

【1 審判決】

地位確認等請求事件

【事件番号】 東京地方裁判所判決／令和2年（ワ）第20841号

【判決日付】 令和4年1月27日

【判示事項】 被告との間で労働契約を締結した原告が、被告による解雇は無効として、労働契約に基づき、①労働契約上の地位確認、②未払月額賃金の支払を求めた事案。裁判所は、原告による積荷崩し行為等は、相当に悪質な行為であり、被告の信用、体面を著しく失墜させ、他の従業員に危険を生じさせかねないものであり、原告の粗暴な言動に改善の見込みはなく、就業規則60条に該当し、同70条の解雇事由に該当するもので、普通解雇には客観的合理的理由があり、不相当に重い処分であり社会通念上の相当性を欠くとはいえないとし、原告が労働組合員であることなどを不当に考慮したなどの被告の権利濫用は認められず、解雇は有効として、請求をいずれも棄却した事例

【掲載誌】 判例時報2570号90頁

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

- 1 原告が、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、令和2年8月から本判決確定の日まで、毎月20日限り、39万8024円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告との間で労働契約を締結した原告が、被告による解雇は無効であるとして、労働契約に基づき、①労働契約上の地位確認、②令和2年8月支払分以降の未払月額賃金39万8024円（原告が主張する令和2年4月ないし同年6月の月額賃金の平均額）及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで民法所定の年3分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

- 1 前提事実（争いのない事実又は掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認め

られる事実)等

(1) 当事者等

ア 被告は、貨物運送事業等を行う、昭和58年に設立された資本金3000万円の株式会社である(争いのない事実)。

被告には、配送業務を行う羽村営業所(以下「本件営業所」という。)及び倉庫業務を行う羽村センター(以下「本件センター」といい、本件センターの倉庫を「本件倉庫」という。)からなる羽村支店(以下「本件支店」という。)がある(証人E11頁)。

イ 原告は、平成26年10月28日ころ、トラックドライバーとして被告との間で雇用契約を締結し、本件営業所に配属され、勤務した(争いのない事実、乙6の1及び2)。

(2) 賃金等

被告の賃金支払日等は、当月末締め、翌月20日払いである。

原告の令和2年4月分から同年6月分までの賃金(通勤手当を除く。)は、同年4月分44万1630円、同年5月分38万0047円、同年6月分38万5660円である。(争いのない事実、甲14の1ないし3)

(3) 就業規則

被告の正社員就業規則(以下「本件就業規則」という。)には、おおむね以下の規定がある(甲1、乙5)。

(服務規律)

60条 社員は、次に掲げる事項を守って業務に精進しなければならない。

(1) 遵守事項(中略)

⑤ 勤務時間中は、定められた業務に専念し、会社の許可なく職場を離れ、または他の者の業務を妨げるなど、職場の風紀・秩序を乱してはならない。(中略)

(2) 誠実義務違反・反社会的・迷惑・不正行為等の禁止(中略)

⑦ 会社内外を問わず、流言・悪口・侮辱・勧誘その他、他人に迷惑になる行為をしてはならない。(中略)

(8) 業務妨害・施設管理権・財産権侵害の禁止(中略)

② 他の社員の業務を妨害し、または職場の風紀秩序をみださないこと。

(中略)

⑮ 就業時間中は、指示された業務に専念し、私語、放歌、喧騒、暴行、脅迫、賭博等、業務に関係ない行為をしないこと。(中略)

(9) 秩序維持義務(中略)

③ 会社や関連企業の信用、名誉、又は品位を失墜させる行為ないしそ

の恐れのある行為を行わないこと。

④ 会社の内外を問わず、刑法に触れ、又は社会的に非難されるような不道德な行為を行わないこと。（中略）

⑬ 社員としての品位を保ち、会社の信用、体面を傷つけるような行為を行わないこと。（後略）

（解雇）

70条 社員が次の各号の一に該当する場合は解雇する。（中略）

（5）勤務状況が不良で、改善の見込みがなく、社員としての職責を果たし得ないと認められるとき。

（6）協調性を欠き、他の社員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき。（中略）

（13）その他、雇用を継続しがたい事由があるとき。

（14）その他、前各号に準ずる事由があるとき。

（制裁の種類）

89条 社員が本規則及び付随する諸規程等に違反した場合は、従業員区分、職責、勤続年数等を総合的に勘案し、次に定める種類に応じて懲戒処分を行う。ただし、情状酌量の余地があるか、改悛の情が顕著であるときは、懲戒の程度を軽減し、又は免除することがある。（中略）

（1）譴責 文章をもって行為を注意し将来を戒める。（中略）

（3）出勤停止 文章をもって行為を注意し将来を戒め、7営業日以内において出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

（4）諭旨退職 懲戒解雇相当の事由がある場合で本人に反省が認められるときは、退職届を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。（後略）

（懲戒事由と適用）

90条

（1）譴責、減給および出勤停止

次の各号の一に該当する場合は、情状に応じ、譴責、減給または出勤停止に処する。ただし、行為の程度が重い場合には、諭旨退職、懲戒解雇処分に処することがある。

① 服務規律の規定（52条から65条）に違反した場合（後略）

（2）諭旨退職、懲戒解雇

以下の各号の一に該当する場合は、情状に応じ、諭旨退職または懲戒解雇に処する。ただし、改悛の情が顕著に認められること、過去の過去の勤務成績が良好であった事等を勘案し、譴責、減給及び出勤停止の処分にとどめることがある。（中略）

④ 故意または過失により、災害または営業上の事故を発生させ、会社または関連会社等に損害を与えたとき。（中略）

⑧ 90条1項（1）（譴責、減給及び出勤停止）で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みがないとき。

⑩ 服務規律の規定（52条から65条）に違反した場合であって、その事案が重大なとき。

⑪ 暴行、脅迫その他不法行為をして社員としての体面を汚したとき。
（中略）

（23） 故意または過失により会社の物品を損壊し、会社に損害を与えた場合。（後略）

（4）従前の和解等

原告は、平成27年ころ、被告に対し、訴訟を提起し（東京地方裁判所平成27年（ワ）第21404号）、原告と被告との間で、平成28年9月15日、被告が原告に対し解決金を支払うことの合意、基本給、固定残業代及び賞与等の労働条件についての合意、当該事件に関し和解条項に定めるもののほかに相互に債権債務のないことの確認等を含む内容の和解が成立した（甲13）。

（5）解雇の意思表示等

被告は、原告に対し、令和2年7月1日付けの「普通解雇通知書」にて、本件就業規則60条（9）③、④及び⑬に違反する行為があり、同90条（2）④、⑧、⑩、⑪及び（23）に該当することから、同89条（4）に基づき、同日付けで即日普通解雇とする旨の意思表示をし（以下「本件解雇」という。）、同日、解雇予告手当として、平均賃金30日分38万8140円から所得税を控除した金額として30万8882円を支払った。

同文書には、理由として、おおむね以下の内容が記載されていた。（争いのない事実、甲4）

「令和2年5月30日0時から0時30分にかけて、」本件倉庫「内に、当社のお客様の商品である入浴剤、備品である折りたたみコンテナほか数点を足蹴りや投げるなどの行為により積荷を崩し破損させた。」（以下「本件積荷崩し行為等」という。）

「本件は、誠実労働義務が求められる業務時間中に、荷主様にお届けする予定の大切な商品を故意に蹴り飛ばし破損させたものであり行為態様は非常に危険かつ悪質である。また、これを一度だけではなく数回にわたり繰り返した。」

「これにより当社は、荷主に対して事情を説明して謝罪し、結果として、荷主から破損した商品に対する損害賠償並びに取引に関する嚴重注意の処分を言い渡された。」

「貴殿の行為は単に職場内の企業秩序を乱すだけではなく、荷主の商品を

故意に破損させるという信用失墜行為であり、器物損壊罪に該当する犯罪行為である。」

「貴殿については、令和元年7月12日にも、」本件センター「内で多数従業員が業務を行っているにもかかわらず、会社への不満や事実と異なる内容を大きな声で騒いだり、大きな音を立てるような行動をとり周りを威嚇するなどした粗暴な言動」（以下「本件粗暴言動」という。）「について、譴責処分の懲戒処分を行ったばかりである。その際に、貴殿についてはこのように同様のトラブルが続いていることから、次回もトラブルを引き起こした場合は、今回以上の厳しい処分となる可能性があるので、十分に注意してくださいと指摘したにもかかわらず、1年も経たないうちに刑事事件の対象となるような行為を起こしたことについては残念であり、行為の重大さ、会社の信用低下を招いたこと、勤務態度の改善がみられるどころかむしろ悪化した事態に至ったことから普通解雇を決断した。」

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の主要な争点は、本件解雇が無効か否かである。

【被告の主張】

本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である。

（1）本件積荷崩し行為等について

ア 行為態様の悪質性

本件積荷崩し行為等は、令和2年5月30日午前0時ころの本件倉庫の防犯カメラの映像（以下「本件映像」という。）によれば、原告が手や足で積み上げている荷物に力を加えて、その積み上げた荷物を崩すような行為から始まり、自身の頭の近くまで積荷を持ち上げて投げつける行為、商品やコンテナをその映像の画面から見えなくなるほどの力を加えて投げつけ荷物を放り投げる行為、複数回に及んで商品を足で蹴り上げる行為などである。

原告は、本件積荷崩し行為等について、当初、故意がなかった旨主張していたが、本件映像によれば故意行為であることは明白であり、故意がなかったとの主張は不自然かつ不合理で、真摯な反省がないことが明らかである。

イ 被告の被った損害、影響等

被告は、本件積荷崩し行為等によって、配送する商品または商品の包装が破損したため、当該商品の依頼者である顧客に対して、その損害の賠償及び謝罪を行うなどしており、経済的な損害及び謝罪等の対応を余儀なくさせられるというコストを被った。

また、本件積荷崩し行為等は、商品を安全、確実、丁寧かつ迅速に輸送するという被告のような運送会社の使命に反するものであり、被告の信用、体面を著しく失墜させるものである。

さらに、本件積荷崩し行為等は、原告が放り投げた又は足蹴りにした商品

やコンテナが他の従業員に衝突する等の危険を生じさせる行為である。

ウ 本件就業規則等への該当性

本件積荷崩し行為等は、本件就業規則60条に定める服務規律に反する行為及び同90条(2)④、⑧、⑩、⑪及び(23)の懲戒解雇事由にも当たる行為であり、刑法261条の器物損壊罪の構成要件にも該当するような極めて悪質かつ会社に重大な損害を及ぼす非違行為と言える。

(2) 本件積荷崩し行為等以外の考慮要素(改善の見込みがないこと)

被告は、本件積荷崩し行為等及び本件粗暴言動のみではなく、その他原告の不適切な行動及び非違行為、それに対する注意指導や懲戒処分等を考慮した上で本件解雇に至った。

原告が行ってきた行為、それに対する注意指導、懲戒処分対象行為及びそれに対する懲戒処分の内容を見れば、その多くの言動等が単に職場の良好な人間関係を損なうという域を超えて、職場環境を著しく悪化させ、被告の業務にも支障を及ぼすものであり、これらが繰り返し行われてきた経緯にかんがみれば、粗暴な言動等については、改善の見込みがなく、容易に矯正できない原告の持続的性格に起因するものといえる。

これらの事情によれば、原告は、職場に重大な影響を及ぼす言動等について改善の見込みがなく、それにより被告と原告との間の信頼関係が喪失していることは明らかである。

したがって、原告の本件積荷崩し行為等については、本件積荷崩し行為等に至るまでの事実も考慮すると、本件就業規則70条(5)、(6)、(13)及び(14)にあたり、普通解雇事由に該当する。

(3) 相当性

被告において普通解雇が相当であると判断されたのは、過去10年の間で、本件解雇が初めてであったため、過去10年間、事業所閉鎖による場合を除き、解雇された従業員はいない。その他、他の従業員の非違行為に対する被告の対応と比較しても本件解雇は相当である。

被告は、なるべく原告の雇用を維持しようと、6年間にわたり注意指導を続けてきたものの、改善の様子が見られず、本件積荷崩し行為等及び本件粗暴言動をしたため、やむを得ず解雇に至った。

【原告の主張】

本件解雇は、合理性を欠き、相当性もなく、権利濫用として無効である。

(1) 本件積荷崩し行為等について

ア 行為態様について

本件積荷崩し行為等は、積み荷を「わざと強く押した」行為であり、意図して中身を壊すような、持ち上げて地面にたたきつけるような行為ではない。腹立ち

まぎれの一時的、感情的な行為に過ぎず、厳罰を持って臨むような行為ではない。

イ 損害について

本件積荷崩し行為等により生じた被告主張の経済的損害は1550円であるが、化粧箱が破損していたとの証拠はなく、そのような事実は想定しえない。さらに、商品（個々の入浴剤）が割れていた（個数は不明）とは到底考えられない。よって、本件積荷崩し行為等により損害が発生したとしても軽微である。

ウ 本件積荷崩し行為等後の経緯について

原告は、本件倉庫の責任者らに対して謝罪し、事故報告書において、自分が積む商品の前に別の商品が置かれていたので自分の商品が出しづらく反対側に倒した等の行為を行ったが、これは自分の軽率な行動であり、冷静さを欠如したのが原因である、今後声掛けして商品を移動してもらうなど落ち着いて作業するとして反省と対策を示したこと、執行役員に対し損害賠償の申出をしたことなどからすれば、本件事件の事実関係や経緯等からして、他の事象が加わったとしても、とても解雇にまで至る事案ではなく本件解雇には合理性がない。

加えて、被告は、原告が加入する労働組合であるDユニオン（以下「本件組合」という。）との間における本件解雇に関する団体交渉において半年以上虚偽の説明をするなど、極めて悪質かつ不誠実であり、この点も本件解雇後の事実経緯ではあるが本件解雇の合理性判断にあたって十分に斟酌されるべきである。

（２）相当性

被告において他の問題を起こした従業員に対して懲戒処分は発令されていないこと、過去10年間、事業所閉鎖による場合を除き解雇された従業員はいないこと、原告は被告における唯一の労働組合員であり、平成27年には未払残業代を争い、平成28年に和解解決していることなどからすれば、本件解雇は相当性も欠く。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、前記前提事実も含め、次の各事実が認められる。

（１）本件積荷崩し行為等について

ア 本件映像には、以下の様子が写っている（乙1）。

① 本件倉庫出入口（画面左側）から本件倉庫内に入ってきた原告が、中央の積荷（配達予定の商品が段ボールに入った状態で台車の上に積み上げられているものが、まとめて並べられている。）のうち、画面左下側角の、台車の上に原告の背丈よりも高く積まれた積荷に、両手をかけ、画面上側に向かって台車ごと押し、同積荷を台車ごと画面上側に移動させ、画面上側に積まれていた積荷に衝突させ、原告が両手をかけた積荷及び画面上側の衝突させた積荷を倒れさせ、倒れた積荷を床に散らばった状態とし、一部の積荷（段ボール箱）の蓋が空き中身が床に散らばるなどの状況

とした様子（３０秒から３８秒）。

② 原告が一度画面中央下側に異動した後、画面左下側へ再度移動し、床から台車を拾い上げ、両手で同台車を高く振り上げてから床に強く投げつけて、同台車を台の部分と下部の車輪の部分に分裂させている様子（３８秒から４５秒）。

③ 原告が、その後、一度は分裂した台車を拾い上げ、倒れて蓋が開いた積荷（段ボール箱）の中身を拾い上げ、同台車を組み立てた上に同積荷を乗せるような様子が見られるものの（４５秒から１分３０秒）、今度は、前記①のとおり原告が倒したことにより画面左下の床に落ちた積荷（段ボール箱）を右足で画面左上側に向かって強く蹴りつけ、それにより画面左上側へ移動した同積荷を追いかけて、さらに左足で画面右上側に向かって強く蹴りつける様子（１分３０秒から同３５秒）。

④ 原告が、前記③のとおり自ら拾い上げて組み立てた台車の上に乗せた積荷を、台車ごと画面右上側に向かって強く押して画面上側に積まれた積荷に衝突させている様子（１分３５秒から３７秒）。

⑤ 原告が、その後、画面左下側に積まれた別の積荷を画面左側の本件倉庫入り口から外へ運ぶなど、平然と作業をしているような様子（１分３７秒から４分）が見られるものの、再度、前記④のとおり先程自ら画面上側の積荷に衝突させた積荷（台車の上に残っていたもの）に手をかけ、台車ごと画面左下に向かって強く押し画面外まで移動させている様子（４分から４分３秒）。

⑥ 原告が、前記①のとおり自らの行為により床に散らばるなどした複数の積荷（段ボール箱）を画面左下に向かって強く押して移動させている様子（４分３秒から６秒）、別の台車を床から拾い上げて画面左下に向かって強く放り投げている様子（４分６秒から８秒）、その後も次々と自らの行為により床等に散らばった台車や複数の積荷（段ボール箱）を拾い上げて画面左下へ向かって強く放り投げ続けている様子（４分８秒から４５秒）。

イ 本件積荷崩し行為等の当時に本件センターにいた従業員ら（倉庫業務の担当者）は、原告が倒すなどした積荷（段ボール箱）の中の商品について、そのまま配送できる商品と、破損しており配送できない商品を選別し、破損した商品については、発注された商品数と実際に納品した商品数を管理するデータ上で欠品処理を行ったうえで、配送先の店舗には配送・納品せず、保管した。（乙４４，証人Ｅ８，９，１６頁）

ウ 被告の当時の倉庫業務担当責任者は、いずれも令和２年５月３０日付けで、余白部分に「５／２９作業時破損の為」と記載した返品伝票を２枚作成し、破損した商品の荷主である訴外Ｆ株式会社（以下「訴外荷主」という。）に対して、同返品伝票を提出し、被告が欠品商品合計額１５５０円を負担した。当時の被告の現場責任者は、訴外荷主から口頭で注意を受けた。同返品伝票の記載内容はおおむね以下のとおりである。（乙３９，４４，証人Ｅ９頁，証人Ｇ８，９頁）

① 品名「バブゆず」個数「1」単価「560円」合計「560円」

② 品名「バブ至福の柑橘めぐり浴12錠入」個数「3」単価「330円」
合計「990円」

エ 被告は、令和2年6月5日、福生警察署に対し、本件積荷崩し行為等について相談し、同警察署は、同月12日、被告から本件積荷崩し行為等による被害品を領置し、同月15日、被害品を写真撮影した。同写真には、以下の様子が写っていた。（乙40、44、証人E10、13頁）

① 入浴剤であるバブ（ゆずの香り）20錠入りの化粧箱1つの左上前方角部分がつぶれてへこんでいる様子。

② 入浴剤であるバブ（至福の柑橘めぐり浴）12錠入りの化粧箱3つ（同写真においてAないしCと呼称されているもの。）のうち、Aの左上前方角部分及び左上後方角につぶれたような傷が付きゆがんだ状態となっている様子、Bの左上後方部分に擦れたような傷がつき中央上後方の上蓋の接着部分が外れている様子、Cの左上後方から中央上後方あたりまで断続的に擦れたような傷、つぶれたような跡がついている様子。

オ 原告は、本件積荷崩し行為等について、令和2年6月8日付けで商品事故報告書を作成した。

同書面には、原告が、令和2年5月30日午前0時10分ころ、倉庫内において、原告が積み込む商品の前まで別の商品が広がっていたことにより原告が積み込む商品が出しにくく反対側のほうに倒してしまった、その後も別の配達先の商品を積む際に他の商品を反対側に投げてしまった旨記載し、事故原因について、本人の軽率な行動、冷静さの欠如と記載し、対応及び対策について、倉庫内にいる作業員等に声掛けして積み込みに支障が出るものを移動してもらい、落ち着いて作業するなど記載した（甲2）。

カ 原告は、令和2年6月8日、始末書と題する書面を作成した。同始末書には、原告が積み込みをしようとしていた商品をふさぐように別の商品が置いてあったので心の余裕のなさからか商品を倒したこと、倒した荷物が別の原告が積み込む商品にかかっていたためその商品を空いたスペースに投げたこと、被告の従業員に迷惑をかけたこと、荷主に損害を与えたこと等についてお詫びをすること、原告の社会人としての自覚と鍛錬がかけられていることがすべてであり弁解の余地はないこと、今後は付近の作業員及び運行管理者に声掛けをして商品を移動してもらうこと、これまで以上に日々の業務に真摯に向き合い勝手な行動からの不手際を二度と起こさないよう気を引き締めて仕事を行うことなどが記載されていた。（甲3）

キ 被告において執行役と呼ばれる従業員である訴外G（以下「訴外G」という。）は、令和2年6月2日、原告と面談を行い、本件積荷崩し行為等について、聴取を行った。訴外Gは原告に対し本件映像を見ることを促したが、原告はこれを拒否

し、今まで他のドライバーや倉庫の人たちから嫌がらせを受けてきた、もうどうでもいいや、やめても首になってもいいやと思ってやってしまったが反省している、自分の積む荷物の通路に他の荷物が置いてあったので、何度言っても直らないからやった、今回の件は自分に過失があり、皆に迷惑をかけ、反省している、以降は同じようなことをすることや、センター内で絶叫することは控えるようにする旨述べた。（乙4、証人G6及び15頁）

ク 被告は、令和2年6月19日、被告代表者、2名の執行役と呼ばれる従業員、本件支店の支店長及び訴外Gが参加する懲罰委員会を開催し、被告代表者及び2名の執行役（訴外Gを除く。）の合計3名の決議により、原告を普通解雇とすることを決めた。（甲4、証人G17頁）

（2）原告の本件積荷崩し行為等以前の注意指導歴等について

ア 原告は、平成26年12月19日午後9時ころ、業務中、被告のトラックを運転している際、前方を走行していた車両に対して、その後方から、車間距離を極端に詰めて走行する又はエンジンの空ぶかし行為を行うなどして、前方の車両の運転者又はその同乗者をあおる行為を行った。さらに、原告は、その後、被告事業所に戻った際、他の従業員との間で口論をした。

被告は、前記前方車両の運転者から苦情を受け、原告に対し、口頭で注意するとともに、始末書の提出を命じた。

原告は、同月23日付けの始末書を提出した。同始末書には、「前方を走行している乗用車に対して、標識が40キロの所を30キロ位で走行していたと云う理由で後方からトラックにてあおり行為を行い、前方の車両に多大な不安と迷惑を掛けた事を深く反省して、今後、この様な事を起こさないように致します。」などと記載されていた。（乙7、8、9、10）

イ 被告は、取引先から、原告が、平成27年2月18日午後10時ころ、納品先店舗において、納品後、出入り口のセコムセット及び施錠をしなかったとして、指導依頼を受けた。

被告は、同月21日、原告に対し、今回は大きな問題もなく取引先も納得しているが今後同様のミスをしないよう指導した。これに対し原告は、自分が忘れたという証拠がないなどと述べた。当時の所属長は指導記録書の所属長コメント欄に「とにかく自分の非を認めようとしない」などと記載した。（乙11、12）

ウ 原告は、平成27年3月23日午後5時30分ころ、本件センター2階において、「器物損壊、弱い者への暴力行為をやめろ！」などと大声を出した。また、同日、本件センター1階にて、本件営業所の責任者である訴外H主任（以下「訴外H」という。）に対し、大声で怒鳴るなどした。

被告は、同月26日、原告に対し、指導を試みたが、原告は、大声を出すようなことを会社が認め放置しているからこうなるんだなどと述べた。訴外E（以下

「訴外E」という。)は、指導記録書の所属長コメント欄に「自の非は全て会社が悪いと思い込んでいる感じ。」「毎回同じだが他人の意見を聞く人ではない。」などと記載した。(乙13, 14)

エ 原告は、平成27年8月7日、本件センターにて、商品積み込み時に、テナー(商品運送時に使用する器具)を落下させたが、そのまま放置した(乙15)。この件について注意指導は行われなかった(証人E6, 7頁)。

オ 原告は、平成28年1月13日、納品先店舗において、搬入口に店舗客のバイクが止めてあったところ、接客中の店員にバイクをどかさせるよう指示し、また、納品時商品1ケースを落下させたがそのまま店員に渡すなどした。

被告は、同月16日ころ、原告に対し、お店のお客様を優先にすること、中身を一緒に確認するなど誠意をもって謝罪すること、店の客に直接かかわらないようにすることなどを指導した。これに対し原告は、商品を落としたこと、相手に与えるイメージが悪かったことについては素直に反省している様子を示したが、バイクについてはあんなところに止めるほうが悪いなどと述べた。(乙16)

カ 原告は、平成28年2月23日、本件センターにおいて、訴外Hに対し、強く押し、足蹴りをするなどの暴行を加え、もって全治約1週間の頸椎捻挫、両肩打撲、右膝関節捻挫を負わせた。また、原告と訴外Hの間に止めに入った当時の被告の従業員である訴外Iに対し、鼻先を殴る等の暴行を加え、もって全治約1週間の頸椎捻挫・顔面打撲を負わせた。(乙29, 30, 31)

被告は、同月29日、原告に対し、上記行為について、懲戒処分を行う予定であり弁明があれば書面を同年3月7日までに提出するよう記載した弁明の機会付与通知書を交付した(乙27)。

被告は、前記訴外H及び訴外Iに対する暴力行為について、平成28年3月22日、原告に対し、本件就業規則に違反する行為であるとして、出勤停止3日の懲戒処分を行った(乙28)。

キ 被告は、平成28年3月ころ、被告の新人ドライバーから、原告に対して恐れを感じていることから所属変更又は退職を希望する旨の連絡があったため、同月9日、原告に対し、新人ドライバーに対し執拗に話しかけていないか、相手が恐れるような態度で接していないか、新人ドライバーが訴外Hと原告のトラブルを見てトラウマになっていることをどう思うかなどと指導を行った。これに対し原告は、自分にはそういった認識はない、訴外Hとの件については確かに新人ドライバーもいたので何とも言えないなどと述べていた。訴外Eは、所属長コメント欄に、原告「に新人を近づけない様に注意する」などと記載した。(乙17)

ク 原告は、平成30年2月2日午後8時ころ、納品先店舗において、納品作業中、店舗顧客との間でトラブルとなり、原告が警察を呼んだ。

被告は、同月5日、原告に対し、店舗でのトラブル時は自ら警察を呼ばな

いこと、何があってもキレないことを念のため注意した。当時の所属長であった訴外Jは、所属長コメント欄に、「以前にも多店舗で出入り禁止となっているが、その後は問題もなく業務を行っている。今回は納品状況にも問題があった。客先での言動には十分注意をさせる。」と記載した。（乙18, 19, 20）

ケ 原告は、平成30年7月20日午後8時30分ころ、本件センターにおいて、空のかごを落下させ、他のドライバーのトラックの後方マーカ―を破損させた。

その後、原告が興奮したため、なだめようとした訴外Hに対し、原告は、トラックに積荷を積みながら、怒鳴るような大声で、「人殺し」などという言葉を用いて叫びながら不満を述べ、訴外Hから、そんなに騒いだってわからないなどといわれても、再度怒鳴るような大声で「人殺し」などと叫んだ。（乙21, 22, 23（録画データ）, 24）

コ 原告は、令和元年7月12日午前5時30分ころ、本件センターにおいて、トラックの後部を、床に積まれていた荷物に接触させ、同荷物を崩す事故を起こした（甲9, 乙25）。

また、原告は、同日午後6時10分ころ、複数の従業員がいる被告の事業所内において、怒鳴るような、周囲に響き渡るような大声で「嘘ついてんじゃねえよ」「恥さらしがよ」「ぶっ殺してやるよこの野郎」「絶対許さねえ」「やるならやってこい」「徹底的にやってやる」「何うちの会社まともですみたいな態度取ってんだよてめえら」「まともなわけねえだろ」「なにしゃべってるか録音とれ」「労働法の知識とかあんのかよ」などと3分程度の間に断続的に叫び続けた（本件粗暴言動。乙25, 32の1（録音データ）及び2, 証人E7, 8頁）。

原告は、同日の事故について、令和元年7月29日付け顛末書を作成し被告に提出したところ、同顛末書には、原告のトラックが荷物に接触して崩れた後、すぐにフォークリフトのドライバーが荷物を直しに来たが、原告が少し怒鳴る口調で、自分がしたんだから自分が直すなどと伝えたこと、今後の対策について、今後は、このようなことがないように十分な注意を払って安全運転に徹するようにすること、周りへの配慮も考慮して大きな声や怒鳴るようなことはせず冷静に対応していきたいと思うことが記載されていた（甲10, 乙26）。

被告は、令和元年8月13日、原告に対し、譴責処分を行った（以下「本件譴責処分」という。）。本件譴責処分に関する懲戒処分通知書には、「今回の」「事故内容そのものの内容については、」顛末書に「記載されたとおり確認と理解は出来ましたが、その後に取りられた貴殿の行動、言動については、事故を反省された態度ではなく、周囲を威嚇するほどの内容と判断いたしました。」本件センター「内で多数従業員が業務を行っているにもかかわらず、会社への不満や事実と異なる内容を大きな声で騒いだり、大きな音を立てるような行動をしたりと周りの他の従業員への影響は計り知れないものです。かかる貴殿の言動は、」本件就業規則60条（1）

⑤, (2) ⑦, (8) ②, ⑮, (9) ⑬, 63条1項(4)「に反する行為であり,」本件就業規則「90条(1)①の懲戒事由に該当するものです。」「貴殿については,過去にも従業員とのトラブル,配送先でのトラブルなど様々な周囲を巻き込む事案があったことも報告されています。貴殿が今回事故後に取りられた対応及び過去も同様な事案があったことを踏まえ,社内の風紀を著しく乱した行為と判断し,」本件就業規則「89条(1)譴責処分とし,始末書の提出を求めます。また貴殿については,このような同様のトラブルが続いていることから,次回もトラブルを引き起こした場合は,今回以上の厳しい処分となる可能性があるので,十分に注意してください。」などと記載されており,原告はこれを受け取った。(甲11,乙33の1,2)

原告は,令和元年8月16日,回答書と題する書面を被告に対して提出し,前記解雇処分通知書に記載の,本件センター「内で多数従業員が・・・計り知れないものです」と記載されている部分について,「私はそのような事実はございません。」「トラックが荷物に接触した直後,車から降り,荷物を直そうとしている1名の従業員に対し「いいよ。自分がしたんだから俺が直すよ。いいから。」と多少起怒った口調で発言したことは紛れもない事実ですが,そのすぐ近くで多数従業員が作業を行っていた訳ではなく,会社への不満や事実と異なる内容を騒いだり,大きな音を立てる様な行動をしております。」「会社は記載した懲戒処分通知書に書いた事実について,いつ,どこで,私が,誰に対して何をしたのかを具体的に事実を特定してくださるよう宜しくお願い致します。」「尚,顛末書にも記載したように,今回の物損事故については重々反省していると共に,その後の従業員への発言の仕方や声の大きさも今後は十分注意していきたいと思っておりますので,何卒宜しくお願い致します。」と記載されていた(甲12,乙34)。

2 争点(本件解雇が無効か否か)について

(1) 客観的合理性について

ア 行為態様について

(ア)前記認定事実(1)アのとおりの本件映像からすれば,本件積荷崩し行為等は,原告が,約4分間に渡り断続的に,故意に,本件倉庫内に積まれた積荷を衝突させて崩し,台車を強く床に投げつけ,積み荷等を強く蹴り飛ばし,また,強く放り投げるなどしたものであって,執拗かつ強度な粗暴行為であり,顧客から預かった商品を損壊することなく輸送するという,運送会社である被告が顧客から当然に最低限求められている業務を遂行不可能にしかねないものであり,顧客に対する被告の信用,体面を著しく失墜させることにつながるものであることが明らかである。

また,原告の陳述(原告本人8頁)によっても,本件積荷崩し行為等の際には本件センターに他の従業員もいたのであるから,放り投げるなどした積荷等が他の従業員に衝突するなどのおそれも皆無ではなかったというべきである。

以上によれば、本件積荷崩し行為等は、相当に悪質な行為である。

(イ) 原告は、被告における労働環境に問題があったためにストレスが溜まり本件積荷崩し行為等に及んだものである旨主張し、原告もその旨述べるが(甲20, 原告本人1ないし4頁), 原告が被告における労働環境に不満を抱いていたとしても、本件積荷崩し行為等のような粗暴行為が正当化されることとはならないというべきである。

また、原告は、本件積荷崩し行為等の前日にも原告が積み込む荷物の前に別の荷物が置かれており、以前から配達する荷物の前や通路に商品等を置かないように注意をしていたが、本件積荷崩し行為等当日にも原告が積み込む荷物の前に他の商品が置かれていたという趣旨のことをいうが(甲20, 原告本人8頁), 証拠(乙1(本件映像)及び証人G6頁)によれば、原告が本件倉庫内に入ってきた際に、原告が最初に手をかけ画面上側に強く押した積荷と、その後に原告が本件倉庫外に運び出している画面下側の商品の間には、人が通ることが可能な程度の間隔が空いており、本件積荷崩し行為等をせずとも画面下側の商品を運び出すことは可能であったといえる。また、仮に、自分の担当する積荷を運び出すのに妨げになる商品があったとしても、より穏当な方法で他の商品を移動させることが不可能であったなどの事情は認められず、結局、原告の行為が正当化されることはない。

イ 損害及び影響等について

(ア) 前記認定事実(1)イないしエのとおり、本件積荷崩し行為等により、少なくとも入浴剤の化粧箱4つの外表が損傷するなどしたため、被告は、当該商品について欠品処理をすることとなり、顧客である荷主に対して、その損害の賠償を行っている。また、同認定事実のとおり、本件積荷崩し行為等により、被告は、他の従業員らにその片付けや欠品処理等の対応を行わせることとなっており、他の従業員の業務遂行に悪影響が生じていることが明らかである。そして、前記ア(ア)のとおり、本件積荷崩し行為等は顧客に対する被告の信用、体面を著しく失墜させることにつながるものであり、他の従業員に危険を生じさせかねないものである。

(イ) 原告は、本件積荷崩し行為等による損害の発生に疑問を呈するが、前記認定事実(1)アのとおり、本件積荷崩し行為等は、積荷が積まれた状態から崩されること又は放り投げられることなどにより落下し床等に衝突するなど、積荷に対して相当に強度な衝撃を加えるものであって、段ボール箱の中に入っていた商品そのものに傷がつくこともなんら不自然不合理ではないというべきである。また、証拠(証人E18頁)及び弁論の全趣旨によれば、被告としては、化粧箱に入った商品は、化粧箱に入った状態で納品されることが想定されており、中身の状況にかかわらず、当該化粧箱のみに破損が生じた場合であっても、欠品処理とせざるを得ないというのであり、この点にも不自然不合理な点はない。さらに、被告が欠品につき訴外荷主から口頭注意を受けたという点については、取引通念上、荷主が運送会社に対し欠品なく

商品を配送することを求めるのは当然の前提であるといえるから、被告が訴外荷主に
対し欠品となった理由を詳細に説明しておらず、欠品となった商品が少数で相当価格
が1550円にとどまるものであっても、欠品につき訴外荷主が被告に対してなにか
しら注意をするのは当然ともいえるのであって、本件センターに常駐していない訴外
G（証人G2及び3頁）及び本件に関し直接訴外荷主への対応を行ったわけではない
訴外E（証人E16及び17頁）がつぶさに把握していなかったとしても、本件に関
し訴外荷主から被告に対しなんらか注意があったとしても不自然不合理ではない。

なお、原告は、本件組合との団体交渉等における、被告の本件積荷崩し
行為等による損害に関する説明状況等を加味すべきである旨主張するところ、証拠
（乙41、43、証人G9及び10頁）によれば、令和2年12月24日の団体交渉
において、訴外Gが、破損商品の荷主や破損の確認状況等について前記判示（前記認
定事実（1）イ及びウ）と異なるものとも解される説明をしていたことは認められる
が、同証拠によれば、被告側は、同団体交渉において、訴外Gはすべてを把握してい
るわけではなく、追加で調べなければわからないこともある趣旨の説明や、商品の損
害状況について代理人が確認して回答する旨も説明されており、他方、本件組合側の
人物が大声かつ強く荒い語気で被告側を責め立てていた様子もうかがえることからす
れば、同団体交渉でのやり取りからなんらか本件解雇が無効となるような事情が認め
られるとはいえない。

ウ 改善の見込みについて

（ア）前記認定事実（2）アないしコのとおり、原告は、本件積荷崩し行為
等に至るまでに、詳細な内容は行為ごとに異なり、一部明確な注意指導を受けていな
いもの（同エ）や、必ずしも原告のみに非があるとはいえないもの（同オ及びク）も
含まれているとはいえ、被告が個別の注意指導等を要すると考える行為を断続的に行
い、特に、大声で怒鳴る（同ウ、ケ及びコ）及び他の従業員に暴力をふるう（同カ）
という粗暴さが顕著な言動を行っており、既に2度の懲戒処分（同カ及びコ）を受
け、本件譴責処分の際には、その通知書において被告から「次回もトラブルを引き起
こした場合は、今回以上の厳しい処分となる可能性があるので、十分に注意してくだ
さい。」と注意喚起されている。それにもかかわらず、今回も粗暴な本件積荷崩し行
為等を行っていることからすれば、原告の粗暴な言動については、改善の見込みがな
いことが明らかである。

（イ）原告は、本件積荷崩し行為等の後に謝罪や弁償の申し出をした旨主張
し、原告本人もその旨陳述書に記載し（甲20）、前記認定事実（1）オないしキの
とおり、原告は本件積荷崩し行為等について商品事故報告書及び始末書を提出し、訴
外Gとの面談においても一応反省の弁を述べている。また、原告が本件積荷崩し行為
等の後に被告の従業員に菓子を渡したこと及び被告に対し弁償を申し出たことは争い
なく認められる。

しかしながら、前記認定事実（２）コのとおり、原告は本件粗暴言動後に被告に提出した顛末書に、周りへの配慮も考慮して大きな声や怒鳴るようなことはせず冷静に対応していきたいと思う旨記載していたにもかかわらず、本件譴責処分後には録音という客観的証拠（乙３２の１）により認められる大声で騒ぐなどした行為を否定する回答書を提出しており、その約１０か月後には、明らかに周りへの配慮を欠き、どのように考えても冷静な対応であるとはいえない本件積荷崩し行為等を行ったのであるから、被告が、原告は一度反省の態度を示しても今後も粗暴な言動を繰り返す可能性が高いと考え、改善の可能性がないと判断したことにはやむを得ないものがあるというべきである。

エ 就業規則への該当性

前記アないしウからすれば、本件積荷崩し行為等は、相当に悪質な行為であり、原告は、本件就業規則６０条（９）③（会社の信用等を失墜させる行為等を行わない旨）、同④（不道德な行為等を行わない旨）及び同⑬（会社の信用等を傷つけるような行為を行わない旨）に違反し、また、同９０条（２）④（故意等により営業上の事故等を発生させ会社等に損害を与えたとき）、同⑧（譴責及び出勤停止等の処分を再三にわたって受けなお改善の見込みがないとき）、同⑩（６０条等に違反し事案が重大なとき）、同⑪（不法行為をして社員としての体面を汚したとき）及び同（２３）（故意等により会社の物品を損壊し、会社に損害を与えた場合）に該当する行為を行ったといえる。

そして、前記アないしウからすれば、原告については、本件就業規則７０条（５）（勤務状況が不良で、改善の見込みがなく、社員としての職責を果たし得ないと認められるとき）、同（６）（協調性を欠き、他の社員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき）、同（１３）（その他、雇用を継続しがたい事由があるとき）及び同（１４）（その他、前各号に準ずる事由があるとき）に該当する状況があるといえ、普通解雇である本件解雇に客観的合理的理由があると認められる。

（２）社会通念上の相当性について

ア 前記（１）アのとおり本件積荷崩し行為等の行為態様は相当に悪質というべきであって、前記（１）ウのとおり原告には粗暴な言動に関する改善の可能性も認められないことからすれば、本件積荷崩し行為等による損害額が１５５０円にとどまり、訴外荷主から嚴重注意を受けるには至らなかったとしても、本件解雇が不相当に重い処分であり社会通念上の相当性を欠くとはいえないというべきである。

イ 原告は、他の従業員の言動に対する被告の対応と比較して本件解雇は不当である旨主張するところ、証拠（乙３５ないし３８）及び弁論の全趣旨によれば、原告以外にも被告からの注意指導を要する行為を行った従業員が存在し、当該従業員らに対して被告が解雇までの処分をしていないことは認められるが、いずれも原告のように故意に粗暴な言動を繰り返している状況とは異なるものであり、本件解雇の相当

性を覆す事情とはいえない。

また、前記（１）イ（イ）で判示した点に加えて、本件に現れた全証拠によっても、被告が本件解雇において、原告が労働組合（本件組合）の組合員であること又は前記前提事実（４）のとおり原告が被告との間で訴訟上の和解をした経緯があることなどを不当に考慮したなどとは認められない。

その他原告が様々述べる点を検討しても、本件解雇が社会通念上の相当性を欠くとはいえない。

ウ 以上によれば、本件解雇は社会通念上相当であると認められる。

３ 小括

以上によれば、本件解雇が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ものとはいえず、その権利を濫用したものとして本件解雇が無効であるとの原告の主張には理由がなく、原告の請求に理由はない。

第４ 結論

よって、原告の請求はいずれも理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用の負担につき民訴法６１条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第１１部

裁判官 松川春佳