

# 弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第186回 日本マイクロソフト（労災認定を受けた労働者の勤務態度不良等による解雇の有効性）事件

日本マイクロソフト（労災認定を受けた労働者の勤務態度不良等による解雇の有効性）事件（東京地裁 平29.12.15判決）

休日出勤中に会社内で左足を骨折し、労災認定を受けた労働者に対する勤務態度不良等による解雇について、休業の事実が認められないため労働基準法19条1項の解雇制限の適用がないとされた事例

掲載誌：労判1182号54ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

## 1 事案の概要

本件は、Y社（被告）が、Y社と雇用契約を締結していたX（原告）に対して勤務態度不良等を理由に解雇（以下、本件解雇）をしたところ、Xが、本件解雇は労働災害休業期間中の解雇に該当し、労働基準法（以下、労基法）19条1項の適用があり、また、勤務態度不良等の解雇事由は客観的合理的なものではないことから本件解雇は無効であると主張して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた事案。

### 【1】争点

本件の主たる争点は、①労災事故の有無（業務起因性を肯定）、②本件解雇の有効性である。

なお、②の「本件解雇の有効性」の争点については、i) 本件解雇に労基法19条1項の解雇制限が適用されるか否か、ii) 勤務態度不良による解雇の客観的合理性、相当性が問題となるが（結論としては解雇の客観的合理性、相当性を肯定した）、本稿においては、先例となる裁判例が乏しい②のi)の争点のみ取り上げる。

### 【2】認定された事実の概要

#### 【当事者について】

- ・Y社は、電子計算機用ソフトウェアおよび電子計算機周辺装置の製造、組立、輸入、輸出、販売、使用許諾および保守サービス等を目的とする会社である。
- ・Xは、平成6年11月にY社に入社し、平成11年5月にC社に分社に伴う移籍をし、平成16年7月に同社がY社に統合されるのに伴いY社に移籍し、その後Y社の従業員として勤務してきた。

#### 【Xの勤務態度等について】

- ・Xは、（平成16年8月以降）Y社のPFE※として、Y社が契約する顧客企業に対し、Y社商品の製品サポート、技術セミナー・ワークショップの開発および開催等、各種支援業務・サポート業務に従事しており、PFEは、その業務が顧客企業に対し、質問対応や情報提供などの各種支援業務・サポート業務を提供し、業務提供そのものに対して対価を得るという性質を有していたことから、特に期限の遵守やクオリティの維持（問い合わせへの速やかな対応、品質維持のためのレビュー）が強く求められていた。

※PFEは、プレミアムサポート契約を締結している顧客に顧客先で直接技術支援を行うエンジニア

- ・Xは、業績評価の対象となる稼働率を上げるため多くの仕事のアサインを得ることに固執し、その結果、Xの能力を超える仕事を抱えることになり、アサインを得た業務について、その期限を遵守し、関係者の連絡や返信を怠らない等、Y社が顧客に業務提供をする上で重要視している、対応の速さや、品質維持の方策（例えばレビュー）を怠る事態に至った。
- ・このような事態の最中にも、Xは、個別業務のアサインに関して、上長の指示命令等を無視して、仕事をアサインするようしつこく要求を繰り返し、同僚のPFEを質問攻めにしたり、感情をぶつける内容のメールを送るだけでなく、独断でXが案件に関与すると連絡をするなどしており、アサイン要求に関して、関係者から注意を受けることが度々あった。
- ・その他にも、会議やEメールでのコミュニケーションにおいて、同僚に、Xの職務をフォローする仕事を増加させたり、効率の悪い業務遂行を強いたりすることが多かった。

【本件事故について】

- ・本件事故の前日である平成25年2月8日に、D（Xの上司）が同席した上で、E社の仕事に関するミーティングが開かれていたところ、そのミーティングで、同年2月9日から同月11日までの3連休中にXが行う仕事の進捗についての報告ミーティングを、連休明けの同月12日に実施することが設定されていた。実際、3連休明けの12日に、進捗についてのミーティングが行われ、このミーティングにはDも出席している。また、Y社はXに休日出勤手当を支給している。
- ・Xは、平成25年2月9日午後10時頃、Y社社内内の29階で転倒して左足を骨折する事故（本件事故）に遭った。本件事故につき、Xが平成25年、同26年にした労働者災害補償保険法による業務災害に関する保険給付（療養補償給付、休業補償給付）の請求については、いずれも支給決定がされている。

【Xの休業に関する主張について】

- ・Xが「一部休業」していた日であるとして具体的に列挙していた各日について、各日の所定労働日・所定休日の別および各日におけるXの自己申告にかかる労働時間を突合した結果は下記表のとおりである。

	所定労働日・所定休日の別	原告申告にかかる労働時間
2月18日（月）	所定労働日	13時間45分
2月21日（木）	所定労働日	16時間00分
2月22日（金）	所定労働日	13時間00分
2月26日（火）	所定労働日	9時間15分
3月1日（金）	所定労働日	11時間30分
3月3日（日）	所定休日	
3月11日（月）	所定労働日	14時間45分
3月14日（木）	所定労働日	23時間00分

3月26日（火）	所定労働日	7時間30分
3月27日（水）	所定労働日	11時間45分
3月31日（日）	所定休日	
4月2日（火）	所定労働日・代休取得日	
4月14日（日）	所定休日	
4月16日（火）	所定労働日	8時間00分
4月27日（土）	所定休日	
4月28日（日）	所定休日	
4月30日（火）	所定労働日	12時間30分
5月3日（祝）	所定休日	
5月4日（土）	所定休日	
5月5日（日）	所定休日	
5月6日（祝）	所定休日	
5月11日（土）	所定休日	
5月12日（日）	所定休日	
5月18日（土）	所定休日	
5月19日（日）	所定休日	
5月25日（土）	所定休日	
5月26日（日）	所定休日	
5月28日（火）	所定労働日	

【Y社のXに対する解雇について】

- ・Y社は、平成25年5月29日、解雇予告通知書をもって同年6月29日付で原告を解雇する旨を通知した。解雇予告通知書によると、解雇事由は、「勤務態度が悪く、業務命令に従わない等、会社からの再三の注意、指導にも応えようとしないうこと。また、その改善の見込みがないこと。」と記載されていた。

## 2 判断

### 【1】Xの主張

労基法19条は労災休業期間中の解雇を禁止している。その趣旨は、労働者が業務上の傷病を理由にそれが回復しない間に解雇されると、新たな職場を見つけることが極めて困難であり、労働者の生活を保護する必要性が高いという点にあることから、同条にいう「休業」とは傷病後解雇に至るまで全部休業することは必要でなく、一部休業でも足りるというべきである。本件において、Xは、平成25年2月18日午前休、同月21日午前休、同月22日午後休、同月26日午前休、同年3月1日午前休、同月3日半休、同月11日午前半休、同月14日午後半休、同月26日午前半休、同月27日午前半休、同月31日午前半休、同年4月2日全休、同月14日午前半休、同月16日午前半休、同月27日および28日全休、同月30日午前半休、同年5月3日から6日まで全休、同月11日および12日全休、同月18日お

よび19日全休、同月25日および26日全休、同月28日半休をとっており、受傷後解雇に至るまで繰り返し休業を余儀なくされている。よって、本件解雇は、労働災害休業期間中の解雇に該当し、無効である。

## 〔2〕 裁判所の判断

裁判所は、休業の事実の有無について、「本件事故があったとされる平成25年2月9日からY社が本件解雇を通知し以後の就労免除した同年5月29日までの間において、Xは、午前休や全休を取得したと主張するが、（中略）Xの主張する日は、所定休日あるいは、所定労働日に所定労働時間7.5時間以上の勤務実績がある日であり、休業の事実が認められない。したがって、労働基準法19条1項の解雇制限の適用はない」と判断した上で、Xの主張については、「Xは、形式的に休業していなかったとしても、身体的状態として本来欠勤して療養すべき健康状態にあった以上、労働基準法19条第1項の解雇規制が直接適用ないし類推適用されるべきであると主張する。しかし、労働基準法19条1項はあくまで業務上の傷病の『療養のために休業する期間』の解雇の意思表示を禁止している規定であることは文理上明らかであるから、Xの主張は採用しない」と判断し、Xの主張を退けた。

## 3 実務上のポイント

### 〔1〕 労基法19条1項の解雇制限

労基法19条1項本文には、「使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない」と規定されている。

したがって、本件においてY社はXを平成25年6月29日付で解雇するとの意思表示をしているが、当該時点でXが「休業」中であつたのであれば、同条項の解雇制限が適用され、Xに対する解雇は無効となる。

### 〔2〕 解雇が制限される「休業」の意義と本判決の射程

労基法19条1項の「休業」の意義について、行政解釈では、「療養のため休業する必要があるか否かは、傷病と休業との間に相当因果関係があるか否かによって判断されるべきものであり、一般には医師の証明するところによるべきである。なお、ここに『休業』とは、原則として全部休業の意であつて、出勤しながら治療のため通院しているような一部休業は、本条にいう休業には該当しないと解すべきであろう」（厚生労働省労働基準局編「平成22年版 労働基準法・上」労働法コンメンタール③〔労務行政〕279ページ）とされており、一部休業は同条項の「休業」には該当しないとされている。

しかし、裁判例では、「休業とは、労働者が業務上の傷病を理由にそれが回復しない間に解雇されると新たな職場を見つけることが極めて困難であつて労働者の生活を脅かすことを考えると、必ずしも傷病後解雇にいたるまで全部休業することは必要ではなく、一部休業でも足りるといふべきである」との判断を示したものもあり（平和産業事件 神戸地裁 昭47.8.21決定 判時694号113ページ）、解釈が分かれている。

本判決では、「休業」の意義に関する一般論について判示がなされているものではないが、少なくとも、半休などをとりながらも所定労働時間に相当する時間の勤務実績があるようなケースは、そもそも「休業」には該当しないことが明らかにされたという点は実務上参考になる。

もっとも、本判決は、Xが休業（一部休業）していたと主張する日に、Xに所定労働時間に相当する時間の勤務実績があつたと認定された事例であるため、例えば、医師からは所定労働時間の勤務が可能であるとの診断を受けているにもかかわらず、半休などを取得して所定労働時間以下の勤務実績しかない日が断続的に存するようなケースではどのように判断されるのかとの疑問は残る。

私見であるが、一部休業という概念は非常に幅のある概念であることから、そもそも一部休業に該当するか否かということの結論のみによって、労基法19条1項の解雇制限の適用の有無を決定すること自体が妥当とは解されず、また、休業が必要か否かは労働者が現実にどのような対応をとったのかという事情よりは、医学的な見地から客観的な判断がなされるべきであると解される。さらに、労働者が半休を取得するなどして所定労働時間以下の勤務しかしない日が1日でもあれば一部休業となるとすれば、同条項の解雇制限の適用範囲が広くなり過ぎるという懸念も存する。

そこで、少なくとも、医師により所定労働時間の勤務が可能であると診断がなされているようなケース（所定労働時間の勤務が可能に回復しているケース）においては、たとえ労働者が半休などを取得して所定労働時間以下の勤務実績しかしない日があったとしても、それは「休業」には該当せず、労基法19条1項の解雇制限の適用はないと解することが相当ではないかと思われる。

#### 【著者紹介】

**帯刀康一** たてわき こおいち 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2004年早稲田大学卒業。2007年東京弁護士会登録。2011年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。共著として、『現代型問題社員対策の手引（第4版）—生産性向上のための人事措置の実務—』（民事法研究会）、『労働裁判における解雇事件判例集 改訂第2版』（労働新聞社）、『実務Q&Aシリーズ 懲戒処分・解雇』（労務行政）がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

#### ■ 裁判例と掲載誌

##### ①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

##### ②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

##### ③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)