

第10章 判例抜粋

※1 大隈鉄工所事件（最高裁昭和62年9月18日判決）

【概要】

(1) Xは、日本民主青年同盟（民青）に加盟し、Aと共に会社に入社し、民青の同盟員拡大等の非公然活動を行っていた。Aは民青を脱退したいと思いながら、生来の内気な性格なためにこれを果たせず、ひとり思い悩んで進退に窮し、失踪。

人事部長がXと面接し、Aの失踪原因を問い質し、Aの部屋にあった民青資料を示した。Xは、退職の意思表示を示し、人事部長は慰留したが、Xがこれを聞き入れなかったため、Xが提出した退職願届を受領。

その後、Xは、課長から退職手続をするよう促され、その日のうちに完了できる手続を行った。残りの退職手続については、Xは翌日これを行う旨述べて退社した。

(2) 翌日、Xは、退職願の撤回を申し出たがYは拒否、Xが地位確認等を請求した。

【判旨】 破棄差戻し

・私企業における労働者からの雇用契約の合意解約申込に対する使用者の意思表示は、就業規則等に特段の定めがない限り、辞令書の交付等一定の方式によらなければならないというものではない。

・労働者の退職願に対する承認は、採用後の当該労働者の能力・人物・実績等について掌握し得る立場にある人事部長に退職承認についての利害得失を判断させ、単独でこれを決定する権限を与えることとすることも、経験則上何ら不合理なことではない。

・本件についてみるに、人事部長がXの退職願を受理したことをもって本件雇用契約の解約申込に対するYの即時承諾の意思表示がされたものというべく、これによって本件雇用契約の合意解約が成立したものと解するのがむしろ当然である。

【ポイント】

・両当事者の合意に基づいて労働契約が終了する、いわゆる「合意解約」は2週間の予告期間を置くことなく、両当事者の合意に基づいていつでも契約を終了することができる。

・労働者の合意解約の申入れの意思表示については、使用者側が承諾の意思表示をするまではこれを撤回することができる。

・本件では、最終決定権者である人事部長がXの退職願を受理した時点で承諾の意思表示があったと認定されたため、撤回が認められなかった。

※2 ナショナル・ウエストミンスター銀行事件（東京地裁平成12年1月21日決定）

【概要】

・Xは、昭和58年に、外資系銀行のYに入社し、貿易担当業務を担当していた。

・平成9年当時、Yは経営方針転換により、貿易担当業務から撤退し、その統括部門であるG T B S（グローバル・トレード・バンキング・サービス）部門の閉鎖を決定した。

・同部門の閉鎖により、Xのポジションが消滅するが、Yは、Xを配転させ得るポジションは存在しないとして、Xに対し一定額の金銭の支給及び再就職活動の支援を内容とする退職条件を提示し、雇用契約の合意解約を申し入れた。

・しかし、Xはこれを拒否し、Yでの雇用の継続を望んだため、Yは他部署のクラークのポジションを提案したが、Xがこれも受け入れなかった。

・そこで、YはXに対し、普通解雇する旨の意思表示を行った。

【判決の趣旨】

・〈G T B S 部門閉鎖の決定は、リストラクチャリング（事業の再構築）の一環であるところ、このような事業

戦略にかかわる経営判断は、高度に専門的なものであるから、基本的に、企業の意思決定機関における決定を尊重すべきものであり、リストラクチャリングの目的からすれば、経営が現に危機的状態かどうかにかかわらず、余剰人員の削減が狙上に上ることは必然ともいえる一方、余剰人員として雇用契約の終了を余儀なくされる労働者にとっては、再就職までの当面の生活の維持に重大な支障を来すことは必定であり、余剰人員を他の分野で活用することが企業経営上合理的であると考えられる限り極力雇用の維持を図るべきで、雇用契約の解消について合理的な理由があると認められる場合であっても、労働者の当面の生活維持及び再就職の便宜のための相当の配慮とともに、雇用契約を解消せざるを得なくなった事情について労働者の納得を得るための説明など、誠意をもった対応が求められるとした上で、いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものである。

・Yとしては、Xとの雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま他のポジションに配転させることができなかつたのであるから、Xとの雇用契約を継続することは、現実的には、不可能であったということができ、したがって、Xとの雇用契約を解消することには、合理的な理由があるものと認められる。

・Yは、平成9年4月のXに対する雇用契約の合意解約の申し入れに際し、就業規則所定の退職金約800万円に対して特別退職金等約2330万円余の支給を約束し、同年9月の解雇通告に際し約335万円を上乗せし、同年10月には退職金名目で1870万円余をXの銀行口座に振り込んでいるが、これはXの年収が1052万円余であることに照らし、相当の配慮を示した金額である。

・さらに、YはXの再就職が決まるまでの間の就職斡旋会社のための費用を無期限で支払うことを約束しており、YはXの当面の生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮をしたものと評価できる。

・また、Yは、サービゼズの経理部におけるクラークのポジションを年収650万円にXに提案したが、当時、同ポジションには年収450万円の契約社員が十分に満足していく仕事をしていたところ、退職予定のない同人を解雇してまでXにポジションを与えるべく提案をしたものであり、これに加えて、賃金減少分の補助として退職後1年間について200万円の加算支給の提案をするなど、Yはできるかぎり誠意をもってXに対応したものといえる。

・以上のとおり、Xとの雇用契約を解消することには合理的な理由があり、Yは、債権者の当面の生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮を行い、かつ雇用契約を解消せざるを得ない理由についても債権者に繰り返し説明するなど、誠意をもった対応をしていること等の諸事情を併せ考慮すれば、未だ本件解雇をもって解雇権の濫用であるとはいえない。

※3 高知放送事件（最高裁昭和52年1月31日）

【概要】

宿直勤務中のアナウンサーが2度にわたって寝過し、午前6時からの定時ラジオニュースを第1回目10分間、第2回目5分間放送することができなかつたことによる解雇が有効か争われた。

【ポイント】

・普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇し得るものではなく、当該具体的な事情の下において、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になるというべきである。

・Xの起こした2回の放送事故は定時放送を使命とするY会社の対外的信用を著しく失墜するものであり、Xが寝過ごしという同一態様に基づき、2週間内に2回も同様の事故を起こしたことはアナウンサーとしての責任感に欠け、更に第二事故直後においては率直に事故の非を認めなかつた等の点を考慮すると、Xに非がないということとはできない。

・しかしながら

(1)本件事故は、共にXの過失によって発生したもので、悪意又は故意によるものではなく、また、通常アナウンサーより先に起きてアナウンサーを起こすことになっているファックス担当者も寝過ごしておりXのみを責めるのは酷であること

(2)Xは第一事故については直ちに謝罪し、第二事故については起床後一刻も早くスタジオ入りすべく努力したこと

(3)寝過ごしによる放送時間の空白はさほど長時間とはいえないこと

(4)Y会社において早朝のニュース放送の万全を期すべき措置を講じていなかったこと

(5)事実と異なる報告書を提出したことも、短期間内に2度の放送事故を起こして気後れしていたこと等を考えると、これを強く責めることはできないこと

(6)Xはこれまで放送事故歴がなく、平素の勤務成績も別段悪くないこと

(7)第二事故のファックス担当者Bはけん責処分に処せられたに過ぎないこと

(8)Y会社においては従前放送事故を理由に解雇された事例はなかったこと

(9)第二事故についても結局は事故の非を認めて謝罪の意を表明していること

等の事情の下において、Xに対し解雇をもって臨むことは、いささか苛酷に過ぎ、合理性を欠くうらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと考えられる余地がある。

・したがって、本件解雇の意思表示を解雇権の濫用として無効とした原審（高松高裁昭和48年12月19日判決）の判断は正当と認められる。

※4 大阪運輸振興（嘱託自動車運転手・解雇）事件（大阪地判平 25.6.20）

（1）事案の概要

Y社に嘱託社員（自動車運転手）として1年の期間で雇用されていたXが、期間途中の平成23年6月29日に解雇されたのが無効であるとして、労働契約上の地位確認及び解雇後の賃金の支払を請求した事案

（2）判決の内容 労働者側勝訴

本件解雇は、期間の定めのある労働契約の期間途中における解雇であるから、労働契約法17条1項により、やむを得ない事由がなければ無効となる。また、同条項にいう「やむを得ない事由」は、期間の定めのない労働契約における解雇に関する労働契約法16条の要件よりも厳格なものとするべきであり、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別な重大な事由を意味すると解するのが相当である。

事実①本件事故は、発信直後の車内で急に本件女性客が歩き始めたことから、安全確保のため、やむなくバスを停止させた際、本件乗客が転倒したというものであって、Xに特段の落ち度は認められず、転倒の原因がひとえにXのブレーキ操作にあると認めることもできない上、結果も軽微なものに終わったことに照らすと、本件事故をもってY社の運転手としての不適格性の顕れであるとするY社の主張は理由がない。

事実②X運転のバスが前方の停留所に停車するため減速しながら走行中、前方を走行していた原動機付自転車との車間距離が徐々に縮まったところ、原動機付自転車は、前方の停留所に停車中の先行するバスを右側から追い越そうとする挙動を一瞬示したものの、にわかに進路を左に切り返し、よろめくようにX運転のバスの進路を妨害したため、Xが急制動を余儀なくされ、その結果、乗客1名が捻挫の傷害を負ったことが認められる。このような状況からすれば、Xの急制動は、原動機付自転車との衝突を回避するためにはやむを得ない措置であったと認めることができる。確かに、Xは原動機付自転車との車間距離を詰め過ぎていたと評価する余地はあるものの、原動機付自転車が上記のように危険な進路妨害をすることは予見の範囲を超えており、当初挙動を示したように右側へ車線変更して先行するバスの後方に問題なく停車することができたと認められるから、運転手としての適格性を疑わせるほどの過失があるとまでは認められず、また、乗客の負傷の程度が重大であったと認めるに足りる証拠もない。

（3）ポイント

- ・もともと労働者の勤務不良を理由に解雇するのは容易なことではない。
- ・有期雇用の期間途中の解雇はハードルが高い。
- ・小さなミスをとくさん積み重ねても大きなミスにはならない。

※5 学校法人東奥義塾事件（仙台高秋田支判平 24.1.25）

（1）事件の概要

4年間の期間の定めのある労働契約により、学校法人Yの塾長（校長に相当）として雇用された労働者Xが、Xの行動に問題があることを理由として、当該契約期間の満了前（初年度の終了直前）に解雇されたため、本件解雇は労契法17条1項の「やむを得ない事由」が存在せず、解雇権を濫用したものであると主張し、労働契約上の地位確認等を求め提訴した。

第1審は、有期契約労働者の期間途中の解雇に必要な「やむを得ない事由」があるとまではいえないとして解雇無効と判断したため、Yが控訴した。

（2）判決の内容 労働者側勝訴

労契法17条1項は、「やむを得ない事由」がある場合でなければ、期間の定めのある労働契約について、契約期間が満了するまでの間において解雇ができない旨規定する。同条が、解雇一般につき、客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性がない場合には解雇を無効とするとする同法16条の文言をあえて使用していないことなどからすると、同法17条1項にいう「やむを得ない事由」とは、客観的に合理的な理由及び社会通念上相当である事情に加えて、当該雇用を終了させざるを得ない特段の事情と解するのが相当である。

本件において解雇理由とされたXの各行為を検討したところ、関係者への配慮を欠いた発言や思慮を欠くというべき行動を取っており、塾長としての見識が十分でない面があることは否定できないが、そのような行動についても極めて不適切とまではいえないこと、4年任期の初年度に塾長として一定の成果を出していたこと、Xの経歴からはYにおいてその経験不足の点を補完すべきであったところ、それを全うしたとは認められないことなどの諸事情を勘案すると、本件解雇には労契法17条1項にいう「やむを得ない事由」があったとは認められず、本件解雇は無効である。

⇒期間の定めのない労働契約「客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる理由」（労契法16条）よりも厳格なものと解すべきであるとして、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由であることが求められている。