
近年の重要裁判例からみる 異動・解雇・懲戒のポイント

平成23年10月13日

社会保険労務士法人 大野事務所

目次

1. 総論

- (1) 裁判例の果たす役割
- (2) 裁判例を活かすには
- (3) 裁判例を読む際のポイント

2. 重要裁判例の紹介

- (1) 異動における裁判例
- (2) 解雇における裁判例
- (3) 懲戒における裁判例

結びにかえて

1. 総論

1. 一(1)裁判例の果たす役割

◆ 法文の解釈基準を提供する機能

✚ 労働時間とは？

◆ 法規範を創設する機能

✚ 労働条件の不利益変更の法理

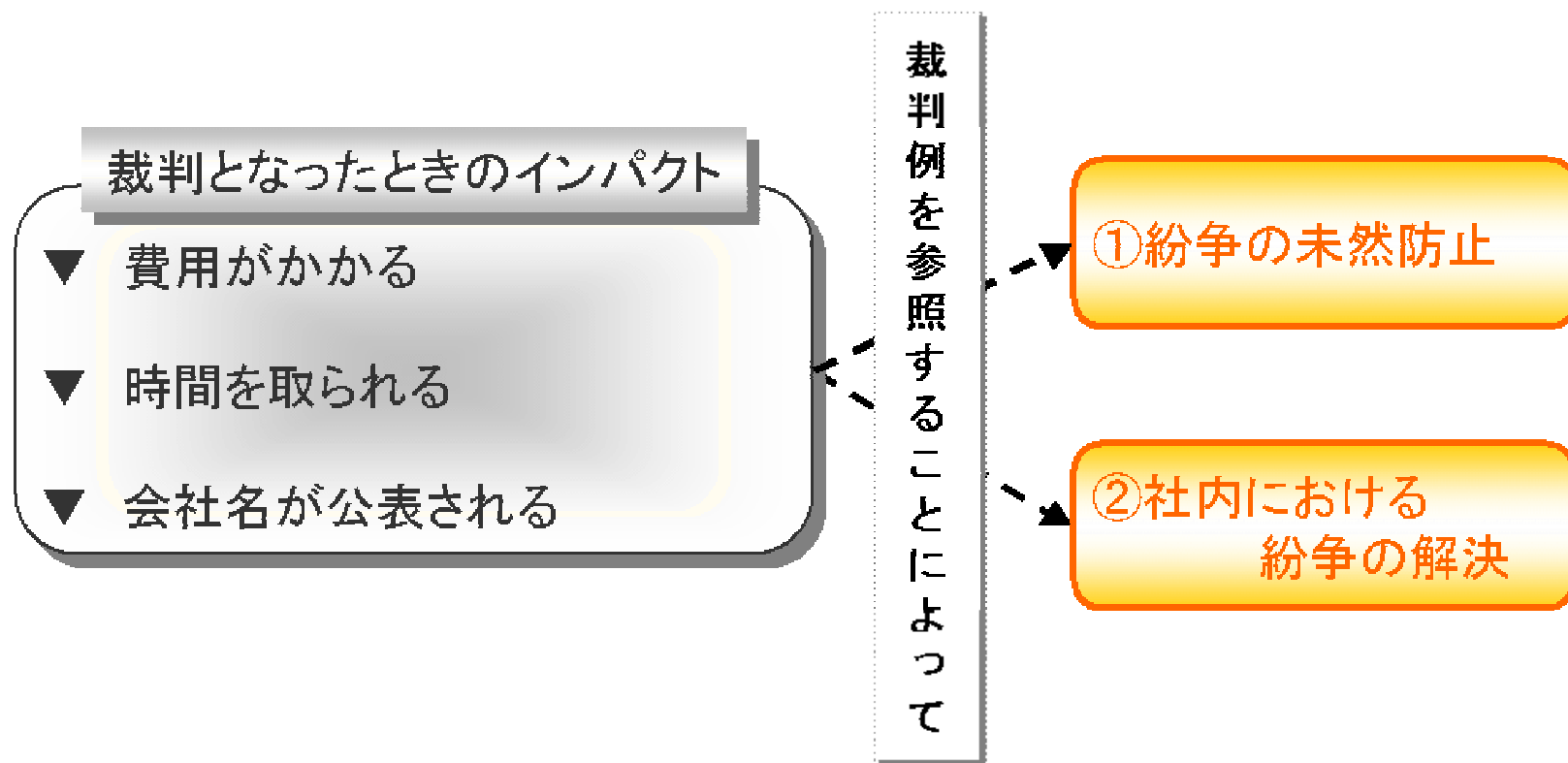
◆ 法律による規範を一定の範囲で修正する機能

✚ 解雇権濫用の法理

労働契約法により
一般化

1. ー(2) 裁判例を活かすには①

【裁判例を参照する目的】



1. ー(2) 裁判例を活かすには②

【裁判例の要点をフィードバックする】

裁判所の判断(定立された規範)の理解

① 紛争の未然防止

- ◆ 就業規則への明記
- ◆ マネジメントへの応用
: マネジメント層への周知

② 社内における紛争の解決

- ◆ 自社のケースへのあてはめ

裁判例と全く同一の
ケースはない

1. 一(3) 裁判例を読む際のポイント

★全文読むに越したことはないけれど・・・

◆ 問題となっている事実を把握すること。

✚ 時系列による事実の追跡

◆ 両者の主張を把握すること。

✚ 何が言いたいのか (確認・給付)

◆ 争点は何か把握すること。

✚ 何が問題となっているのか

判決の結論を導く上で
意味のある法的理由付け

2. 重要裁判例の紹介

2. ー(1)異動における裁判例①

【異動における一般的なポイント】

① 配置転換

- 不当目的の有無
- 地域限定契約の有無
- 受忍限度か否か

② 出向

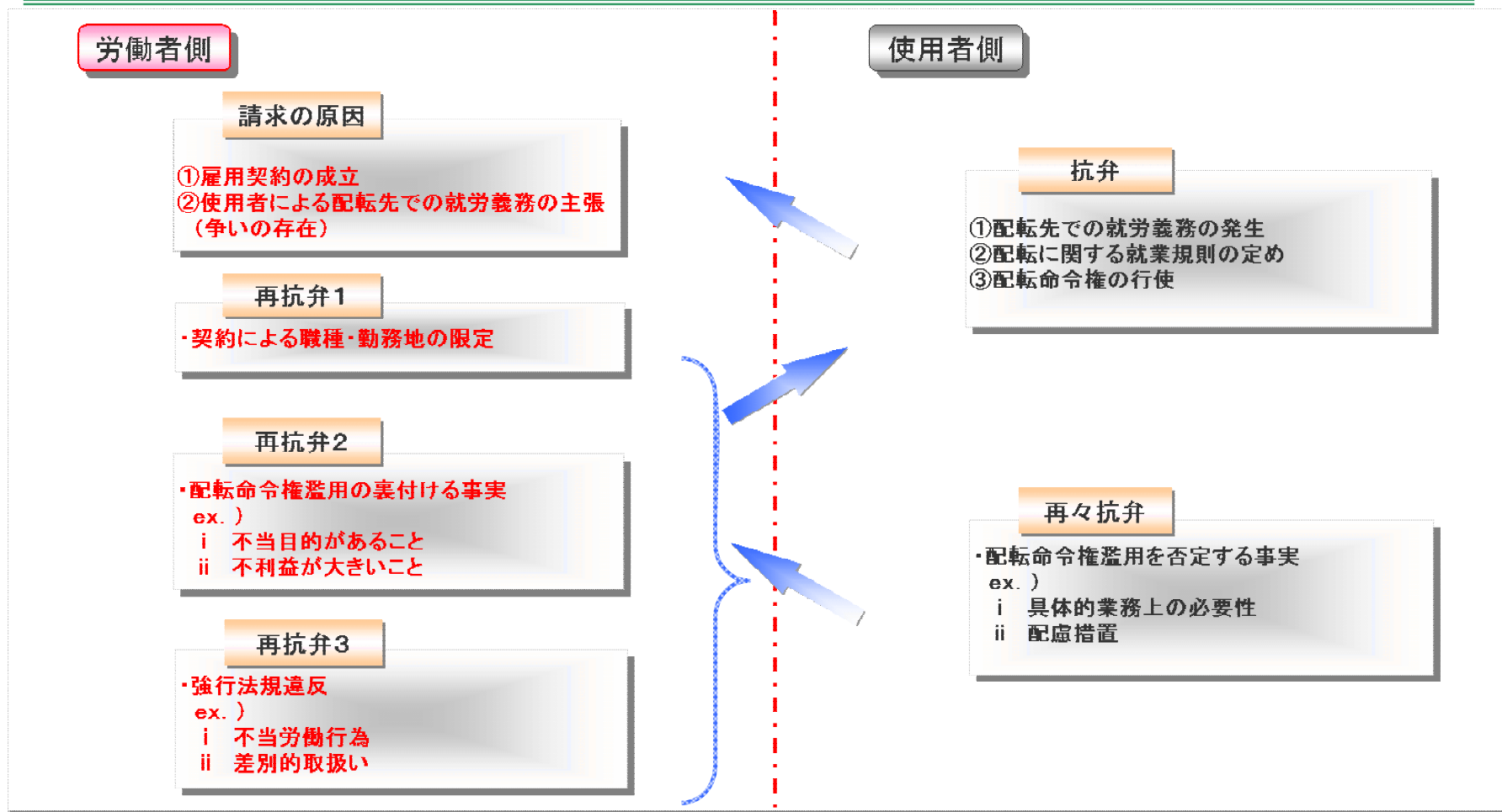
- 包括的同意の有無
- 労働条件の低下
- 雇用調整・定年再雇用の受け皿

③ 転籍

- 個別同意の有無
- 事業再編による変化（会社分割、事業譲渡）
- 雇用調整・定年再雇用の受け皿

2. ー(1)異動における裁判例②

ー異動における裁判の流れ：配置転換のケースー



2. 一(1)異動における裁判例③

一NTT東日本(首都圏配転)事件:事実の概要一

事実の推移	概 要	
	労働者側	会社側
平成13年4月		<p>Y₁においてグループ会社の経営構造を発表。県別子会社を設置しアウトソーシングを徹底することとした。Y₁の従業員は当該構造改革に際し、次の選択を行うこととされた。</p> <p>① <u>繰延型</u> 50歳到達時にY₁を退職し当該子会社に再雇用される。勤務地は限定される。</p> <p>② <u>一時金型</u> ①と同様(両者の相違は給与の低下に対する措置)</p> <p>③ <u>満了型</u> 60歳までY₁に残留するが、勤務地の限定はない。</p>
・・・その後	Xらは右記①～③の選択を行わなかった。	⇒Xらが <u>上記③を選択した</u> ものとみなした。
平成14年7月1日、 および8月1日		Xらに各地方から首都圏への配転命令。

結果、Xらは単身赴任、転居、遠距離通勤を余儀なくされることとなり、訴え提起

2. ー(1)異動における裁判例④

ーNTT東日本(首都圏配転)事件ー

【争点】

- ① 勤務地限定契約が締結されていたか。
- ② 配転命令権の濫用といえるか。
- ③ 不法行為といえるか。

【裁判所の判断】

本件構造改革に必要性・合理性があったとし、本件配転命令は有効と判断

- ◇ 争点①については、『満了型』を選択したとされたことにより、勤務地限定の労働契約が締結されたとはいえない、とした。
- ◇ 争点②については、次の認定により、配転命令権の濫用といえないものとした。
 - ◆ 業務上の必要が認められること
 - ◆ 不当な動機・目的があったとはいえないこと
 - ◆ 通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものとも認められないこと
- ◇ 争点③については、上記正当性が認められ、不法行為を構成しない、とした。

2. 一(1)異動における裁判例⑤

【その他の参考裁判例】

- 職種限定特約

『東京海上火災保険事件』・・・別紙資料P. 15参照

- 長期化が見込まれる出向

『新日本製鐵(日鐵運輸第2)事件』・・・別紙資料P. 16参照

- 定年再雇用の受け皿としての異動

『NTT東日本(継続雇用制度)事件』・・・別紙資料P. 17参照

2. ー(1)異動における裁判例⑥

【小括】

①紛争の未然防止

- ◆ 会社が異動を命じられる根拠の周知
- ◆ 異動が業務上必要といえるか

②社内における紛争の解決

- ◆ 業務上必要性の納得を得る努力
- ◆ 労働者の被る不利益性の考慮

2. 一(2)解雇における裁判例①

【解雇における一般的なポイント】

① 普通解雇

- 合理的な理由の有無
- 社会通念上相当か否か

② 整理解雇

- 整理解雇の4要件（4要素）

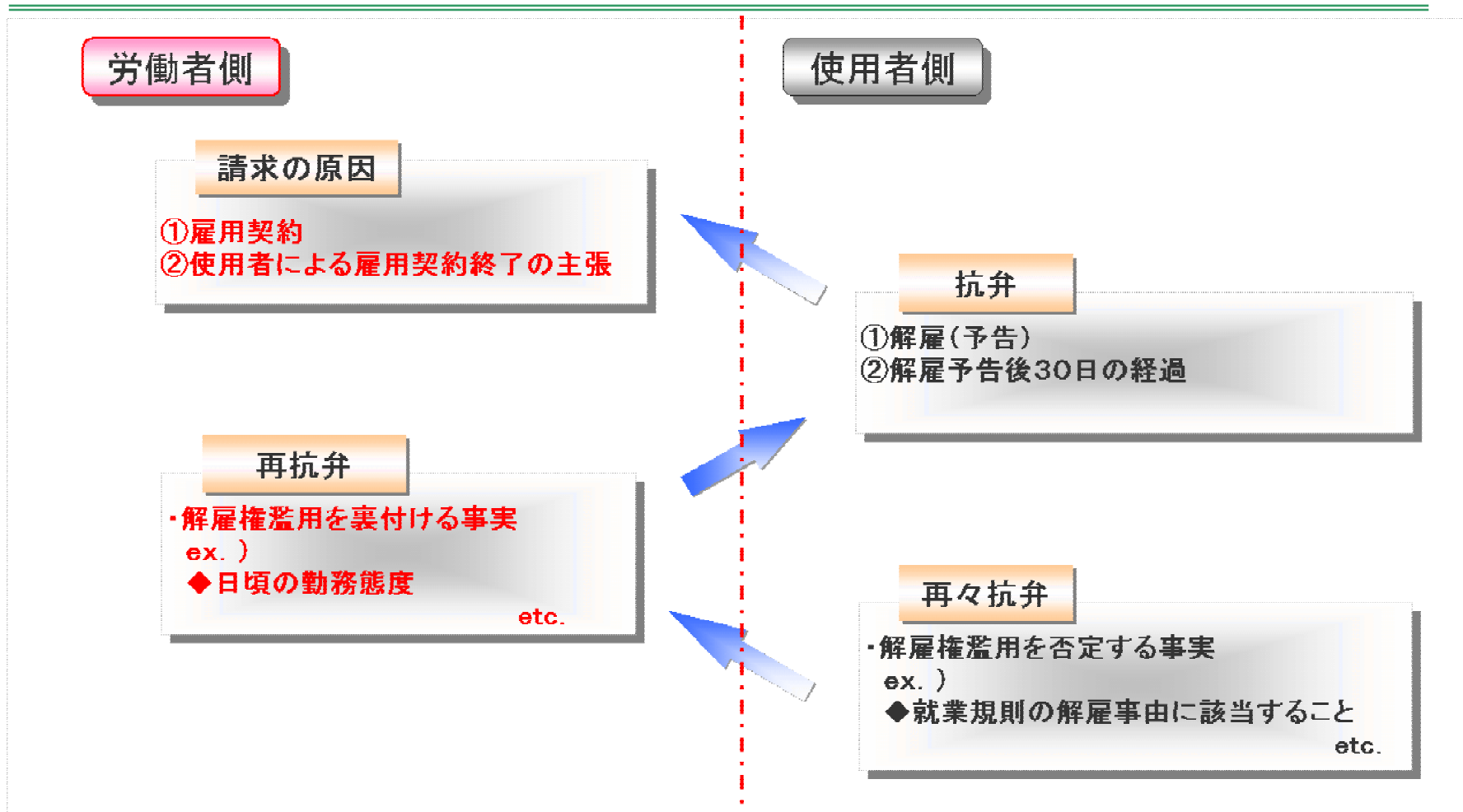
③ 有期契約労働者に対する解雇

- 「やむを得ないとき」

解雇権の濫用となるか

2. 一(2)解雇における裁判例②

一解雇における裁判の流れ：普通解雇のケース一



2. 一(2)解雇における裁判例③

一ナショナル・ウェストミンスター銀行(第3次仮処分)事件:事実の概要一

事実の推移	概 要	
	労働者側	会社側
平成9年3月		貿易金融事業の撤退を決定。
平成9年4月14日		Xに対し、金銭支給および再就職支援を付帯条件とする合意解約の申し入れ。
同	同申し入れを拒否。	
・・・その後	同提案を拒否	Xに対し経理部のクラークのポジションを提案。
平成9年9月1日		同月末付けでの普通解雇の意思表示

当該解雇処分の無効であるとして、地位保全及び賃金の仮払いを求めて仮処分を申し立て

就業規則の解雇事由には、『職場規律違反行為』、『適格性の欠如』等、労働者に落ち度があることを内容とするもののみしか定められていない

債権者(X)については上記列挙事由に該当する事実は存在しない

争いのない
事実

2. 一(2)解雇における裁判例④

一ナショナル・ウェストミンスター銀行(第3次仮処分)事件一

【争点】

- ① 本件普通(整理)解雇が解雇権の濫用となるか。
- ② 就業規則に基づかない普通解雇が有効といえるか。

【裁判所の判断 一②について一】

現行法制の建前＝解雇自由の原則が妥当

ただし、解雇権の濫用に当たる場合に限って解雇が無効。

- ◆ 就業規則所定の普通解雇事由が存在しなくても、客観的に合理的な理由があって解雇権の濫用にわたらない限り雇用契約を終了させることができる。
- ◆ 就業規則に普通解雇事由を就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、限定列举の趣旨であることが明らかな特段の事情がある場合を除き、例示列举の趣旨。

2. 一(2)解雇における裁判例⑤

一ナショナル・ウェストミンスター銀行(第3次仮処分)事件:裁判例比較一

ナショナル・ウエストミンスター銀行(第三次仮処分)事件 (東京地決 平成 12.1.21 労判 782-23)

普通解雇については解雇自由の原則が該当し、ただ、解雇権濫用にあつたと認められる場合に限って解雇が無効になるというものであるから、使用者は、就業規則所定の普通解雇事由に該当する事実が存在しなくても、客観的に合理的な理由があつて解雇権の濫用にわたらない限り雇用契約を終了させることができる理である。そうであれば、使用者が、就業規則に普通解雇事由を列挙した場合であっても、限定列挙の趣旨が明らかな特段の事情がある場合を除き、例示列挙の趣旨と解するのが相当である。

寿建築研究所事件

(東京高判 昭 53.6.20 労判 309-50)

Yの就業規則 30 条が解雇理由として、「1 精神若しくは身体に障害があるとき、又は傷病のため勤務に堪えないとき。2 業務に誠意なく技能不良なるもの。3 会社の命令に反し、業務遂行上支障を生ずる行為をしたとき。」と規定していることに徴すれば、Yは、右の就業規則を制定することによって自ら解雇権の行使を就業規則所定の理由がある場合にのみ限定したのであり、したがって、そのいずれの場合にも該当しないことを理由としてなされた解雇は、たとえ民法 627 条所定の解雇事由が存する場合においても、無効であると解すべきである。



例 示 列 挙



限 定 列 挙

2. 一(2)解雇における裁判例⑥

【その他の参考裁判例】

- 能力不足・協調性欠如に関する裁判例
・・・別紙資料P. 32参照
- 内定取消
『宣伝会議事件』・・・別紙資料P. 33参照
- 定年再雇用拒否
『東京大学出版会事件』・・・別紙資料P. 34参照
- 契約期間途中の解約(派遣)
『アウトソーシング事件』・・・別紙資料P. 35参照

2. 一(2)解雇における裁判例⑦

【小括】

①紛争の未然防止

- ◆ 解雇事由の明確化
- ◆ バスケット・クローズ（包括条項）の定め

②社内における紛争の解決

- ◆ ドキュメントの蓄積
- ◆ 解雇なのか退職勧奨（合意解約）なのか

cf.付加金

2. 一(3)懲戒における裁判例①

【懲戒における一般的なポイント】

① 懲戒事由該当性

- 明確性の原則
- 懲戒解雇事由における限定列挙

② 適正手続(デュー・プロセス)

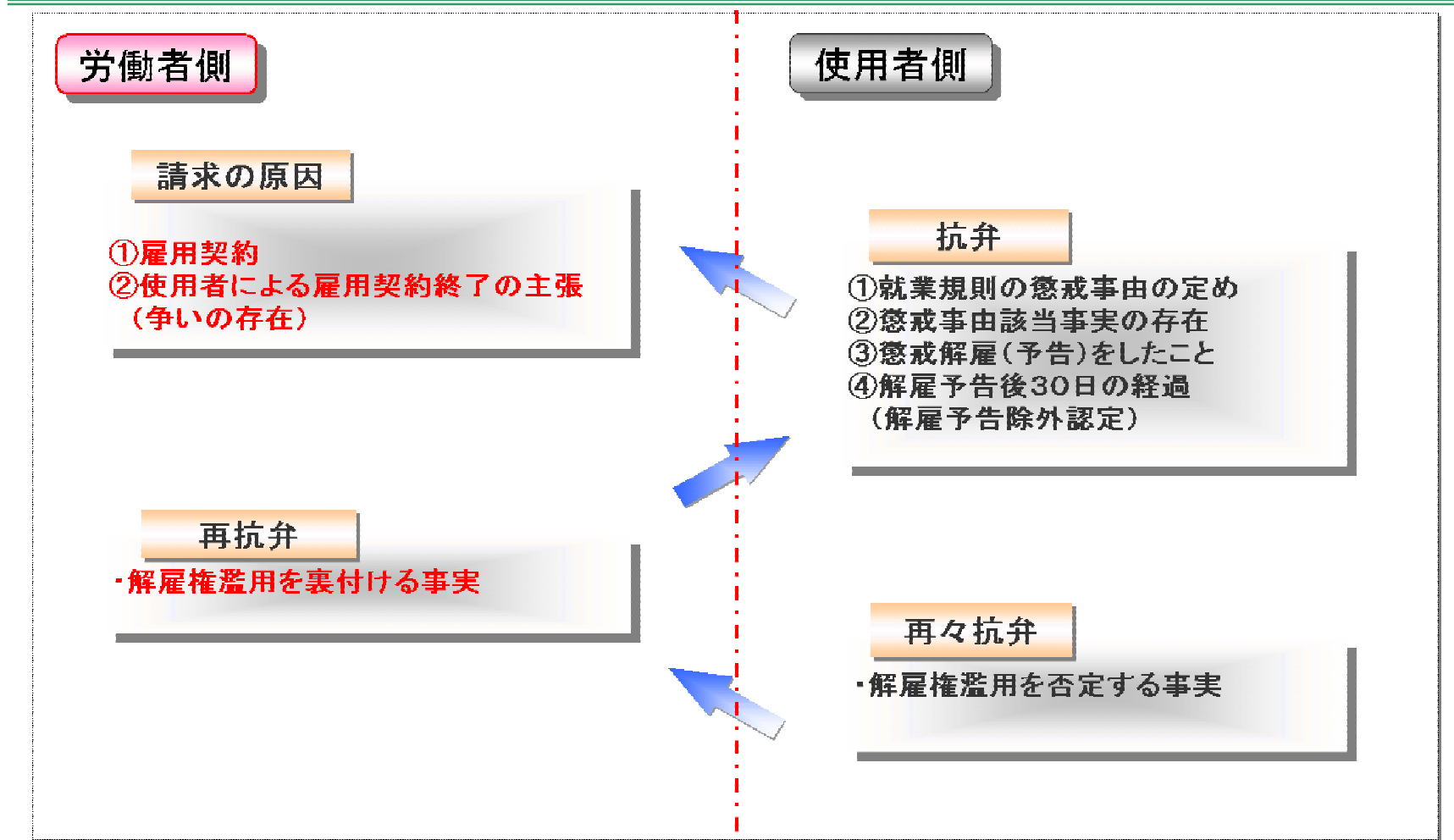
- 事由と処罰の均衡
- 弁明の機会の付与

③ 懲戒解雇における退職金不支給との関係

- 今までの功労を帳消しにするほど悪質か

2. 一(3)懲戒における裁判例②

一懲戒における裁判の流れ：懲戒解雇のケース一



2. 一(3)懲戒における裁判例③

一ネスレ日本(懲戒解雇)事件:事実の概要一

事実の推移	概 要	
	労働者側	会社側
平成13年4月	X ₁ は、欠勤を年次有給休暇に振り替えるよう要求。	上司のT課長代理は振替を拒否。 賃金カットを行った。
平成5年10月25日 平成5年10月26日 平成6年2月10日	X ₁ 、X ₂ らは組合の抗議行動の過程でTに暴行。	
		Tは捻挫、挫傷等の傷害を負い、警察署・地検に告訴
平成11年12月18日	検察による不起訴処分確定	
・・・その後		Xらの処分を検討
平成12年4月17日		諭旨退職処分発令
平成12年4月26日	X ₁ 、X ₂ は退職願を提出せず	⇒懲戒解雇処分

当該懲戒解雇処分の無効を求め、訴え提起

2. 一(3)懲戒における裁判例④

一ネスレ日本(懲戒解雇)事件一

【争点】

- ・ 本件各事件から7年以上経過した後になされた懲戒処分が有効といえるか。

【下級審の判断】

一審の判断	高裁の判断
<ul style="list-style-type: none">✚ 本件処分までに極めて長い年月を経ており、その経緯に不自然不合理な点がある。✚ 「暴行」に関する事実関係、その他の理由についても本件処分を合理的かつ相当とするに足る事実が認めがたい	<ul style="list-style-type: none">✚ X_1、X_2の行為は懲戒解雇事由である「会社内において、暴行脅迫、換金その他これに類する行為を行ったとき」に該当。✚ 本件処分までには相当期間が経過しているが、捜査機関の結果を待っていたもので、いたずらに処分を放置していたわけではない。
⇒ 懲戒処分は無効	⇒ 懲戒処分は有効

2. 一(3)懲戒における裁判例⑤

一ネスレ日本(懲戒解雇)事件一

【最高裁判所の判断】

使用者の懲戒権の行使＝企業秩序維持の観点から労働契約関係に基づく使用者の権能

- ◆ 就業規則所定の懲戒事由に該当する事実が存在する場合であっても、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、権利の濫用として無効になる。

本件各事件から7年以上経過した後に行われた本件諭旨退職処分は、原審が事実を確定していない本件各事件以外の懲戒解雇事由について被上告人が主張する通りの事実が存在すると仮定しても、処分時点において企業秩序維持の観点からそのような重い懲戒処分を必要とする客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、社会通念上相当なものとして是認することはできない。

2. 一(3)懲戒における裁判例⑥

【その他の参考裁判例】

- 懲戒解雇以外の処分に関する裁判例
・・・別紙資料P. 51参照

- 私生活上の非違行為に関する裁判例
・・・別紙資料P. 53参照

- 懲戒処分の公表
『エスエイピー・ジャパン事件』・・・別紙資料P. 54参照

- 懲戒解雇における退職金との関係
『小田急電鉄(退職金)事件』・・・別紙資料P. 55参照

2. 一(3)懲戒における裁判例⑦

【小括】

①紛争の未然防止

- ◆ 牽制機能としての懲戒事由の明示
- ◆ 懲戒手続きの明確化、処分決定の組織的運用

②社内における紛争の解決

- ◆ 懲戒解雇とそれ以外の処分の目的の確認
- ◆ 懲戒解雇なのか諭旨退職なのか普通解雇なのか

結びにかえて

結びにかえて

総論

- ◆ 裁判例の参照目的は、紛争防止・紛争解決に資するためである。

重要裁判例の紹介

- ◆ 人事権の行使といっても、その正当性が担保されている必要がある。
- ◆ したがって、その根拠を就業規則等に明示し、周知する必要がある。
- ◆ 不意打ちとなるような対応は、トラブルに繋がるおそれがある。
- ◆ したがって、日頃からのコミュニケーションを濃密にしておくことが、労務管理上のキーとなる。

ご清聴ありがとうございました。

参考文献

- 労働事件審理ノート
(山口幸雄、三代川三千代、難波孝一、著:判例タイムズ社、刊)
- 労働判例
(産労総合研究所、刊)
- 社団法人 全国労働基準関係団体連合会HP
【URL】
<http://www.zenkiren.com/jinji/top.html>

近年の重要裁判例からみる

異動・解雇・懲戒のポイント

【資料編】

(1) 異動に関する参考裁判例

- ・ NTT東日本（首都圏配転）事件 . . . (省略)
- ・ 東京海上火災保険事件 . . . P. 15
- ・ 新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件 . . . P. 16
- ・ NTT東日本（継続雇用制度）事件 . . . P. 17

(2) 解雇に関する参考裁判例

- ・ ナショナル・ウエストミンスター（第3次仮処分）事件 . . . (省略)
- ・ 能力不足・協調性欠如に関する裁判例 . . . P. 32
- ・ 宣伝会議事件 . . . P. 33
- ・ 東京大学出版会事件 . . . P. 34
- ・ アウトソーシング事件 . . . P. 35

(3) 懲戒に関する参考裁判例

- ・ ネスレ日本（懲戒解雇）事件 . . . (省略)
- ・ 懲戒解雇以外の処分に関する裁判例 . . . P. 51
- ・ 立川バス事件 . . . P. 52
- ・ 私生活上の非違行為に関する裁判例 . . . P. 53
- ・ エスエイピー・ジャパン事件 . . . P. 54
- ・ 小田急電鉄（退職金）事件 . . . P. 55

平成23年10月13日
社会保険労務士法人 大野事務所

(1) 異動に関する参考裁判例

参考裁判例：『東京海上日動火災保険事件』（東京地判、H19.3.26 労判 941-33）

事案概要：契約係社員（「RA」）である外勤の従業員（X）らに対し、会社が〔1〕RA制度を廃止し、〔2〕代理店開業を前提に退職の募集を行い、〔3〕継続雇用を希望する者に対しては職種を変更する、とする方針を文書で提案・通知したのに対し、Xらが、右提案・通知は既存の労働契約に違反し、かつ不合理な不利益変更で無効であると主張して、RAの地位にあることの確認を求めた事案。

判決理由： RAの業務内容、勤務形態及び給与体系には、他の内勤職員とは異なる職種としての特殊性及び独自性が存在し、そのため被告は、RAという職種及び勤務地を限定して労働者を募集し、それに応じた者と契約係特別社員としての労働契約を締結し、正社員への登用に当たっても、職種及び勤務地の限定の合意は、正社員としての労働契約に黙示的に引き継がれたものと見ることができる。それゆえ、被告と原告らRAとの間の労働契約は、原告らの職務をRAとしての職務に限定する合意を伴うものと認めるのが相当である。〔中略〕

三（RA制度を廃止して原告らを他職種へ配転することの正当性の有無）について

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないというべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみても、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのような場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。〔中略〕

ク まとめ

被告がRA制度を廃止して原告らを他職種へ配転することに、経営政策上、首肯しうる高度の合理的な必要性があること及び他職種の業務内容は不適當でないことが認められる。しかし、他方で、RA制度の廃止により原告らの被る不利益は、原告甲野太郎を含む原告らの生活面においては職種限定の労働契約を締結した重要な要素である転勤のないことについて保障がなく、原告甲野太郎を除く原告らの生活の基礎となる収入の将来的な不安定性が予想され、とりわけ職種変更後二年目以降は、月例給与分が保障されるのみで賞与相当分につき大幅な減収となることが見込まれる。そうだとすると、被告が原告らに提示した新たな労働条件の内容をもってしては、RA制度を廃止して原告らの職種を変更することにつき正当性があるとの立証が未だされていないとはいえない現状にある。

以上によれば、原告らと被告との間で職種を限定する合意が認められ、原告らが他職種に転進することに同意をしていない本件にあっては、現時点で職種変更につき正当性が認められるような特段の事情が立証されていない以上、被告の主張は理由がないということになる。

参考裁判例：『新日本製鐵（日鐵運輸第2）事件』（最二小判、H15.4.18 労判 847-14）

事案概要 : A社とB社との合併により設立された株式会社Yの従業員X1及びX2が、Yでは鉄鋼業界の構造不況の下において経営の合理化等を図る必要があったところ、Xらの従事業務が会社Cへ委託されるのに伴い、委託業務の円滑な遂行等を目的としてCへの出向を命じられ、その後も厳しい経営環境が続いていたこともあって、3年ごとに右出向命令が3回延長されたことから、Yに対し右出向命令が無効であるとして無効確認を求めたケースの上告審。

判決理由 : 適法に確定した事実関係等によれば、(1) 本件各出向命令は、Cに業務委託することに伴い、委託される業務に従事していた上告人らにいわゆる在籍出向を命ずるものであること、(2) 上告人らの入社時及び本件各出向命令発令時の被上告人の就業規則には、「会社は従業員に対し業務上の必要によって社外勤務をさせることがある。」という規定があること、(3) 上告人らに適用される労働協約にも社外勤務条項として同旨の規定があり、労働協約である社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていること、という事情がある。

以上のような事情の下、被上告人は、上告人らに対し、その個別的同意なしに、被上告人の従業員としての地位を維持しながら出向先であるC社においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件各出向命令を発令することができるというべきである。

本件各出向命令は、業務委託に伴う要員措置として行われ、当初から出向期間の長期化が予想されたものであるが、上記社外勤務協定は、業務委託に伴う長期化が予想される在籍出向があり得ることを前提として締結されているものであるし、在籍出向といわゆる転籍との本質的な相違は、出向元との労働契約関係が存続しているか否かという点にあるのであるから、出向元との労働契約関係の存続自体が形がい化しているとはいえない本件の場合に、出向期間の長期化をもって直ちに転籍と同視することはできず、これを前提として個別的同意を要する旨をいう論旨は、採用することができない。〔中略〕

原審の適法に確定した事実関係等によれば、被上告人が構内輸送業務のうち鉄道輸送部門の一定の業務をC社に委託することとした経営判断が合理性を欠くものとはいえず、これに伴い、委託される業務に従事していた被上告人の従業員につき出向措置を講ずる必要があったということができ、出向措置の対象となる者の人選基準には合理性があり、具体的な人選についてもその不当性をうかがわせるような事情はない。また、本件各出向命令によって上告人らの労務提供先は変わるものの、その従事する業務内容や勤務場所には何らの変更はなく、上記社外勤務協定による出向中の社員の地位、賃金、退職金、各種の出向手当、昇格・昇給等の査定その他処遇等に関する規定等を勘案すれば、上告人らとその生活関係、労働条件等において著しい不利益を受けるものとはいえない。そして、本件各出向命令の発令に至る手続に不相当な点があるともいえない。これらの事情にかんがみれば、本件各出向命令が権利の濫用に当たるとはできない。

また、上記事実関係等によれば、本件各出向延長措置がされた時点においても、鉄道輸送部門における業務委託を継続した被上告人の経営判断は合理性を欠くものではなく、既に委託された業務に従事している上告人らを対象として本件各出向延長措置を講ずることにも合理性があり、これにより上告人らが著しい不利益を受けるものとはいえないことなどからすれば、本件各出向延長措置も権利の濫用に当たるとはできない。

[参考裁判例：『NTT東日本（継続雇用制度）事件』（東京高判、H22.12.22 労判 0000-00）](#)

事案概要： Yは、平成13年4月以降、構造改革の一環として地域密着型の業務等を目的とする複数の「グループ会社」を設立し、Y業務の相当部分を業務委託することとした。

Yは、平成15年3月31日までに満51歳以上になる従業員に次のいずれかの雇用形態を選択させることとした。〔中略：前掲事件と同様の制度〕。

Yは、平成15年1月、第1回目の選択において満了型の選択を行った者を対象に、2回目の選択を実施したが、Xらは満了型を選択するか、選択したものとみなされた。さらに、Yは3回目の選択を実施したが、Xらの姿勢は同様であったことから、Xらは、平成20年3月31日までにYを定年退職したものとされたため、Xらは、60歳定年制を定め、定年後の継続雇用制度を定めていないYの就業規則は「高年齢者雇用安定法」9条1項に違反して無効であるとして提訴した事案の控訴審。

判決理由： 法9条1項2号の継続雇用制度は、年金支給開始年齢である65歳までの安定した雇用機会の確保という同法の目的に反しない限り、各事業主で、その実情に応じ、同一事業主による継続雇用に限らず、同一企業グループ内における継続雇用を図ることを含む多様、柔軟な措置を講じることを許容していると解される。

また、賃金、労働時間等の労働条件についても、労働者の希望及び事業主の実情等を踏まえ、各企業の実情に応じた労使の工夫による多様で柔軟な形態を許容するものと解される。

Xらが、再雇用される予定のグループ会社は、Yの完全子会社であるか、またはYが40～49%の株式を所有し、Yとの間に資本的な密接性が認められること、グループ会社の就業規則の中で除外事由に該当しない限り、原則65歳まで再雇用する旨が明記され実際にもそのようにされてきたこと、グループ会社入社後の賃金や勤務地等の労働条件も当該地域での生活に配慮していることが認められる。

そうすると、本件制度は、Yの同一企業グループ内においてY社の雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保する制度と評価できる。〔中略〕

Xらは、60歳以上の同一企業における雇用継続は公序であり、本件制度は、公序に反するから無効である旨主張する。

法9条第1項2号が予定する継続雇用制度は、事業主の実情を踏まえた多様で柔軟な雇用形態が想定されており、経済状態や労働能力、意欲等が異なる多様な高年齢労働者を本人が希望すれば何らの制限なくしてすべて雇用する措置を講じさせることは、高年齢者の安定した雇用基盤をかえって危うくする可能性があり、若年労働者の雇用の面からも問題を生じさせるおそれがある。

そして、60歳以上の雇用継続が我が国において既に一般化していることを認めるに足る証拠もないから、これを公序ということはできず、他にこれを認めるに足る証拠や事情はない。〔中略〕

本件制度が、法9条1項に違反し、又は公序に反し無効であり、Y社の就業規則が定める60歳定年制が無効となるとはいえないから、Xらは、いずれも定年退職し、Y社の従業員たる地位を失ったことになる。

(2) 解雇に関する参考裁判例

◆ 能力不足による解雇に関する裁判例

事件名	裁判所	年月日	概要	解雇の有効性	出典
1 三井リース事件	東京地決	H6.11.10	労働者の能力や適格性に重大な問題があり、使用者が教育訓練や配置転換等による解雇回避の努力をしてもなお雇用の維持が困難であるとされた事案	棄却(有効)	労経速1550-23
2 セガ・エンタープライゼス事件	東京地決	H11.10.15	平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならず、更に体系的な教育、指導を実施することでその労働能力を向上する余地もあったといえることとされた事案	認容(無効)	労判770-34
3 ヒロセ電機事件	東京地判	H14.10.22	即戦力として採用されたが、上司への誹謗、業務命令違反、基本的、専門的知識、能力の欠如、職場規律違反等を理由になされた解雇が、期待された能力が発揮されず、改善の見込みもないと判断された事案	棄却(有効)	労判838-15
4 森下仁丹事件	大阪地判	H14.3.22	低査定は不当といえないとしつつ、業績不振の原因としては会社自体の業績不振や同人の配置のあり方等の事情も指摘できること、同人が過去に担当した業務の中には問題なく遂行できるものもあったこと、低査定者に対する処遇としては降格もあり得たこと等を理由として解雇事由の相当性が否定された事案。	認容(無効)	労判832-76
5 日本オリーブ(解雇仮処分)事件	名古屋地決	H15.2.5	使用者による売上目標の設定に十分な具体性がないこと等を理由に、労働者に解雇事由に相当する著しい成績不良があったとはいえないとされた事案	認容(無効)	労判848-43

◆ 協調性欠如による解雇に関する裁判例

事件名	裁判所	年月日	概要	解雇の有効性	出典
1 大和倉庫事件	大阪地決	H4.9.8	性格的欠点が業務遂行に著しい支障をきたし、また欠点を矯正することができず、従業員間の人間関係が修復不可能であるため、解雇が真に止むを得ないものとまで言うには尚早といべきとされた事案	認容(無効)	労判619-61
2 古川製作所事件	東京地決	H9.6.9	役職につけないというならそれだけの仕事しかできないなどと主張して、期待されている職責を積極的に果たそうとせず、勤務状況が劣るようになり、また、独断的な行動が多く協調性に欠けていて、勤務態度を改めようとする者への解雇が有効とされた事案	棄却(有効)	労判720-61
3 シンワ事件	東京地判	H10.3.3	労働者の行状の数々は、その一つ一つを個別に取り上げる限り必ずしも重大な不都合とはいえないものの、これを全体として見た場合、組織として活動している会社にとって決して看過することのできない事柄であるとされた事案	棄却(有効)	労経速1666-23

参考裁判例： 『宣伝会議事件』 （東京地判、H17.1.28 労判 890-5）

事案概要： Xは、博士課程に在籍する大学院生であったが、年度末までに博士論文審査を終えることを条件として、Y会社に新卒採用されることとなり、6月に内定通知書の交付を受けるとともに、入社承諾書と誓約書を差し入れた。その際、試用期間が3ヶ月であることと、10月から2週間に1回、多少の課題が出される2、3時間程度の研修に参加しなければならないこと等の説明を受け、研究に支障はないと判断して同意した。その後、2回の内定者懇親会と4回の上社前研修に出席したが、Yからの課題のため約1週間毎日2、3時間ずつを割くこととなり、研究との両立に困難をきたし指導教授に相談したところ、Yより研修参加が免除された旨が伝えられたため、Yに連絡することなく5回目以降の上社前研修に参加しなかった。直前研修前の2月末にXが連絡したところ、Yより、博士号に係る条件は採用条件から外したとして研修参加を求められ参加したが、研修が遅れているとして、試用期間を延長するか博士号取得後に中途採用試験を受け直すか選択するよう求められた。Xが選択を拒否したところ、Yから採用辞退したとの認識が示されたため、内定を違法に取り消されたとして、債務不履行に基づき、逸失利益、慰謝料及び弁護士費用の賠償を請求した事案。

判決理由： 本件内定が始期付解約権留保付労働契約であることは当事者間に争いが無い。〔中略〕

効力始期付の内定では、使用者が、内定者に対して、本来は入社後に業務として行われるべき入社日前の研修等を業務命令として命ずる根拠はないというべきであり、効力始期付の内定における入社日前の研修等は、飽くまで使用者からの要請に対する内定者の任意の同意に基づいて実施されるものといわざるを得ない。また、使用者は、内定者の生活の本拠が、
学生生活等労働関係以外の場所に存している以上、これを尊重し、本来入社以後に行われるべき研修等によって学業等を阻害してはならないというべきであり、入社日前の研修等について同意しなかった内定者に対して、内定取消しはもちろん、不利益な取扱いをすることは許されず、また、一旦参加に同意した内定者が、学業への支障などといった合理的な理由に基づき、入社日前の研修等への参加をとりやめる旨申し出たときは、これを免除すべき信義則上の義務を負っていると解するのが相当である。〔中略〕

被告は債務不履行に基づき、本件内定取消と相当因果関係がある原告の損害を賠償すべき義務を負い、相当因果関係がある逸失利益は同年4月分の賃金額と解される。

参考裁判例： 『東京大学出版会事件』 （東京地判、H22.8.26 労判 1013-15）

事案概要： Xは、昭和48年にYとの間で雇用契約を締結し、平成21年3月31日にY法人を定年退職した者であり、在職中、一貫して編集局に所属し、社会科学・人文科学の分野の学術書・教科書または教養書の編集に携わっており、Xが、定年後の再雇用を希望する旨の意思表示をしたところ、Yは拒否したため、Xは、本件再雇用拒否の意思表示は正当な理由を欠き無効であるから、平成21年4月1日付で再雇用契約が締結されていると主張して、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て訴えを提起した事案。

判決理由： 再雇用就業規則第3条は、定年退職者の再雇用の条件として、（1）健康状態が良好で、8条（勤務日、勤務時間）に定める勤務が可能な者、（2）再雇用者として通常勤務ができる意欲と能力がある者を再雇用すると規定している。〔中略〕

高年齢者雇用安定法の趣旨、再雇用就業規則制定の経過及びその運用状況等にかんがみれば、同規則3条所定の要件を満たす定年退職者が再雇用を希望したにもかかわらず、再雇用拒否の意思表示をするのは、解雇権濫用法理の類推適用によって無効となるというべきである。〔中略〕

定年退職者が再雇用されるための条件としての「能力」とは、職務を遂行する上で備えるべき身体的・技術的能力を意味するものと解するのが相当であるが、身体的・技術的能力を計るに当たって、協調性や規律性等の情意（勤務態度）についてもその要素として考慮しなければならぬ場合もあるものと解される。

具体的には、身体的・技術的能力を減殺する程度の協調性又は規律性の欠如等が認められるか否か検討すべきである。〔中略〕

Xは、Yの方針に不満を表明し、編集作業を中止して原稿を抱え込み、原稿引渡しの業務命令にも従わなかったため、懲戒処分を服した経緯が認められること、席の移動の依頼に応じず、これを甲の協調性又は規律性の欠如の現れの一つと評価することも可能であるが、Yも、長期間にわたって問題を放置したことが認められる。〔中略〕

当該事実をもって、甲には職務上備えるべき身体的・技術的能力を減殺するほどの協調性又は規律性の欠如等は認められず、再雇用就業規則3条（2）所定の「能力」がないと認めることはできない。

本件再雇用拒否は、何らの客観的・合理的理由もなくされたものであり、解雇権濫用法理の趣旨に照らして無効である。

参考裁判例： 『アウトソーシング事件』 （津地判、H22.11.5 労判 1016-5）

事案概要： Yは訴外S社から不況により業務が縮小される中で人員過剰となったとの理由で、派遣契約解除の申し入れを受けた。そこで、YはXを含むS社に派遣している派遣社員17名に対し、他の派遣先を当てることができず解雇することとし、年次有給休暇の消化や買取を認め、失業給付等が受給しやすくなるように会社都合退職扱いの退職を勧めるなどした。その結果、Xを除く16名は合意退職したが、Xはこれに応じず、Yとの雇用契約期間中にもかかわらず、Yにより解雇されたため、解雇無効と未払い賃金等の支払を求めた事案。

判決理由： 登録型派遣労働契約の場合であっても、事業者間の派遣契約と、派遣労働者と派遣元と都の間の労働契約である派遣労働契約は別個の契約であり、派遣労働者と派遣元との間の派遣労働契約も労働契約の一形態であるから、その労働条件は、労働契約の内容によって定まることは明らかであり、解雇の場合も同様であるといえる。

そうすると、登録型派遣労働契約であって、派遣契約が期間内に終了した場合であっても、「やむを得ない事由」がある場合に限り、期間内の解雇が認められることは当然であり、派遣労働契約は労働法規によって規律されるものであること、労働者派遣等その他の法令に登録型派遣労働契約における契約終了事由について特別の定めがないこと、労働者の意志に基づかない労働契約の終了、すなわち解雇は、労働者に対して不利益をもたらすものであることに照らせば、登録型派遣労働契約の解雇についても、一般の労働契約の場合と異なるものではなく、当該労働者に関する派遣契約の終了が当然に派遣労働契約の終了事由となると解するべきではない。〔中略〕

期間内の解雇は、上記のとおり、「やむを得ない事由」（労働契約法17条1項、民法628条）のある場合に限って許されるところ、それは、期間の定めのない労働契約の解雇が権利の濫用として無効となる要件である「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」（労働契約法16条）よりも厳格に解されるべきであるから、期間の定めのない労働契約における解雇権濫用の法理の一形態である整理解雇の要件をそのまま当てはめるのは妥当でない。〔中略〕

仮に原告が本件雇用契約上の期間満了まで派遣労働契約に従事していたとすれば、期間満了までに合計50万2975円の賃金の支給が受けられたものと認められ、原告は上記期間労務の提供をしていないとしても、前期1のとおり、解雇は無効であり、原告が債務を履行できないことについて被告に帰責性があるといえるから、被告は、原告に対し、民法536条2項及び本件雇用契約に基づき、上記賃金額を支払う義務がある。

(3) 懲戒に関する参考裁判例

◆ 懲戒解雇以外の処分に関する裁判例

	事件名	裁判所	年月日	争点	処分	処分の有効性	組合の有無	出典
1	神谷商事事件	東京地判	H2.4.24	早番勤務から遅番勤務への変更命令の拒否を理由とする処分の有効性が争われた事案	降格	認容(無効)	有	労判562-30
2	立川バス事件	東京高判	H2.7.19	経歴詐称に対してなされた処分の有効性が争われた事案	譴責	認容(無効)	有	労判580-29
3	三菱自動車工業事件	名古屋地判	H6.12.9	上司に対する暴行を理由とする処分の有効性が争われた事案	減給	棄却(有効)	有	労経速1550-3
4	時事通信社事件	東京高判	H7.11.16	労働者の長期かつ連続の年休指定に対して時季変更権を行使し、無断欠勤として行われた処分に対する有効性が争われた事案	譴責	棄却(有効)	有	労判686-38
5	首都高速道路公団事件	東京地判	H9.5.22	定年退職前に、被告が実施することになっていた川崎縦貫道路建設工事につき批判的な新聞投書を行い、それにより会社の名誉が著しく毀損されたとしてなされた処分の有効性が争われた事案	停職(3ヶ月)	棄却(有効)	無	労判718-17
6	京王帝都電鉄事件	東京地 八王子支判	H9.10.16	高速バス運転手が、高速道路上でバイクに対して事故発生の危険性の高い幅寄せ等の走行を行ったこと等を理由としてなされた処分の有効性が争われた事案	停職(1日)	却下(有効)	有	労判727-41
7	東急バス事件	東京地判	H10.10.29	服装規定に違反して脱帽乗務をした乗合バス運転手に対する処分の有効性が争われた事案	譴責	棄却(有効)	有	労判754-43
7	東急バス事件	東京地判	H10.10.29	上記処分後も違反行為を繰り返した者に対する処分の有効性が争われた事案	降職	棄却(有効)	有	労判754-43
8	社会福祉法人七葉会事件	横浜地判	H10.11.17	園外保育において蚊に刺された園児に薬を塗っている間に、園児を見失った二人の保母に対する処分の有効性が争われた事案	減給、 出勤停止(7日間)	認容(無効)	有	労判754-22
9	北里学園事件	東京地判	H10.12.16	教授からの講義分担部分の試験問題の作成・提出指示を拒否し、反抗的態度をとったことを理由とする処分の有効性が争われた事案	昇給停止(1年間)	棄却(有効)	不明	労判768-68
10	協生証券事件	東京地判	H11.10.29	上司に対する侮辱的な言動をしばしば行ったことを理由としてなされた処分の有効性が争われた事案	出勤停止(5日間)	棄却(有効)	不明	労経速1724-13
11	三和銀行事件	大阪地判	H12.4.17	労基法違反の実態等を記した後、銀行が名誉信用を毀損されたこと等を理由に組合員らに対してなされた処分の有効性が争われた事案	戒告	認容(無効)	有	労判790-44
12	NTT(年休・差戻審)事件	東京高判	H13.11.28	時季変更権の行使により、訓練に参加しないで講義を受講しなかったことが無断欠勤として扱われたことに対する処分の有効性が争われた事案	譴責	棄却(有効)	有	労判819-18
13	日本経済新聞社(記者HP)事件	東京高判	H14.9.24	機密をHP上に掲載して公開したことに対する処分の有効性が争われた事案	出勤停止(14日間)	棄却(有効)	有	労判844-87
14	モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド(本訴)事件	東京高判	H17.11.30	第三者に対して行った個人的な訴訟の提起等が非違行為に当たるか否かが争われた事案	譴責 (その後、懲戒解雇)	棄却(有効)	無	労判919-83
15	トキワ工業事件	大阪地判	H18.10.6	取り引き先の倒産により会社が損害を蒙ったのは、職務懈怠が原因であるとしてなされた処分の有効性が争われた事案	降格	認容(無効)	有	労判933-42

参考裁判例： 『立川バス事件』 （東京高判、H2.7.19 労判 580-29）

事案概要： 経歴詐称を理由とする譴責処分につき、就業規則の定めがこのような処分を認めていないとして無効とされた事例。

判決理由： 被控訴人会社の就業規則においては、従業員の懲戒につき別紙のとおり定めていることが認められる。これによれば、従業員は、この就業規則の規定によるのであれば、懲戒を受けることはなく（50条）、懲戒は、譴責、減給、格下げ、昇給停止、出勤停止及び懲戒解雇の六種とされ（51条1項）、正当な理由のない単なる無断欠勤、勤務に関する手続その他届出の懈怠等比較的軽微な秩序違反に対しては減給（情状により譴責又は昇給停止に止める。）をもってし（52条）、正当な理由のない引き続き30日以上欠勤、他人に対する暴行脅迫又は業務妨害等比較的重大な秩序違反に対しては懲戒解雇（情状により出勤停止又は減給若しくは格下げに止める。）をもってするもの（53条）とされており、本件で懲戒処分の根拠とされた「重要な経歴資格を偽ったとき」（53条4号）についても、原則として懲戒解雇を予定し、情状により、出勤停止又は減給若しくは格下げに止めることができる旨を規定していることが明らかである。このような懲戒に関する規定からみると、53条は、懲戒解雇にふさわしい態様の非行を対象とした規定であり、懲戒の内容もそれに応じ、仮に情状酌量しても、出勤停止又は減給若しくは格下げに止めるものとして定められているのであり、更にそれを減じて譴責処分に付することは予定されていないものと解される。この点は、52条1号が単に「正当な理由なしに無断欠勤したとき」を懲戒事由として、減給（情状により譴責又は昇給停止）処分に付すべきものとしているのに対し、53条1号が、同じ無断欠勤であっても「引続き一四日以上に及んだとき」を懲戒事由として、懲戒解雇（情状により出勤停止又は減給若しくは格下げ）処分に付すべきものとしていること、あるいは53条11号において、「前条各号の一に該当し情状特に重いとき」を別個な懲戒事由として懲戒解雇処分に付すべきものとしていること等からも窺うことができる。別言すれば、53条においては、形式的には同条の懲戒事由に該当したとしても、その非行の態様・情状等に照らし譴責より重い懲戒処分に付したのでは処分として重すぎると判断されるような特別な事情が存する場合には、これを懲戒の対象外に置いているものと解さなければならない。そのことは、その実質からも言うことができる。そもそも、重要な経歴の詐称は、企業の労働力評価を誤らせ、企業をして本来採用すべきでなかった者を採用するに到らしめ、その結果企業秩序を混乱させるという点に着目して懲戒の対象とするものであるから、このような経歴詐称を犯した者に対しては、本来これを企業外に放逐すること、すなわち懲戒解雇を原則としたものと解されるのであって、事情によりその処分を減じるとしても、52条列挙のものと同様に取り扱うことは就業規則の懲戒規定全体の趣旨に反するものと解されるからである。したがって、本件のように、就業規則53条の経歴詐称に該当することを理由に譴責処分に付することは、就業規則に違反し、無効といわなければならない。

◆ 私生活上の非違行為に関する裁判例

事件名	裁判所	年月日	争点	類型	処分の有効性	出典
1 横浜ゴム事件	最三小判	S45.7.28	工員が住居侵入罪として逮捕され、それが噂となって広まったことに対してなされた懲戒解雇に関し、刑罰も罰金2,500円程度であり、同人が職務上指導的な地位にない等の事情から、無効とされた事案	刑事罰を受けた場合	認容(無効)	民集24-7-1220
2 国鉄小郡駅事件	最二小判	S56.12.18	国鉄職員が、基地撤去要求等県民集会およびデモ行進に参加した際、警備中の警察官を一回足蹴りして加療3日を要する大腿打撲傷を負わせたため公務執行妨害罪、傷害罪により懲役5ヵ月、執行猶予1年の判決を受けたことを理由とする国鉄職員に対して懲戒免職を行った事案	刑事罰を受けた場合	棄却(有効)	判時1045-129
3 関西電力事件	最一小判	S58.9.8	就業時間外に職場外の従業員社宅におけるビラの配布が、労働者の会社に対する不信感を醸成して企業秩序を乱し、またはそのおそれのある「不都合な行為」に当たるとして、右行為を理由になされた譴責処分を行った事案	ビラの配布	棄却(有効)	労判415-29
4 繁機工設備事件	旭川地判	H1.12.27	「職場の風紀・秩序を乱した」とはこれが従業員の懲戒事由とされていることなどから、企業運営に具体的な影響を与えるものに限ると解すべきであるが、具体的な影響を与えたと認めるに足りる疎明はないとされた事案	職場外の男女関係	認容(無効)	労判554-17
5 大阪府教委(池田高校)事件	大阪地判	H2.8.10	職場外の男女関係が問題とされた事件として、妻子がありながら教員である女子高校生と在学中から公然の交際をし、卒業後も高裁を続けた高校教諭に対する懲戒免職が有効とされた事案	職場外の男女関係	棄却(有効)	労判572-106
6 中国電力事件	最三小判	H4.3.3	ビラの内容が事実と反する記載等されたものであり、その配布によって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれがあるなどして、職場外のビラ配布を理由とする譴責処分が有効とされた事案	ビラの配布	棄却(有効)	労判609-10
7 全日本空輸事件	東京地判	H11.2.15	男女関係にあった元客室乗務員に対する傷害事件で起訴されたことを理由とする機長に対する起訴休職処分に関し、業務とは関係のない男女間のもつれで生じたものであることから、会社の対外的信用が失墜したり、職場秩序の維持に障害が生ずるおそれがある場合には該当しないとされた事案	職場外の男女関係	認容(無効)	労判760-46
8 明治学園事件	福岡高判	H14.12.13	不法就労あっせんの罪で有罪判決が確定した私立中学校の教諭に対する普通解雇に合理性・相当性が認められた事案	刑事罰を受けた場合	棄却(有効)	労判848-68
9 小田急電鉄(退職金請求)事件	東京高判	H15.12.11	鉄道会社の従業員が私生活上で繰り返し行った電車内の痴漢行為を理由とする懲戒解雇に関し、従事する職務に伴う倫理規範として、そのような行為を行ってほならない立場にあり、本件行為が報道等の形で公になるか否かは問わないとされた事案	刑事罰を受けた場合	棄却(有効)	労判867-5
10 ヤマト運輸事件	東京地判	H19.8.27	セールスドライバーが、帰宅時に缶ビール350ミリ缶2本の飲酒を行い酒気帯び運転で検挙されたことに関して、会社の社会的評価や率先して交通事故を防止するという企業姿勢を示すために懲戒解雇としたことは止むを得ないものとされた事案	飲酒運転	棄却(有効)	労判945-92

参考裁判例： 『エスエイピー・ジャパン事件』 （東京地判、H14.9.3 労判 839-32）

事案概要： Y1社でマーケティング本部長の地位にあったX1及びラインマネージャーの地位にあったX2が、X1らによる不正経理問題が発覚し、事情聴取が行われる前に、それぞれ退職届を提出し出社しなかったが、その後、Y1からX1らが水増請求等の不正な経理処理を行い、会社に損害を与えたとして、就業規則に基づき懲戒解雇されたことに関し、同元代表取締役Y2はミーティングでX1が不正行為を行った旨を公言し、Y1は懲戒解雇通知日に従業員1100人全員にX1らを懲戒解雇した旨の社内メールを送信したことなどにつき、共同の不法行為による損害賠償の支払及び名誉信用失墜行為の差止め、謝罪広告を求めた事案。

判決理由： 原告X1は平成11年2月26日、原告X2は同月27日限り、いずれも被告会社を有効に退職した。また、懲戒解雇時には既に原告らの辞職の効力が発生し、原告らに懲戒解雇事由が存しても、もはや懲戒解雇することはできないから、同懲戒解雇の意思表示はいずれも無効である。〔中略〕

（2）のとおり原告らには懲戒解雇事由が存するが、もはや懲戒解雇することはできず、被告らはそれにもかかわらず原告らを懲戒解雇をしたとして、それに関する事実を公表するなどしたものであるから、原則として違法というべきである。

しかし、その場合でも従業員に重大な秩序違反行為があり、そのことが社内に広く知られており、当該従業員を懲戒解雇しなければ企業秩序がどうしても保持できないという場合には、辞職の効力発生後に懲戒解雇するなどしたことを直ちに違法とはいえないこともありうる。〔中略〕

そこで検討するに、原告らの懲戒解雇事由はそれ自体としては非常に重大な行為であり、また、原告らが事情聴取に応じなかったために事案の正確な把握に支障を来したことはあろうが、Aがイベント担当のマネージャ（ママ）であり、上記（1）（ウ）のイベント担当者でもありホテルとの交渉も担当したこと、Bは預り金を利用してホテルに宿泊し、ガイドラインによらない精算をしたこと（〈証拠略〉）、Cはホテルから送付された書類の内容から本件預り金作出の経緯を承知していたこと（〈証拠略〉）、からすると、原告らはマーケティング本部内では本件預り金の存在を隠してはおらず、Bは預り金作出への関与の有無、程度はともかくその存在及び経緯を承知していると推認されること、このような状況からするとDらマーケティング本部担当バイスプレジデントも預り金の存在を認識しながら黙認していた可能性があること、IT業界では、取引先に預り金を作っておくこと自体は珍しいことではないこと（〈証拠略〉）、被告会社では営業部においても取引先に費用を前払いしてプールすることがあったこと（〈証拠略〉）、原告らも業務と無関係に使用する意図で預り金を作出し使用したとまでは認められないことからすると、原告らの辞職の効力発生後に社内の綱紀肅正を図るだけでは足りず、原告らを懲戒解雇した上、そのことを広く社員に通知しなければならない必要があったとまでは認められず、したがって、争いのない加害行為（イ）は違法である。同（ウ）はその発言内容が正確な事実であるとはいえず、同様に違法である。

従って、これらの行為は原告らに対する不法行為を構成し、被告らには原告らの精神的苦痛に対する慰謝料その他の損害賠償を連帯して支払うべき義務がある。

参考裁判例：『小田急電鉄（退職金）事件』（東京高判、H15.12.11 労判 867-5）

事案概要：鉄道会社であるYでは、痴漢撲滅に取り組んでいたところ、Yの従業員であるXは、休日に他社の鉄道の車内において、女子高生のお尻を触る痴漢行為（迷惑防止条例違反）で逮捕された。身元引き受けのため、Yの社員が警察署でXに面会し、事情を聞いたところ、以前にも2回、同様の事件で逮捕されていたことがわかり、その場で、Xは、「痴漢行為の事実を認め、会社の処分に従う」旨の自認書にサインをした。その後、Yは、痴漢撲滅キャンペーンに取り組んでいた鉄道会社の職員としてあるまじき行為であることを理由にXを懲戒解雇し、就業規則の規定に基づき、退職金（勤続約20年のXには約920万円の支給が予定されていた）を不支給とした事案。

判決理由： 本件懲戒解雇は有効であるが、このような賃金の後払い的要素の強い退職金について、その退職金全額を不支給とするには、それが当該労働者の永年の勤続の功を抹消してしまうほどの重大な不信行為があることが必要である。ことに、それが、業務上の横領や背任など、会社に対する直接の背信行為とはいえない職務外の非違行為である場合には、それが会社の名誉信用を著しく害し、会社が無視しえないような現実的損害を生じさせるなど、上記のような犯罪行為に匹敵するような強度な背信性を有することが必要であると解される。このような事情がないにもかかわらず、会社と直接関係のない非違行為を理由に、退職金の全額を不支給とすることは、経済的にみて過酷な処分というべきであり、不利益処分一般に要求される比例原則にも反すると考えられる。そして、本件行為が、（業務上横領などに比べて）相当強度な背信性を持つ行為であるとまではいえないと考えられるから、Yは、本件条項に基づき、その退職金の全額について、支給を拒むことはできないというべきである。他方、上記のように、本件行為が職務外の行為であるとはいえ、会社及び従業員を挙げて痴漢撲滅に取り組んでいるYにとって、相当の不信行為であることは否定できないから、本件がその全額を支給すべき事案であるとは認め難く、本来支給されるべき退職金のうち、3割に相当する額の支給が認められるべきである。