（参考例）解雇に関する判例

　　　高知放送事件　S52．1.31最高裁

　　　　放送会社のアナウンサーが２週間に２回の寝過ごしによる放送事故を起こして普

　　　通解雇された事件で、最高裁は解雇無効の下級審判決を維持した。

　　　　アナウンサーに非が無いとは言えないが、①本人の悪意又は故意によるものでは

なく、②本人のみを責めるのは酷といえる事情があり、③本人は事故後直ちに謝罪

するなどし、④放送時間の空白はさほど長時間とは言えず、⑤会社側も事故対策に

万全の措置を講じておらず、⑥本人にはこれまで放送事故歴がない…等の事情に鑑

みて、本人に対して解雇をもって臨むことは、いささか過酷に過ぎ、合理性を欠く

うらみなしとせず、必ずしも社会的に相当なものとして是認することはできないと

考えられる余地がある、とした。

東京海上火災保険事件　H12．7.28東京地裁

　損害保険会社の総合職従業員が通勤途上の負傷や私傷病等を理由に、約５年５か

月のうちに約２年４か月を欠勤し、また最後の長期欠勤の前２年間の出社日数のう

ち約４割が遅刻であったなどし（中略）会社の上司らが再三にわたり面接を含めた

注意指導を行ったが態度は改まらず（中略）会社は、労働協約および就業規則に規

定される普通解雇事由「労働能率が甚だしく低く、会社の事務能率上支障があると

認めたとき」に該当するとして同従業員を解雇した。

　　　　判決は、上記の事実関係を概ね認めた上で、雇用契約においては、労務の提供が

　　　労働者の本質的な債務であり、まして会社は当該従業員を総合職の従業員として期

　　　間を定めることなく雇用し（中略）時には傷病等で欠勤することがあるにせよ、長

期にわたりコンスタントに労務を提供することを期待し、当該従業員もそのような

前提で会社に雇用されたと解され、このような雇用契約関係下で、傷病欠勤が多く、

労務を長期にわたって提供できないことを従業員（労働者）としての適格性判断の

材料にできないというのは不合理であり（中略）当該社員の労働能率は著しく低い

というほかなく（中略）上記労働協約及び就業規則の解雇事由に該当し（中略）上

司らが面接を含めて指導を続けてきたにもかかわらず、当該従業員の勤務実績、勤

務態度は変わらず（中略）出勤して労務提供をする意欲が見られなかったのである

から、会社が当該従業員を解雇せざるを得ないと判断したことには客観的に合理的

な理由があるのであって、本件解雇が解雇権の濫用には当たるとはいえないとした。

　　明治書院事件　Ｈ12．1.12　東京地裁

　　　　当該会社は少子化傾向に伴う生徒減少により業績が悪化したため、経費削減、業

　　　務効率化等を行ったが、経営状況は好転せず、一定の人件費の削減の必要性が生じ

　　　たため、会社は１５名の希望退職者を募集することを労働組合に説明し、退職者の

　　　募集を行ったが（中略）第一次募集で５名が応じたものの、第二次募集で応募者が

　　　なく、会社は１０名の整理解雇を予告し、人選基準として一定期間の遅刻・早退・

　　　欠勤の総合計時間の多寡によることを示し、１０名を人選し解雇を行った。

　　　　この効力をめぐる争いの中で、東京地裁は、会社の経営状況の悪化の継続性、

　　　２度にわたる希望退職の募集、人件費削減の必要性等の事実関係に鑑み、①人員削

減の必要性、②解雇回避努力の有無及び程度、③人選の合理性、④組合との協議等

の基準に照らし、本件整理解雇は人選基準の具体的適用を誤った１名を除いて解雇

権の濫用に当たるとは認められない、とした。