



Vol.212

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★在宅勤務は当たり前？「出社義務違反」を理由とする解雇を有効とした最新裁判例

コロナ禍以降、多くの企業でリモートワークが普及しましたが、それに伴い「出社」の取扱いをめぐるトラブルも増加しています。

今回は、「フィジカルセキュリティマネージャー」という役職の従業員が、会社の度重なる出社指示に従わず、主に在宅勤務を続けたこと等を理由になされた解雇が有効と判断された裁判例（東京地裁令和7年1月15日判決）を、実務上のポイントと共に解説いたします。

1. 事案の概要

■ 当事者

原告（従業員）：フィジカルセキュリティマネージャーとして、いわゆる即戦力採用された正社員。年俸約1400万円。

被告（会社）：外資系大手IT企業、株式会社セールスフォース・ジャパン。

■ 経緯

原告は、令和3年9月に「フィジカルセキュリティマネージャー」として入社しました。採用通知書には、就業場所として東京本社が明記されていました。

しかし、原告は入社後、自己都合（家族の介護等を理由）で在宅勤務を希望し、出社日数が極端に少ない状況が続きました。例えば、入社後の2ヶ月目（10月）には一度も出社せず、他の月も1回や3回にとどまるなど、出社日数が極端に少ない状況が続きました。

この間、上司は当初「週2日」の出社を認めましたが、状況が改善されないため、同年11月には会社のルールに基づき「最低週4日」の出社をメールで明確に指示しました。しかし、その後も原告の出社状況は改善されませんでした。

また、原告は新オフィスのオープニングイベントといった重要なイベントにも出席せず、他の従業員からは「攻撃的である」「他人の話を聞かない」といったネガティブなフィードバックが上司に寄せられていました。

会社は、3ヶ月の試用期間を一度延長し、改善を促しましたが、パフォーマンスに改善が見られないと判断。最終的に、試用期間満了をもって「本採用は行わない」として、解雇しました。

これに対し、原告は「在宅勤務がベースであり出社義務はなかった」「解雇の真の理由はハラスメントを申告したことへの報復だ」と主張し、解雇の無効と慰謝料の支払いを求めて提訴しました。

2. 判決の要旨（会社側勝訴）

裁判所は、原告の請求を全面的に棄却し、解雇を有効と判断しました。

■ 裁判所の判断ポイント

・ 出社義務の存在を認定

採用通知書に就業場所（東京本社）が明記されていること。

原告自身が、入社直後に上司に対し「週1～2日の出社に変更できないか」と打診しており、自ら出社義務があることを前提に行動していたこと。

会社のグローバルルールや日本法人のルールにおいて、原告の「フィジカルセキュリティ」という職務が、オフィス勤務を基本とするポジションとして明確に定められていたこと。

会社の社長が「在宅勤務オプションを全従業員に拡大する」と述べた社内のネット記事があっても、それは個別の雇用契約の内容を左右するものではないこと。

・ 出社義務の不履行は「著しい」

上司から週4日の出社を明確に指示された後も、義務付けられた日数の半分にも満たない日数しか出社しなかった。

メールや書面で複数回にわたり改善が求められたにもかかわらず、改善しなかった。

出社しなかったことにより、他の従業員から業務に関する多数の懸念点が示されていた。

・ 解雇は客観的に合理的で、社会通念上相当

上記の通り、出社義務の不履行の程度が著しいこと。

原告は、その経歴や経験を活かすことを期待された「即戦力」として高待遇で採用されており、その期待に応えられなかったこと。

ハラスメント申告が解雇の動機であったとは認められないこと。

3. 実務上のポイントと企業が取べき対策

本判決は、リモートワークが浸透した現代において、企業が出社を求める際の重要な指針を示しています。

① 勤怠不良に対する裁判所の厳しい姿勢

裁判所は従来から、正当な理由のない勤怠不良を理由とする解雇を有効と判断する傾向にあり、今回の判断もその流れを汲んだものと言えます。

② 雇用契約書・採用通知書で「就業場所」を明確に！

本件の判断根拠の一つは、採用通知書に就業場所が明確に記載されていたことです。リモートワークを許容する場合でも、主たる就業場所がどこであるかを雇用契約書等で明確に定めておくことが、トラブル防止の第一歩です。

特に、業務の性質上、一定の出社が必要となる職種については、その旨を募集時や採用時に具体的に説明・記載しておくことが望ましいでしょう。

③出社指示は「明確」に「記録」を残す！

上司が原告に対し、メールで「週 4 日の出社」を具体的に指示していたことが、会社の主張を裏付ける重要な証拠となりました。口頭での注意に留めず、メール等の客観的な記録に残すことが極めて重要です。

「出社した方が望ましい」といった曖昧な表現ではなく、「業務命令として週〇日の出社を求めます」と明確に伝えましょう。

④試用期間は「聖域」ではない。改善指導のプロセスが重要！

会社は、当初の試用期間満了時に解雇せず、期間を延長して改善の機会を与えました。その際、改善すべき点（ステークホルダーとの関係構築、オフィスへの出勤義務等）を具体的に通知しています。

このような丁寧なプロセスを踏んだことが、「解雇やむなし」との裁判所の判断につながりました。試用期間中の従業員であっても、問題点を具体的に指摘し、指導・教育を行うプロセスが、解雇の有効性を基礎づけます。

⑤解雇理由は「客観的な事実」に基づいて構成する

本件では、従業員側から「ハラスメント申告への報復だ」という反論がなされました。しかし、会社側が主張した解雇理由は「出勤日数」という誰が見ても明らかな客観的事実に基づいていました。

解雇を検討する際は、当事者の主観や感情論ではなく、「勤務態度」「業務成績」「協調性」などに関する客観的な事実や記録を積み重ね、誰が聞いても納得できる理由を準備することが不可欠です。

4. 終わりに

本件は、従業員の出社義務違反を理由とする解雇の有効性が、非常に分かりやすく肯定されたりーディングケースとなり得ます。

リモートワークと出社のハイブリッドな働き方が広がる中、自社の就業規則や雇用契約書、実際の運用が曖昧になっていないか、今一度ご確認いただくことをお勧めいたします。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)