

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の 内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>①吉村など 事件 (東京地裁H 4.9.28労判 617.31)</p>	<p>懲戒解雇 原告が、会社に 対する批判的言 動を理由として 懲戒解雇された もの。</p>	<p>×</p> <p>退職金の請求は あり</p>	<p>「本件解雇は、 前記のとおり理 由のないもので あるから、他に 特段の事情が認 められない以上、 それは原告に対 する不法行為を 構成する。」</p>	<p>①【原告の主張】賃金1年分 ⇒ 【裁判所の判断】× (理由) 「賃金は、雇用契約に基づく労働者の義務の履行、すなわち、労務の提供に対する対価として支払われるものであるから、使用者が違法な解雇の意思表示をして労働者による労務の提供を受けることを拒否する態度を明確にした場合であっても、労働者が賃金の対価たる労務提供の意思を喪失するなどして使用者の労務受領拒否の態度がなくなっても労務を提供する可能性が存在しなくなったときには、賃金不支給状態が解雇を原因とするものとはいえないことになるのであり、その場合は、当該賃金不支給状態は当該不法行為と相当因果関係のある結果とはいえないことになる」 「当該解雇が不法行為を構成する違法なものであって、また無効と解される場合には、当該労働者は、解雇無効を前提としてなお労務の提供を継続する限り、賃金債権を失うことはない。この場合には、当該労働者は賃金請求権を有しているのであるから、特段の事情のない限り、右賃金請求権の喪失をもって損害とする余地はないことが明らかである。他方、当該解雇に理由がない場合であっても、当該労働者がその解雇を受け入れ、他に就職するなどして当該使用者に対し労務を提供しうる状態になくなった場合には、前示のとおり、賃金が支給されない状態と違法な解雇との間には相当因果関係がない」 「原告が同被告に愛想を尽かせて確定的に他に就職したことは原告の自認するところであり、そうであれば、原告の同被告に対する労務提供の可能性は少なくとも右就職の時点で失われたものといわなければならない、他方、右就職までの間、原告が、本件解雇が無効であるとして同被告に対する労務提供を継続していた期間が存在したとしても、その期間については、賃金請求権があるものというべきであるから、いずれにしても、賃金請求権の喪失を理由とする賃金相当額の賠償請求は失当である。」</p> <p>②【原告の主張】得べかりし退職金と解雇時の退職金との差額 ⇒ 【裁判所の判断】× (理由省略)</p> <p>③【原告の主張】休業補償金 ⇒ 【裁判所の判断】× (理由省略)</p>	<p>【原告の主張】300万円 ↓ 【裁判所の判断】△40万円 (理由) 「前示諸般の事情を総合考慮」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

<裁判例を時系列で掲載>

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の 内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>②東京セクハラ（M商業）事件 （東京地裁 H11.3.12 労判760.23）</p>	<p style="text-align: center;">解雇 （被告は合意解約を主張。 離職票上は整理解雇）</p> <p>原告は、上司からのセクハラを被告代表者に訴えたが、個人的な問題であり当事者同士で解決するように言われ、当該上司と示談をした。その後、原告は当該上司が被告会社に原告の解雇を求めていると認識して憤り、職場で示談書を配布しようとして当該上司と言い争いになった。 被告代表者は、原告に対し依願退職を求めるなどし、原告は勤務の継続を断念し、両者間の雇用契約は終了した。</p>	×	<p>「被告代表者は、セクシュアル・ハラスメント問題の本質を見抜くことができず、その加害者である丙川の弁解を轻信し、（中略）、両者が個人的な争いを蒸し返して社内秩序を乱したものと判断し、（中略）、本件解雇をするに至ったものであるから、被告代表者が右判断に基づいて原告を辞めさせる正当な理由があると考えて本件解雇をしたことには、過失がある。」</p>	<p>①【原告の主張】賃金6月分 ⇒【裁判所の判断】○賃金6月分 （理由） 「被告代表者が、本件解雇をしたほか、前記のとおり、他の従業員の前で原告が辞職する旨を述べ、原告の後任としてSを復職させることとし、（中略）Sを来社させる等の措置を執ったことによって、被告において勤務を継続することを事実上不能にされ、労働契約の継続を断念させられたことが認められるから、原告は、被告代表者の右行為により被告から受けられたはずの給与を受けることができなくなり、賃金請求権を喪失させられた」</p> <p>②【原告の主張】直近の賞与 ⇒【裁判所の判断】○</p>	<p>【原告の主張】300万円 ↓ 【裁判所の判断】 △30万円 （理由） 「安定した給与収入を失い、再就職できるかどうかの不安にさいなまれたこと」</p> <p>△20万円 （理由） 「被告代表者に対して丙川からのセクシュアル・ハラスメントを受けたことを申し出て、適切な措置を執ることを期待したのに、丙川と原告との間の個人的な問題、私的ないさかいにすぎないととらえられ、本件解雇をされるに至ったものであるから、このことによっても精神的苦痛を受けた」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づきバックペイ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>③－1 わいわいランド事件 (大阪地裁 H12.6.30 労判793.49)</p>	<p>整理解雇 (被告は労働契約の成立を否認)</p> <p>フランチャイズ方式で託児所を経営する被告が、補助参加人から委託を受け、新規託児所の開設するに当たり、原告を雇用しようとしたが、上記委託契約の締結に至らなかったことから、原告の就業を断ったもの。</p>	<p>×</p>	<p>「被告において解雇事由とした事情が生じてからの解雇回避の努力を全くせずに解雇を告知したこと、その告知に至る対応の手続きを併せ考慮するとき、これは不法行為ということができ(る)。」</p>	<p>【原告の主張】賃金1年分 ⇒【裁判所の判断】×</p> <p>(理由) 「解雇権の行使が濫用であるということは、解雇が無効であり、雇用契約は継続していることとなり、使用者は、解雇予告手当を支払う必要はないが、賃金については支払義務がある。そして、当該労働者については、賃金請求権が存在するのであるから、それ以外に賃金相当額の損害が生じるとはいえない。しかしながら、原告は、復職を望まないとして、逸失利益等の損害賠償請求をするところ、解雇権の行使が濫用であるといえる場合であっても、労働者がその効力を否定しないことは差し支えない。ただし、このような場合、その解雇の意思表示は有効なものと扱われることになるから、解雇予告手当については、その請求はなし得るもの(原文ママ)、賃金請求権は発生しないこととなる。」</p>	<p>【原告の主張】50万円 ⇒【裁判所の判断】○50万円</p> <p>(理由) 「諸般の事情を考慮」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>③－2 わい わいランド 事件 (大阪高裁 H13.3.6 労判818.73)</p>	<p>③－1 事件の 控訴事件</p>	<p>×</p>	<p>(解雇は有効とした上で) 第一審被告(以下「被告」)の代表者(以下「被告代表者」)は、「被告の代表者として、第一審原告ら(以下「原告」)に積極的に働きかけ、具体的な雇用条件を提示して被告との雇用契約を結ぶことを勧誘した。原告は、その結果、被告代表者の言葉を信頼し、被告と雇用契約を結んだうえ、相当期間保母等として勤務を続けることができるものと期待した。雇用契約の性質上、(中略)雇用契約を結ぼうとする場合は、勤務先があるときはこれを解約し(中略)なければならない。被告代表者はこのことを知っていたか、知ることができたはずである。雇用によって被用者が得る賃金は生活の糧であることが通常であることにもかんがみると、被告代表者は、原告の信頼に答えて、自らが示した雇用条件をもって原告の雇用を実現し雇用を続けることができるよう配慮すべき信義則上の注意義務があったというべきである。また、副次的には原告が被告代表者を信頼したことによって発生することのある損害を抑止するために、雇用の実現、継続に係る客観的な事情を説明する義務もあったといえることができる。」 「ところが、被告代表者は、補助参加人との保育業務の委託契約の折衝当初からこれが成立するものと誤って判断した。そのうえ、その折衝経過及び内容を原告に説明することなく、業務委託契約の成立があるものとして被告との雇用契約を勧誘した。その結果、原告については契約を締結させたものの就労する機会もなく失職させ(中略)たものである。以上の被告代表者の一連の行為は、全体としてこれをみると、原告が雇用の場を得て賃金を得ることができた法的地位を違法に侵害した不法行為にあたるものというべきである。」</p>	<p>【原告の主張】賃金1年分 ↓ 【裁判所の判断】△賃金5月分 (理由) 「原告の再就職状況(注:6月後に再就職した)や通常再就職に要する期間(数ヶ月単位であろう。)、雇用保険法における一般被保険者の求職者給付中の基本手当の受給資格としての最低被保険者期間が6か月であること(最低限度の就職期間と評価することができる。)にかんがみると、原告が被告の不法行為によって被告から賃金を得ることができなかった期間のうち、その5か月分(原告は前示の通り平成11年4月分の賃金の支払を受けることができるから、これとあわせて6か月分となる。)を不法行為と相当因果関係に立つと認める」</p>	<p>【原告の主張】50万円 ⇒【裁判所の判断】○50万円 (理由) 「原告は、本件解雇(中略)の前後を通じて、被告代表者から被告と補助参加人との折衝経過等について説明を受けなかった。そのため自らが被告との雇用の実現又は継続をできなかったことの本当の理由を知ることができなかった。さらに、本件訴訟の過程においても、被告が補助参加人に責任があるなどとの自らの考えに固執して、原告に対する責任を自覚するところがない。これらの点からして、原告らが受けた精神的な苦痛は著しく大きいことが容易に推認される。」 「原告は、そのうえ被告との雇用契約を結びながら、解雇される憂き目にあった」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づきバックペイ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>④中央タクシー（懲戒処分）事件 (長崎地裁 H12.9.20 労判798.34)</p>	<p>懲戒解雇 (諭旨解雇)</p> <p>タクシー会社である被告とタクシーの駅入構規制について労使紛争中に、懲戒解雇処分を受けた乗務員である原告が、当該解雇が不当労働行為であるとして争ったもの。</p>	<p>×</p>	<p>「被告は、真摯に、AないしE各事実（注：各解雇事由）が懲戒事由にあたるかどうかを検討することなく、専ら、中央支部の組合活動に対する嫌悪感から、中央支部を弱体化させる意図の下に本件懲戒処分を行ったものと認められるのであって、本件懲戒処分は、労働組合法7条1号（不利益取扱い）、3号（支配介入）の不当労働行為に当たり、違法な行為として不法行為を構成する。」</p>	<p>①【原告の主張】解雇処分以降の賃金 ⇒【裁判所の判断】×</p> <p>(理由) 「本件懲戒処分は無効である。そうすると、原告Aが就労できないのは被告の責めに帰すべき事由によるものであるから、同原告は民法536条2項本文によって賃金請求権を失わない。したがって、同原告は、本件諭旨解雇処分によって、賃金相当額の損害を被ったとはいえない。」</p> <p>②【原告の主張】解雇処分以降の一時金 ⇒【裁判所の判断】× (理由省略)</p>	<p>【原告の主張】120万円 ⇒【裁判所の判断】△60万円</p> <p>(理由) 「本件労使紛争の経緯等諸般の事情を斟酌」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づきバックペイ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑤〇法律事務所（事務員解雇）事件 （名古屋高裁H17.2.23 労判909.67）</p>	<p>普通解雇 （被控訴人は合意解約を主張）</p> <p>弁護士である被控訴人が開設する法律事務所に事務員として雇用されていた控訴人が、被控訴人から解雇されたが、本件解雇は解雇理由も明示されず、合理的理由もないものであるなど違法なものであって、不法行為に該当すると主張するもの。</p>	<p>×</p>	<p>「控訴人（原文ママ）の主張する本件解雇の理由は、合理的なものということではできず、したがって、これを合理的なものと誤信し、漫然と本件解雇を行った被控訴人の行為は、不法行為に該当するといふべきである。」</p>	<p>①【原告の主張】賃金1年分 ⇒【裁判所の判断】△賃金3月分</p> <p>（理由） 「本件解雇により失職したことによって、控訴人は、合理的に再就職が可能と考えられる時期までの間、本来勤務を継続していれば得られたはずの賃金相当額の損害を受けたものといふことができる。本件においては、平成14年11月15日頃（契約終了時期の4か月半前）には既に実質的な解雇予告ともいふべきものがなされていたこと、控訴人は37歳の健康な女子であって、純粋に経済的損失という意味で考えれば、再就職が特別に困難な事情は認められないこと、失業給付を受給しているものと推認されること（略）等諸般の事情を総合考慮すると、本件解雇後3か月の範囲に限り、不法行為たる本件解雇と相当因果関係のある損害と認めることができる。」</p> <p>②【原告の主張】賞与 ⇒【裁判所の判断】×</p> <p>※認定額は1年分の給与総額の3/12。 ※控訴人から結婚直後の女子で再就職が困難との主張があったが、考慮しなかった。</p>	<p>【原告の主張】300万円 ⇒【裁判所の判断】△30万円</p> <p>（理由） 「本件解雇によって自らの意思に反してその職を奪われ（た）」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

<裁判例を時系列で掲載>

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に 基づくバック ペイ請求 の有無	不法行為の 内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑥フリー ビット事 件 (東京地裁 H19.2.28 労判 948.90)</p>	<p>普通解雇 (被告は合意解 約を主張)</p> <p>原告は、退職勸 奨の後、退職期 日までに再就職 先を探したが見 つからず、被告 会社に退職時期 について2月の 延長を認められ た。その後、原 告がさらに再度 の延長を申し込 んだところ、認 められず、労働 契約が終了した もの。その間、 原告は業務には 従事せずに再就 職活動に専念し ていた。</p>	<p>×</p>	<p>(被告の原告に 対する本件解雇 は解雇権濫用の 法理に照らして 無効であ (る))</p>	<p>【原告の主張】 年収2年分 ⇒【裁判所の判断】 △賃金6月分－(賃金2月分+再就職活動専念期間分 の賞与額)－(雇用保険支給額+アルバイト収入額)：140万円</p> <p>(理由) 「使用者から労働者が解雇通告を受けて、他に再就職するまでに時間的間 隔が存在し、そのため労働者の生活の資源である給与所得が途絶えること による経済的損害をどの程度見積もるべきかという問題に帰着すると思わ れるところ、本件では(中略)原告は実質的に被告に勤務したのが(中 略)約6か月間であること、原告が49歳と就職年齢としては比較的高齢で あり再就職が難しい状況にあることなどを勘案すると、原告が本件解雇に より被った財産的損害は解雇されなければ得られたであろう賃金に照らし て、一般的には月例給与の半年分程度を見積もるのが相当であると考えら れる。」 「被告と原告間には(中略)当初平成18年4月末までに原告が別の就職先 を見つけられるように同年2月16日以降原告が被告の業務に就くことなく 就職活動を許され、その間従前の給与も保障されていること、原告として も(中略)4月末までには少なくとも他の就職先を見つける必要に迫られ ていた認識は持たはずであること、その後原告の就職活動の成果が芳し くなく、退職のための就職活動が2か月延長されて同年6月末まで同様の条 件での活動を被告から原告に認められたこと、さらには被告が原告に対し 平成18年5月31日付で約1か月後の解雇を予告していることも原告の上記 損害を見積もる上で勘案されるべきである。」 「実際には本格的な就職活動に迫られたのは解雇予告通知のあった直後の6 月からであるものの、損害算定の上での公平性からすると退職までの猶予 期間が延長された平成18年5月以降から6か月程度と考えるのが相当であり、 給与相当分の損害(60万円×6か月)から就職活動としての猶予を得た5月 と6月の2か月分と(中略)平成18年2月16日から同年4末日までの賞与 支給分(中略)を差し引いて見積もられるべきであろう。」 「そして、(中略)原告は、(中略)その間、雇用保険から73万4492円、 また、アルバイトによる収入が少なくとも10万円程度は得られている実態 にかんがみ上記損害額から合計83万4492円を控除した上で民事訴訟法248 条による相当な損害額を認定すると140万円が本件解雇無効による財産的 損害として被告から原告に対して支払われるべきである。」</p>	<p>【原告の主張】 100万円 ↓ 【裁判所の判断】 ×</p> <p>(理由) 「本件解雇が原告の権利 を故意にあるいは不当に 侵害するような悪質なも のとまではいえないこと、 平成18年2月15日の被告 代表者による原告への退 職勸奨の後、上記のよう に被告が原告に対して社 員としての有給による在 籍のままに業務を離れて 約4か月半にわたる他へ の就職活動に専念する機 会を与えられた経緯、被 告から原告へ約1か月前 に解雇予告がなされてい る事実や原告が平成18年 12月から他社へ契約社員 としてではあるが就職し ている事情、そして、上 記財産的損害が損害賠償 により填補されることを も勘案すれば原告の被告 に対する慰謝料を財産的 損害とは別に認めるべき 必要性があるものとは思 われぬ。」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づ くバックペイ請 求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑦イン フォーマ テック事件 (東京地裁 H19.11.29 労判957.41) (東京高裁 H20.6.26 労判978.93)</p>	<p>整理解雇 従業員4名(このう ちの1名は代表者の 妻)の会社に勤める 原告が解雇されたも の。</p>	<p>× 退職金請求はあり</p>	<p>(①人員整理の必要性はあるが、被解雇者の理解のプロセスを経る余裕は十分ある経営状況、②被解雇者が原告以外あり得なかったというだけの根拠が立証されているとはいえないこと、③特に解雇回避努力をとった形跡がないこと、④特に特徴的なこととして、20年以上被告会社に就労して特に責めに帰すべき事情のない原告に対し、被告会社が整理解雇を行うについて、その理解と納得を得ようとした形跡が認められないこと等を認定した上、) 「以上のような本件解雇をした際の被告会社の状況、解雇の経緯からすれば、本件解雇自体が権利濫用に該当するものであり、不法行為に該当するという評価を受けることは明白である。」</p>	<p>【原告の主張】賃金6月分 ⇒【裁判所の判断】○賃金6月分 (理由) 「本件解雇により、20年間続いてきた被告会社からの収入を絶たれ、その年齢から見ても再就職が困難な状況に置かれたことを考慮すれば、退職時の給与の6か月分をもって、(中略)相当因果関係があると解するのが相当である。」 ※被告から失業手当を反映すべきとの主張があるが、採用しなかった。</p>	<p>【原告の主張】100万円 ⇒【裁判所の判断】× (理由) 「本件解雇後の相当期間の得べかりし利益の損害賠償が肯定される本件において、さらに精神的苦痛を損害賠償として認めるのは相当でない。」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞ ※以前の資料から追加した裁判例

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づきバックペイ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑧ 骨髄移植推進財団事件 (東京地裁 H21.6.12 判タ1319.94 労判991.64)</p>	<p>懲戒解雇 (諭旨解雇)</p> <p>被告の総務部長であった原告が、被告の常務理事兼事務局長にパワハラ等に該当すると思われる不適切な行為があるとして理事長に報告文書を提出したところ、不当に降格配転され、不当な懲戒処分としての諭旨解雇をされたと主張するもの。</p>	<p>○</p>	<p>「本来、被告としては、事務局トップであるH常務理事の不適切な行動について指摘する本件X1報告書を真摯に取り上げて、内部調査等を実施した上で、H常務理事に対する適切な指導や処分を講ずるべきであったが、これをせず、本件降格人事を行い、そして、無効な本件解雇をするに至ったもので、このような一連の経緯からすると、かかる対応には、少なくとも過失があったと言わざるを得ず、被告は、原告に対する不法行為責任を負(う)。」</p>	<p>【原告の主張】－ ⇒【裁判所の判断】－</p>	<p>【原告の主張】1000万円 ⇒【裁判所の判断】△50万円</p> <p>(理由) 「本件解雇の無効を認めて、原告が労働契約上の権利を有する地位にあることを確認し、右就労の期間の賃金・賞与の支払を命ずることで、原告の精神的苦痛が慰謝される面があること、原告が、情報管理義務に違反した結果、セクハラ被害等の情報も含まれる本件X1報告書の内容が流出して、本件各報道に至り、被告の社会的信用も毀損される事態も生じたこと、原告は、職員人事に関して、いわば外圧による解決を図ろうと行動した面もあること、その他の本件諸般の事情を総合考慮」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑨日鯨商事 事件 (東京地裁 H22.9.8 労判 1025.64)</p>	<p>普通解雇 (被告は自主退 職と主張)</p> <p>海外勤務のため に雇用され海外 勤務中だった原 告が一時帰国中 に解雇されたと 主張するもの。</p>	<p>×</p>	<p>(本件解雇は、解雇権を 濫用してされたもので あり、著しく相当性を 欠くものと認められる と認定した上で、) 「被告は、原告が本件 帰国をした直後に、漫 然と本件解雇を行った ものと認められること からすると、被告には、 本件解雇をしたことに つき過失があったもの と認められる。」</p>	<p>【原告の主張】賃金6月分 ⇒【裁判所の判断】△賃金2月分(実質3月 分だが、原告から退職月の請求がないの で2月分のみ認容) – 再就職先の賃金2月分</p> <p>(理由) 「原告は、本件解雇により失職したこと によって、合理的に再就職が可能と考えられる 時期までの間、本来勤務を継続していれば得 られたはずの賃金相当額の損害を受けたもの といえることができる。」 「原告は、本件解雇当時45歳の男性であった こと、複数回の転職経験があること、語学 (英語)能力が高いこと、現に本件解雇後1か 月も経過しないうちに再就職することができ たことが認められるところ、これらの事情を 総合考慮すると、原告が合理的に再就職をす ることが可能であると考えられる期間は、本 件解雇後3か月であると認めるのが相当であ る。」 「原告は、H社において、(注：解雇から3か 月以内の2か月分)の賃金(中略)として、 30万円受領していることが認められることか らすると、原告は、1か月当たり、被告におい て受領していた賃金額35万円から前記30万円 を控除した5万円について、本件解雇と相当因 果関係の認められる財産的損害を受けた」</p>	<p>【原告の主張】100万円 ⇒【裁判所の判断】×</p> <p>(理由) 「本件解雇により被った精神的苦痛に ついては、財産的損害の賠償により、 慰謝される性質のものであるというべ きである。」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づきバックペイ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑩レイズ事件 (東京地裁 H22.10.27 労判1021.39)</p>	<p>形式上は整理解雇だが、被告は訴訟で懲戒解雇と主張</p> <p>不動産売買を業とする被告会社の営業本部長であった原告Aが整理解雇として解雇されたもの。</p>	<p>×</p>	<p>「解雇の意思表示が効力を有さない場合であっても、そのことから直ちに当該解雇が不法行為を構成するわけではなく、解雇がされた経緯、解雇が無効であることを基礎付ける事実等を踏まえて、不法行為責任が生じるかどうかを個別具体的に検討すべきところ、本件において、被告は、整理解雇を解雇理由として本件解雇を行いながら、その具体的根拠は何ら明らかにしていない上、本件訴訟に至って初めて本件解雇が懲戒解雇であったなどと主張しているのであって、このような事実経過にかんがみれば、本件解雇は社会通念上許容されるものではなく、それ自体不法行為を構成する。」</p>	<p>【原告の主張】賃金1年分 ⇒【裁判所の判断】△賃金1月分</p> <p>(理由) 「原告は、(中略)本件解雇の約2か月半後、株式会社を設立しており、(中略)この時点で被告における就労意思を有していないことは明らかである。また、株式会社の設立には、想定(原文ママ)程度の準備を要するのが一般的であると解されることを併せ考えると、原告が被告における就労意思を失うに至った時期は、同設立からある程度遡った時期であると認められる(なお、仮に、原告が、被告在職中において、別会社の設立を計画していたとしても、それ自体で就労意思がなくなっただとか、本件解雇による権利侵害が観念できないとかいうことはできない。)。また、原告は、雇用保険被保険者離職票に「経営者の恣意的な解雇」である旨の異議を付記しているとはいえ、その後しばらくの間は、本件解雇を積極的に争う姿勢を明確にせず、株式会社を設立する直前(中略)になって、本件解雇の具体的説明を求める書面を送付するなどし、その後、本件訴訟に至っていること等の事情をも総合考慮すると、本件解雇による損害額については、80万円(原告の本件解雇時点における給与1月分50万円と慰謝料相当額30万円の合計額)と算定評価するのが相当である。」</p>	<p>【原告の主張】500万円 ↓ 【裁判所の判断】△30万円</p> <p>(理由) 左記参照</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づきバックペイ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑪テイケイ事件 (東京地裁 H23.11.18 労判1044.55)</p>	<p>普通解雇</p> <p>警備会社の期間の定めのない従業員である原告が解雇されたもの。原告は労働審判で地位確認を求めていたが、一定の金銭の支払を命じ、雇用関係が存在しないことを確認する審判に対して被告が異議申立をしたことを受けて訴えを取下げ、約2年後に別訴として本件訴訟を提起した。当初は地位確認も併合提起されていたが、これも取り下げた。</p>	<p>×</p>	<p>(本件解雇が客観的合理性及び社会的相当性を欠くものであって無効である旨判断した上で) 「かかる本件解雇の無効及び前記認定事実に係る本件解雇に至る経緯にかんがみれば、本件解雇は、それ自体権利濫用に該当し、不法行為に該当するものと評価すべきである。」</p>	<p>【原告の主張】賃金104週分 ⇒【裁判所の判断】△賃金34週分</p> <p>(理由) 「原告は、平成3年から(注:約16年間)被告に期間の定めのない従業員として勤めており、本件解雇がなかったならば、以後相当期間にわたって被告に勤務していた可能性が高いと考えられる上、少なくとも前件訴訟に係る訴えを取り下げる平成20年3月17日までの間、原告は被告に対し、継続的に労働契約上の権利を有することの確認を求めていたこと、本件解雇により、被告からの収入を絶たれ、その年齢(注:46歳頃)から見ても再就職が困難な状況に置かれたことからすれば、本件解雇前3か月間の週平均賃金額の34週分をもって、被告による違法な本件解雇との相当因果関係のある損害(逸失利益)と解するのが相当である。」</p>	<p>【原告の主張】140万円 ⇒【裁判所の判断】×</p> <p>(理由) 「本件解雇後の相当期間の得べかりし利益の損害賠償が肯定される本件において、更に精神的苦痛に係る損害賠償を認めるのは相当でない。」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑫三枝商 事事件 (東京地裁 H23.11.25 労判 1045.39)</p>	<p>普通解雇 (被告は自主退 職と主張)</p> <p>被告は東京本社 での不動産営業 のほか、山梨県 で農業経営も 行っていたが、 原告は東京本社 で勤務する者。 被告は、「山梨 の社長宅で除草 作業をするよう に」と配転の打 診をしたら、原 告は配転に一旦 同意したものの、 解雇通知書を書 けと執拗に迫り、 入社しなくなっ たとの主張。</p>	<p>×</p>	<p>「いわゆる解雇権濫用法理を成文化した労契法16条により労働者は、正当な理由のない解雇により雇用の機会を奪われない法的地位を保障されているものと解されるが、ただ、同条はあくまでも使用者に原則として「解雇の自由」(民法627条1項。解雇自由の原則)が保障されていることを前提とする規定である。そうすると、かかる原則の下に行われた当該解雇が同条に違反したとしても、そのことから直ちに民法709条上も違法な行為であると評価することはできず、当該解雇が民法709条にいう「他人の権利又は法律上保護される利益を侵害」する行為に該当するためには、労契法16条に違反するだけでなく、その趣旨・目的、手段・態様等に照らし、著しく社会的相当性に欠けるものであることが必要と解するのが相当である。」</p> <p>「原告が本件配転打診をにべもなく拒絶したことはむしろ当然のことであり、これに加え、本件解雇に至るまでの経緯やその後の対応等を併せ考慮すると客観的にみて本件雇用契約を直ちに一方的に解消し得るほどの解雇事由が認められないことは明らかであって、してみると何ら解雇を回避する方法・手段の有無が検討されないまま行われた本件解雇は、あまりに性急かつ拙速な解雇というよりほかなく、労契法16条にいう「客観的に合理的な理由」はもとより、社会通念上も「相当」と認められないことは明らかであって、著しい解雇権の濫用行為に当たる(中略)本件解雇は、労契法16条に違反するだけでなく、不法行為上も著しく社会的相当性に欠ける行為であると評価することができ、したがって、民法709条にいう「他人(原告)の権利又は法律上保護される利益を侵害」する行為に該当する。」</p> <p>「被告人は本件解雇が上記(中略)侵害行為に当たることにつき少なくとも「過失」が認められることは明らかである。」</p>	<p>【原告の主張】賃金5月分 (逸失利益又は慰謝料) ⇒【裁判所の判断】△賃金3月分</p> <p>(理由) 「本件解雇により原告には少なくとも本件雇用契約に基づく雇用機会の喪失と賃金を得られない状態の継続という不利益が生じているものと認められ、したがって、本件解雇につき原告に「損害」が発生しているものというべきである。」</p> <p>「原告は、9月1日、被告に対し、8月分の賃金支払請求書と解雇予告手当支払請求書を送付しているところ、このような解雇予告請求書の送付は、本件解雇による雇用契約関係の終了を前提とするものであるから、結局、原告は、この時点において被告の指揮命令下で就労する意思を喪失していたものと認めるのが自然である。そうだとすると、本件雇用契約は、(中略)8月31日の経過をもって終了したものといわざるを得ず、したがって、これにより原告の被告に対する9月分以降の賃金請求権は消滅したものと解するのが相当である。以上によると原告は、本件解雇という不法行為により本来得られたはずの賃金請求権を喪失したことになる。」</p> <p>「本件解雇(不法行為)と相当因果関係を肯定することができる上記賃金に関する逸失利益の範囲については、特段の事情が認められない限り、通常、再就職に必要な期間の賃金相当額に限られるというべきである。(中略)被告は、その(注:解雇予告手当の)支払を拒絶し、離職票等を通常よりかなり遅れて交付していることなどの事情を考慮すると、少なくとも原告の再就職に要する期間としては、客観的にみて解雇予告期間に加え、数か月間は必要であるとみるのが相当である(る)」</p>	<p>【原告の主張】 賃金5月分 (逸失利益又は 慰謝料) ↓ 【裁判所の判断】 ×</p> <p>(理由) 「原告が主張する本件解雇に伴う生活上の不利益とは、生命・身体等の人格的利益に関するものではなく、専ら得られたはずの賃金、すなわち財産的利益に関するものであることにかんがみると、本件解雇は、上記のとおり違法、無効なものであったとしても、特段の事情がない限り、慰謝料請求権の発生を肯認しうる違法行為と評価することはできない」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

<裁判例を時系列で掲載>

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑬ダイクレ 電業事件 (東京地裁 H24.11.14 労経連 2166.27)</p>	<p>解雇 (被告は自主退職と主張) 内装工事等を業とする被告 会社で働く原告が、上司か ら暴行を受けて傷害を負っ た後、労働契約が終了した もの。</p>	<p>×</p>	<p>「被告会社は、原告を正当な 理由がなく解雇したものであ り、かかる解雇は違法不当な 解雇であって、不法行為に基 づく損害賠償義務を負う。」</p>	<p>【原告の主張】賃金 6 月分 ⇒【裁判所の判断】△賃金5月分 (賃金6月分－稼働不能期間1月分)</p> <p>(理由) 「原告は、被告会社による不当解雇により職 を奪われており、被告会社で勤務を継続する ことで得られたであろう賃金相当額について 損害を被っている。そして、かかる不当解雇 により職を奪われたことによる逸失利益につ いては、原告が主張するように退職時の月額 平均給与の6か月分を下回るものではないと解 する。もっとも、原告は、8月頃、別件で起こ した傷害事件のために1月ほど逮捕勾留されて いる(略)ことからすると逮捕勾留期間は稼 働することができなかったことは明らかであ るから、結局のところ、不当解雇による原告 の逸失利益は5か月分を下回るものではないと 解するのが相当である。」</p> <p>※被告会社から失業手当を差し引くべきとの 主張がされたが、採用しなかった。</p>	<p>【原告の主張】 100万円 ↓ 【裁判所の判断】 ×</p> <p>(理由) 「不当解雇による逸 失利益が填補される ことで経済的損失は 回復されることから すれば、別途慰謝料 の発生を認めるのは 相当ではない。」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞ ※以前の資料から追加した裁判例

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑭賃金等 請求事件 (東京地裁 H27.7.14)</p>	<p>普通解雇 (被告は労働契 約ではないと主 張) ホストとして稼 働する原告が不 当に解雇された とするもの。</p>	<p>×</p>	<p>「被告は、原告の解雇理由につき、原告が日頃から脱法ドラッグをしていたこと、原告がしばしば仕事に遅刻したこと、原告がしばしば被告の命令に従わなかったこと等を挙げるが、その主張はいずれも抽象的なものにとどまり、これを認めるに足りる証拠もなく、しかも、本件解雇は本件暴行（注：原告が勤めるホストクラブを含む複数のホストクラブを統べるグループの上位者の原告に対する暴行）の直後に原告への十分な事情聴取もなく行われ、その際、本来被告が負担すべき未回収の売掛金相当額について債務確認書（略）を作成させていること（中略）などからすると、本件解雇は無効なものであるにとどまらず、不法行為を構成する。」</p>	<p>【原告の主張】賃金6月分 (逸失利益又は慰謝料) ⇒【裁判所の判断】×</p> <p>(理由) 「原告の給与が歩合制であること、H25年1月度と2月度の給与差が大きいこと等からすると、原告において、本件解雇がなければその後6か月にわたりH25年1月度及び2月度の平均値を給与として得られた蓋然性があると認めることはできず、逸失利益についての原告の主張は採用できない。」</p>	<p>【原告の主張】賃金6月分 (逸失利益又は慰謝料) ↓ 【裁判所の判断】△30万円</p> <p>(理由) 「本件解雇時の事情等、本件に表れた一切の事情を考慮すると、原告には本件不法行為により精神的苦痛が生じていると認められ、これに対する慰謝料は30万円とするのを相当と認める」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞ ※以前の資料から追加した裁判例

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づきバックペイ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑮解雇無効確認等請求事件等 (東京地裁H28.2.19)</p>	<p>懲戒解雇 塾講師であり教室長でもあった原告が、退職を申し出た後に残業代等を請求(催告)したところ、懲戒解雇されたもの。</p>	<p>○</p>	<p>「本件解雇は、即時解雇に値する重大な懲戒事由が存しないにもかかわらず、本件催告に対抗・報復する意図のもと、原告からの弁明聴取を経ず、自ら定めた労働基準監督署長の除外認定の事前取得を求める被告就業規則も無視して、退職を容認する態度を突如翻して強行されたものである。」 「本件解雇は、著しく相当性を欠く態様であり、単なる賃金や退職金の不払にとどまらず、原告の名誉や社会的信用、再就職にも多大な悪影響を与え、その経済的生活も危うくするものであったから、不法行為法上の違法性も備え、また、被告は、無効な本件解雇を強行したことに少なくとも重大な過失があるというべきである。」</p>	<p>【原告の主張】賃金6月分 ⇒【裁判所の判断】○賃金6月分</p> <p>(理由) 「本件解雇以外に原告が再就職に困難を来すような事情はうかがえないから、原告は本件解雇で再就職を妨げられたと推認され(注：懲戒解雇であり、離職票に「重責解雇」と記載されたため、原告が再就職活動を控えた旨認定されている。)、再就職で得られたはずの賃金は相当な範囲内で本件解雇の相当因果関係の範囲内にある損害(逸失利益)に当たるといふべきである。その損害額を厳密に算定することは容易でないが、本件解雇から1年以上にわたって紛争が継続していることに照らすと、その損害額は、被告における平成26年8月分の賃金32万4000円の6か月分である194万4000円を下らないと推認される」</p> <p>※労働契約に基づく賃金請求で、解雇から当初予定していた退職日までの賃金(8月分の未払分と9月分)の支払は認められている。</p>	<p>【原告の主張】200万円 ⇒【裁判所の判断】△120万円</p> <p>(理由) 「原告は、精神的にも相当な苦痛を受けているものと推認され、本判決の理由において本件解雇が無効であるとの判断が示されることがその名誉回復を図る端緒となり、その精神的苦痛を多少なりとも慰謝するであろうこと、未払賃金、退職金及び経済的損害の賠償が認容されることを考慮しても、なお、精神的苦痛を慰謝するための慰謝料として120万円の支払を要する」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞ ※以前の資料から追加した裁判例

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基 づくバックペ イ請求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑩地位確 認等請求 事件（本 訴、反 訴） （東京地裁 H28.9.23 ）</p>	<p>普通解雇</p> <p>原告が、欠勤が 続いたこと等を 理由として解雇 され、その後解 雇の撤回に係る やりとりがされ たものの、復職 に至らなかった もの。 （裁判所は解雇 の撤回により従 前の労働契約を 復活させる黙示 の合意が成立し たと認定）</p>	<p>○</p>	<p>「被告は、原告の欠勤がうつ状態等によるやむを得ないものであるにもかかわらず、職場復帰の可能性を十分に見極めず、原告との協議を尽くしておらず、兼業・兼職のため被告での労務に従事していない状況が認められないのに、被告の信用に悪影響を及ぼすような法令違反の有無、程度等も確かめることなく、原告に対する配慮不十分のまま、拙速に解雇に踏み切っている」 「本件解雇は、十分に客観的に合理的な理由を備えておらず、その経過も併せて、社会通念上相当なものとはいえないことも考慮すれば（中略）、本件解雇は、不法行為としても違法であり、精神的苦痛に対する損害賠償を認めるべき。」</p>	<p>【原告の主張】－ ⇒【裁判所の判断】－</p>	<p>【原告の主張】100万円 ⇒【裁判所の判断】△30万円</p> <p>（理由） 「職業を奪う解雇の告知が労働者に相当な精神的衝撃を与えることは想像に難くないところ、既にうつ状態等で調子を崩していた原告にとって、本件解雇は、追い打ちになったと推認され、本件解雇を発端として原告と被告との紛争が顕在化・激化し、その間の信頼関係が損なわれ、本件解雇の撤回を経ても、円滑な職場復帰に向け、原告が不安を抱かざるを得ない状況になり、それがかねてからの原告のうつ状態等に悪影響を与える可能性もあり、原告は相当の精神的苦痛を受けていることが認められる」 「その他本件口頭弁論に現れた事情に照らすと」</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

＜裁判例を時系列で掲載＞ ※以前の資料から追加した裁判例

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づ くバックペイ請 求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑰損害賠償等請求事件（同控訴事件） （静岡地裁浜松支部 H29.10.18） （東京高裁 H30.3.8）</p>	<p>普通解雇 （被告は合意解約の主張）</p> <p>原告が、年度末で退職する意思を示していたところ、その前に解雇されたと主張するもの。</p>	<p>×</p>	<p>「本件解雇は、社会通念上相当であると認められないから、違法であるというべきである。」</p>	<p>【原告の主張】賃金2月分 （控訴審では解雇に伴う退去費用も請求していると解された） ↓ 【裁判所の判断】○賃金2月分 （控訴審では上記退去費用も認容）</p> <p>（理由） 「原告は被告法人に対し、平成28年3月31日を以て退職する旨の意思表示をしていた。換言すると、原告が平成28年3月31日までは被告法人に勤務する意思があることの表明でもある。原告が上記表明に反して平成28年3月31日より以前に被告法人を退職するような事情も窺われないことからすると、本件解雇（注：平成28年1月31日を以て解雇）による経済的損害は、平成28年2月及び平成28年3月の2か月分の得べかりし賃金相当額と同額になると認められる。」</p>	<p>【原告の主張】100万円 ⇒【裁判所の判断】×</p> <p>（理由） 「原告がもともと退職する予定だった平成29年（原文ママ）3月31日までの得べかりし賃金相当の損害賠償を認めることからすると、本件解雇に伴う慰謝料を別途認めるべきではない。」</p> <p>（控訴審は「一審原告が平成28年3月末に退職する意向を示していたと否とにかかわらず、普通解雇による損害は、解雇が無効であることを前提に得べかりし利益をその他の財産的損害の賠償を受けることによって回復され、これを超えた慰謝料が発生しないことは原判決説示のとおり」とした。）</p>

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

<裁判例を時系列で掲載> ※以前の資料から追加した裁判例

事件名	解雇の種類 事案の概要	雇用契約に基づ くバックペイ請 求の有無	不法行為の内容等 (判決文抜粋)	財産的損害	慰謝料の請求
<p>⑱解雇無効等請求本訴事件、損害賠償請求反訴事件 (大阪地裁 H31.3.19)</p>	<p>懲戒解雇 塾講師であった原告が、元塾生と交際関係に至ったことを受け、退職の申出をしたにも関わらず解雇されたもの。</p>	<p>× 退職金請求はあり</p>	<p>「本件解雇は無効であるところ、上記1の認定事実（注：本件の事実経過）及び上記2で認定説示した事情（注：解雇が無効であるとの根拠）を踏まえれば、本件解雇は原告に対する不法行為に該当するといえ（る）。」</p>	<p>【原告の主張】－ ⇒【裁判所の判断】－</p>	<p>【原告の主張】150万円 ⇒【裁判所の判断】△30万円 左記不法行為に当たるとの認定に 続き認定</p>