

## **労務相談実務に直結！**

**弁護士友永が選んだ最新裁判例20選から学ぶ、戦略的労務管理  
～解雇・雇止め、退職勧奨、懲戒、休職、労組対応等～**

**杜若経営法律事務所  
弁護士 友永隆太**

**令和4年9月12日(月) 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
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 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】

- ・ 「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～」
- ・ 「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」「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」
- ・ 「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」

等、年間合計40回以上

### 【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)
- ・ 「介護事業所のカスハラ対策 書式と社労士実務」(SR記事・日本法令)



## 顧問サービスのご案内

### 社労士様向け「士業顧問サービス」 月額2万円＋税

- ①先生からのご質問対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②先生の顧客企業との法律相談1企業あたり初回60分無料(zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

### 「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

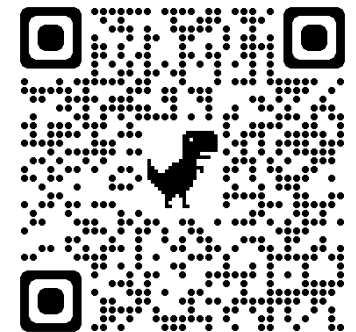
- Zoom面談にて弁護士友永から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- お気軽に右のフォームより日程をご予約ください。
- Zoom面談いただいた方には、今回のレジュメ(顧問先限定配布)データをお送りいたします。
- 「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「就業規則にこんなルールを盛り込むのは有効ですか？」

「身元保証の極度額の定めはどのくらいよいですか？」等

「顧客企業が弁護士の見解を聞きたがっているので直接相談に応じてもらいたい」



顧問案内(Zoom)日程予約フォーム

## お話させていただく内容

- ① 弁明機会を付与せずに実施された懲戒処分が違法無効とされた例
- ② パワハラ調査方法が違法とされた例
- ③ 定年後継続雇用拒否が有効とされた例
- ④ コロナ禍での休業中の休業手当の請求が認容された例
- ⑤ 元従業員に対する情報利用等の差し止めが認められた例
- ⑥ 管理運営事項への該当等を理由に団体交渉を実施しなかったことが不当労働行為と認定された例
- ⑦ トランスジェンダーのトイレの自由利用に対する制限の違法性が否定された例
- ⑧ 旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇が無効とされた例
- ⑨ 配転命令拒否を理由とする懲戒解雇が有効とされた例
- ⑩ 外資系金融機関においても整理解雇法理が妥当し、解雇が無効とされた例
- ⑪ 会社解散・清算を前提とした解雇について整理解雇法理が妥当しないとされた例
- ⑫ リハビリ勤務を経ることなく連続欠勤を理由とする解雇が有効とされた例
- ⑬ 休職期間満了後の退職扱いが有効とされた例
- ⑭ コマ数減の提示を拒否した予備校講師の雇止めが有効とされた例
- ⑮ 従事プロジェクト終了以降の雇用契約の更新期待の合理性が否定された例
- ⑯ 雇止め法理の適用が否定され雇止めが有効と判断された例
- ⑰ 5年の更新上限規定に基づく雇止めが無効とされた例
- ⑱ 退職勧奨の実施方法及びその後の降格がいずれも適法とされた例
- ⑲ 口頭での合意退職が有効と判断された例
- ⑳ 統合失調症により意思能力を欠くとして退職の意思表示が無効とされた例

## ① 弁明機会を付与せずに実施された懲戒処分が違法無効とされた例

**弁明機会を付与せずに実施された懲戒処分が違法無効とされた例**

**(テトラコミュニケーションズ事件・東京地裁令和3年9月7日判決・労経速2464)**

## ① 弁明機会を付与せずに実施された懲戒処分が違法無効とされた例

### 事案の概要

- 原告は、被告においてシステムエンジニア業務等を行う正社員
- 原告は、過去にもグループウェアに代表者批判の書き込みを行う等し、けん責処分を受けていた
- 令和2年4月20日、担当者から業務に必要な書類提出を求められたことに対し、原告は担当者に対し「この件で、私が不利益を被ることがありましたら、訴訟しますことをお伝えします。」とのメッセージを送付
- 被告は翌21日、弁明の機会を経ずに、けん責処分を通告
- 原告は、懲戒処分は違法であるとして損害賠償請求訴訟を提起

## ① 弁明機会を付与せずに実施された懲戒処分が違法無効とされた例

### 裁判所の判断① 懲戒権の濫用について

- 懲戒処分に当たっては、就業規則等に手続的な規定がなくとも格別の支障がない限り当該労働者に弁明の機会を与えるべき。
- 本件では、たしかに原告が本件メッセージを送信したこと自体は動かし難い事実である。
- しかし、原告の態度が懲戒処分を相当とする程度なものを判断するにあたっては、経緯や背景を含め、原告の言い分を聴いた上で判断すべきもの  
→ 弁明の機会を付与しなかった本件けん責処分は、手続的相当性を欠くものであり、懲戒権を濫用したものとして無効と認められる。

処分の軽重による差異を設けていない！

懲戒対象事実が明らかでも油断ならない！

### 裁判所の判断② 損害額

- 本件けん責処分は、被告の他の従業員等の知れるところとなった等の事情はない。
- 本件は、原告の被告に対する敵対的な態度を示したことが原因となったという側面も少なからずある。
- そうすると、本件けん責処分によって多大な精神的苦痛を被ったとまでは言い難い  
→ 11万円の慰謝料を認容（請求額は150万円）



## ① 弁明機会を付与せずに実施された懲戒処分が違法無効とされた例

### ① 事実関係の調査

- どのような非違行為があったのか、「いつ、どこで、だれが、誰に対し、何をしたのか」を具体的に把握する必要あり
- 資料やEメール等客観資料の収集
- ヒアリング(ヒアリング時の証拠化は必須)

### ② 事実認定

- 調査内容から事実を認定

### ③ 弁明の機会の付与

- 手続きの相当性を担保するために、懲戒予定の対象行為について「言い分を述べる機会」(弁明の機会)を付与
- 事実確認と混同しない
- 弁明書を始末書と混同しない

### ④ 懲戒処分の選択

- 事実認定結果、行為者の弁明内容を踏まえて懲戒処分を決定
- 就業規則上懲戒委員会の規定がある場合には意思決定手続きに留意

### ⑤ 懲戒処分の通知

- 懲戒処分を書面で通知



## ① 弁明機会を付与せずに実施された懲戒処分が違法無効とされた例

### 弁明の機会付与通知書

「弁明があれば」提出するよう指示（弁明が提出されなくとも懲戒処分を実施する前提）

当社は、貴殿の下記行為について懲戒処分を行う予定です。  
弁明があれば、令和○年○月○日正午までに、弁明を記載した書面を人事部宛に提出してください。

具体的事実を記載

### 記

令和2年4月20日、担当者○○に対し、「この件で、私が不利益を被ることがありましたら、訴訟しますことをお伝えします。」とメッセージを送信した行為

## ②パワハラ調査方法が違法とされた例

**パワハラ調査方法が違法とされた例  
(京丹後市事件・京都地裁令和3年5月27日判決・  
労経速2462)**

## ②パワハラ調査方法が違法とされた例

### 事案の概要

- 原告が被告(京都丹後市)に対し損害賠償請求を求めた事案
- 原告は市営の幼稚園に勤務
- 原告は、同園園長から違法なパワハラを受けたと主張
- また、原告はパワハラ調査の過程にプライバシー侵害があったと主張

### パワハラ調査の概要

- 原告は、園長から受けたパワハラ行為を記録した日記の写しを被告に提出
- 当該日記の写しには、事実関係に加えて、原告の心情に関する記載もなされていた
- 被告は、当該園長に対し、同日記写しをそのまま交付して、園長にパワハラ事実の確認を行った

本件のウィークポイント

## ②パワハラ調査方法が違法とされた例

### 裁判所の判断① パワハラについて

- 社会通念上許容される業務上の指導の範囲を超えるものであったとは認められない。

### 裁判所の判断② 調査の違法性について

- 本件日記には、原告の心情等に係る記載もあるなど、原告の重大なプライバシーに係る事項が記載
  - 原告が加害者とする園長に本件日記の内容が開示されることは、いくらパワハラの調査のために提出されたものであっても、被害者であると主張する原告の立場からすれば、心情的に、園長に本件日記をそのままの状態では知られたくないと考えるのが通常
  - 本件日記のコピーをそのまま渡すのではなく、**事実関係のみを抽出した書面を交付する**など他の方法でも事実関係の確認は可能であった
- 原告のプライバシーを侵害するものとして、国賠法上**違法**(慰謝料33万円認容)

この方法であれば問題なかった

## ②パワハラ調査方法が違法とされた例

### パワハラ調査のありかた

- パワハラ申出があった場合には、「事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること」が必要（厚労省「パワハラ防止指針」）
- パワハラ調査にあたって、被害申出者及び加害者とされる者に対するヒアリングは必須
- 調査にあたって、被害申出者から受けた情報の共有範囲は特に慎重に

### 本裁判例を踏まえた実務対応

- 被害申出者から、**パワハラ調査開始にあたっての確認書**（調査対象事実、加害者への情報開示の範囲）を取得したうえで調査を始めることで、本件のような問題は回避可能
- 調査開始にあたっての確認書をとっていないとしても、被害事実以外のプライバシー事項が含まれる媒体（日記等）を受領した場合、**「対象事実」のみを抜粋して**加害者側に事実確認を行うべき

### ③定年後継続雇用拒否が有効とされた例

**定年後継続雇用拒否が有効とされた例  
(NHKサービスセンター事件・横浜地裁川崎支部令和  
3年11月30日判決・労経速2477)**

### ③定年後継続雇用拒否が有効とされた例

#### 事案の概要

- 原告は、コールセンターにおいて視聴者対応を行う業務を担っていた（無期転換済み）
- 被告は、原告の定年後の継続雇用を拒否し、定年により退職させた
- 原告は、労働契約上の地位確認等を求めて提訴

再雇用拒否につき  
有効と判断された  
珍しい例

#### 裁判所の判断

- 原告は、不偏不党を旨とするNHKの方針に則り、個人的意見等を述べず均一なサービスを提供しなければならない立場
  - 原告は視聴者との電話対応で度々トラブルとなっており、売り言葉に買い言葉で繰り返し口論となっていた（「お客様も非常に失礼でございますね。」「ホームページをご覧になれば一目瞭然です。」「いい加減にしろ。てめえふざけんな」等）
  - 再三にわたり、被告から視聴者対応についてのルール違反を指摘され注意指導を受けていたが、自己の対応は正当であると主張することに終始していた
- 高年法指針が定める、解雇事由に該当し、継続雇用しないことについて、客観的に合理的理由があり、社会通念上相当



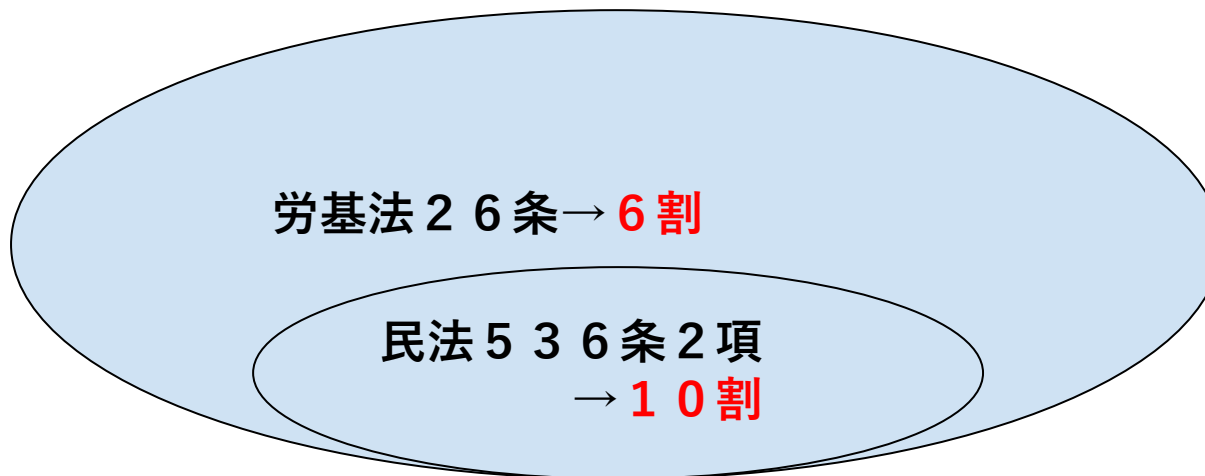
#### ④コロナ禍での休業中の休業手当の請求が認容された例

**コロナ禍での休業中の休業手当の請求が認容された例**

**(ホテルステーショングループ事件・東京地裁令和3年11月29日判決・労経速2476)**

#### ④コロナ禍での休業中の休業手当の請求が認容された例

- 「責めに帰すべき事由」の定義の範囲
- (労基法 26 条→平均賃金 6 割以上、民法 536 条 2 項→10 割)



「責めに帰すべき事由」の内容

民法 536 条 2 項 → 会社の故意・過失に基づく休業

労基法 26 条 → 会社側の経営上・管理上の事由に基づく休業

## ④コロナ禍での休業中の休業手当の請求が認容された例

### 事案の概要

民法上の100%支給までは請求していなかった模様

- 原告は、都内でラブホテルを経営する被告において、客室清掃業務を担当
- 被告はコロナ禍における売上減少に対応するため、個別同意なしに休業対応を実施
- 原告は、労基法26条に基づく休業手当の支払い等を求めて提訴

### 裁判所の判断

裁量で判断できていた以上、不可抗力とまではいえない

- 新型コロナウイルス感染拡大による外出自粛等により売上が大幅に減少したことによって、人件費削減の対策を講じたことへの合理性は認められるものの、
  - 被告は使用者として、その裁量をもった判断により従業員に休業等を行わせていたものに他ならない
- 不可抗力によるものであったとはいえず、本件休業は被告側に起因する経営管理上の障害によるものと評価すべき
- 休業手当を支給する必要がある

## ⑤元従業員に対する情報利用等の差し止めが認められた例

**元従業員に対する情報利用等の差し止めが認められた例**  
**(X事件・横浜地裁令和4年3月15日決定・労経速2480)**

## ⑤元従業員に対する情報利用等の差し止めが認められた例

### 事案の概要

- 債務者Yは、債権者Xで雇用されていた美容師
- 債務者Yは、在職中及び退職後、顧客情報等を目的外使用や開示しないことを誓約する書面を提出済み
- 債務者Yは、店舗PCを使用して、顧客情報を携帯電話に記録した
- その後、債務者Yは退職
- 債権者Xは、秘密保持特約に基づく、顧客情報の利用差し止め仮処分を申立て

使用者から情報利用差し止め等を申立て、認められた例

### 裁判所の判断

- 本件特約による秘密保持義務は、信用、営業上の利益保持等の観点から合理性を有するものであり、退職後においても義務を負う
  - 顧客情報が一度漏洩すると、金銭賠償では償えない著しい損害を被るおそれあり
- 債務者は、令和6年3月15日が経過するまで、神奈川県内及び東京都内において、債務者が就労又は運営する美容室等の顧客にする意図で対象顧客に電話をかける、電子メールを送信するという営業活動、情報の開示提供をしてはならない

## ⑥管理運営事項への該当等を理由に団体交渉を実施しなかったことの適否

**管理運営事項への該当等を理由に団体交渉を実施しなかったことが不当労働行為と認定された例  
(大阪市事件・大阪高裁令和4年2月4日・労経速2484)**

## ⑥管理運営事項への該当等を理由に団体交渉を実施しなかったことの適否

### 事案の概要

- 組合は、組合事務所の供与について協議を行うこと等を交渉議題として、被告に団体交渉を申入れ
- 市は、庁舎における組合事務所の供与については管理運営事項に該当するため、申入れに応じることができない等と回答  
(※条例12条において労働組合への便宜供与が禁止されている点が民間企業と異なる特殊性)
- その後団体交渉は実施されず、市の対応は大阪府労働委員会において不当労働行為と認定

### 裁判所の判断

- 条例12条により労働組合に関する便宜供与を禁じる趣旨が含まれていると解したとしても、申入れ事項には組合事務所を供与しないことによって生じる不利益の回避や代替措置の存否・条件検討等の広範な事項が含まれている  
→ 団交拒否の不当労働行為に該当する事由あり

一般に、義務的団交事項とは、「組合員の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関するであって、使用者に処分可能なもの」→本裁判例からわかるように射程はかなり広く認定される傾向にある



## ⑦トランスジェンダーのトイレの自由利用に対する制限の違法性が否定された例

**トランスジェンダーのトイレの自由利用に対する制限  
の違法性が否定された例  
(経済産業省事件・東京高裁令和3年5月27日判  
決)**

## ⑦トランスジェンダーのトイレの自由利用に対する制限の違法性が否定された例

### 事案の概要

- 原告は、経産省に勤務する職員
- 身体上の性別は男性であるが、性同一障害（性適合手術を受けておらず、戸籍上の性別変更は行っていない）
- 原告は、庁舎内の女性用トイレを自由に使用することができないことについて、一般的な女性職員との公平処遇を求める要求を人事院に提出
- 人事院は、同要求について認められない旨の判定
- 原告はこれを受け、①判定の取消し、②慰謝料等1652万円の支払を求める訴訟を提起

## ⑦トランスジェンダーのトイレの自由利用に対する制限の違法性が否定された例

### 一審(東京地裁)の判断

- 被告による、原告に職場女性トイレを自由に使用させることの要求を認めないとした部分を取消し
- 132万円の慰謝料支払いを認めた

一定の配慮を行ったうえでの結論であったことを評価している

### 東京高裁の判断

- 被告は、原告の要望や主治医らの意見、顧問弁護士の意見を参考にしつつ、原告の希望への配慮を行っていた。
  - 被告は、他の職員が有する性的羞恥心や性的不安などの性的利益を考慮し、全職員にとって適切な職場環境を構築する責任を負っている。
- 被告の判断が裁量を超えるものとはいえない

## ⑦トランスジェンダーのトイレの自由利用に対する制限の違法性が否定された例

### トイレとトランスジェンダー

- 令和3年12月1日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が公布され、トイレについての基準も一部変更あり
- もっとも、同改正質疑応答集において、男性用トイレ女性用トイレを区別するという原則については「変更はありません」との回答がなされている（質問2－（1）－1）。
- 使用者の対応としては、現状においては、直ちに身体的性別と異なるトイレや使用を認める法的義務までは課せられていない
- ただし、職場の規模、事業所の構造、他の従業員の理解の促しを踏まえ取りうる配慮の検討が行われることが望ましい

## ⑧旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇が無効とされた例

**旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇が無効とされた例**

**（日本郵便事件・札幌高裁令和3年11月17日判決・  
労経速2475）**

## ⑧旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇が無効とされた例

### 事案の概要

- 原告は、被告に於いて金融営業部の広域インストラクターとして、窓口社員に対して保険営業の技術・知識を指導する立場
- 平成27年6月12日～平成28年12月28日の間、50万円以上を、社用車で出張した際に公共交通機関を利用したものとして旅費を請求(95回)する等して不正に受給
- 被告は原告を懲戒解雇処分
- 被告においては、同時期に他にも旅費等の不正受給をした従業員がおり、停職処分や懲戒解雇処分としていた
- 原告は懲戒解雇は無効であるとして、労働上の地位確認を求めて提訴
- 一審は解雇有効と判断

ここがポイント

## ⑧旅費の不正受給を理由とする懲戒解雇が無効とされた例

処分の均衡という観点から無効と判断された  
→他の者も一律懲戒解雇であれば、本件も有効だった可能性あり！

### 裁判所の判断

- 原告の非違行為の態様や金額は、停職3ヶ月の懲戒処分を受けた他の職員のものと同様
- 非違行為1回あたりの不正受給額は5000円程度にとどまっている
- 他に懲戒解雇を受けた者の非違行為の態様は、偽造の領収書を用いて請求を行う、合計223万円、1回あたり数万円の不正受給額であり、原告と比べて格段に悪質
- 原告に懲戒歴はなく、不正受給額も全額返還している
  - 停職3ヶ月の懲戒処分を受けた者との均衡を失する
  - 懲戒権濫用として無効



## ⑨配転命令拒否を理由とする懲戒解雇が有効とされた例

**配転命令拒否を理由とする懲戒解雇が有効とされた例**

**（NECソリューションイノベーター事件・大阪地裁令和3年11月29日・労経速2474）**

## ⑨配転命令拒否を理由とする懲戒解雇が有効とされた例

### 事案の概要

- 原告は、10歳長男と75歳母親と同居する従業員であり、関西オフィスに勤務
- 被告は時価総額が落ち込み、希望退職を募るなどの状況→関西オフィスの閉鎖を決定
- 被告は、関西オフィスから神奈川県玉川営業所に配転命令を発令
- 原告が同配転命令を拒んだため、被告は原告を懲戒解雇

### 裁判所の判断

- 関西オフィスを閉鎖し玉川事業所に配転することは、雇用維持の観点からも業務上の必要性あり
- 本件配転は原告を特定して配転を命じたものではなく事業場全体の閉鎖に伴うものであり、違法不当な動機もない
- 原告は家族の病気について医師の診断内容をもとに主張するが、被告が配転を命じる以前に配転に応じることができない理由を聴取する機会を与えたにも拘わらず、原告自ら説明の機会を放棄している → 配転命令時に被告が認識していなかった事情は考慮外
- 配転命令につき通常甘受すべき程度を著しく超える不利益はない  
→ 配転及び懲戒解雇は有効

ポイント

## ⑩外資系金融機関においても整理解雇法理が妥当し、解雇が無効とされた例

外資系金融機関においても整理解雇法理が妥当し、  
解雇が無効とされた例  
(バークレイズ証券事件・東京地裁令和3年12月13  
日判決・労経速2478)

## ⑩外資系金融機関においても整理解雇法理が妥当し、解雇が無効とされた例

### 事案の概要

- 原告は、被告において本部長の役職にあった従業員
- 解雇当時の給与額は、月額350万円＋賞与
- 被告は平成30年5月15日、原告を解雇
- 原告は、雇用契約上の地位を有することの確認等を求めて提訴

### 裁判所の判断

- 被告は、外資系金融機関における雇用慣行に照らせば、整理解雇について厳格な4要素(人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続きの相当性)に沿って判断すべきではないと主張する
  - しかし、本件解雇の有効性において雇用慣行等を背景とした労働契約の内容を踏まえることと上記判断要素を考慮すべきことに何ら矛盾はない
- 整理解雇4要素をあてはめ、本件解雇は無効であると判断

いわゆる「外資系の  
抗弁」を否定した

⑪会社解散・清算を前提とした解雇について整理解雇法理が妥当しないとされた例

会社解散・清算を前提とした解雇について整理解雇  
法理が妥当しないとされた例  
(龍生自動車事件・東京地裁令和3年10月28日判  
決・労経速2473)

## ⑪会社解散・清算を前提とした解雇について整理解雇法理が妥当しないとされた例

### 事案の概要

- 被告は、タクシー営業等を行う株式会社
- コロナ禍での売り上げ激減等に伴い、令和2年4月15日、原告を含む全従業員を解雇
- 同年6月2日、臨時株主総会の決議により解散、清算手続きを開始
- 原告は労働契約上の地位の確認等を求めて提訴

### 裁判所の判断

- 解散に伴って解雇がされた場合に、当該解雇が解雇権の濫用にあたるか否かを判断する際には、**いわゆる整理解雇法理により判断するのは相当ではない**
  - ①手続的配慮を著しく欠いたまま解雇が行われたものと評価される場合、②解雇の原因となった解散が仮装又は既存従業員排除等不当な目的でおこなわれたと評価される場合には、解雇権濫用として無効となる
- 本件ではそのような事情はないとして解雇有効と判断

清算時の解雇が無効となる場合を例示

## ⑫リハビリ勤務を経ることなく連続欠勤を理由とする解雇が有効とされた例

**リハビリ勤務を経ることなく連続欠勤を理由とする解雇が有効とされた例**

**(三菱重工業事件・名古屋高裁令和4年2月18日判決・労経速2479)**



## ⑫リハビリ勤務を経ることなく連続欠勤を理由とする解雇が有効とされた例

一種の休職制度

### 事案の概要

- 被告就業規則において、私傷病の連続欠勤が33ヶ月を超えた場合解雇すると規定されている
- また、私傷病欠勤者が再出勤を申し出た場合には、リハビリ勤務を行ったうえで再出勤の可否を決定することとされている
- 原告は、平成27年8月以降精神疾患により欠勤（過去にも同原因により欠勤歴あり）
- 原告は平成28年12月、平成30年1月の2度再出勤を申し出たが、産業医や保健師等で組織される審査会により再出勤は不可と判断される
- 被告は33ヶ月超過を理由に、原告を解雇
- 原告は、雇用契約上の地位確認等を求めて提訴

## ⑫リハビリ勤務を経ることなく連続欠勤を理由とする解雇が有効とされた例

リハビリを経たら業務可能となる可能性があれば結論は異なっていた  
(実務上は微妙なケースの方が多い)

### 裁判所の判断① 治癒の有無

- Xの当時の状況に照らせば、平成30年4月の再出勤審査会の時点で、従前の職務である公務主任と同等の職務を行える健康状態とも、リハビリ勤務など軽易作業に就かせればほどなく同職務を行える健康状態になっていたとはいえない
  - 原告は、他の配置される現実的可能性のある他の業務について労務提供を申し出たことも認められない。
- 治癒したものとはいえない

被告は、社内実施要領に従った対応をとっていた

### 裁判所の判断② リハビリ勤務に従事させなかったこと

- 再出勤審査会の実施要領上、リハビリ勤務を不可とすることも規定されている
  - 原告の当時の状況や態度を考慮すると、リハビリ勤務をさせなかったことが不当ともいえない
  - 厚労省の職場復帰支援の手引きは、その内容どおりに対応すべき法的義務を課すものではない
- 解雇は社会的相当性を欠くものではない

### ⑬休職期間満了後の退職扱いが有効とされた例

**休職期間満了後の退職扱いが有効とされた例  
(日東電工事件・大阪高裁令和3年7月30日判決・  
労経速2460)**

### ⑬休職期間満了後の退職扱いが有効とされた例

#### 事案の概要

- 原告は、平成26年5月に業務外事故で頸髄損傷等の障害を負った
- その後、有給消化及び欠勤を経て、2年4か月間欠勤
- 下肢完全麻痺、上肢不全等の後遺障害が残存
- 平成29年2月、被告は原告に対し、休職期間満了により退職となる旨を通知
- 原告は、休職事由は消滅しており雇用契約を終了していないとして、雇用契約上の地位確認等を求めて訴訟提起

## ⑬休職期間満了後の退職扱いが有効とされた例

### 裁判所の判断① 判断枠組み

- 休職事由の消滅は、職種や業務内容を特定しない雇用契約では、
  - ① 現に就業を命じられた業務
  - ② 能力、地位、企業規模、業種、従業員の配置・移動の実情及び難易度に照らして、配置の現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供を行うことが可能であり、労働者がその提供を申し出ている
 → いずれかが存するかで判断

診断書の信用性判断について着目

### 裁判所の判断② 従前の職務を行えるか

- 復職可能との主治医の診断書は、担当業務の具体的内容等を十分検討することなく作成された可能性があり信用できない
- 原告が担当していた業務は、現場で直接対応することを要するものであった
- 被告による配慮を行ったとしても業務の遂行は困難
- 原告の後遺障害の内容等に照らすと、復職可能な状態であったとは解されない

他の業務への復職申し出があれば別途の配慮が必要となった

### 裁判所の判断③ 他の職務での復職の可否

- 原告は元の事業所への復職を強く希望する意思を明示しており、他の配置の現実的可能性がある業務について労務提供の可否を検討すべき義務があったということとはできない

## 休職期間満了について

### 休職期間満了を迎えるということとは？

主治医・産業医の診断や意見は、あくまでも使用者の判断要素

- 復職か、退職（自然退職or解雇）のいずれかを判断
- 判断の分かれ目は、「治癒」したといえるかどうか
- 「治癒」したかどうかの判断を行うのは、**使用者**（紛争時には裁判所）

### 「治癒した」とは？

- 原則・・・「**休職前の業務**」を遂行できるかどうか
- 例外・・・**当該労働者が現実的に配置される可能性がある**と認められる**他の業務について労務の提供をすることができ、かつその提供を申し出ているのであれば、当該業務において復職の有無を判断する必要あり**

### 使用者はどのように「治癒」を判断するか

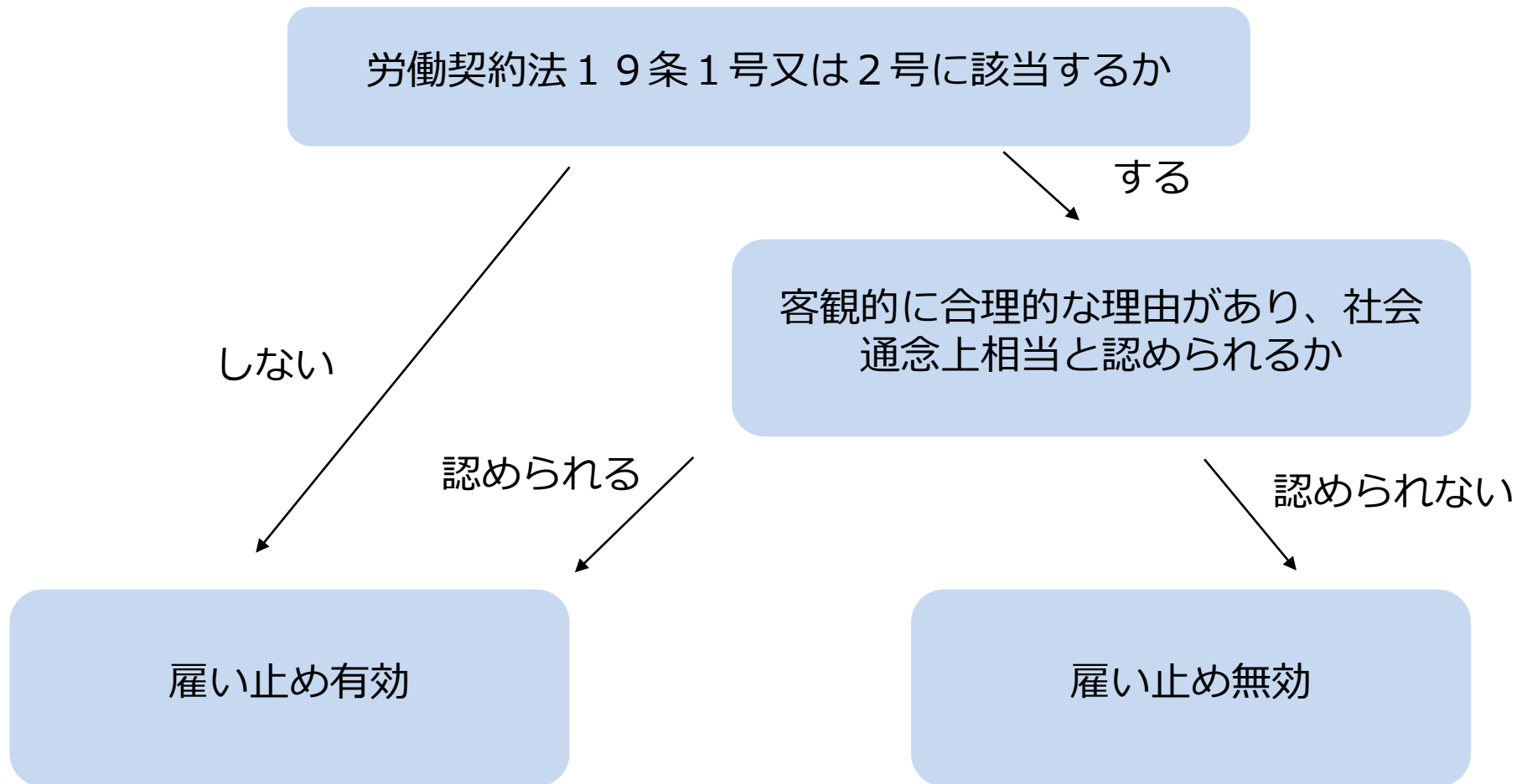
- 復職可能との記載がなされた**主治医診断書**の確認は必須
- メンタル疾患の場合、**主治医面談の実施**も欠かすべきではない
- 今後予定している業務に耐えられるか確認するため**産業医面談**も重要

⑭コマ数減の提示を拒否した予備校講師の雇止めが有効とされた例

**コマ数減の提示を拒否した予備校講師の雇止めが有効とされた例**  
**(河合塾事件・東京地裁令和3年8月5日判決・労経速2472)**

# ⑭コマ数減の提示を拒否した予備校講師の雇止めが有効とされた例

## ・ <雇い止め法理 労働契約法19条>





## ⑭コマ数減の提示を拒否した予備校講師の雇止めが有効とされた例

### 事案の概要

- 原告は、平成6年4月1日に被告に非常勤講師として採用された者(1年単位)
- 原告は、被告施設内で無断で文書配布を行う等して、注意指導や懲戒処分を受けた経歴あり
- 被告は原告に対し、平成29年度の契約において、従前により2コマ減らした契約内容を提示
- 原告はこれに応じず、平成29年度の雇用契約は不成立
- 原告は、雇止めは無効であると主張して地位確認等を求めて提訴

Cf.平成29年のため、無期転換の主張はなかった

## ⑭コマ数減の提示を拒否した予備校講師の雇止めが有効とされた例

### 裁判所の判断① 更新への合理的期待

- 22回、23年にわたり講師職として勤務を継続してた
- 被告との雇用契約は、原告の経済的な基盤となっていた
- 少なくとも講座を複数担当する内容の契約を更新できるとの合理的期待あり

条件後退での提示が原因となり更新不成立となると、「雇止め」に該当する場合あり！

### 裁判所の判断② コマ減での更新提示は雇止めか？

- 被告は、原告が本件提示を拒絶したことにより更新とならなかったものであり、被告による更新拒絶ではないと主張
- しかし、原告は8コマ(コマ数削減がない契約)での更新を求めており、被告においれこれを承諾できない旨回答している
- 被告は原告の8コマでの申込みを拒絶したものであるから、被告は原告を雇止めしたものと認められる

更新条件の合理性が判断の中心  
→ 後退する提示条件も極端なものは避けるべき

### 裁判所の判断③ 雇止めの合理的理由

- 雇止めに至った根本的原因是、使用者が更新に際して労働者が承諾できない内容の労働条件を提示したこと → 労契法19条柱書後段該当性の有無は、使用者が提示した当該労働条件の客観的合理性及び社会的相当性を中心に検討すべき
- 具体的には、労働条件が合理的である理由の有無及び内容、不利益の程度、更新の状況、条件提示に至る経緯等から判断
- 本件は、授業アンケートを踏まえた原告の評価が最下位であったこと、その後も低い状態が継続していたこと、人口を加味した設置講座予定数が減少していたこと、懲戒処分を受けていること等を踏まえると、雇止めには合理的理由があり社会的相当性を有する
- コマ数は6コマ残されており、原告の不利益に一定の配慮がなされている
- 雇止めは有効

## ⑮ 従事プロジェクト終了以降の雇用契約の更新期待の合理性が否定された例

**従事プロジェクト終了以降の雇用契約の更新期待の合理性が否定された例**

**(高知県公立大学法人事件・高松高裁令和3年4月2日判決・労経速2456)**

## ⑮ 従事プロジェクト終了以降の雇用契約の更新期待の合理性が否定された例

臨時的なプロジェクトのための  
雇い入れでも、職員規程を  
設けていた

### 事案の概要

- 原告は、平成25年11月に被告と期間の定めのある労働契約を締結
- DLBGプログラム（平成24年から平成30年の間、文科省の補助事業とされ補助金が交付されていた博士課程運営のプログラム）に係るシステムエンジニアとして、雇い入れられた
- 特定プロジェクト職員規程には、DNGLプロジェクトの終期が雇用通算期間の限度である旨が規定されている
- 原告は、労働契約が3回にわたり更新されたが、平成30年3月31日に雇止めとなった

### 裁判所の判断

- 被告は、DNGLプロジェクトのためのエンジニアの費用は、平成30年度までの期間に限定された補助金から支出することを予定していた
- 原告は、平成31年3月31日にはDNGLプロジェクトが完了すると認識していた
  - プロジェクト終了以降の更新への合理的期待は認められない
  - 雇止めは有効

更新への期待がないと判断

## ⑯雇止め法理の適用が否定され雇止めが有効と判断された例

**雇止め法理の適用が否定され雇止めが有効と判断された例**

**(学校法人沖縄科学技術大学院大学学園事件・那覇地裁令和4年3月23日判決・労経速2486)**

## ⑯雇止め法理の適用が否定され雇止めが有効と判断された例

### 事案の概要

- 原告は、被告の運営する診療所での看護師業務に従事
- 雇用期間平成28年11月1日～平成30年10月31日
- 1回更新のうえ、2回目更新のタイミングで被告は業務短縮を理由に原告を雇止め
- 原告は、労働契約上の地位確認等を求めて提訴

### 裁判所の判断

- 1回の更新、通算2年5か月にとどまる、更新後の期間はわずか5か月  
→多数回の更新や長期間の雇用継続があったとはいえない  
→原告において更新への合理的期待が生じるものとはいえない  
→雇止めは有効

更新への期待がないと判断

## ⑰5年の更新上限規定に基づく雇止めが無効とされた例

**5年の更新上限規定に基づく雇止めが無効とされた例  
(A学園事件・徳島地裁令和3年10月25日判決・労経  
速2472)**

## ⑰5年の更新上限規定に基づく雇止めが無効とされた例

途中から更新上限が創設された

### 事案の概要

- 原告は、1年間の期間の定めのある従業員として、図書室・視聴学習室の受付業務に従事
- 平成18年3月1日以降、1年間の期間の定めのある労働契約を被告との間で11回、10年にわたり契約更新
- 被告は平成25年3月に、**契約更新上限を通算5年とする旨を就業規則に規定**（原告はこれについて承諾書を求められたが不提出）
- 平成29年の契約更新時には、**更新欄に「無」と記載された通知書**が原告に交付された
- 原告は、平成30年4月1以降の契約更新の申込みをしたが、被告はこれを拒否
- 原告は、雇止めが無効であることを前提に無期転換権を行使し、雇用契約上の地位確認等を求めて提訴

契約書ではない



## ⑰5年の更新上限規定に基づく雇止めが無効とされた例

### 裁判所の判断① 更新への合理的期待の有無

- 更新回数及び通算期間が相当多数回かつ長期間に及ぶ
- 原告が一貫して従事してきた業務は臨時的な業務ではなく常用性がある
- 平成25年3月の時点で更新への合理的期待が生じていた
- 不更新条項の新設によっても、原告がこれを自由な意思で承諾したとみるべき事情はないため、更新への期待が消滅したとはいえない

一度生じた更新への期待は、「自由な意思で承諾した」といえる事情がなければ消滅しない！  
例) 説明会、個別の説明、個別同意等

### 裁判所の判断② 雇止めの合理性

- 時間雇用職員の取り扱いに関して具体的に検討された形跡はない
- 25年当時の更新上限新設は、原告の無期転換の機会を奪うものであって労契法18条の趣旨・目的を潜脱する目的があったと評価されてもやむを得ない
- 後任者募集等を行っていることから、経営上の必要性もみられない
- 雇止めに合理的な理由がなく社会通念上の相当性があるとはいえず、無効

あくまで原告との関係において  
→ 更新上限が「およそ悪」というわけではない

## ⑱退職勧奨の実施方法及びその後の降格がいずれも適法とされた例

**退職勧奨の実施方法及びその後の降格がいずれも  
適法とされた例**

**（日立製作所事件・東京地裁令和3年12月21日判  
決・労経速2477）**

## ⑱退職勧奨の実施方法及びその後の降格がいずれも適法とされた例

### 事案の概要

- 原告は、被告において主任技師の職を担っていた
- 平成29年度、個人目標売上を達成することができず、賞与評価とも最低ランク
- 平成29年11月～12月、被告は原告に対し、キャリアチャレンジ研修の受講を指示。被告から、**社外転身の活路を見出してもらいたいという意向を示す**
- 原告は、被告会社グループへの残留を前提としたキャリアプランを作成・発表
- 平成29年12月26日、被告から原告に対し、**社外転身サポートプログラム**についての書面を手交
- 平成30年1月、原告へのフォローアップ研修が実施されるも、原告が違法な退職勧奨であると抗議したため、研修は中止
- 平成30年4月 被告は原告に対し、上半期売上目標を達成することができなければ降格となる旨を告げる
- 平成30年10月1日、全く売上があげることができなかったため、**降格を実施**(月額51万円→40万3000円)
- 原告は、①退職勧奨が違法であるとして慰謝料請求、②降格は無効であるとして元の主任技師の地位にあること確認等を求めて提訴

退職に応じない旨はここで表明されている

降格について年度初めに予告されている

## ⑱退職勧奨の実施方法及びその後の降格がいずれも適法とされた例

### 裁判所の判断① 退職勧奨の違法性

- 退職勧奨は自由に行うことができるもの
  - 例外的に、労働者の自発的な退職意思の形成を促すという本来の目的を超えて、社会通念上相当と認められないほどの執拗さで行われるなど、当該労働者に不当な心理的圧力を加える態様で行われたり、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりして行われた場合には、違法となる
  - 本件ではそのような態様で退職勧奨が行われたと認めることはできない
  - 本件では一度退職を断った原告に再度フォローアップ研修受講を命じているが、執拗な態様で退職を迫ったとまではいえない
- 本件退職勧奨は違法ではない

退職勧奨が違法となる場合の一般論を提示  
→ これに抵触しないよう実施するのが重要

### 裁判所の判断② 降格の有効性

- 原告は、本件降格は退職勧奨を断ったことに対する意趣返しであると主張
  - しかし、原告は従前より売り上げを全く上げることができない状態であり、降格させる業務上の理由や必要性がある
- 降格は違法ではない

客観的な理由なく、退職勧奨不奏功時に降格すると違法となる場合があるので要注意

## 退職勧奨を実施する際の注意点

### 退職勧奨とは？

- ・退職勧奨は、雇用契約を合意で解消することのお誘い
- ・合意が成立した場合には、退職の効力が生じるが解雇権濫用法理の適用はない
- 正しく退職勧奨を行えば、紛争リスク、無効リスク、レピュテーションリスクを回避しつつ雇用契約解消の結果を得られる

### 退職勧奨実施の留意点

- ・退職勧奨を行う理由、退職勧奨に応じる条件（金銭等）を端的に伝える
- ・無用な議論は展開しない
- ・30分勝負（長くても1時間）でやりきる
- ・会社側対応者は2名がベター
- ・必ず録音をとる
- ・締め切り効果を設ける
- ・退職に応じる場合の合意書を交付する
- ・メンタル疾患者に対する退職勧奨の実施の有無とタイミングは最大限慎重に

あくまでも解雇紛争を避けるための手切れ金  
（功労に対する報償ではない）

「解雇と言われた」等思わぬトラブルが生じることがある

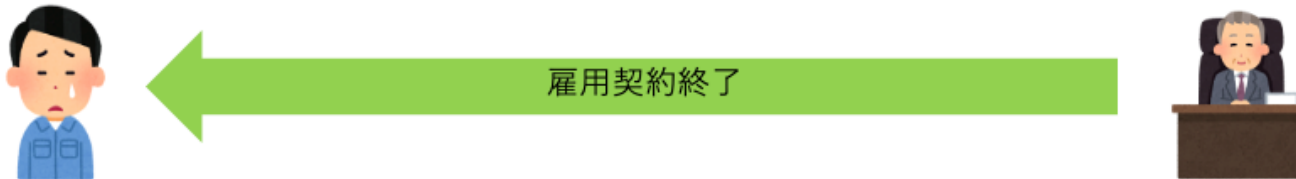
## ⑱ 口頭での合意退職が有効と判断された例

**口頭での合意退職が有効と判断された例  
(A病院事件・札幌高裁令和4年3月8日判決・労経速  
2482)**

## ①9 口頭での合意退職が有効と判断された例

### 解雇、合意退職、辞職の違い

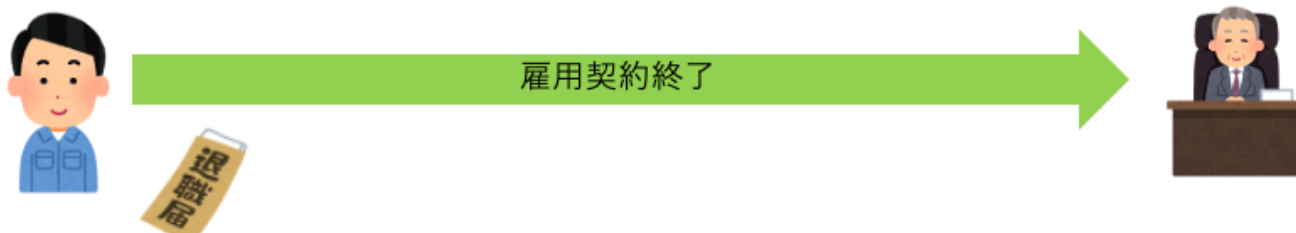
- 解雇＝使用者からの一方的意思表示による雇用契約終了



- 合意退職＝双方の合意による雇用契約終了



- 辞職＝労働者からの一方的意思表示による雇用契約終了



## ⑱口頭での合意退職が有効と判断された例

### 事案の概要

- 原告は、被告において臨床検査技師として勤務
- 令和元年12月5日、被告事務局長との面談を実施
- 被告は同面談で、情報漏洩等の非違行為について懲戒処分を検討している旨を告げる
- 原告は同面談で「退職させていただきます。」と発言
- 被告は、これを承諾し、退職手続きを実施
- 原告は、合意退職により労働契約は終了していないとして、労働契約上の地位確認等を求めて訴訟提起



## ⑱口頭での合意退職が有効と判断された例

退職を前提とする前後の行動を認定

### 裁判所の判断① 原告の発言の位置づけ

- 面談において、原告は上司に対する不満を述べたうえで、そのような上司のもとで働く気はないから退職すると繰り返し述べていた
  - 年次有給休暇残日数をすべて取得することを前提とする令和2年1月20日を退職日とすることが確認されていた
  - 面談後、引き出しやロッカーの鍵を返却、ネットワーク上の自己のデータを消去等をしていた
- これらの前提に照らすと、「退職させていただきます」との発言は、退職を考えているという趣旨の発言にとどまらず、**確定的な退職の意思の基づいてされてた、本件労働契約の合意解約の申込みの意思表示**であると認めるのが相当である。

## ⑱口頭での合意退職が有効と判断された例

### 裁判所の判断② 強迫取消しの該当性

面談の人数、時間、声の大きさ、回数に着目

- 面談において、被告側は2名で対応しており、多人数で威圧したという事情はない
  - 面談の内容及び態様も、長時間にわたって詰問したり、大声で退職を迫ったり、繰り返し退職を迫るようなこともなかった
  - 懲戒については、懲戒処分自体決定もしていない旨を告げており、懲戒解雇を予定していると明示・暗示に告げたこともない
- 強迫取消しの主張にも理由はない(退職は有効)

## ②⑩統合失調症により意思能力を欠くとして退職の意思表示が無効とされた例

**統合失調症により意思能力を欠くとして退職の意思表示が無効とされた例**  
**（長崎市事件・令和3年3月9日・労経速2456）**

## ②⑩統合失調症により意思能力を欠くとして退職の意思表示が無効とされた例

### 事案の概要

- 原告は、長崎市の選挙管理委員会事務局に勤務
- 平成17年3月15日～同年5月31日まで、統合失調症の診断により病気休暇取得
- 以降は休職していない
- 平成28年3月24日、退職願を提出（選挙管理委員会はこれを受理）
- 原告は、上記退職願提出は統合失調症が悪化した意思能力を欠く状態で行われたものであるとして、訴訟提起

## ②⑩統合失調症により意思能力を欠くとして退職の意思表示が無効とされた例

### 裁判所の判断

前後の状況から意思能力を判定  
→ 退職勧奨実施時には、医師  
とも連携することが望まれる

- 原告は平成4年から統合失調症を発症していた
  - 平成27年12月以降職場においても独り言など奇異な行動をとるようになる
  - 平成28年3月23日、異動の内示につき大声で不満を述べる等していた
  - 平成28年3月30日、被告職員が原告の引き取りを原告母に依頼するほどの異常な言動あり
  - 同日から医療保護入院
- 退職届を提出した3月24日時点において、自身の言動がどのような影響をもたらすか、どのような法的効果をもたらすか判断することができない状態にあった
- 本件退職届による意思表示は無効