

# 近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

## 第15回 東京高裁平成25年3月21日判決

(日本ヒューレット・パカード(解雇)事件)〔労判1073号5頁〕

労働法制特別委員会委員 王子 裕林 (62期)



精神的不調を訴えていた労働者に対する勤務不良を理由とする普通解雇が有効とされた事例。

## 第1 事案概要

Y社は、電子計算機・電子計算機用周辺機器等の研究開発及び製造販売その他を目的とする株式会社である。

Xは、平成14年11月よりY社の従業員となり、社内ウェブのメンテナンス、サポート業務に従事していたが、平成19年ころからうつ症状を上司に訴え、同年4月12日付と同21年1月23日付の2通の診断書をY社に提出していた。

Y社は、平成21年6月30日、Xの勤務態度が著しく不良で改善の見込みがないとして就業規則の解雇規定に基づき普通解雇した。

Xは、「勤務態度が著しく不良」に該当する事実はないし、仮に勤務態度に問題があったとしても、本件解雇は社会的相当性を欠き無効であるとして、労働契約上の地位の確認と、解雇後の未払賃金等を請求したが、一審（東京地判平成24年7月18日労経速2154号2頁）は、解雇を有効としたため、控訴した。

## 第2 控訴審での当事者の主張

Y社は、解雇の根拠となる具体的事由として、① Xが担当していたFRUリスト（保守部品のプライスリスト）への不正情報掲載、② Xによる取引先への

訪問中止要求及び訪問妨害行為など、③ウェブ管理に関する業務遂行上の問題、④残業削減指示の無視、⑤上司に対する「パワーハラスメント」発言、⑥同僚との協業拒否、⑦労働者の特徴を示すその他の事象として、組織内において勝手な行動をとること、業務能力やリーダーシップ能力が低いこと、他人の意見を受け入れず、自己の意見に固執すること、上司や他の従業員に対する非礼な言動を主張した。

これに対し、Xは、Y社主張の事実を否認するとともに、精神疾患をもつXにY社が不適切な対応をしていることや、Y社がXを排除する意図をもって不当な対応を長年繰り返してきたと反論した。

## 第3 控訴審の判断

Y社が主張する解雇の根拠となる具体的事実を概ね認め、Xは就業規則が定める解雇事由である「勤務態度が著しく不良で、改善の見込みがないと認められるとき」に該当するとした。また、Xが主張する事情については、Xが労務軽減等の配慮を必要とするほどの精神的不調を抱えていたとは認めることはできないし、Y社がXを排除する意図で不当な対応を繰り返していたと認めることもできないとして、Xに対する普通解雇は有効として、控訴を棄却した。

## 第4 検討

1 本件は、勤務態度不良を理由とする普通解雇の要件が問題とされた事例である。

普通解雇の有効性については、主張された労働者の行為が、就業規則に定める解雇事由に該当するかについての客観的合理的な判断と、仮に、該当するとして、当該事実が、解雇するに足だけの社会的相当性があるかの判断が必要となるが、勤務態度不良を含む職務懈怠の判断では、労働契約に基づく労務提供義務ないしは付随義務違反の程度や反復継続性を検討した上、当該労働者に改善・是正の余地がなく、労働契約の継続が困難な状態に達しているか否かの見定めが重要である。そして、この見定めは、使用者の主観的な評価だけでなく、過去の義務違反行為の態様、使用者の改善要求、指導、教育の内容、これに対する労働者自身の対応等を総合勘案し、客観的な見地から判断されている（伊良原恵吾「普通解雇と解雇権濫用法理」白石哲編『労働関係訴訟の実務』274頁以下）。本判決では、Y社の主張したXの各問題行為の存在をすべて肯定し、「勤務態度が著しく不良で、改善の見込みがないと認められるとき」に該当するとした。

2 そして、社会的相当性についても、Xの主張事実を排斥して、これを肯定した。本件では、Xが精神的不調に関する2通の診断書を提出していたことから、これを考慮した上でのXの勤務態度評価の妥当性が問題となるが、この点について参考となる事例として、別件の日本ヒューレット・パカード事件：最高裁平成24年4月27日判決（労判1055号5頁。以下、「平成24年最高裁判決」という）がある。同事件は、精神的不調のため、存在しない事実を理由に40日間欠勤した労働者を、

正当な理由のない欠勤を理由に論旨解雇処分したことの有効性が争われた事案であるが、裁判所は、労働者の精神的不調を認知した場合の使用者の健康配慮措置として、「精神科医による健康診断を実施するなどした上で…その診断結果等に応じて、必要な場合は治療を勧めた上で休職等の処分を検討し、その後の経過を見るなどの対応を採るべき」と判示し、これらの措置をとらないまま、論旨解雇処分を下すのは適切でないとして、解雇を無効とした原審判決を維持した。

平成24年最高裁判決は、論旨解雇が問題となった事案であり、本件のような普通解雇にはそのまま当てはまらないとの見解（木村恵子・経営法曹第177号31頁）もあるが、ともに労働者との雇用契約を一方的に解消し、その生活の基盤を失わせるという性質的な同一性を考えれば、懲戒処分にとどまらず、普通解雇にも及ぶ余地は十分にある。

もっとも、使用者の健康配慮措置義務については、精神的不調の軽重により、当然その有無及び内容が異なってくるものであり、本判決は、判旨のとおり、医学的知見を前提として、Xが労務軽減等の配慮を必要とするほどの精神的不調を抱えていたと認めることはできないとして、健康配慮措置義務を認めず、Xの主張を認めなかったが、精神的不調の程度に関する認定が異なれば、当然違った結論も予想されるところである。

なお、本件は、上告及び上告受理申立され、上告審係属中であり、平成24年最高裁判決の射程の問題を含め、その判断が注目される。