

21 懲戒解雇が無効だとしても、普通解雇に転換することはできるか



従業員に対し懲戒解雇処分を行いました。当該従業員からは、懲戒解雇事由に該当する事実は認められないとして、その効力を争われています。仮に、懲戒解雇事由に該当する事実が認められず懲戒解雇処分が無効とされても、その解雇の意思表示は、普通解雇の意思表示として有効であると考えられないでしょうか。



懲戒解雇処分を行った後、懲戒解雇事由に該当する事実が認められないとして懲戒解雇処分が無効と判断される場合において、当該懲戒解雇の意思表示は普通解雇の意思表示を包含するものであったとして、普通解雇の要件を満たす限り普通解雇としては有効であるとする事ができるか否か、すなわち、無効な懲戒解雇の意思表示について普通解雇への転換を認めるか否かについては争いがあり、確立した判例がありません。

そこで、懲戒解雇処分の効力が争われ、無効とされるリスクが想定されるケースでは、懲戒解雇の意思表示とは別に、同一非違事実について予備的に普通解雇の意思表示をしておくことをお勧めします。

解 説

1 懲戒解雇の普通解雇への転換

(1) 普通解雇と懲戒解雇

解雇とは、使用者からの一方的意思表示による雇用契約の解約をいいます。このうち、労働不適合、私傷病による労働不能、勤務態度不良といった普通解雇事由に該当するとしてなされるものを普通解雇といい、従業員に非違行為があった場合に懲戒処分としてなされるものを懲戒解雇といいます。

懲戒解雇は、懲戒処分の中で最も重く、従業員に重大な非違行為がある場合にのみ認められます。懲戒解雇の場合は、普通解雇の場合に比べて、「労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する」(労基20①但書)という解雇予告義務の例外要件を満たすとして即時解雇される場合が多く(即時解雇については、【Q19】を参照してください。)、また、就業規則等において退職金の不支給事由の定めがある場合、これに該当するとして退職金の全部または一部が不支給とされるのが一般的です(退職金の不支給については、【Q20】を参照してください。)

懲戒解雇された従業員は、普通解雇の場合にまして再就職が困難になることが多く、従業員にとっては極めて厳しい処分といえます。

(2) 懲戒解雇の普通解雇への転換

懲戒解雇処分を行った後、懲戒解雇事由に該当する事実が認められないとして懲戒解雇処分が無効と判断される場合において、当該懲戒解雇の意思表示は普通解雇の意思表示を包含するものであったとして、普通解雇の要件を満たす限り普通解雇としては有効であるとし、普通解雇への転換を認めるか否かについては、下級審において肯定例と否定例がそれぞれあり、確立した判例がありません。

普通解雇への転換を肯定する判例としては、日本経済新聞懲戒解雇事件(東京地判昭45・6・23労民21・3・980)があります。同判例は、懲戒解雇と普通解雇を全く異質なものとみる必要はなく、使用者が、懲戒解雇事由

にあたりと考えた事実が懲戒解雇事由に該当しないとすれば、雇用関係消滅の効果を意欲しなかったというような特別事情の認められない限り解雇権の行使により普通解雇としての効力が生じないかどうかを検討する必要があるとし、当該事案について普通解雇への転換を認めました。

これに対し、普通解雇への転換を否定する判例としては、理研精機事件（東京高判昭54・8・29労判326・26）があります。同判例は、懲戒解雇の意思表示に普通解雇としての予告解雇の意思表示が当然含まれているものとは解されず、この転換を認めるときは、解雇の意思表示を受ける者の地位を不当に不安定ならしめるから、かかる意思表示の転換は許されないとしました。

また、所沢中央自動車教習所事件（さいたま地川越支判平15・6・30労判859・21）は、制裁としての懲戒解雇と普通解雇とでは制度の趣旨が全く異なり、転換を認めると従業員の地位を著しく不安定なものとするばかりか安易な懲戒解雇を誘発することにもなりかねず、到底許されないと判示しています（他の否定例として、三井鉱山事件＝福岡高判昭47・3・30労経速788・3、日本メタルゲゼルシャフト事件＝東京地決平5・10・13労判648・65）。

2 実務上の対応

このように、普通解雇への転換が認められるか否かについては争いがありますが、どちらかと言えば否定する判例が多いのが実情です。したがって、懲戒解雇が無効なら普通解雇として解雇したいという場合には、別途、普通解雇の意思表示もしておく必要があります。この点、同一の非違事実について、主位的に懲戒解雇の意思表示をしつつ、予備的に普通解雇の意思表示をすることは妨げられないと考えられています。この予備的な普通解雇の意思表示は、必ずしも懲戒解雇の意思表示と同時になされる必要はなく事後的でもよく、懲戒解雇処分と同一の非違事実になその他の普通解雇事由を付加することも認められます（大商学園事件＝大阪地判平8・12・25労経速1634・3）。

以上を踏まえると、被処分者となる従業員によって懲戒解雇処分の効

力が争われ、無効とされるおそれが想定されるケースでは、使用者としては、非違事実の内容その他の諸事情を考慮の上、懲戒解雇の意思表示をするとともに、無効と判断された場合に備えて、予備的に普通解雇の意思表示をしておくことが望ましいと考えられます。なお、予備的な普通解雇が有効となるためには、普通解雇事由が存在し、権利の濫用にあたらないこと（労契16）、解雇予告を行うこと（労基20）といった普通解雇の要件を満たしている必要があることは言うまでもありません。

書式

○解雇通知書（主的に懲戒解雇の意思表示を、予備的に普通解雇の意思表示をする場合）

平成○年○月○日

甲野太郎 殿

学校法人乙川学園

理事長 乙川一郎

通 知 書

当学校法人は、貴殿に対し、次のとおり処分することを通知する。

第1 処分内容

貴殿を、平成○年○月○日をもって懲戒解雇する。懲戒解雇として効力が認められない場合には、同日をもって貴殿を普通解雇する。

第2 根拠規定

懲戒解雇について、就業規則第○条第○号

普通解雇について、就業規則第○条第○号

第3 処分理由

1 認定事実

貴殿は、当学校法人の設置する乙川学園高等学校の保健体育教諭であるところ、平成○年○月○日、○年○組の体育の授業において、生徒である丙山次郎がたまたま貴殿の意に沿わない言動をしたことをもって、スタート用ピストルで同人の額を複数回叩いた上、同人に対し、級友らの注視する中、全裸でプールを泳ぐことを強要した。また、貴殿は、かかる事件が問題となった平成○年○月○日付職員会議において、反抗的な態度に終始し、何ら反省の念を表明しなかった。

2 認定理由

貴殿は、学園内において暴行及び強要という不法行為を行ったものであって、当学校法人就業規則第○条第○号に該当する。したがって、

当学校法人は、同第○条に基づき貴殿を懲戒解雇する。

また、貴殿の上記不法行為及びこれに関するその後の不適切な対応は、教職員としての適格性を欠くものであって、同第○条第○号に該当する。したがって、当学校法人は、予備的に、同第○条に基づき貴殿を普通解雇する。

以 上

〔解 説〕

上記は、普通解雇のみならず、懲戒解雇においても予告期間を設ける場合の例です。

また、上記は、1通の通知書によって懲戒解雇の意思表示と同時に予備的に普通解雇の意思表示を行う場合の例ですが、当初、懲戒解雇の意思表示のみを行った場合に、事後的に別途の通知書によって予備的な普通解雇の意思表示を行うことも可能です。

事例7

被害妄想などの精神的な不調のために欠勤を続けたことを理由とする諭旨退職が、正当な理由のない無断欠勤にはあたらないとして、無効とされた事例〔日本ヒューレット・パッカード事件〕

(最判平24・4・27労判1055・5)

事案の概要

○当事者

被上告人（控訴人・原告）X：Yの従業員（システムエンジニア）

上告人（被控訴人・被告）Y：電子計算機およびソフトウェア等の
研究開発・製造等を行う株式会社

○事実経過

平12・10・1	YがXをシステムエンジニアとして雇用。
平20・4月上旬	XがYに対して、同僚・上司によるXに対する職場でのいやがらせ、情報漏洩等（本件被害事実。ただし、本判決ではそのような事実は認められていない。）を申告し、調査を依頼。
平20・4・8	Xが問題解決までは出社できないとして、有給休暇の取得を開始して欠勤。
平20・4・22	XがY（人事上の上司）に対して、休職の特例を認めてもらえるよう依頼。
平20・4・30	YがXに対して、休職の特例は許可できない旨の回答。
平20・5・14	XがY（統括本部労務担当部長）に対して、特例の休職を認めるよう依頼。
平20・6・3	Xの有給休暇が全て消費される。 Y（統括本部労務担当部長）がXに対して、X主張の本件

	被害事実はないとの結論に至った旨、および、明日以降は 出社して業務に就いて欲しい旨を連絡。 Xは本件が解決しない限り出社する意思はない旨回答。
平20・7・25	Y（人事統括本部本部長）がXに対して、直ちに就社し就 業するよう命じる。
平20・7・31	Xが出社。
平20・8・25	賞罰委員会開催（Xも出席）。
平20・8・28	平成20年9月30日をもって諭旨退職処分とする旨の通告。

裁判所の判断

精神的な不調のために欠勤を続けていると認められる労働者に対しては、精神的な不調が解消されない限り引き続き出勤しないことが予想されるから、使用者としては、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等の対応を採るべきであり、そのような対応を採ることなく、労働者の出勤しない理由が存在しない事実に基づくものであることから直ちにその欠勤を正当な理由がなく無断でされたものとして諭旨退職の懲戒処分の措置をとることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとは言い難い。

以上の事情の下では、本件の欠勤は、就業規則所定の懲戒事由である正当な理由のない無断欠勤にあたるものとして解さざるを得ず、本件懲戒処分は就業規則所定の懲戒事由を欠き無効であるというべきである。

コメント

本件は、実際には存在しない本件被害事実を理由に行う欠勤を、就業規則に定める無断欠勤であるとして行った諭旨退職処分が無効とされた

事案である。

まず、欠勤それ自体は、労働者が負う労働義務の単なる債務不履行にすぎず、当該債務不履行が就業規則に関する規律に違反したり職場秩序を乱したと認められた場合に初めて懲戒事由になると解されているが（菅野和夫『労働法〔第10版〕』495頁（弘文堂、2012））、一般的には、長期間の無断欠勤（無届での欠勤だけではなく、使用者が承認していない欠勤も含む。）は、懲戒事由とされることが多い。ただし、無断欠勤が生じた理由について、使用者に責任がないといえないような場合には、形式的には懲戒事由該当性が認められても、実質的には懲戒の対象とすることは相当ではないとして、懲戒処分該当性が否定される傾向にある（紫苑タクシー事件＝福岡高判昭50・5・12労判230・54）。

本件は、従業員の訴えた本件被害事実は認められておらず、形式的には「無断欠勤」に該当する事案であるといえるが、従業員には、「精神的な不調」が窺われ、それが原因で欠勤を継続していると考えられる点に特徴が認められる。そして、本判決は、従業員に「精神的な不調」が窺われる場合は、使用者は、精神科医による健康診断の実施、その診断結果等に応じて必要な治療の勧告、休職等の処分の検討、その上での経過の観察等の対応をとるべきであるとして、そのような対応をとることなく、直ちに論旨退職の懲戒処分の措置をとることは、精神的な不調を抱える労働者に対する使用者の対応としては適切なものとは言い難いと判断したものであり、従業員が「精神的な不調」によって無断欠勤等を行った場合の使用者のとるべき対応について、実務上参考になるものといえよう。

ところで、本件は、従業員自身は自らが「精神的な不調」を抱えていると認識していないという特徴も有する（そのため、医学的な診断結果が示されておらず、「精神的な不調」と表現されている。また、第一審においては、従業員側から「精神的な不調」があることの主張自体がなされていない。）。それにもかかわらず、本判決は、使用者としては、本件の状況から判断して、従業員に「精神的な不調」が窺われる場合には、

上記のような対応をとるべきであるとされている点に注意が必要である。本件では使用者から、従業員に対して、健康診断の受診等を命令したという事情は認められないが、仮に、このような命令を行ったとしても、自らに精神的な不調が存在するとは認識していない従業員がこれには応じない可能性も考えられる。このような状況下で、使用者がどこまでの対応をしておけば十分であるのかについては、今後の事例の集積が待たれるところである。なお、法定外健診であったとしても、就業規則に基づき健康診断を行うことができる場合においては、従業員が診断を拒否することは許されない場合もあり（電電公社帯広電報電話局事件＝最判昭61・3・13労判470・6）、その場合には、受診拒否を業務命令違反として、別の懲戒事由とすることも考えられる。

《参考となる判例》

- 6か月間に24回の遅刻と14回の欠勤を1回を除いて事前の届出なしに行った工場従業員に対する懲戒解雇が有効とされた事例（東京プレス工業事件＝横浜地判昭57・2・25労経速1117・3）
- 「無断欠勤」の意義を、正当な理由のない欠勤ないし使用者の承認のない欠勤をいうと解した事例（名古屋K設計事件＝名古屋地判平16・4・27労判873・18）