

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第316回 ロバート・ウォルターズ・ジャパン（コロナ禍で在宅勤務を希望した派遣社員の雇止め）事件

ロバート・ウォルターズ・ジャパン（コロナ禍で在宅勤務を希望した派遣社員の雇止め）事件（東京地裁 令3.9.28判決）

新型コロナウイルスへの感染を懸念して在宅勤務を求める派遣社員を派遣先会社に出勤させたり、雇止めにしたことは不法行為には当たらないとされた事例

掲載誌：労判1257号52ページ、労経速2470号22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

令和2年2月25日、Xは労働者派遣事業等を目的とする株式会社であるY社との間で有期労働契約（以下、本件労働契約）を締結した。その内容は概要、①雇用期間および派遣期間は同年3月2日から同月31日まで、②派遣先事業所はA社（以下、本件派遣先会社）、③業務内容は情報システム開発、④就業時間は午前9時から午後5時30分まで、というものであった。

令和2年2月下旬頃、XはY社の担当者Bに対し、通勤時に新型コロナウイルスに感染する不安より、時差出勤と、当面の間の在宅勤務を認めてもらえるよう、本件派遣先会社との調整を依頼した。

Bは、本件派遣先会社にはXに出勤を求める権利があること、少なくとも最初の数日間はオフィスに出勤してもらうことを求めている旨をXに伝えた。他方で、BはXの要望を受けて、本件派遣先会社のCマネージャーに対し、Xの在宅勤務や出勤時刻の繰り下げを検討するよう依頼した。これに対し、Cは、①同年3月2日のXの出勤時刻を1時間ずらして午前10時とすること、②その後でXと在宅勤務について話し合うこと、③まずはXに会って機材を渡したいと思っていること等を回答し、BはXに上記回答の内容を報告した。

令和2年3月2日、Xは本件派遣先会社にタクシーで出勤し、本件派遣先会社との間で同日以降も出勤時刻を午前10時とすることを確認した。Xは同月9日までは本件派遣先会社に出勤していたが、本件派遣先会社から在宅勤務の許可を得たことから、同月10日からは在宅勤務をするようになった。その在宅勤務中、Xは就業時間を3時間繰り上げて午前7時から午後3時30分としたところ、CはY社に対し、本件派遣先会社では就業時

間は厳密に午前9時から午後5時30分までとなっているので、Xにそのことを理解させてもらいたい旨を依頼し、令和2年3月16日、BはXにその旨を伝えた。

その後、CはBに、Xの在宅勤務を打ち切り出勤を求める旨の連絡をし、BはXに対し、その旨を伝達した。

その後、本件派遣先会社はY社に対し、Xの労働者派遣契約を更新しない旨を告げ、令和2年3月19日、Y社はXに上記告知内容を伝え、これに伴い本件労働契約を同月31日をもって期間満了により終了する旨を通知した（以下、本件雇止め）。

本件の主な争点は、㉞Xの在宅勤務実施に関するY社の健康配慮義務または安全配慮義務違反の有無、㉟本件雇止めの違法性の有無、㊱本件雇止め時のY社の説明義務違反の有無である。

2 判断

[1] 争点㉞について

令和2年3月初め頃は新型コロナウイルスの流行が始まっていたが、当時はまだ通勤によって感染する可能性があるのかや、危険性の程度が必ずしも明らかになっていないといえなかったことより、Y社や本件派遣先会社において、Xが通勤によって新型コロナウイルスに感染することを具体的に予見できたと認めることはできず、Y社が、本件派遣先会社に対し、Xを在宅勤務させるように求めるべき義務を負っていたと認めることはできない。また、Y社が本件派遣先会社にXの要望を伝えた結果、出勤時刻が繰り下げられたこと、XとCマネージャーとの協議の上でXの在宅勤務が令和2年3月10日から実現していること等に照らすと、Y社はXに対し当時の状況下において使用者として可能な十分な配慮をしていたというべきである。

[2] 争点㉟について

本件労働契約は本件雇止めまで一度も更新されたことがなかったこと、本件労働契約において更新を予定した条項が定められていなかったことに照らすと、本件雇止めの時点において、Xに雇用継続への合理的期待があったと認めることはできない。

Xは、Y社がXに半年で正社員になることができる会社があると説明して本件派遣先会社を紹介し、このようなY社の説明を信じて本件労働契約を締結したのであるから、Xには雇用継続への合理的な期待があったと主張するが、Y社の説明は、あくまでも本件派遣先会社における正社員登用の一般的な可能性を説明したものにすぎず、本件派遣先会社において正社員登用を約束したものであるにもかかわらず、本件派遣先会社への派遣が長期間続くことを保証したものであるとはいえない。

[3] 争点㊱について

Xは、Y社の半年で正社員になることができるとの説明を信じて本件労働契約を締結したことから、Y社が本件労働契約を打ち切る際には、その具体的根拠を示して説明すべき義務を負っていたと主張するが、Y社の説明については上述のとおりであり、Xの主張は前提を欠く。

3 実務上のポイント

昨今の新型コロナウイルスの感染拡大に鑑み、社会一般においてテレワークが広く定着したところであり、また、それは、コロナ禍対策として有用であるのみならず、労働者の多様な働き方にも資するものであ

るが、企業の業態、業務の都合によっては、従業員に事業所への出社を求める必要性、有用性が存することもまた事実である。休職からの復帰の事例であるが、企業としては、原則として、従業員からの在宅勤務の申し出に応じる義務はないとされており（日東電工事件 大阪高裁 令3.7.30判決 労判1253号84ページ）、企業が従業員からの在宅勤務申し出を拒むことが法的に問題となるのは、在宅勤務でなければかなりがいぜんの蓋然性をもって従業員の身体・生命の安全を損なうような場合であると考えられる。その点でいえば、わが国の新型コロナウイルス対策においては、厚生労働省の指針、ガイドライン等によっても、少なくとも現在までは、本件派遣先会社が実施したような就業時間の繰り下げ、事業所内でのコロナ対策（マスク着用、体温管理等）等の対策を講じた上で、事業所へ通勤し、事業所内で就業することも否定されていないところであり、企業としては、これらの措置を講じる前提で、事業所への勤務を命じることは法的には問題にならないと解される。

もっとも、今後のパンデミックの状況、ことに地域別による感染状況の程度によっては、そもそも外出自体に高度の危険性が生ずることもあり得る。いささか古い判例ではあるが、電電公社千代田丸上告事件（最高裁三小 昭43.12.24判決 労判74号48ページ）も、現場での就業自体に生命への特別な危険が認められる場合、労働者の出勤（現場への出勤）拒否が認められる旨を説示しているところである。ただ、上記事件の事例は、社会一般での危険性というよりは、会社業務で出勤が求められた特定の地域（海域）での危険性が問題となった事案であり、現在のコロナ禍のような危険性については、第一には、厚生労働省等の指針、ガイドラインをしっかりと確認し、それを可能な限り遵守する、という姿勢が現実的とも思われる。

【著者紹介】

岡芹健夫 おかぜり たけお 高井・岡芹法律事務所 所長弁護士

1991年早稲田大学法学部卒業。1994年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。2010年高井・岡芹法律事務所に改称、同所所長就任。第一東京弁護士会労働法制委員会委員、東京三弁護士会労働訴訟等協議会委員および経営法曹会議幹事等。主な著書に、『労働法実務 使用者側の実践知 [LAWYERS KNOWLEDGE]』（有斐閣）、『労働条件の不利益変更 適正な対応と実務』（労務行政）、『取締役の教科書 これだけは知っておきたい法律知識』（経団連出版）、『雇用と解雇の法律実務』（弘文堂）等。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://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、「〇〇地裁△△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)

判タ:『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)