

第38回 芝ソフト（懲戒解雇・普通解雇） 事件

<p>芝ソフト（懲戒解雇・普通解雇）事件 （東京地裁 平25.11.21判決）</p>
<p>従業員の暴言行為等、職務経歴書の提出拒否および営業能力の欠如等を理由とする懲戒解雇または普通解雇の有効性が争われた事案において、暴言行為等および営業能力の欠如等については、解雇事由に該当する事実を認めることはできず、また、職務経歴書の提出拒否を理由とする懲戒解雇および普通解雇は、権利濫用として無効となるとされた事例</p>
<p>掲載誌：労判1091号74ページ</p>

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

1 事案の概要

会社（以下「Y社」）と雇用契約を締結した従業員（以下「X」）が、暴言行為や業務命令拒否等を理由としてY社から懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」）され、さらには予備的に普通解雇（以下「本件普通解雇」、両解雇を合わせて以下「本件解雇」）されたことにつき、本件解雇は無効であると主張して、Y社に対し、労働契約上の地位確認を求めるとともに、賃金および不法行為に基づく損害賠償金等の支払いを求めた事案である。

【1】本判決で認定された事実

概要は以下のとおり。

年月日	事 実
H23.9.1	X、Y社との間で雇用契約を締結（以下「本件雇用契約」）。XはY社にIT業務の推進、企画営業およびプロジェクト管理を主な職務とするIT業務推進部長として入社。Xは、入社時に、履歴書を提出。
H23.11.11	Xは、A取締役と業務について協議していた際に口論となり、A取締役に対して大声で怒鳴り、A取締役に対して、「やる気か、コラ」等と申し向けた。
H23.12.19	Y社の顧客であるB社の常務が、A取締役宛に、XはB社の事情を理解していないようであり、心配である旨のメールを送信。
H23.12～ H24.3.7	Y社はC社からプログラム開発業務を受託し、Xは同管理業務に従事していたが、契約期間までに同事業の業務が終了しなかった。 平成24年3月7日、C社の担当者は、Xと同事業の協力会社の従業員Dとの関係について、A取締役に対し、「Dさんがあのようなようになったのは、Xさんにも原因があるかもしれません。……Xさんには良さと悪さが同居していると感じます。良いように出れば問題ないですが、そうじゃないと今回のようなことを引き起こすリスクがあるかもしれません。」という内容のメールを送信。

H24.4.5	Y社代表者は、それまでのXの業務内容等からXはIT業務推進部長としての職務適性に欠けると考え、Xの能力等を把握してXに適した業務を与えるために、同人に対し、業務命令として職務経歴書の提出を指示したが、Xは、詳しい経歴は覚えていない等と述べて提出を拒否。 その後、Y社代表者はXに対し、「あなたは会社の社員ですので、社長の指示や命令に従ってください。」「今度C社Eさんの案件とF社とG社の案件は減りましたので。5月1日から給料をカットします。」等のメールを送信。
H24.4.9～4.10	Y社代表者はXに対し、「業務命令を（ママ）従わないこともあることを考えれば、頼む仕事はないかもしれませんが……、降格やそれ以上の処分を検討しています。再度督促ですが、業務経歴書を4月10日までに提出してください。」「そうだったら、即解雇がされても仕方ありません。」「今日中に、以下の提出ができなければ、給料を即時に止めます。1.自分の業務経歴書 2.仕事内容および成果目標」等の内容のメールを送信。
H24.7.5	Y社の業務上の協力者であるHは、Y代表者に対し、Xは自己中心的でパートナーとしては不適合である旨のメールを送信。
H24.7.12	Y社はXに対し、平成24年7月31日付で懲戒解雇する旨の同年7月12日付懲戒解雇通知書を交付。 Y社代表者はXに対し、「解雇理由 ①喧嘩が異常に多く、会社の業務に影響してしまう。②営業担当には能力的にできないと判断され、他の仕事に当てようとしたが、本人は業務命令拒否。」と記載したメールを送信。
H24.7.16	Xは、上記Y社代表者からのメールに対し、懲戒解雇の根拠としている事件とその内容を具体的に示すことを求めたが、A取締役は「説明をするのは、まったく時間の無駄だ。」と回答。
H24.8.7	X、Y社を相手方として、労働審判の申し立て。
H24.9.14	Y社、労働審判において、予備的に就業規則19条1項2号・5号・6号に基づきXを普通解雇する旨の答弁書を提出。
H24.10.25	XおよびY社は、Y社が、懲戒解雇および普通解雇の意思表示を撤回し、Xが平成24年9月30日付でY社をY社都合により合意退職したことを確認する等の内容の労働審判がなされた。この労働審判に対し、Y社が異議を申し立てた。

【2】主な争点

本件の主な争点は、①本件解雇前の賃金減額・賞与不支給による未払い賃金請求の当否、②本件懲戒解雇の効力、③本件普通解雇の効力、④解雇期間中の賃金等請求の当否、⑤不法行為に基づく損害賠償請求の当否である。

本稿では、本件解雇の有効性（上記争点②および③）について取り挙げる。中でも解雇理由のうち、暴言行為等および職務経歴書の提出拒否に関する判断について紹介する。

2 判断

【1】争点②「本件懲戒解雇の効力」について

本判決は、本件懲戒解雇に関し、Xの暴言行為について、「Xは、平成23年11月11日、A取締役に対し、暴言を吐いたことが認められる」としながらも、「Xは性格的に激高しやすい側面があることから、業務遂行中において、Y社代表者やA取締役に対しても、強い口調で自らの主張を述べるがあったこと、そのことが周囲のY社従業員に対して不安を感じさせたことが窺えないではないが」、Xの行為は、就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとまでは認められないとした。

また、Y社代表者が職務経歴書の提出を求めたにもかかわらず、Xがこれを拒否した行

為については、「Y社が人事配置を検討する上で、Xの詳細な職務履歴を確認したいということは業務上の必要性が認められ」、Xには職務経歴書の提出に応じるべき義務があったといえるものとした。

しかし、「Xは、入社時において履歴書を提出していたこと、平成24年4月当時、A取締役はXに対し、理由のない賃金減額や解雇をちらつかせたメールを送信しており、そのようなメールを受けたXにおいて、職務経歴書の提出に拒否的になることも全く理解できないではなく、上記Xの業務命令違反が強く非難されるべき行為とまではいえない」とし、「職務経歴書の提出拒否をもって懲戒解雇とすることは処分として重きに失するのであって、その余の手續面等について検討するまでもなく、本件懲戒解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上、相当なものとして是認することはできず、権利濫用として、無効と認めるのが相当である」と判断した。

【2】争点③「本件普通解雇の効力」について

本判決は、本件普通解雇に関し、Xの暴言行為等については、普通解雇事由該当性が認められないとし、Xの業務命令違反については、就業規則19条1項5号（「会社業務の運営を妨げ、または著しく協力しないとき」）に該当するといえなくもないが、「職務経歴書の提出拒否をもって労働者としての地位を喪失させる解雇とすることは重きに失する」とした。

なお、Y社はXが顧客との間でトラブルを引き起こしたとして、営業能力等の欠如も普通解雇事由として主張したが、普通解雇事由該当性が認められないとして排斥された。

以上から、本判決は、本件普通解雇についても、「権利濫用として、無効と認めるのが相当」とした。

3 実務上のポイント

本判決は、本件懲戒解雇事由のうち暴言行為等について、XがA取締役に対して、「やる気か、コラ」等と申し向けた行為以外には、Xの暴言行為等の事実は認められないものと判断した。

上記の言動のみでは、懲戒解雇事由とするには足りないのは異論のないところであろう。Y社が主張する他の暴言行為は、本判決では認定されなかったが、言動を理由とする懲戒処分を行う場合は、後日の立証に堪えられるよう、詳細な記録（可能ならば録音）を残しておくことが必要である。

なお、本判決はXが強い口調で自らの主張を述べるがあったという事実のみでは懲戒解雇事由には該当しないものと判断しており、参考になる。

本判決は、本件懲戒解雇事由のうち、業務命令違反の点について、職務経歴書の提出を命ずる業務命令は有効であり、業務上の必要性があることを前提とした上で、職務経歴書の提出拒否は、形式的には懲戒解雇事由に該当し得るものとしている。

その上で、本判決は、Xがすでに履歴書を提出していたこと、Y社代表者およびA取締役が、Xに対し、理由のない賃金減額や解雇を告げていたこと等の事情から業務命令違反の程度が低く、懲戒解雇は処分として重きに失し、権利濫用に当たると判断したものと考えられる。

業務命令違反を理由とする懲戒解雇の相当性は、当該業務命令違反の態様（業務命令の内容・重大性、違反行為の態様、違反回数等）、当該業務命令違反による業務への支障の程度、当該業務命令違反の他の従業員への影響等の事情から総合的に判断される。

単なる書類の提出拒否のみを理由とする懲戒解雇は、非違行為の内容に比して、処分が重過ぎると判断されることが多いものと思われる（新興工業事件〔神戸地裁尼崎支部 昭62.7.2判決 労判502号67ページ〕は、「作業ミス報告書」の提出命令拒否を理由とする解雇につき、無効と判断）。

そのため、実務上は、まずは口頭または書面による注意・指導を行った上、譴責（けん

せき)等の軽い懲戒処分を選択し、それでも改善が見られず、非違行為が継続して業務に支障が生じているような場合には、より重い懲戒処分を検討するといったような段階的な対応をとる必要がある。

【著者紹介】

藤田鈴奈 ふじた れいな 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2012年東京大学法科大学院卒業、2013年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)