



## Vol.108

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

### 社長の「もう来なくてよい！！」のその後

#### 第1 「もう来なくてよい！！」の意味

社長と従業員とで業務指導に関する面談をしていたところ口論となり、最終的に社長が「顔も見たくない、帰ってください、もう会社に来なくてよい！！」と言ってしまったとします。そして、その日以降、従業員は会社に出社しませんでした。

皆さんならどう整理しますか？

- ① 「顔を見たくない」は、今後ずっとという意味であるから解雇ではないか。
- ② 「今日は」帰ってほしいという意味であり、解雇はしていないのではないか。
- ③ 「もう」は、これからも勤務態度が変わらないならばもう来なくてよいという意味であり、心を入れ替えるなら来てもらってかまないので解雇はしていない。

②と③であれば、会社は解雇していないという認識なので、従業員に対して出社を指示することになりますし、従業員は所定労働日については雇用契約に基づき就労義務があるため出社しなければなりません。

もっとも従業員によっては、②、③の意味であったとしても、しばらくは会社から来るなど言われた以上、会社から「来てください」と言われるのを待っていた、という主張があり得ます。

そのため会社としては、口論などで後味悪く面談が終わってしまった場合には、従業員が様々な誤解をしている可能性（解雇された、指示があるまで来なくてよいと指示された）があるため、会社から「解雇もしていないし、通常どおり出社してください」というべきです。

#### 第2 出社指示を拒否して出社しなかったら？

従業員は雇用契約に基づき就労する義務がありますから、所定労働日については当然出社する必要がありますし、従業員が出社しなければそれは従業員の出社拒否（欠勤）であり、解雇事由になるように思います。

私も、会社が解雇しておらず、従業員も解雇を望んでいないの（退職するつもりがないの）であれば、当然、出社しなければそれは欠勤となり解雇事由になると思います。

今回ご紹介するD事件（東京地裁令和4年3月23日判決）は、被告代表者と原告である従業員とで口論となり、被告代表者の発言（「あなたにもうこの会社ですてもらう仕事はない」、「目障りなので帰ってください」、「お前とは仕事はできないからやめろ」）の後、入社しなかった原告に対して、会社は入社を求めましたが、原告は出勤を拒否し、最終的に会社が欠勤等を理由に解雇したという事案でした。

驚きましたが、この事案では入社しなかったことについて会社に帰責性があるので解雇は無効と判断されました。

### 第3 原告と被告代表者のやり取り

原告と被告代表者は、原告が出勤しなくなった後、次のようなLINEのやり取りをしています。

#### 被告代表者

「3日ほど休んでますが、どうしてですか」、「当社を気に入ってもらい引き続き働きたいという気持ちで、休んでいますか」、「私も期待し過ぎた面もあり反省し後悔してます」、「まだ働きたいのであれば、出勤してください」、「業務内容も合わないようですので、再考しましょう」、「いつまでも休みのままは、お互い良くないので、いい方向に行きましょう」、「このメールを出すのに相当な覚悟をして出してることご理解ください」

#### 原告

「まずは、明日入社させていただきます」

#### 原告

「本日の打ち合わせ場所についての提案です。社内だと、他の従業員のかたもいらっしゃるので、錦糸町駅前の喫茶店は、いかがでしょうか？」

#### 被告代表者

「打合せは考えてません」、「引き続き働く意志があるのであれば、入社してください」

#### 被告代表者

「明日から、火曜日までの出張になります 行けない場合は、外注を頼む必要がありますので、今日中にご連絡ください」

原告

「あまりおかしなことばかり発言されても困ります。まずは、未払いの賃金及び交通費の対応をお願いします。本件対応は、弁護士さんに対応して頂く予定になっております。」

被告代表者

「来週は期待してますので頑張ってお社をお願いします」

被告代表者

「たびたびの、出社要請も、完全に無視され、今後の対応に苦慮しております。ご連絡ください」

原告

「ご自身が発言された言葉には、責任を持って下さい。『もう、会社に来ないで下さい。』と発言しておきながら、体調が悪いのですか云々の話は、まったく持って意味不明でございます。恥ずかしくないですか？社労士か弁護士のあさはかな知恵でそのように対応してくださいといわれて、行動されているのでしょうか、お約束させてもらったとおり、速やかに書面を送って戴けるようお願いいたします。」、「会社を15年強も運営されてきて、しかも70歳をこえた人の発言ですか？プライドはないのでしょうか？そのあたりが、従業員から信頼されない理由ではないのでしょうか？」

被告代表者

「そりゃ身の危険を感じるくらい脅されりゃ、その日は帰ってください。いいですね。警察まで、呼ぼうとしたの覚えてますよね。ところで、具体的に欲しい書面なんですか？」

#### 第4 裁判所の判断

裁判所は、口論後の無断欠勤について、被告代表者の発言から、「原告による以後の労務提供の受領を拒絶するものと評価できる（すなわち、解雇の意思表示に該当し、被告代表者において、6月解雇に係る意思表示がなされたものと認められる。）。そうすると、同月26日以降、原告が出社せず、被告に対して労務を提供しなかったのは、被告から労務の受領拒絶を受けたからであると認められ、当該労務の不提供は、被告の帰責事由に基づくものというべきである。」として、解雇事由には該当しないと判断しました。

加えて、会社が再三出社を求めていた点については、「少なくとも、原告の欠勤の原因が被告代表者による解雇の意思表示（被告による労務の受領拒絶）にあることを前提とするものではないことが明らかである。」とし、「一度はそれ以後の労務提供の受領を拒絶された原告に対し、上記のとおり受領拒絶の事実を前提としない（したがって、当該受領拒絶を撤回する趣旨であるとも評価

できない) メッセージを送り、その中に出社を促す記載をしていたとしても、これによって被告が上記受領拒絶の状態を解消し、以後の原告による労務の提供を受領しようとする意思を表示したものとみることは困難である。」

この判断には違和感があります。LINE の文面をみれば、会社が就労を求めていることは明らかであり、雇用契約がある以上、労働者には就労義務がありますから、会社が就労を求めている以上、それを拒否すれば正当な理由のない欠勤のはずです。

またこの事案では、当初の口論になった際に、原告はスマートフォンのカメラで被告代表者を撮影しながら、これを避けようとして移動する被告代表者の後を追ったという事情もあり、原告の対応も良いとはいえないものでした。

ただ裁判所も指摘するように、一度、解雇と認定されるような発言をした以上、会社はそれを正式に撤回したうえで、出社を求める、そしてこれは出社命令であり、従わない場合は欠勤として取り扱う旨を文書で出すべきでしょう。

以上