

上司に暴行をしても解雇が無効とされた事例（就業規則よりも前例重視）

1. 上司への暴行にもかかわらず解雇が無効とされた裁判例

一般的な感覚からすると不可解とも思える裁判例（鹿島建設事件：東京地裁令和6年10月22日判決）

2. 事案の概要

①当事者と経緯

原告は、平成7年に鹿島建設事件（被告）との間で期間の定めのない労働契約を締結し、以後25年以上にわたって勤務していた。

②解雇に至るまでの経緯

平成29年頃から、原告が在籍していた各支店・工事事務所において、原告が上司や同僚、協力会社の従業員に対して暴言や粗暴な言動を行ったとされる複数のトラブルが発生した。

被告は原告を複数回異動させ、訓告等による注意喚起は行われたものの、正式な懲戒処分は行われなかった。

被告は、令和3年12月14日付けで、原告に普通解雇を通知した。原告はこれを不服として、労働契約上の地位確認と解雇後の賃金支払を求めて提訴した。

3. 裁判所の判断（解雇無効）

裁判所は、原告の言動（脅迫や暴言、暴行など）があった点自体は認めつつも、「直ちに労働契約を終了させなければならないほどの重大な事情」とは言えないと判断した。

同じく支店で過去に発生した暴力事案（部長級が課長代理の頭を頭突き、手で頭部右側を1回叩く）に対しては「厳重注意」にとどまり、解雇や懲戒処分が行われていない事例がある一方、本件では原告に「訓告」はあったものの正式な懲戒処分はなく、段階的な処分や降格などの措置も実施されていないことを重視した。

被告が全社規模で約8,000人名の従業員を抱える大企業であるにもかかわらず、実際に検討した配属先が一部支店のみで、解雇回避のための配転が十分に尽くされていないと認定した。

以上の事情を踏まえ、裁判所は本件解雇について客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当とは言えず、無効と判断した。

4. 実務上の留意点（前例主義が強く現れた裁判例）

本件で解雇が無効とされた背景には、類似事案との処分の不均衡が大きな影響を与えたと考えられる。

今回は刑事事件になり得る暴行行為を行っているのに、仮に同じ事業所で前例と均衡を欠くといっても解雇もやむを得ない事例だと思われる。

裁判官は社内の前例や他従業員の事例についても拘る傾向が強い。一方、就業規則の条項はそれほど気にしていない。

実務上は、社内における処分基準をあらかじめ明確化し、処分前には前例との比較検討を行うことが重要である。