



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町 3-51-3 林ビル 2 階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

解雇には慎重な判断が求められる ～2つの裁判例から学ぶ普通解雇の限界

企業は、従業員に懲戒事由があっても、あえて懲戒解雇ではなく普通解雇を選択することがあります。

これは、懲戒解雇が退職金不支給など重大な不利益を伴い、その分厳格な法的審査を受けるためです。普通解雇であれば、その厳しいハードルを避けつつ、解雇の有効性を確保できる可能性があります。

ただし、普通解雇であっても容易に認められるわけではありません。今回は2つの最新裁判例を通じて、留意点を解説します。

A 東京事件（東京地判 R6.10.4）～単発の不適切行為では直ちに解雇できないことも

●事案の概要

運送会社に勤務する原告は、勤務中に会社の制服を着用し、社名ロゴが入った社用車のそばで、コンビニ駐車場内において放尿行為を行いました。行為は外部から視認可能で、実際に第三者から写真付きで苦情が寄せられました。

原告は「トイレが使いなかった」と弁明しましたが、これは事実と反する説明でした。さらに、その後の会社面談の一部に応じなかったこともあり、会社は「就業に適しない」として普通解雇を通告しました。

として普通解雇を通告しました。

●裁判所の判断

原告の行為が会社の信用を傷つける可能性があったとはいえ、以下の理由から、「社会通念上相当とはいえず解雇は無効」と判断しました。

- ・本件行為は1回限りであった。
- ・原告はその後、面談に複数回応じて始末書を提出し、弁護士を通じて協議の意思も示していた。
- ・勤務状況に著しい問題はなく、遅刻や欠勤もなかった。過去の懲戒処分もなかった。
- ・本件行為が取引先に発覚した事実もなく、会社の業務に直接的影響はなかった。

●示唆されるポイント

不適切な行為が1回限りであり、勤務実績に問題がなく、反省の態度が認められる場合には、直ちに解雇は有効とはなりません。

解雇を正当化するには、その経緯や従業員の勤務状況全体を踏まえた判断が必要です。



鹿島建設事件（東京地判 R6.10.22）～組織としての一貫性のない処分は認められず

●事案の概要

大手建設会社に勤務する原告は、2018 年頃から協力会社の従業員や上司、部下等に対して粗暴な言動を繰り返し、2 度の異動と 2 度の訓告処分を受けていました。

2021 年には上司に対し「殺すぞ、お前、本当に。」などの脅迫的な発言を行い、顔を叩くなどの暴行も行ったことから、自宅待機を命じられたうえで普通解雇されました。

●裁判所の判断

原告の行為自体は解雇事由になり得るものとしつつも、以下の理由から解雇は無効と判断されました。

- ・原告はこれまでに正式な懲戒処分を受けていない（同社の訓告は懲戒に含まれない）。
- ・被告会社では、約 1 年前にも部長級社員による暴行事案があったが、「嚴重注意」にとどまり、訓告や懲戒処分は行われていなかった。会社が職場での暴行に対する措置を厳しくする旨を周知した事実もなかった（処分の一貫性がない）。
- ・解雇回避のための配転努力が十分ではなかった（従業員約 1 万 7 千人の大企業であり、複数の支店を有しているにもかかわらず、配転先検討が N 支店のみだった）。
- ・粗暴な言動は複数回あったものの、継続的に行われたわけではなく、訓告や注意の後は一定期間言動が止んでいたことから、注意等の効果が全く見られないわけではなかった。

●示唆されるポイント

解雇回避措置なしにいきなり行われる解雇は無効となりえます。解雇前により軽い懲戒

処分の実施を経ているかどうか重要です。

他の類似事案との処分のバランスも問われます。解雇回避のための配慮（異動・配置換え等）の有無も厳しくチェックされます。

解雇のリスクを最小化するために ～両裁判例から学ぶ実務上の注意点

両事件に共通するのは、解雇事由そのものが存在する可能性があったとしても、「解雇という手段が社会通念上相当であるか」という点で、裁判所が非常に慎重に判断しているということです。とりわけ、以下のような点がポイントとなります：

- ・ **行為の性質と反復性**：単発の不祥事や、改善の兆しが見られる場合には、解雇の相当性は否定されやすくなります。
- ・ **処分の段階性**：より軽い処分（戒告・けん責等）を経ずにいきなり解雇に至ると、その妥当性が疑問視されます。
- ・ **処分の一貫性**：過去の同様事例との整合性が取れていない場合、企業の懲戒方針が不合理と評価されるおそれがあります。従前の慣例を刷新する場合は、懲戒処分の基準や社内ガイドラインを明文化し、さらに従業員全体へ周知することが重要です。
- ・ **解雇回避の努力**：特に大企業では、他部署への異動等による解雇回避の努力が尽くされたかも厳しく見られます。

～当事務所よりひと言～

「一発アウト」と思えるような行為でも、すぐに解雇できるとは限りません。解雇を適法とするためには、会社がどのように対応してきたか、懲戒の段階や配転の努力を重ねてきたかといった全体のプロセスが問われます。