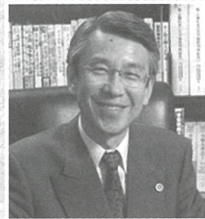


# 弁護士に聴く



弁護士 宮澤俊夫

30

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策

業等の関心の高い項目や、紛争が生じやすい項目を中心に我が国の労働関係の裁判例を分析・類型化し、関連する法制度についても紹介したもので、私たちが判例を勉強するにも有用なものです。以下、雇用指針に掲載されている解雇に関する参考裁判例を紙幅の許す限り、ご紹介します。

月22日判決）。

(2)能力不足を理由とする解雇

人事考課が低位の労働者に退職勧告をし、これに応じなかった者を能力不足として解雇したことについて、裁判所は、能力不足による解雇も平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならぬとい

うべきであり、下位10%未満の考課順位であっても、教育指導を實施することによって、その労働能率の向上を図る余地もあるというべきであるとして解雇を無効とした（セガ・エンタープライゼス事件・東京地裁平成11年10月15日決定）。

(3)勤務態度不良を理由とする解雇

勤務態度が他の労働者や取引先から苦情が出るほど悪く、これが飲酒癖に起因するものであるため、上司が飲酒を控えるように注意

しても改めなかった統括事業本部長の欠勤を含む勤務態度は正常な職場機能の秩序を乱すものであるとして、解雇を適法とした（小野リース事件・最高裁平成22年5月25日判決）。

(4)非違行為（暴力・暴言）を理由とする解雇

取引先の労働者に暴言を吐いて脅迫し、器物を損壊し、取引先の管理職にも誹謗する発言をし、休職処分に従わなかった労働者の解雇を有効とした（大通事件・大阪地裁平成10年7月17日判決）。

(5)整理解雇

①人員削減の必要性

②解雇回避努力義務を尽くしたか

③被解雇者選定の妥当性

④手続きの妥当性

右の4要件（要素）に着目して、これらを具体的に総合考慮して判断をしている（東洋酸素事件・東京高裁昭和54年10月29日判決）。



## 雇用労働センターにおける 労働トラブル防止のための援助

### 1、雇用労働相談センター

平成25年12月成立した国家戦略特別区域法により、愛知県も平成27年8月、特区指定を受けました。国は、産業の国際競争力の強化又は国際的な経済活動の拠点の形成に資する事業の円滑な展開を図るため、この特区に進出するグローバル企業やベンチャー企業を支援するため、これら企業が我が国の雇用ルールを的確に理解し、労働関係紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、高度な個別相談対応等

を行うために、平成28年4月名古屋市内（ウイंकあいち）に「雇用労働相談センター」を設置し、私が代表弁護士に就任しました。

同センターにおいて、選任された弁護士、社会保険労務士が企業等からの要請に応じて雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たります。

2、雇用指針

この相談に当たり活用するために厚生労働省では「雇用指針」を定めまし

た。これは、グローバル企

業等の関心の高い項目や、紛争が生じやすい項目を中心に我が国の労働関係の裁判例を分析・類型化し、関連する法制度についても紹介したもので、私たちが判例を勉強するにも有用なものです。以下、雇用指針に掲載されている解雇に関する参考裁判例を紙幅の許す限り、ご紹介します。

月22日判決）。

(2)能力不足を理由とする解雇

人事考課が低位の労働者に退職勧告をし、これに



### 3、解雇に関する裁判例

(1)労働者の労務提供不能による解雇

身体障害等級一級に該当する嘱託社員が体調不良でほとんど出勤できない状態が続いたため、業務に耐えられないことを理由として

なした解雇は、解雇権の濫用に当たらない（東京電力事件・東京地裁平成10年9

月22日判決）。

(2)能力不足を理由とする解雇

人事考課が低位の労働者に退職勧告をし、これに

応じなかった者を能力不足として解雇したことについて、

裁判所は、能力不足による解雇も平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならぬとい

うべきであり、下位10%未満の考課順位であっても、教育指導を實施することによって、その労働能率の向上を図る余地もあるというべきであるとして解雇を無効とした（セガ・エンタープライゼス事件・東京地裁平成11年10月15日決定）。

(3)勤務態度不良を理由とする解雇

勤務態度が他の労働者や取引先から苦情が出るほど悪く、これが飲酒癖に起因するものであるため、上司が飲酒を控えるように注意

しても改めなかった統括事業本部長の欠勤を含む勤務態度は正常な職場機能の秩序を乱すものであるとして、解雇を適法とした（小野リース事件・最高裁平成22年5月25日判決）。

(4)非違行為（暴力・暴言）を理由とする解雇

取引先の労働者に暴言を吐いて脅迫し、器物を損壊し、取引先の管理職にも誹謗する発言をし、休職処分に従わなかった労働者の解雇を有効とした（大通事件・大阪地裁平成10年7月17日判決）。

(5)整理解雇

①人員削減の必要性

②解雇回避努力義務を尽くしたか

③被解雇者選定の妥当性

④手続きの妥当性

右の4要件（要素）に着目して、これらを具体的に総合考慮して判断をしている（東洋酸素事件・東京高裁昭和54年10月29日判決）。

（愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝