



## Vol.31

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

### ★ 解雇無効でも賃金請求権が認められないこともある！

弁護士の平野剛です。今回は、先月取り上げた裁判例（札幌地裁令和5年4月7日判決）で、実は解雇無効でありながら賃金請求権が認められていなかったことをご紹介します。

#### 1 解雇が無効と判断された場合の賃金請求権の帰趨

民法の中に「債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない」という条文があります（536条2項）。

この条文を労働者の賃金請求権に置き換えると「使用者の責めに帰すべき事由によって労務の提供ができなくなったとき、使用者は賃金の支払を拒むことができない」という内容となります。

すなわち、この条文によれば、無効な解雇という使用者の帰責事由によって労働者が労務の提供ができなくなったときは、使用者は賃金の支払を拒めないということになります。

そのため、裁判で解雇無効との判断が示された場合には、使用者は解雇後の賃金支払義務を負うのが通常です。

もっとも、それは労働者側で労務提供の意思と能力があることを前提としており、賃金の支払義務が否定されることもあります。

#### 2 札幌地裁令和5年4月7日判決

##### (1) 事実関係

本件は先月のニュースレターでご紹介したとおり、合意退職の効力が否定され、また、懲戒解雇についても就業規則が周知されていなかったという理由で中身についての審査がされるまでもなく解雇無効と判断され、契約上の地位を確認する判決が言い渡されました。賃金請求権との関係で裁判所が取り上げた事実は以下のとおりです。

- ・原告は、未だ被告会社に在籍中であつた令和2年2月頃から起業を検討し始め、当時の妻であつたhとともに、同年4月頃には税理士や社会保険労務士との打合せを行っていた
- ・同年6月11日にPW社を設立してその代表取締役役に就任し、それ以降、PW社から月額20万円の役員報酬を受けている。
- ・PW社は、その初年度（令和2年6月11日～令和3年4月30日）の売上高は約7000万円、営業利益は約240万円の赤字にとどまるものの、その事業のために2000万円を超える借入れがされ、車両などをリースしているほか、従業員を2名を雇用していた

##### (2) 裁判所の判断

裁判所は、以上の事実を指摘したうえで、「原告が供述するように、『解雇になって以降、途方に暮れていたところ、友人方が、会社を設立したら、何とか、ちょっとずつでも仕事を回して

あげるよというふう言われ、やむを得ず会社を立ち上げ[た]』ようなものであるとは認め難く、相応の実態を有するものであると認めるのが相当」、「上記のPW社の2000万円を超える借入れについては、原告自身が個人保証をしていることを踏まえると、原告において、容易にPW社の事業を譲渡して、直ちに被告会社における就労を再開することができることも解し難い。」と説示しました。

そして、「以上の事情を踏まえると、原告において、被告会社における就労の意思及び能力を有するものとは認めることができないというべきである」と述べて賃金請求を棄却しました。

### 3 その他の裁判例

本件と同様に就労の意思や能力がないことを理由として賃金請求権を否定した裁判例は他にもあります。

例えば、大阪地裁令和3年9月29日判決は、解雇後における元従業員の就労の意思が問題となった事案ですが、元従業員は、解雇の直後である令和元年7月9日に、解雇が無効であることを前提とし、会社に対して労働契約上の権利を有する地位確認を求める旨の訴えを提起していました。裁判所は、元従業員が、解雇時において、既に就労の意思を喪失していたと認めるには足りないとしつつ、「原告が独自にコンピューターシステムの技術者の紹介等を行うようになり、その結果、翌々月支払の約定のもと、実際に被告会社での就労時を大きく上回る収入を得るようになった最初の月である令和元年12月をもって、原告は被告会社での就労の意思を喪失したと認めることが相当である」と判断しています。

また、大阪地裁平成30年9月20日判決では、①平成29年1月20日に解雇された医師が同年3月1日付で他の病院との間で、非常勤医師として勤務し、週3コマの診療を担当し、基本年俸2100万円(税込)の賃金で雇用契約を締結し、その後、②同年9月には同病院の常勤医師となるとともに社会保険にも加入し、名誉院長にも就任してHPにも掲載されていたという事案において、就労の意思や能力についての判断を示しています。具体的には、①の時点では「一般的に解雇された労働者が、同解雇後、他の就労先で就労すること自体は特段不合理不自然ということではなく、生活維持の必要性からしても、やむを得ない面があり、同事実をもって、直ちにそれまでの就労先における就労の意思及び能力をなくしたとまで認めるのは相当とはいえないこと」等から被告における就労意思をなくしたとまでは認められないと判断しました。他方で、②の時点では「(当該)病院における法的ないし事実上の地位は、それ以前に比して、確固としたものになったと評価するのが相当である。そうすると、同時点をもって、原告は、被告における就労の意思及び能力を消失したと認めるのが相当である」と判断しました。

このように、他に就職して収入を得ていたというだけでは直ちに就労の意思や能力が否定されるというわけではありませんが、解雇当時よりも大きな収入額を継続的に得られるような状況になっていたり、新たな就業先での地位が確固たるものになっていたりする場合には、解雇が無効であっても就労の意思や能力がないものとして賃金請求権が否定されることがあります。

なお、賃金請求ではなく、原告が違法な解雇による逸失利益として6か月分の賃金相当額の損害賠償を請求していた事案ですが、「原告は、本件解雇当時45歳の男性であったこと、複数回の転職経験があること、語学(英語)能力が高いこと、現に本件解雇後1か月も経過しないうちに再就職することができたことが認められるところ、これらの事情を総合考慮すると、原告が合理的に再就職をすることが可能であると考えられる期間は、本件解雇後3か月である」と判断した裁判例もあります(東京地裁平成22年9月8日判決)。