



Profile



Profile

## 【裁判例紹介】

### 解雇された従業員の「就労の意思」の喪失を認め、地位確認請求を棄却した事案

- 双龍産業事件

(東京地判令和 7 年 9 月 11 日、労働判例経済速報 2608 号 3 頁)

- 【Point】**
- ・解雇が無効でも「就労の意思」の喪失により地位確認が否定される場合がある。
  - ・「就労の意思」に係る判断に当たっては、転職先における地位や待遇のみならず、解雇紛争の解決手続における労働者側の対応等が考慮される場合がある。

#### 【事案の概要】

本件は、産業用・工業用の特殊ゴム製品の輸入販売等を行う被告株式会社において貿易業務を担当していた原告が、被告から普通解雇されたことについて、当該解雇は無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認、未払賃金及び未払賞与の支払等を求めた事案です。

裁判所は、当該解雇は解雇権を濫用したものであり無効（労働契約法 17 条）と判断した一方で、原告は退職後の一定の時期に、被告への就労の意思を喪失したとし、地位確認請求を棄却し、当該日以降の未払賃金請求についても棄却しました。

#### 【具体的事実関係】

原告は、平成 18 年に派遣社員として被告での勤務を開始し、平成 19 年頃に有期雇用契約の社員となった後、平成 30 年 1 月に期間の定めのない社員となり、輸入や三国間取引に関する貿易業務として、英語、中国語及び日本語を用いた取引先との連絡・交渉業務等を担当していました。被告は、原告が主要な取引先との間で複数のトラブルを生じさせ、その都度の注意指導によっても改善がなかったこと等を理由に、令和 3 年 5 月 10 日以後、原告に複数回休業命令を発令して退職勧奨を行い、同年 8 月 31 日、原告を普通解雇しました（以下「本件解雇」といいます。）。

被告が解雇理由として挙げたトラブルは 6 件でしたが、そのうち裁判所が問題性を認めたのは、①インドの取引先の担当者に対し、必要書類の催促に併せて「Is there no "Actions for Words" in INDIA?」（インドには有言実行という言葉はないのですか、との意味合い）と記載したメールを送信し、同社から激しい抗議を受けるとともに取引停止を求められた件、②被告の売上の約 7 割を占める台湾の主要取引先に対し、同社の対応が

遅い、同社の従業員には精神科の受診が必要な者がいるのではないかなどと記載したメールを送信し、原告を担当から外すことを求められた件の 2 件でした。

原告は、令和 3 年 5 月に労働組合に加入し、同組合は、被告との間で計 4 回の団体交渉を行うとともに、本件解雇に関して東京都労働委員会に対する救済命令の申立てを行いました（以下「本件救済申立て」といいます。）。本件救済申立ての審理において、同組合は一貫して原告の職場復帰を求めているが、被告は、令和 4 年 3 月 23 日、有期雇用として 1 年間のみの職場復帰を認めること等を内容とする検討書を提出しました。これに対して、組合は、何らの応答もしないまま、同年 4 月 11 日に本件救済申立てを取り下げ、その後、原告は、被告に対して復職を求める交渉等を全く行わないまま、1 年半以上が経過した令和 5 年 10 月 27 日になって本件訴訟を提起しました。なお、原告は、遅くとも令和 4 年 3 月には新たな就職先で稼働していました。

#### 【判断の概要】

##### (1) 解雇に関する判断

裁判所は、本件解雇の有効性について、前記①及び②のメール送信については、被告の従業員として良好とはいえない対応であったとの評価は免れないとしつつ、いずれも取引先の対応遅延等に起因するものであり、原告が以前から社内で各社の対応の問題点を提起していたことからすれば、責任感や職務熱心のあまりに及んだ行為とみる余地があるとして、原告に酌むべき事情があるとししました。

また、これら以外に被告が解雇理由として挙げた事情については、原告の具体的な問題行為を認めることができない、故意によるものではない、本件解雇から 3 年 8 か月以上前の行動であること等から、いずれも解雇事由

に当たる勤務不良とはいえないとしました。

そして、被告が、メールを送信するに至った経緯等を十分に聴取することなく原告を担当から外すなどしており、注意や指導についての原告の納得や理解を図る努力が不十分であったこと、休業命令の発令に当たり貸与パソコンのみならず社員証も返却させており、原告を退職に追い込む意図がうかがえること、配置転換による適正配置の検討や懲戒処分による反省の機会の付与といった解雇以外の手段を講じる余地があったこと、団体交渉の継続中に解雇の判断に踏み切ったことは相当とはいえないことを指摘し、本件解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上も相当とはいえず、解雇権を濫用したものとして無効と判示しました。

## (2) 就労の意思の不存在に関する判断

裁判所は、①原告が遅くとも令和4年3月時点で新たな就職先で稼働していたこと、②本件救済申立ての審理継続中に被告から提出された職場復帰検討書に何らの応答も示さないまま、その直後に本件救済申立てを取り下げたこと、③同検討書における職場復帰の内容が従前の労働条件を不利益に変更するものであったことを挙げ、原告に被告への就労の意思が存続していたのであれば、本件救済申立てに係る手続において本件解雇以前の労働条件での即時の職場復帰を求めてしかるべきであったとして、原告は、本件救済申立ての取下げの日の翌日である同年4月12日に被告への就労の意思を喪失したと認めるのが相当であると判示し、原告の地位確認請求を棄却するとともに、未払賃金請求については、令和4年4月11日までの限度でのみ認容しました。

なお、被告は、原告が新たな就職先で稼働した時点で就労の意思を喪失したとも主張していましたが、裁判所は、同時点での喪失を認めるに足りる証拠はなく、本件救済申立ての取下げという明確な行動に現れた時点をもって就労の意思の喪失を認めるのが相当としました。

## 【検討・コメント】

解雇の有効性が争われる事案においては、解雇後に労働者が他の職に就いていることをもって、使用者側が労働者の就労の意思の喪

失を主張する場合も多いところ、この点が争点となった裁判例においては、単に労働者が転職して新たな職に就いたというだけではなく、その職に専念して復帰の意思がないといえる事情があるか否かが判断のポイントとなったとうかがえる例も多く見られるところ（別の学校での常勤講師としての勤務開始時点で就労の意思の喪失を認めた学校法人 B 高等学校事件（東京地判平成 27 年 2 月 18 日）、別の病院で常勤医師となり社会保険に加入して名誉院長になった時点で就労の意思及び能力の喪失を認めた医療法人錦秀会事件（大阪地判平成 30 年 9 月 20 日）、転職先での就労や解雇前と同水準以上の賃金の取得をもって直ちに就労の意思の喪失を認めることはできないとしたコーダ・ジャパン事件（東京高判平成 31 年 3 月 14 日）及びニューアート・テクノロジー事件（東京地判令和 4 年 3 月 16 日））。

これに対して本判決は、新たな就職先での稼働開始に加え、①使用者側の不利益な職場復帰の提案に対して労働者が何ら反応せず、労働委員会の手続において解雇以前の労働条件での即時の復帰を求めなかったこと、②救済申立ての取下げという明確な作為があったこと、③その後、約 1 年半にわたって復職を求める連絡も法的手続もない空白期間が続いたことを重視して、②の時点での就労の意思の喪失を認めたもので、解雇後の解雇に係る紛争解決手続での労働者側の対応に着目して就労の意思の喪失を認定した点に特徴があります。

もとより、不当労働行為救済申立事件における和解案への対応や当該手続の取下げについては、当事者である労働組合と原告個人との間の方針の相違等による可能性もあり、当該事情をもって、一概に労働者が就労の意思を失ったといえるとは限らないところです。しかし、労働者からの解雇無効の主張に対する使用者側の対応として、就労の意思の喪失を検討するに当たり、単に転職先での地位や待遇のみならず、紛争解決手続における労働者側の対応等が考慮される場合もあるという点において、この裁判例は、実務上参考になる事案と考えられたことから、ご紹介させていただく次第です。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。