



労働法 Newsletter Vol.14

2026.9

【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



【裁判例紹介】



看護専門学校への通学期間の勤続年数除外と育休中の副業を理由とする退職金減額等が否定された事例



【裁判例紹介】



即戦力採用の能力不足等を理由とした普通解雇が有効と判断された事例



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介





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きます。

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。



Profile



Profile

【裁判例紹介】

看護専門学校への通学期間の勤続年数除外と育休中の副業を理由とする退職金減額等が否定された事例

(大阪高判令和 8 年 4 月 22 日、労働判例経済速報 1352 号 80 頁)

【Point】 ・医療法人を退職した看護師の退職金請求について、看護専門学校への通学期間は退職金算定上の勤続年数に算入されるとともに、育児休業中の無断副業を理由とする退職金の不支給又は減額も認められないと判断された事例。

【事案の概要】

本件は、A 病院（以下「本件病院」という。）を運営する医療法人である医療法人 Y（以下「一審被告」という。）を退職した一審原告が、一審被告に対し、雇用契約に基づき退職金等の支払いを求めた事案です。一審被告は、①一審原告の専門学校への通学期間は退職金算定上の勤続年数に算入されないこと、②一審原告が育児休業期間中に一審被告に無断で副業していたことが懲戒解雇事由に該当し、一審被告の定める給与規程（以下「本件給与規程」という。）に基づき、又は一審原告の退職金返還請求権が権利濫用に該当することを理由として、退職金の全部又は一部の支払いを拒むことができると主張しましたが、一審判決¹は上記①及び②の反論はいずれも認められないとして、一審原告の請求を認容したところ、本判決もこれを支持して、一審被告の控訴を棄却しました。

具体的な事実は以下のとおりです。

一審原告は、平成 23 年 3 月頃から、本件病院において看護師等として勤務していました。一審原告は、一審被告との間で奨学金契約を締結して奨学金の貸付けを受け、平成 24 年 4 月から平成 26 年 3 月まで看護専門学校の准看護科に、平成 27 年 4 月から平成 30 年 3 月まで同校の看護科に通学しました。一審原告は、通学期間中も、授業終了後や授業のない日に本件病院で勤務していました。

一審被告の就業規則には、「病院が業務上必要と認めた場合」には、職員を看護等の専門学校に通学させ、その在学期間中の奨学金について個別に奨学金契約を締結する旨が定められていました。また、本件給与規程には、勤続期間が満 3 年以上の退職者に退職金を支給し、退職時の退職金算定基準額に勤続年数を乗じて退職金を算定すること、自己の

事由による欠勤及び休職の期間は退職金算定上の勤続期間から除外することが定められていました。さらに、勤続期間が満 10 年以上の職員に対する退職金の割増支給に関する規定には、在職中の看護専門学校の修学期間を勤続期間から除外する旨のただし書が設けられていました。

一審原告は、令和 3 年 9 月 16 日から令和 4 年 3 月 15 日まで育児休業を取得した後、同年 4 月 15 日に一審被告を退職したところ、一審原告は、育児休業期間中、一審被告の許可を得ずにアルバイトに従事していました。一審被告の就業規則では、懲戒事由として、許可なく他に就職し、又は自ら事業を営むことが定められていました。

一審原告が一審被告に対して退職金等の支払いを求めたのに対し、一審被告は、①看護専門学校への通学は一審原告の希望によるものであり、その期間は「自己の事由による欠勤」又は給与規程上の除外対象となる修学期間として、退職金算定上の勤続年数に算入されないこと、②一審原告が育児休業期間中に無断で副業をしたことは懲戒解雇事由に該当するため、本件給与規程に基づき退職金の全部又は一部を不支給とすることができることを主張しました。また、一審被告は、仮に本件給与規程に基づく不支給又は減額が認められないとしても、一審原告による退職金請求は権利濫用に当たると主張しました。

原審は、看護専門学校への通学期間を含めた一審原告の勤続年数を 11 年 1 か月と認定した上で、一審被告による退職金の不支給又は減額の主張を退け、一審原告の請求を認容しました。これに対して一審被告が控訴しましたが、本判決は、原審の判断を相当として一審被告の控訴を棄却しました。

¹ 大阪地判令和 7 年 9 月 26 日労働判例 1352 号 81 頁。

【判断の概要】

原審は、①退職金の算定における勤続年数について、本件給与規程が、退職金算定上の勤続期間から除外する期間として「自己の事由による欠勤」及び休職期間を定めているところ、一審原告の看護専門学校への通学は、一審被告との間で締結された奨学金契約や就業規則の内容に照らし、一審被告が業務上必要と認めて通学させる制度に基づくものであるから、「自己の事由による欠勤」には該当しないと判断しました。また、一審原告が通学期間中も、授業終了後や授業のない日に本件病院で就労していたことも考慮し、通学期間を退職金算定上の勤続期間から除外することはできないとして、一審原告の勤続年数を11年1か月と認定しました。

本判決も、一審原告の看護専門学校への通学は、就業規則に定められた教育制度に基づくものとした原審の判断を維持しました。なお、一審被告が、本件給与規程上、勤続期間が満10年以上の職員に対する退職金の割増支給について、看護専門学校の修学期間を勤続期間から除外する旨のただし書があることから、通常の退職金を算定する場合にも修学期間を除外すべきであると主張したのに対し、本判決は、当該規定は退職金を割増支給する場合の規定であり、当該ただし書を通常の退職金の算定にも適用される確認的な規定と解することは文理上困難であると判断しました。また、通常の退職金の支給及び算定に関する規定には同様の除外規定がないことに加え、当事者間で修学期間の5年間を退職金の算定期間を含めない旨の合意が成立したことを裏付ける的確な証拠もないとして、一審被告の主張を退けました。

また、原審は、②退職金の不支給又は減額の可否について、退職金の不支給条項に該当する事実がない場合であっても、労働者に勤続の功を抹消又は減殺する程度にまで著しく信義に反する行為が認められるときは、退職金請求の全部又は一部が権利濫用となる場合があるとの判断枠組みを示した上で、一審原告が育児休業期間中、一審被告に無断でアルバイトに従事した行為について、就業規則上の懲戒解雇事由に該当し、育児休業給付金の不支給又は減額事由に該当する可能性も否定できないとしました。その上で、一審被告は、令和3年12月頃には一審原告のアルバイト

トを認識していたにもかかわらず、その後も懲戒処分を行っていなかったこと、一審被告は、一審原告に対し、奨学金の返還額から退職金を差し引くことも可能である旨を伝えていたことから、当時、一審被告においても、一審原告の副業を重大なものとは評価しておらず、副業によってさしたる支障も生じていなかったと推認し、一審原告の無断副業は、懲戒解雇事由に該当するとしても、勤続の功を抹消又は減殺する程度にまで著しく信義に反するものとはいえず、退職金請求は権利濫用に当たらないと判断しました。

本判決において、一審被告は、本件給与規程のうち、懲戒解雇以外で解雇された者に退職金を支給すると定めた条項について、懲戒解雇に相当する事由がある場合には退職金を不支給とし、懲戒解雇相当とまではいえない懲戒事由がある場合には退職金を減額する趣旨であると主張しましたが、本判決は、当該条項は懲戒解雇以外で解雇された者に退職金を支給する旨を定めているにすぎず、退職金の不支給又は減額については何ら規定していないとして、一審被告の解釈は規程の文理に反すると判断し、原審を維持しました。

【検討・コメント】

本判決は、看護専門学校への通学が、一審被告の業務上の必要性を前提とする就業規則上の制度に基づくものであり、一審原告が奨学金契約を締結した上で、通学期間中も授業終了後や授業のない日に勤務していたことから、通学期間は「自己の事由による欠勤」に当たらないと判断しました。また、看護専門学校の修学期間を勤続期間から除外する旨の規定は、勤続期間が満10年以上の職員に対する退職金の割増支給について設けられたものであり、これを通常の退職金の算定にも適用することは、規程の文理上困難であるとししました。本件は、使用者が一定の不就労期間を退職金算定上の勤続期間から除外する場合には、除外の対象となる期間や適用される退職金の種類を規程上明確に定める必要があり、特定の場面について設けられた除外規定を、異なる場面に拡張して適用することは困難であることを示した点に実務上の意義があります。

また、本判決は、育児休業中の無断副業が就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとして

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。

も、それだけで退職金の不支給又は減額が認められるものではないと判断しました。

無断副業による退職金不支給又は懲戒処分の有効性については、形式的な就業規則違反の有無だけでなく、副業の時間や内容、本業への労務提供上の支障、企業秩序への影響、使用者に生じた具体的な損害、使用者が副業を把握した後の対応等を踏まえ、背信性の程度が実質的に判断されます。本件においては、一審被告が副業を把握した後も、かえって奨学金の返還額から退職金を差し引くことが可能である旨を伝えていました。そのため、一審被告自身も当時、副業を重大視していなかったことが明らかな事案であったため、背信性の程度が正面から取り上げられてはいません。しかしながら、今後使用者が無断副業を理由として懲戒処分や退職金の不支給・減額を検討する場合には、副業による具体的な支障や損害を確認し、本件のように、無断副業が「勤続の功を抹消又は減殺する程度にまで著しく信義に反するもの」といえるのかが実質的に判断されることとなります。本件を踏まえると、使用者が副業を把握した後にどのような対応を取ったのかも考慮されますので、無断副業把握後は一貫した対応を取るよう留意する必要があります。

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。



[Profile](#)



[Profile](#)

【裁判例紹介】

即戦力採用の能力不足等を理由とした普通解雇が有効と判断された事例

- アマゾン・ジャパン事件

(東京地判令和7年11月6日、労経速2615号16頁)

【Point】 ・被告が高位の管理職として、多様な場面における高度なパフォーマンスが求められていたにもかかわらず、原告の上司による指導に対して反発して、十分なパフォーマンスを発揮できておらず、これを改善する姿勢も見受けられなかったとして、解雇を有効と判断した。

【事案の概要】

原告は1964年生まれの男性で、被告会社にPrincipal Program Manager（以下、「PPM」といいます。）として、基本給月額125万円（年俸1500万円）などの条件で採用され、令和2年12月1日からE部長の下で勤務を開始しました。

PPMの職責は、重要なプログラムを確立し、実施することと定められ、上位者との協働、チームメンバーのキャリア成長の支援等が定められており、被告の12段階の職位グレードのうち、役員を除いた従業員の中で2番目に高位のレベル7でした。

令和3年1月25日以降、原告が管理するチームのメンバーから、E部長に対し、会議の時間が原告の発言や質問のために長くなる、部下に対して特段の説明がないまま不要な作業をさせているなどの意見が寄せられ、E部長は、原告に対し、チャットで具体的な指導を行い、原告は具体的な改善策を述べました。

同年4月6日、E部長は、原告とミーティングを行い、原告に対し、原告のパフォーマンスが職位に要求される水準に達していないことなどを指摘し、正式なコーチング・プランを実施することを伝えました。これに対して、原告は、当該評価はねつ造だとして、指導を受け入れませんでした。

同年6月4日、E部長は、原告に対し、フィードバック一覧表（同年2月8日以降原告に対する指導に用いるため、E部長が原告に関して寄せられた意見を整理していた表）を示しながら、原告のパフォーマンスが求められる水準に達していないと指摘し、360度評価の実施を提案しました。もっとも、原告はかかる指摘も受け入れず、360度評価の実施も拒否しました。

同年6月19日以降、原告は被告人事部など

に対し、E部長が、E部長の不正行為を原告が報告したことに対する報復として、原告に関する根拠のない意見を集めて正当な理由なく業務改善プランを実施したことなどを内容とする不正行為の申立てを行いました。これに対して、被告は外部弁護士の協力を得ながら調査を行いました。E部長が原告に対して報復行為を行ったという原告の主張を裏付ける証拠は見られませんでした。

令和4年1月25日、E部長は、原告に対し、原告の直属の部下4名を、Gが管理することとした旨を告知しました。これ以降、原告はGに対しても攻撃的な態度をとるようになり、不適切な内容のメールを送付するなどしたため、その都度E部長は当該行為をやめるよう指導を行いました。

同年4月13日、人事部長と事業部長は原告に対して懲戒処分を行い、併せて、退職金590万3000円の支払、約3か月間の特別有給休暇の付与などを内容とする退職勧奨を行いました。

原告はかかる退職勧奨を受け入れなかったため、被告会社は同年5月16日、原告を即日解雇（以下「本件解雇」といいます。）し、特別退職手当を支払いました。

原告は、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び解雇後の未払賃金の支払等を求めた事案です。

【判断の概要】

裁判所は、原告の職責として、高度なパフォーマンスを発揮することが求められていたが、他の従業員から繰り返し寄せられたフィードバックやE部長からの指導を受け入れず、むしろE部長やG等に対して攻撃的な言動をとるなど、PPMとして求められる役割や職責を果たすことができていなかったとして

います。そして、本件解雇までの10か月余りにわたってE部長からの指摘が継続的に行われていたが、原告は、指導等を受け入れようとし、姿勢が極めて強固であり、自らの勤務態度等について省みる様子はおよそ見て取ることができなかったとして、解雇は有効であると判示しました。

原告が主張したE部長などによる人事評価のねつ造については、E部長が作成していた本件フィードバック一覧表は、原告に関するフィードバックが寄せられるなどした際に都度記録されていたものであり、このような作成手法からすると、本件フィードバック一覧表の記載内容については一定の信用性が認められるとしました。また、原告が主張した不正行為の報復という点に関しては、時系列的に無理があるとして認められないと判示しています。

さらに、解雇回避努力としての配置転換や転籍等の対応策が一切検討されていないことについても、原告の年齢や経歴等を考慮して、所属やポジションを特定して被告に採用されたと認められるとし、被告は、原告に対して、3か月間の特別休暇（有給休暇）及び約590万円の退職金の支払という条件を提示して退職勧奨を行ったものの、合意に至るのは困難と判断して本件解雇を行っていることを踏まえて、一定の解雇回避努力を認め、解雇の有効性には影響しない旨を判示しています。

【検討・コメント】

多くの企業は勤務成績の不良を就業規則上の普通解雇事由としています。ただし、解雇権濫用法理の適用があるため、解雇が有効と認められるためには、客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性が必要であり（労働契約法16条）、多くの裁判例で検討されてきた要素として、①成績不良の具体性・評価の客観性、②不良の程度と業務への影響、③改善可能性、④配転・降格等の解雇回避措置などが挙げられます。

本判決は、まず、被告の人事評価の適否について、E部長が作成していたフィードバック一覧表の信用性に触れ、かかる証拠の存在が人事評価の適切性を裏付ける要素として考慮されています（①）。次に、原告は高年収、高位の管理職であり、かつ、その職位及

び具体的な役割・職責が明確に定められていた中で、管理職としての協働、部下の育成、業務遂行及び対人対応に継続的な問題が認められており、不良の程度・業務への影響が大きいとしています（②）。さらに、多数回の具体的な指導が繰り返されたにもかかわらず、原告は、指摘等を受け入れようとし、姿勢が極めて強固であり、自らの勤務態度等について省みる様子はおよそ見て取ることができなかったという点を指摘しています。本件は改善可能性がなかったという点が有効性を基礎づける重要な要素となったと考えられます（③）。最後に、判決は、原告の採用形態に触れ、明示的に契約上特定はされていなかったものの、原告の経歴を踏まえると所属及びポジションを特定して採用されたといえ、また、一定の合理性がある条件での退職勧奨を行ったことも併せて考慮し、転籍・配転を検討していなくとも、本件解雇の社会通念上の相当性は失われまいと判断しています（④）。

本判決からは、採用時の職務・職位の特定が重要であることがわかります。求人票、オファーレター、評価基準等により、求められる能力・役割を具体化しておくことにより、どのような場合に能力不足と言えるのかが明確となり、また、配転等の検討をすることなく普通解雇を選択した場合であっても有効とされる可能性が高まります。具体的な指導内容及び当該労働者の反応を随時記録化することも重要です。

なお、本件では原告によって内部通報が行われています。この点、令和8年12月1日より、改正された公益通報者保護法が施行され、1年以内の解雇・懲戒は公益通報が理由であると推定されるようになり（改正同法3条3項）、刑事罰の規定が新設され（行為者個人に対して6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、法人に対して3000万円以下の罰金（改正同法3条1項、21条1項、23条1項1号））、公益通報者の保護が強化されます。内部通報者に対して人事措置を行う場合には、通報前から存在する資料を保存するとともに、措置の理由が通報行為ではないことを説明可能な状態にしておく必要があります。

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。

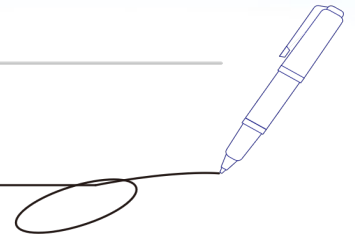
本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

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。

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われたセミナー

テーマ : 病院法務・労務連続セミナー ハラスメント対応編 ～組織的対応で職員を守る～
第2回：ハラスメント相談への対応と懲戒処分の実務：医療現場の特殊性を踏まえて
日 時 : 2026年7月10日(金) 17:00～18:15
講演者 : 山本龍太郎、小寺美帆
主 催 : 弁護士法人大江橋法律事務所
U R L : [【医療従事者向け：オンラインセミナー】病院法務・労務連続セミナー ハラスメント対応編～組織的対応で職員を守る～第2回：ハラスメント相談への対応と懲戒処分の実務：医療現場の特殊性を踏まえて | セミナー情報 | 大江橋法律事務所](#)

近時行われるセミナー

テーマ : ペイハラ対応マニュアル策定のポイントと留意点
日 時 : 2026年10月8日(木) 18:00～19:15
講演者 : 山本 龍太郎、中村 信太郎
主 催 : メディカ出版（共催：京都大学医学部附属病院・弁護士法人大江橋法律事務所）
U R L : [ペイハラ対応マニュアル策定のポイントと留意点・申込みフォーム](#)

執筆情報

タイトル : 職場におけるデジタルヘルスへの期待・課題と法
著 者 : 黒田 佑輝、菰口 高志
掲載誌 : 産業保健法学会誌 5 巻 (2026) 1 号 84 頁-102 頁
出版日 : 2026 年 5 月 31 日
出版社 : 一般社団法人日本産業保健法学会
URL : [職場におけるデジタルヘルスへの期待・課題と法](#)

テーマ : 企業実務・判例 Review <<検討判例>> A社ほか（セクハラ）事件
著 者 : 牟礼 大介
掲載誌 : 「労働判例」1351号 58 頁
掲載日 : 2026 年 6 月 15 日
出版社 : 株式会社産労総合研究所

タイトル：近時の裁判例に見る復職判定・復職後の法的留意点（特集 いかにスムーズに復職するのか、させるのか～職場復帰支援のこれまでとこれから～）

著 者：菰口 高志

掲載誌：産業精神保健 34 巻（2026）2 号 219 頁-223 頁

出版日：2026 年 6 月 20 日

出版社：一般社団法人 日本産業精神保健学会

タイトル：出向に係る秘密情報管理の実務—労働法と知的財産法からの考察

著 者：菰口 高志、杉野 文香

掲載誌：ビジネス法務

出版日：2026 年 8 月 20 日

出版社：中央経済社

テーマ：ペイシェントハラスメント対応

著 者：山本 龍太郎、中村 信太郎、田中 達也

書籍名：もうこれで困らない！ ペイハラ対応ハンドブック：医療者を守るための組織づくり

出版日：2026 年 8 月 25 日

出版社：メディカ出版

[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。