

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

76

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



### 複数の問題行動を 理由とする普通解雇

1、パナソニックアドバンス  
トテクノロジー事件（大阪地判  
平成30・9・12）は、Y会社が、  
Xの複数の問題行動を理由とし  
て普通解雇したことの有効性が  
争われた事件です。

本件は、業務指示違反や産業  
医等に対する誹謗・中傷行為を  
理由とする出勤停止の懲戒処分  
を受けたXが、その処分後の約  
5カ月間に問題行動を繰り返し  
たとして、Y会社が当初はXの  
懲戒解雇を検討したが、懲戒解  
雇の処分はせずに普通解雇した  
という事案です。

2、Y社が主張した解雇事由  
（Xの問題行動）は次のとおり

です。

① Xは、A上司の暴行によつ  
て傷害を負ったという、事実上  
反する被害届を警察に提出しA  
上司を誹謗・中傷した。

② Xは、A上司が虚偽説明や  
事実を隠蔽したという内容のメ  
ールをA上司の上司等に送信し  
た。

③ Xは、B上司等に「出ると  
ころに出る」「警察にも行って  
いる」と発言し、Bらを誹謗・  
中傷し、この件に関するY会社  
の事情聴取にも応じなかった。

④ Xは、上司から脅迫された  
と職場内で大声を発し、警察に  
電話をかけて警察官を呼び、社



長にメール送信した。

⑤ Xは、自宅待機命令の通知  
のため会議室に来るように指示  
を受けたがこれを拒否し、呼び  
に来た上司に対して「過去に監  
禁された」等と大声を発した。

⑥ Xは、週間計画を立てるよ  
うに繰り返し指示されたのに根  
拠のない理由を並べて従わな  
かった。

3、これらY会社の主張に対  
する裁判所の判断は、①につい  
て「Xが傷害を負ったと認識し  
たことは不合理又は客観的事実  
に明白に反するとまではいえな  
い」、②についてXが送信した  
「メールの内容は、客観的事実  
に反するものであり、」「送信  
行為は不適切である」が、「Y  
会社や上司の受けた影響は限定

的である」、③について「X  
の表現方法は不適当な点がない  
わけではないが、解雇の客  
観的理由といえるほどの事由  
には当たらない」とし、「事情  
聴取を拒否したとまでは認め  
られない」、④について「X  
の言動は非難されるべきもの  
である」が「結果が重大とは  
いえない」、⑤については  
「Xの発言は相当性を欠き上  
司に対する誹謗・中傷に当た  
るが「影響は一時的である」、  
⑥について「Xが業務指示に従  
わなかったことでY会社の業務  
に具体的な支障が生じたとはい  
えない」等と、Y会社が解雇事  
由として主張した多数の問題行  
動の存在をおおむね認定したも  
の、それらを個別にみる限り  
において、いずれも普通解雇の  
客観的合理的理由にはならない  
と判断しました。

そのうえで、Xが、以前に本  
件の解雇事由の対象行為と類似  
する行為を理由として、出勤停  
止の懲戒処分を受けていること  
等過去の経緯を踏まえた上でX  
の問題行動を全体としてみたど  
しても、解雇の客観的合理的理  
由があったとは認められないと  
して、Xに対する解雇は無効と

判断したのです。

4、使用者が労働者の問題行  
動を理由に解雇した事案で、  
個々の問題行動が単独では解雇  
事由には該当しない場合でも、  
それが多数回繰り返されること  
で総合評価され普通解雇が有効  
と判断された裁判例もあります  
（ゴールドマン・サックス・ジ  
ヤパン・リミテッド事件等）が、  
本件ではそれが認められませ  
んでした。

本件の詳しい背景事情は分か  
りませんが、労務実務において  
は、長年、会社とトラブルがあ  
る従業員について、「問題行為  
をしばらく黙って貯めておいて、  
後でまとめて解雇すればよい」  
という考え方もあるようです。

しかし、本件では、前回の出勤  
停止処分以降の約5カ月のX  
の複数の問題行動について、Y  
会社が警告書の交付や書面での  
注意処分をした形跡がなく、そ  
の点が、本件解雇に客観的合理  
的理由がないとした裁判所の判  
断に影響を与えた可能性がある  
ことに留意する必要があります。  
（森法律事務所所長、愛知労働  
局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝