にハードルが高い事案

裁判所の判断(判断枠組み)

- 本件解雇は有期雇用契約の期間満了前の解雇であるから「やむを得ない事由」(労働契約法17条1項)が必要である。
- やむを得ない事由の判断に当たっては、本件解雇が整理解雇でもあることからすると、①人員削減の必要性、②解雇回避措置の相当性、③人員選択の合理性、④手続の相当性の各要素を総合的に考慮して判断すべきである。

コロナ禍におけるタクシー乗務員らの整理解雇の有効性(無効例)
センバ流通(仮処分)事件・令和2年8月21日決定

裁判所の判断(①人員削減の必要性)

- 給与は従業員を休業させることによって6割の休業手当の支出にとどめることが可能、雇用調整助成金の申請をすればその大半が補填されることがほぼ確実
 - 燃料費及び製造経費の大半を占める修繕費, 保険料, 自賠責保険料は, 臨時休車措置をとることにより免れることができた
 - 令和2年5月1日及び8日に合計500万円をEから借り入れていることから明らかとなっており, Eからさらに融資を受けることが可能であった。
 - 当面の資金繰りについては金融機関から融資を受ける余地も十分にあった
- 債務者の人員削減の必要性については, 直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性であったことの疎明があるとはいえない。

コロナ禍におけるタクシー乗務員らの整理解雇の有効性(無効例)
センバ流通(仮処分)事件・令和2年8月21日決定

致命的となった事情

裁判所の判断(②解雇回避措置の相当性)

- 債務者は、本件解雇に先立ち、雇用調整助成金の申請や臨時休車措置の活用はしていない。
 - 令和2年3月から4月中旬にかけて、厚生労働省や労働基準監督署、宮城県タクシー協会がホームページや説明会を利用して雇用調整助成金を利用した雇用の確保を推奨していたこと、・・・に照らすと、債務者は、本件解雇に先立ち、これらの措置を利用することが強く要請されていたというべきである。
- 債務者の解雇回避措置の相当性は相当に低い。

コロナ禍におけるタクシー乗務員らの整理解雇の有効性(無効例)
センバ流通(仮処分)事件・令和2年8月21日決定

人選基準が曖昧

裁判所の判断(③人員選択の合理性)

- 債務者は、①夜勤のみしか乗車できない者、②営業所の地元の□□地区の営業に慣れていない者、③顧客からのクレームが多い者を整理解雇の際の人員選択の基準とし、債権者A及び債権者Dは①及び②、債権者Bは③、債権者Cは①及び③の基準を満たすとして本件解雇の人員選択をした旨を主張する。
- しかし、本件全疎明資料によっても、債権者らが昼間勤務の意向を有していないとか、債権者らが通常の乗務員と比較して・・・営業に慣れていないとか、顧客からのクレームが多いことの疎明があるとはいえない。
→ そうすると、人員選択の合理性の程度も低い。

コロナ禍におけるタクシー乗務員らの整理解雇の有効性(無効例)
センバ流通(仮処分)事件・令和2年8月21日決定

団交の席上で整理解雇の可能性を言及したのみ

裁判所の判断(④手続きの相当性)

- 債務者は、令和2年4月20日の団体交渉において、やむを得ない場合には人員調整に踏み切る旨の説明をしたことは疎明がある。
- しかし、同月末の営業成績の結果次第で採りうる選択肢の一つとして整理解雇を提示したに過ぎないというべきであるから、これをもって本件解雇に先立って十分な協議がなされたとはいえない。
- 債務者は、団体交渉の席上ではある程度説明をしているが、口頭説明では十分とはいえないし、団体交渉に出席していない債権者B、同C及び同Dに説明をしたことにはならない。

コロナ禍におけるタクシー乗務員らの整理解雇の有効性(無効例)
センバ流通(仮処分)事件・令和2年8月21日決定

裁判所の判断(結論)

- 特に雇用調整助成金の利用が可能であったにもかかわらずこれを利用していないという解雇回避措置の相当性が相当に低いことに加え、本件解雇が有期労働契約の契約期間中の整理解雇であることを総合的に考慮すると、
- 本件解雇は労働契約法17条1項のやむを得ない事由を欠いて無効である。

コロナ禍における整理解雇

特に人選基準が曖昧
だった事案

コロナ禍における整理解雇

- 観光バス事業を営む企業が行った期間の定めのない従業員に対する整理解雇事案でも、無効判断が出ている（森山事件・福岡地裁令和3年3月9日決定）
- 整理解雇は、従業員には解雇の原因がない解雇
- 整理解雇の4要素は、コロナ禍においても厳しい判断

本判決の意義

- 期間途中の者に対する解雇であるため、正社員に対する解雇よりも高いハードル（労契法17条事案）
- 資金の借り入れ等の余地も残されていた事案
- 雇用調整助成金申請を行わずに解雇が踏み切られた点が致命的

コロナ禍における整理解雇分水嶺

	有効要素	無効要素
人員削減の必要性	客観的に高度な経営上の必要性が具体的に露呈している(負債状況等)	単なる生産性向上、利潤追求
解雇回措置の相当性	<ul style="list-style-type: none"> ・経費削減、資産売却 ・人件費削減 ・希望退職募集 ・役員報酬の減額 ・雇用調整助成金 ・借入れの実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・実施可能であるにも関わらず検討されていないコストカット、借入れ等がある ・雇用調整助成金の不申請
人選の合理性	<ul style="list-style-type: none"> ・客観的な人選基準を設けている ・人選基準への正確な適用 	<ul style="list-style-type: none"> ・人選基準が明確に提示されていない ・恣意が入り込みやすい人選基準 ・恣意的運用
手続の相当性	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会の実施 ・必要資料の提示 	<ul style="list-style-type: none"> ・説明会の不実施 ・資料の不提示

まとめ

まとめ

金銭不正を理由とする解雇

- 経営者は許せない感情が沸き起こる類型
- 「裁判官はわかってくれるだろう」はNG、事実を立証するのは会社

問題行動を繰り返す従業員に対する解雇

- 「いかに従業員に真剣に向き合ったか」を立証できるかが最大のポイント
- 証拠化は大切、しかし「辞めさせる目的」が垣間見える証拠づくりはかえって逆効果になることも(切り離しはNG)

配転命令拒否と懲戒解雇

- 懲戒解雇を伴う場合には、配転命令の有効性も精密審査

コロナ禍での整理解雇

- 雇用調整助成金申請なしに整理解雇はほぼ負ける