

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例


裁判例の分類

解雇無効


<不法行為の要件のうち、逸失利益が認められなかった裁判例> 分類色：

（解雇無効の判断と不法行為該当性の判断の異同は不明）

- 吉村など事件（東京地判H4.9.28）……………P2
- わいわいランド事件（第一審 大阪地判H12.6.30）……………P4
- 中央タクシー（懲戒処分）事件（長崎地判H12.9.20）……………P6
- テーダブルジェー事件（東京地判H13.2.27）……………P7
- 東京エムケイ事件（東京地判H26.11.12）……………P15

<「解雇無効の判断」と「不法行為該当性の判断」を特に区別せずに逸失利益を判断した裁判例> 分類色：

- 東京セクハラ（M商事）事件（大阪地判H11.3.12）……………P3
- S社（派遣添乗員）事件（東京地判H17.1.25）……………P9
- O法律事務所（事務員解雇）事件（名古屋高判H17.2.23）……………P9
- フリービット事件（東京地判H19.2.28）……………P10
- インフォーマテック事件（東京地判H19.3.12、東京高判H20.6.26）……………P11
- 日鯨商事事件（東京地判H22.9.8）……………P11
- テイケイ事件（東京地判H23.11.18）……………P12
- 学校法人村上学園事件（東京地判H24.7.25）……………P14
- ダイクレ電業事件（東京地判H24.11.14）……………P14

<「解雇無効の判断」と「不法行為該当性の判断」を区別して逸失利益を判断した裁判例> 分類色：

- 静岡第一テレビ事件（静岡地判H17.1.18）……………P8
- レイズ事件（東京地判H22.10.27）……………P12
- 三枝商事事件（東京地判H23.11.25）……………P13

解雇有効

<解雇が有効とされたが、説明義務違反等に基づく不法行為を認めた裁判例> 分類色：

- わいわいランド事件（控訴審 大阪高判H13.3.6）……………P5

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＞（事件名中、△が付されているものは、その後の進捗が不明なものである。）

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
吉村など事件 (東京地判 H4.9.28 労 判617・31) △	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> 懲戒解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 解雇の無効確認請求 不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額、休業補償100万円、慰謝料300万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> 解雇の無効確認の訴え却下 不法行為に基づく損害賠償請求一部認容（賃金相当額、休業補償全部棄却、慰謝料40万円） 	<ul style="list-style-type: none"> 原告が被告東京吉村における勤務につき不満をもって、それが窺われないではないが、被告ら主張のような攪乱行為を行ったことは、これを認めるに足りないから、その余の点について判断するまでもなく、本件懲戒解雇には理由がない。したがって、本件解雇が効力を生ずる余地はないから、被告ら主張の退職金不支給条項の適用がないことは明らかである。 理由のない解雇がなされ、それが労働者に対する不法行為を構成する場合、当該労働者が使用者に対して被った損害の賠償を求めることができるのは当然である。そして、解雇の意思表示がなされ、使用者が労働者からの労務の提供を拒否するに至れば、賃金が支給されない状態が生ずることは見易い道理である。（中略）しかしながら、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、賃金不支給状態が当該解雇を原因とするものとはいえないこととなるのであり、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と解される。 <p>（解雇の無効確認を求める訴えは、「本件においては、雇用契約上の地位確認等の他の適法な確認訴訟として善解する余地はなく、確認の利益を欠くものというほかはないから、これを却下する。」とされた。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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得る状態にならなかった場合には、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から、賃金相当額をもって、直ちに違法解雇がなければ得べかりし利益として、その賠償を求めることはできないことになる。 原告が被告に愛想を尽かし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ず、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、いずれについ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。 	<ul style="list-style-type: none"> 前示諸般の事情を総合考慮し、原告の本件解雇による精神的苦痛を慰藉するためには40万円をもって相当と認める。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
東京セクハラ (M商事) 事件 (東京地判 H11.3.12 労判760・ 23)	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> 解雇（離職票上は整理解雇、実質は懲戒解雇か。） <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金6か月分相当額、賞与（賃金3か月分相当）相当額、慰謝料30万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一部認容（賃金6か月分相当額及びの賞与（賃金3か月分相当）相当額、慰謝料30万円（解雇について）） 	<ul style="list-style-type: none"> 原告の行為は、被告の就業規則の定める懲戒解雇事由又は解雇事由に形式的に該当するとしても、原告が行為に及んだ原因、行為の態様、被告の事務を阻害した程度に照らすと、解雇されてもやむを得ないものということとはできないから、本件解雇は、正当な理由を欠くものであり、解雇権を濫用した無効のものといわざるを得ない。 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、原告と丙川との間の問題は個人的な問題であるにすぎず、それが両者の間で私的ないさかいに発展したにすぎないととらえたために、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、原告に対し、本来なら懲戒解雇であるが、将来を考慮して丙川と一緒に同年四月末日限り依願退職の形で辞めてもらいたいと告げ、結局、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、過失があるというべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> 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ものというべきである。 被告代表者のした違法な解雇によって喪失した賃金相当額の損害は、傷病手当支給額を控除してもなお、給与月額6箇月分に相当額を下回らないものと認める。 原告は、本件解雇がされなければ、夏期賞与、決算賞与の支給を受けることができるはずであったから、その相当額の損害を受けたものというべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> 原告は本件解雇により、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が認められるから、右精神的苦痛を慰謝するには、逸失利益相当額の損害賠償を受けられることを考慮してもなお30万円の支払を必要とする。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
わいわいランド事件 (大阪地判 H12.6.30労判 793・49)	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・整理解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額（少なくともその期間失業）、慰謝料各50万円） <p>（控訴審において、予備的請求を追加）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・説明義務違反による債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求（上記請求と同額）等 <p>【判決】 （一審）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求一部認容（逸失利益棄却、慰謝料一部認容）（50万円、30万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・原告Aの解雇は、被告が予定していた新規事業が行えなくなったことによるものであり、被告が主張するように、就労前ではあるが、だからといって、直ちに解雇が合理性を持つものとはいえない。一旦雇用した以上は、労働者に解雇の原因がある場合ではないから、使用者として、解雇回避の努力をすべきであるところ、被告は、幼児用教育出版物の販売等を目的とする会社であり、10箇所において小規模な無認可保育所（託児所）を経営していることなどからすれば、他の部署における就労の可否を含めて解雇回避を検討することが可能であったと思われるのにそのような努力を真剣に行ったとは窺われないし、解雇が不可避である旨を十分に説明するなどの手続がとられたともいえない。そうであれば、右解雇は、社会通念上相当として是認できるものではなく、解雇権の濫用であるといわなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・原告Aは、解雇の無効を主張せず、解雇予告手当の請求と1年分の賃金相当額を逸失利益として損害賠償の請求をする。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、雇用関係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逸失損害が生じるとはいえない。しかしながら、原告A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、賃金請求権は発生しないこととなる。 （中略）原告Aは、1年間の賃金相当額を逸失利益として請求するが、復職を望まないとの理由で解雇の無効を主張をしないことは、自らの意思によって雇用関係の解消をもたらすものであり、結局のところ、自ら退職する場合と同様である。従って、将来の賃金が逸失利益となることはない。なお、退職が違法に強制される場合は別論であるが、本件では解雇の事由が予定された新規事業が行えなくなったという点にあり、被告内における人的関係において復職を困難にする事情があるとはいえず、復職を断念せざるを得ないような精神的な圧力が加えられたようなことも認められず、原告らが就労することが予定された業務は存在しないから他の業務に就労することにはなるが、客観的に復職を不可能とする事情はない。そうであれば、原告Aの賃金1年分を逸失利益として請求する部分は理由がないというべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・原告Aに対する解雇は、それが解雇権の濫用であることは前述のとおりであり、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、解雇を告知したこと、その告知に至る対応の手續を併せ考慮するときは、これを不法行為といえることができ、これによって原告らが著しい精神的苦痛を受けたことはこれを肯定できる。そして、これを慰謝するに相当な額は諸般の事情を考慮し50万円と認めるのを相当とする。原告Bについては、被告による契約申込みの撤回が不法行為に当たるとして、慰謝料30万円を容認する。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
わいわいランド事件 (大阪高判 H13.3.6労判 818.73)	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・整理解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額（少なくともその期間失業）、慰謝料各50万円） <p>（控訴審において、予備的請求を追加）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・説明義務違反による債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求（上記請求と同額）等 <p>【判決】 (一審)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求一部認容（逸失利益棄却、慰謝料一部認容）（50万円、30万円） <p>（控訴審）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・解雇権濫用該当性を否定。 ・予備的請求である、契約締結過程の過失若しくは信義則上の説明義務違反等に基づく債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求を一部認容（賃金相当額6か月分（再就職に要する期間、雇用保険の最低被保険者期間を考慮）、慰謝料50万円、40万円）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本件解雇は、予定していた補助参加人の保育所における業務を第一審被告が委託を受けることができなくなったという客観的な事実を理由とするものである。第一審原告Aもそこを職場とすることを予定して雇用契約を結んだものである。したがって、本件解雇は、やむをえないものであって、権利の濫用や信義則に違反するとは言えない。 ・被告代表者は、保育所を運営する第一審原告の代表者として、第一審原告らに積極的に働きかけ、具体的な雇用条件を提示して第一審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、労務に服する第一審原告らが、第一審被告と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、また転職予定があってもこれを断念しなければならない。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、第一審原告らの信頼に答えて、自らが示した雇用条件をもって第一審原告ら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、副次的には第一審原告ら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、継続に関係す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第一審原告ら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第一審被告との雇用契約を勧誘した。その結果、第一審原告A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、同Bについては雇用契約を締結することなく失職させたものである。 ・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、第一審原告ら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えるべきである。したがって、被告代表者が代表者の地位にある第一審被告は民法709条、44条1項により、これと相当因果関係にある第一審原告らの損害を賠償する義務がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前示認定の第一審原告Aの再就職状況や通常再就職に要する期間（数か月単位であろう）、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、第一審原告Aが第一審被告の不法行為によって第一審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（同第一審原告は前示のとおり平成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のが相当である。 ・第一審原告Bが平成11年6月から現実に職を失ったことを考慮すると、同第一審原告については、第一審被告の不法行為によって第一審被告に就職して賃金をえることができなかった期間のうえ、その4か月分（同第一審原告は平成11年4月及び5月分の賃金の支払を受けており、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ものと認めるのが相当である。 ・逸失利益と認定した賃金相当額から損害の填補として雇用保険給付額を控除した額を損害額とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・以上で明らかのように、特に第一審原告らは、本件解雇又は雇用拒絶の後を通じて、被告代表者から第一審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。そのため自らが第一審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、第一審被告が補助参加人に責任があるなど自らの考えに固執して、第一審原告ら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、第一審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。第一審原告Aは、そのうえ第一審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ことをもあわせると、その慰謝料額は50万円（原告Bの慰謝料額は40万円）とするのが相当である。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
中央タクシー（懲戒処分）事件 （長崎地判H12.9.20労判798・34）△	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・諭旨解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・懲戒処分無効確認請求等、不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益解雇後の賃金相当額+夏季・冬季一時金、慰謝料120万円、40万円、200万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・懲戒処分無効確認請求認容 ・不法行為に基づく損害賠償請求一部認容（逸失利益全部棄却、慰謝料請求60万円、30万円、20万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・本件労使紛争における駅入構規制の問題は団体交渉事項であるから、被告には、誠実に団体交渉に応じる義務がある。ところが、右認定の事実によると、被告は、2回の労使協議会に応じているものの、駅入構規制は経営権の問題であって団体交渉事項ではないとの認識の下に、一方的に不正確な資料を提出し、右資料に対する中央支部の疑問点には答えようとせず、2回目の労使協議会の後は、経営権をたてに取って団体交渉を拒否し続けたものであり、とうてい、被告が団体交渉に応じる義務を履行したとはいえない。そうすると、右義務に違反した上でなされた本件業務命令は、権利濫用というべきであって、無効である。したがって、原告ら4名が本件業務命令に違反したことをもって、本件就業規則の前記各規定に定める懲戒事由に該当するとはいえない。以上によると、原告ら4名がなされた本件懲戒処分は、いずれも無効である。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。また、原告B、同C及び同Dについても、証拠によれば、右原告らは、本件出勤停止処分による出勤停止期間中、賃金を支給されなかったことが認められる。そうすると、右原告らは、原告Aと同様、民法536条2項本文によって賃金請求権を失わないから、本件出勤停止処分によって、賃金相当額の損害を被ったとはいえない。 ・証拠及び弁論の全趣旨によれば、被告における一時金は労働の対償であって、雇用契約上被告に支払義務のある「賃金」（労働基準法11条）にあたることが認められる。そうすると、原告Aは、前記賃金と同様、民法536条2項本文によって一時金請求権を失わないから、本件諭旨解雇処分によって、一時金相当額の損害を被ったとはいえない。また、原告B、同C及び同Dについては、いずれも、未資格者として支給された一時金の額と、有資格者として支給されるべき一時金の額との差額の支払いを求めるものと解される。そうすると、右差額についても、民法536条2項本文によって、右原告らには一時金請求権があるというべきであるから、右原告らは、本件出勤停止処分によって、一時金相当額の損害を被ったとはいえない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・原告労組は、中央支部に対する支配介入の不当労働行為によって、団結権を侵害され、無形の損害を被ったものと認められるところ、本件労使紛争の経緯等諸般の事情を斟酌すると、右損害額は20万円が相当である。 ・本件労使紛争の経緯等諸般の事情を斟酌すると、原告ら4名の精神的苦痛を慰謝するには、原告Aにつき60万円、原告B、同C及び同Dにつき各30万円が相当である。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
<p>テーダブルジェー事件（長崎地判H13.2.27労判809・74）△</p>	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・試用期間中の解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約上の地位確認請求、解雇後の賃金支払請求、不法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料100万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約上の地位確認請求認容、解雇後の賃金支払請求認容 ・不法行為に基づく損害賠償請求棄却 	<ul style="list-style-type: none"> ・被告が（中略）認定した理由により原告に対し本件採用取消しに及んだことが社会通念上相当として是認することはできないから、本件採用取消しは、解雇権の濫用として無効である。 ・そうすると、本件労働契約は、本件採用取消し後もなお有効に存続しているものというべきである。 ・本件採用取消しは、解雇権の濫用として無効であるから、違法であるということができ、また、本件採用取消しの理由は被告代表者が被告を訪れたときに原告がまともなあいさつをしなかったことであることからすれば、少なくとも被告には本件採用取消しが適法であると判断したことについて過失があったものというべきであるから、原告の慰謝料及び弁護士費用の請求が、債務不履行による損害賠償請求権に基づくものであれ、不法行為による損害賠償請求権に基づくものであれ、被告は、原告に対し、本件採用取消しと相当因果関係のある損害についてはこれを賠償する責任を負う。 		<ul style="list-style-type: none"> ・財産権に対する侵害行為については、その侵害行為によって権利者が被った財産上の損害がてん補されれば、このことによって権利者の精神上的苦痛も同時に治ゆされるものと解するのが相当であって、権利者は、他に特段の事情がない限り、財産上の損害の賠償の外に、慰謝料の請求をなし得ないものというべきである。 ・使用者のした解雇の意思表示が権利の濫用として無効である場合には、労務提供の受領拒否による労務提供の履行不能は、使用者の責めに帰すべき事由に基づくものであり、労働者は、民法536条2項により賃金債権を失わないから、労働者が賃金債権相当額の損害を被ったということはできない。したがって、本件では、原告の慰謝料の請求が、債務不履行による損害賠償請求権に基づくものであれ、不法行為による損害賠償請求権に基づくものであれ、被告は、原告に対し、本件採用取消しと相当因果関係のある損害として慰謝料の支払を求めることができるものように考えられないでもない。 ・しかし、被告が原告に対し解雇以降の賃金について支払義務を負うことは、前記で認定（原告に対する解雇後の賃金の支払義務）したとおりであり、結局のところ、本件採用取消しによって原告が被ったとされる財産的損失については補てんされるわけであるから、前記説示に照らし、原告は、他に特段の事情がない限り、慰謝料の請求をなし得ないものというべきである。そして、本件全証拠に照らしても、本件において慰謝料の請求がなし得るものとする特段の事情があることを認めることはできない。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
静岡第一テレビ事件 (静岡地判 H17.1.18労判 893・135) △	<p>【解雇の種類】 ・諭旨解雇</p> <p>【請求内容】 ・不法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料1000万円） ※別件訴訟において、諭旨解雇を就業規則所定の懲戒事由に当たらないとして無効とし、従業員たる地位を確認するとともに復職までの賃金等の支払を命じた判決がされ、原職復帰、未払賃金等支払がされた後、同解雇を理由とする不法行為に基づく損害賠償請求（慰謝料請求）をした。</p> <p>【判決】 ・請求棄却</p>	<p>・<u>権利濫用の法理は、その行為の権利行使としての正当性を失わせる法理であり、そのことから直ちに不法行為の要件としての過失や違法性を導き出す根拠となるものではないから、懲戒解雇が権利の濫用として私法的効力を否定される場合であっても、そのことで直ちにその懲戒解雇によって違法に他人の権利を侵害したと評価することはできず、懲戒解雇が不法行為に該当するか否かについては、個々の事例ごとに不法行為の要件を充足するか否かを個別具体的に検討の上判断すべきものである。</u></p> <p>・<u>懲戒解雇が不法行為に該当するというためには、使用者が行った懲戒解雇が不当、不合理であるというだけではならず、①懲戒解雇すべき非違行為が存在しないことを知りながら、あえて懲戒解雇をしたような場合、②通常期待される方法で調査すれば懲戒解雇をすべき事由のないことが容易に判明したのに、杜撰な調査、弁明の不聴取等によって非違事実（懲戒解雇事由が複数あるときは主要な非違事実）を誤認し、その誤認に基づいて懲戒解雇をしたような場合、あるいは③上記のような使用者の裁量を考慮してもなお、懲戒処分の相当性の判断において明白かつ重大な誤りがあると言えるような場合に該当する必要がある、そのような事実関係が認められて初めて、その懲戒解雇の効力が否定されるだけでなく、不法行為に該当する行為として損害賠償責任が生じ得ることになる。</u>（※原文には番号なし）</p> <p>・従業員に対する懲戒は、当該従業員を雇用している使用者が、行為の非違性の程度、企業に与えた損害等の有無、程度等を総合的に考慮して判断すべきもので、どのような懲戒処分を行うかについては、使用者の評価、判断と裁量に委ねられている面があるところ、(略)、<u>本件解雇の相当性の判断において明白かつ重大な誤りがあるとはできず、被告に過失を認めることはできない。</u></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

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
S社（派遣添乗員） 事件（東京地判 H17.1.25労判 890・42）△	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普通解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額、慰謝料100万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部認容（逸失利益認容賃金1年分相当額（相当期間にわたって勤続していた可能性が高い）、慰謝料15万円） 	<p>・<u>本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠いており、社会通念上相当なものとは認められないから、権利の濫用として無効かつ違法であるといわざるを得ず、原告に対する不法行為を構成する。</u></p>	<p>・原告の賃金は予め定められた日当（本件解雇時は1万2500円）に実際の添乗日数を乗じたものとされていたこと、平成12年1月から平成14年10月までの原告の平均月収は9万2700円であること、本件基本契約の当初の契約期間は1年間であったが、特段の更新手続が行われないまま5年半以上が経過しており、<u>本件解雇がなかったならば、原告が以後相当期間にわたって被告会社に勤続していた可能性が高い</u>と考えられることからすれば、<u>本件解雇と因果関係のある原告の賃金相当逸失利益は少なくとも原告の主張する125万1800円以上である</u>ことが認められる。</p>	<p>・これまで被告会社が本件解雇の理由として主張してきた内容や、その大半が事実に基づくものとは認められないこと、原告が従事した添乗業務の回数・内容、勤続年数等諸般の事情を考慮すると、本件解雇により原告の被った精神的損害の慰謝料としては15万円が相当である。</p>
O法律事務所（事務員解雇）事件 （名古屋高判 H17.2.23 労判 909・67）	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普通解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額、慰謝料300万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部認容（逸失利益賃金3か月分相当額（合理的に再就職が可能と考えられる時期までの間）、慰謝料30万円） 	<p>・<u>控訴人の主張する本件解雇の理由は、合理的なものということとはできず、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</u>というべきである。</p>	<p>・本件解雇により失職したことによって、控訴人は、<u>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</u>といえることができる。本件においては、（略）諸般の事情を総合考慮すると、<u>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。</u></p>	<p>・控訴人は、本件解雇によって自らの意思に反してその職を奪われ、精神的な損害を被ったものと認められ、これを慰謝するには30万円をもって相当と認める。</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

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
フリービット事件 (東京地判 H19.2.28労判 948・90) △	<p>【事件の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> 普通解雇 <p>【請求の内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> 請求権の明記なし(逸失利益賃金2年分相当額、慰謝料1000万円) <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> 一部認容(逸失利益140万円)、慰謝料請求は棄却 	<p>・その他、本件証拠上、被告の原告に対する本件解雇を有効と認めるに足りる事情は見当たらない。</p> <p>したがって、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り、被告の主張には理由がない。</p>	<p>・本件では、原告が被告の解雇によりどれだけの具体的な財産的損害を被ったかが検証されるべきであり、その際には解雇に至る具体的事情及び損益相殺あるいは当該法理(注:解雇権濫用法理)の類推により、原告がそれまでに得ることのできた利益等をも総合勘案して原告の損害を算定すべきことになるものというべきである。</p> <p>通常は、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、(中略) 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。</p> <p>・他方で、被告と原告間には、退職の合意までは認定できないものの、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、原告としても訴外Bが回覧した乙第1号証の同年2月23日付の電子メールから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。</p> <p>・そうして見ると、(略) 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月末日までの賞与支給分(40万円×2.5か月÷6か月)を差し引いて見積もられるべきであろう。</p> <p>そして、(中略)原告は、実際には平成18年12月から別会社に契約社員としてではあるが月例賃金50万円で就職しているものの、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>・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勧奨の後、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ない。その他、原告が述べる被告代表者あるいは上司によるパワーハラスメントなる不法行為を認めるに足りる事情は証拠上窺われない。</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

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
インフォーマテック事件 (東京地判 H19.11.29労判 957・41、東京高判 H20.6.26労判 978・93)	<p>【解雇の種類】 ・整理解雇</p> <p>【請求内容】 ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金6か月分相当額、慰謝料100万円）</p> <p>【判決】 ・一部認容（逸失利益賃金6か月分相当額（解雇に至る交渉経緯、勤続年数、再就職の困難さ等）、慰謝料請求は棄却。</p>	<p>・整理解雇であるから、その行使が権利濫用に該当する場合は、被告会社の対応とともに、不法行為に該当するかを検討することになる。（略）</p> <p>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といわなければならない。</p>	<p>・退職時の給与の6か月分相当額（解雇に至る使用者の交渉経緯・交渉態度、労働者の勤続年数、年齢、再就職の困難さ等を考慮）</p> <p>・被告会社は、失業手当を受けているから、その分を損害額評価に反映すべきであるとするが、失業手当は、社会政策上の理由から退職の理由を問わず認められる制度であることから、被告会社の主張を採用することはできないし、損害額の評価を同様させる事情ではない。</p>	<p>・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>
日鯨商事事件 (東京地判H22.9.8 労判1025・64)	<p>【解雇の種類】 ・普通解雇</p> <p>【請求内容】 ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金6か月分相当額、慰謝料100万円）</p> <p>【判決】 ・一部認容（逸失利益賃金3か月分相当額（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））。慰謝料請求は棄却。</p>	<p>・被告が主張する解雇事由は、いずれも、当該事実自体が認められない、又は、本件就業規則59条2項所定の解雇事由である「従業員の就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合」に該当すると評価できないといえる。そうすると、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。</p> <p>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>以上によると、本件解雇は、原告に対する不法行為を構成するものといえることができる。</p>	<p>・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。</p> <p>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。</p>	<p>・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えるべきである。</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

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
レイズ事件 (東京地判 H22.10.27 労判1021・39)△	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・整理解雇としてされたが、訴訟では懲戒解雇と被告が主張（整理解雇、懲戒解雇及び普通解雇のいずれでも無効との判断） <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金1年分相当額、慰謝料500万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部認容（逸失利益賃金1か月分相当額、慰謝料30万円） 	<ul style="list-style-type: none"> ・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ものであって、このような事実経緯にかんがみれば、本件解雇は社会通念上許容されるものではなく、それ自体で不法行為を構成するというべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・原告は、平成20年3月6日（本件解雇の約2か月半後）、株式会社を設立しており、（本件訴訟によって本件解雇の効力を争っているとはいえ、）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Fを設立する直前（同月4日）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>（左記のとおり、慰謝料は30万円。）</p>
テイケイ事件 (東京地判 H23.11.18 労判 1044・55)	<p>【解雇の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普通解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益賃金2年分相当額、他の行為も合わせた慰謝料140万円） <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部認容（逸失利益賃金34週分相当額（以後相当期間にわたって勤務していた可能性が高い、再就職が困難））、慰謝料請求は棄却。 	<ul style="list-style-type: none"> ・以上のとおり、被告が本件解雇に係る解雇事由として主張する事項は、その存在が認められないか、解雇事由に該当すると認められないか、又は解雇事由に該当するとしても当該事由に基づいて解雇することが客観的合理性及び社会的相当性を有するとはいえないものである。このことに加え、原告が、被告に対して繰り返し勤務日数ないし勤務時間数について苦情等の訴えや改善要求をしていた一方で、与えられた勤務自体は継続し、その際当該勤務上の指示にも従っていたことも併せかんがみれば、本件解雇は、客観的合理性及び社会的相当性を欠くものであって、無効であったというべきである。そして、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本件解雇は無効かつ違法なものであるところ、原告は、平成3年から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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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はないから、この点に関する原告の主張は採用できない。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
三枝商事事件 (東京地判 H23.11.25 労判1045・39) △	<p>【事件の種類】 ・普通解雇</p> <p>【請求内容】 ・不法行為に基づく損害賠償請求（逸失利益、慰謝料 ※賃金5か月分相当額を慰謝料と構成）</p> <p>【判決】 ・一部認容（逸失利益賃金3か月分相当額（再就職に必要な期間））、慰謝料請求は棄却。</p>	<p>①権利利益侵害</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<u>い法的地位を保障</u>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>・本件解雇は、余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ものというべきである。このように考えると本件解雇は、労契法16条に違反するだけでなく、不法行為法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>②故意・過失</p> <p>・社長は、長年にわたって使用者の代表者として従業員の労務管理を経験してきたものと推認される代表取締役であって、本件についても、その経験に基づき使用者として通常払うべき法令等の調査・注意義務をつくしていたならば、本件解雇のような性急かつ稚拙な解雇は許されないものであることを認識することは可能であったというべきである。にもかかわらず被告の社長は、これを怠り、解雇を回避するための手段・方法を検討することなく、その場の勢いでもって本件解雇の意思表示を行ったものであるといわざるを得ず、（中略）少なくとも「過失」が認められることは明らかである。</p>	<p>③損害</p> <p>・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。（中略）本件解雇は労契法16条に違反する無効な解雇であって、原告は未だ本件雇用契約の地位及び賃金請求権を失っていないのであるから「損害」は発生していないのではないかとの疑問もあり得ようが、（中略）本件雇用契約は、本件解雇の意思表示とその後の原告の就労意思の喪失により（中略）終了したものとわざるを得ず、したがって、これにより原告の被告に対する（中略）賃金請求権は消滅したものと解するのが相当である。</p> <p>④ 権利利益侵害と相当因果関係のある損害の範囲</p> <p>・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（賃金の3か月分相当額）</p>	<p>・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、慰謝料請求の発生を是認し得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

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
学校法人村上学園 事件 (東京地判 H24.7.25 労判1060・87) △	【解雇の種類】 ・普通解雇 【請求内容】 ・不法行為に基づく損害賠償 請求(逸失利益賃金6か 月分相当額、慰謝料180 万円) 【判決】 ・一部認容(逸失利益賃金 3か月分相当額(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)、 慰謝料請求は棄却)	・以上の点に照らすと、(中略) <u>上記解雇が、解約権留保の趣旨、目的に照らし、客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当として是認され得るものとみることが困難</u> というべきである。そして、以上の点に照らすと、少なくとも <u>被告に過失があったものと見ざるを得ない。してみると、他に的確な指摘のない本件においては、被告は、不法行為に基づき、これによって原告に生じた損害を賠償すべき責がある</u> と認めるのが相当である。 ・被告は本件解雇により原告を解雇した旨主張しているのに対し、原告においても、その主張内容に照らし、本件解雇以降における原告の被告に対する就労義務が存在するものと主張するものではないから、少なくとも、本件解雇に伴い、原告は、平成23年1月13日以降、労働契約関係にないことになったとみるのが相当である。してみると、 <u>原告は同日以降の賃金請求権を喪失しているとみるべきこと</u> となること、これが本件解雇に基づくものであることは前記(2)記載(解雇の違法性についての裁判所の判断)のとおりというべきである。	・原告は、その当時試用期間中であつた上、一般の求職者と異なり、国家資格として視能訓練士の資格も有する(中略)等の事情も考慮すると、 <u>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、原告の指摘を踏まえても本件解雇後3か月の範囲にとどまるものと見ざるを得ない。</u> (中略)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ものとしてその賠償を認めるのが相当である。	・ <u>解雇に伴う財産的損害の賠償のほか、精神的損害についてまでの賠償が認められるのは、解雇につき、財産的損害の賠償によっては慰謝するに足りない特段の事情の認められる場合に限り</u> と解される。本件において原告に財産的損害の賠償を命じるときことについては上記のとおりであるところ、原告が精神的損害についてまで賠償が認められるべき事情として主張する(中略)点によっては上記特段の事情を肯認すべき事由があるとは評価し難く、これを認めるには足りない。
ダイクレ電業事件 (東京地判 H24.11.14 労判1069・85) △	【解雇の種類】 ・解雇 【請求内容】 ・不法行為に基づく損害賠償 請求(逸失利益月額給与 平均額6か月分相当額 (解雇後9か月ほど仕事に 就いていなかった。)、慰謝 料100万円) 【判決】 ・一部認容(逸失利益月額 給与平均額5か月分相当 額(1か月間は労働者が 稼働できなかったため。)、 慰謝料請求は棄却)	・被告会社は、原告が覚せい剤を使用していたという理由で原告を解雇しているが、原告が覚せい剤を使用していたと認めるに足りる証拠はない。 以上からすると、被告会社は、 <u>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つて、不法行為に基づく損害賠償義務を負う。</u>	・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、 <u>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(退職時の月額平均給与の6か月分)</u> 。 ・失業手当は社会政策上の理由から退職の理由を問わず認められる制度であるから、被告会社の主張を採用することはできず、損害額の評価を左右する事情とはいえない。	・不当解雇による慰謝料については、不当解雇による逸失利益が填補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。

解雇を不法行為と構成する損害賠償請求に係る裁判例

事件名	概要	解雇の効力 不法行為該当性	損害	
			財産的損害 (逸失利益)	精神的損害 (慰謝料)
東京エムケイ事件 (東京地判 H26.11.12 労判1115・72)	<p>【事件の種類】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普通解雇 <p>【請求内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地位確認請求、解雇後の賃金支払請求又は不法行為に基づく損害賠償請求として賃金相当額 <p>【判決】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部認容（地位確認請求認容、解雇後の賃金請求一部認容（再就職して就労の意思を喪失したとして、再就職後の分を棄却）） 	<ul style="list-style-type: none"> ・本件解雇は、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から、解雇権を濫用したものとして無効であるというべきである。 ・本件解雇は無効であるところ、原告が民法536条2項に基づき、本件解雇日以降の賃金の支払を請求するためには、原告が被告における就労の能力及び意思を有していることが必要であると解される。このことは、当該賃金相当額の支払を不法行為又は債務不履行に基づく損害として請求する場合でも、同様である。 ・本件についてみると、（中略）原告は、平成25年25年12月13日、同年11月21日付けの解雇の無効を主張して本件訴えを提起したところ、平成26年1月20日過ぎ頃から就職活動をし、同年2月5日に訴外会社に就職し、同月11日からタクシー乗務員（正社員）として勤務しており、原告の平成24年10月分から平成25年10月分までの被告の平均賃金と遜色のない賃金の支払を受けていることが認められる。そして、原告が訴外会社に就職した際に、被告に対し、本件解雇が無効であれば被告に戻る意思があることを示したとの事情もうかがわれないことも併せ考えれば、原告は、平成25年2月5日に訴外会社に就職した時点で、被告における就労の意思を喪失したものと認めるのが相当であり、被告に対し、同月以降の賃金又は当該賃金相当額の損害の支払を請求することはできないというべきである。 		