



Vol.23

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 勤怠不良者の解雇の有効性判断における改善意思・態度の重要性

弁護士の平野剛です。今回は勤怠不良を理由とする解雇の有効性と賃金減額の有効性が争われた裁判例（大阪地裁令和4年7月22日判決）をご紹介します。

1 事実の概要

本件の原告は中国出身の男性で、平成30年6月に被告会社に期間の定めなく雇用されました。

採用の翌月からの1年間は賃金月額27万円でしたが、令和元年7月、原告が同意のうえで月額22万円に減額となりました（この同意の有効性が争われています）。

原告は令和2年1月下旬に適応障害の診断を受け、同年2月1日から欠勤を開始し、同月22日からの3ヶ月間は休職しました。原告は同年5月20日より復職可能と記載された診断書を被告に提出したものの、被告は原告に対して休業を命じ、同年5月29日付で複数回の遅刻・欠勤、承認なくコイン輸入業を営んだこと等を理由とする懲戒処分（譴責）をしました。その後の同年7月20日、同年8月31日付で解雇する旨を予告し、同日付で解雇しました。

被告が原告に対する解雇理由として主張し、裁判所が証拠に基づき事実として認めたものを列挙すると、以下の内容となります。

- ① 入社当初より事前申請のない遅刻・欠勤を繰り返し、その都度、口頭で注意してきたが、改まらなかった（事後的に有給扱いとした1日休及び半休が各1回、事後的に有給扱いとした遅刻が8回、非有給の遅刻が7回（うち3回は事前届け出あり）、事前届出ある欠勤が1回）
- ② 原告には遅刻、居眠り、業務中のショッピングサイトへのアクセス等の問題が見られ、同僚従業員が注意や助言をしても「あほなことを言ってる」としか受け止めなかった
- ③ 自身の硬貨取引のために遅刻や休暇を取得した回数が半年間で16回に上った
- ④ 適応障害を理由とする休職期間中に上海に出かけ、帰国時に被告代表者に自身がホテル内にくつろぐ写真を送り、また、代表者から休職期間が3か月であると伝えられると「もうちょっと3か月くらい優雅に紅茶飲みたいですよ」とのメールを送った
- ⑤ 懲戒処分を受けた際、代表者に対し、職は要らないがビザが必要だとの趣旨の発言をした

2 裁判所の判断

(1) 解雇の有効性について

裁判所は、原告の遅刻・欠勤について、「多数回にわたって遅刻及び欠勤を繰り返していたことにより、被告の通常の事業活動が阻害されていたことは明らかであり、これに関して原告に酌むべき事情があったとはいえない」「それにもかかわらず、原告は…『貴社の承認を得た上でのことなので、反省することはない』などと述べて自らの態度を改める意思がないことを明らかに

していた」とし、「遅刻及び欠勤を繰り返す傾向を改善する意思がないものと判断するに至ってもやむを得ない」と述べました。

また、原告の硬貨取引に関連する事実については、「少なくとも、原告が被告の業務を軽視し、被告の業務について非協力的な態度を有していたことの表れである」と評しています。

④の事実に関する原告の態度については、「被告代表者に対する配慮を欠くものであることは明らか」「被告の対応を揶揄するメッセージと捉えられても仕方がない」と評しています。

⑤のビザに関する発言は、「被告の業務ないし被告代表者の立場に対する配慮を著しく欠く」と評しています。

これらについて、就業規則所定の解雇事由があったと判断したうえで、解雇の社会通念上の相当性の検討において、「職は要らないがビザが必要だとの趣旨の著しく配慮を欠く言動に及び…かつ、懲戒処分を受けて作成した始末書においても『反省することはない』などと記載して、勤務態度を改善することそのものを拒否した」と指摘し、「被告において、原告に対してこれ以上の注意指導を重ねても、原告の勤務態度等が改善する見込みはなく、解雇を選択する他ないと判断してもやむを得ない」と述べ、解雇を有効と判断しました。

(2) 賃金減額の有効性について

もう1つの争点であった同意に基づく賃金減額の有効性について、裁判所は、以下の事情を指摘しています。

- ・ 月額合計 27 万円から 22 万円への引下げは「賃金減額幅は約 2 割にも上るから、…不利益は相当大きい」
- ・ 被告代表者が原告に対して勤務成績及び勤務態度の不良を理由として正社員からアルバイトに変更する旨を打診していた
- ・ 原告は正社員からアルバイトへの変更により日本の在留資格が取り消される可能性についての懸念を抱いたため地位変更の打診を拒絶し、これを受けて賃金減額の提案がなされた

そのうえで、原告が被る不利益の内容及び程度、賃金減額に同意するに至った経緯等に鑑み、同意が原告の自由な意思に基づいてなされたと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するとは認められないとし、同意の有効性を否定し、賃金減額は無効であると判断しました。

3 本人が改善姿勢を見せれば結論は違っていた？

解雇や雇止めの有効性が争われる訴訟において、会社側で解雇の有効性を主張する書面を提出すると、裁判官から、「会社が主張する解雇を基礎づける事実としては、この書面に書かれているもの、具体的にはA、B、Cという事実で、これで全て出尽くしているということでもいいですか？」と詰められることがよくあります。裁判官としては、できるだけ判断対象となる事実を限定したいという考えがあるので、そのような対応も理解できなくはありません。しかし、問題事象や解雇に至るプロセスでの背景事情など、会社から全て聴き取れていなかったりすることも珍しくないですし、懲戒解雇ではなく普通解雇の場合、個別の事実だけとらえると重くは見えない場合でも、各問題事象が起こる間で現れた事実が重要であることも少なくないので、会社側代理人としては裁判官にもっと広い視野で事実を見てもらいたいという思いになります。

今回取り上げたケースでも、解雇理由として取り上げた事由だけをそれぞれ単独で見ると、遅刻・欠勤の回数や会社の業務に及ぼした影響などに照らすと、解雇が有効であると認められるには厳しいものばかりです（現実には、私が経験した訴訟でも、流れを分断して各事由を切り離して解雇事由に当たるかを判断された苦い思い出もあります。高裁で心証をひっくり返しましたが。）。それでもなお、裁判所が本件で解雇を有効と判断したのは、原告の開き直って改善しようとする意思

を全く見せない態度があまりにも顕著であったことが影響していると考えられます。特に懲戒処分を行った後に原告が業務に従事することがないまま解雇しているため、形だけでも「気を付けます」などと言っていれば、解雇は早計であったと判断された可能性も十分に考えられます。問題社員との雇用契約解消を検討される場合、問題事象については記録に残すべく努力をされている会社も少なくないと思いますが、本人の改善に向けた態度についても、意識して記録を残すようにすることも重要です。裁判になった場合の主張、立証においても漏れがないように注意する必要があります。

また、もう1つの論点である賃金減額の有効性については、減額への同意にあたっての判断要素となる事情として、同意をした労働者がどのような立場に置かれていて断りにくい状況にあったのかということが考慮されています。「自由な意思に基づくと認めるに足る合理的理由が客観的に存在」というマジックワードの中身をどう検討すればよいか、今後の参考になると思われます。