

令和3年(ワ)第30045号 地位確認等請求事件
令和4年12月5日 大阪地方裁判所第5民事部判決

監修：青木 晋治
文責：宮川 裕平

【判決要旨】

マスク非着用を理由とした解雇の有効性が争われた事案。新型コロナウイルス禍において、マンションの管理員である原告には、マスク着用が業務の遂行において必要であり、原告には職務上の義務違反がある。もともと、マンション住民からの苦情は1件にとどまっていること、被告が原告に対してマスク非着用に関する注意を行ったことはないこと等を考慮すると、解雇が社会通念上相当ということとはできず、解雇は無効である旨判示した。

【事案の概要等】

1 事案の概要

本件は、分譲マンション・賃貸マンションの管理等を業とするYで、マンションの管理員として勤務していたXについて、Yが新型コロナウイルス感染症対策の不履行を理由に普通解雇を行ったことから、XがYに対し、雇用契約上の地位確認¹及び雇用契約に基づく賃金支払を求めた事案である。

また、本件では、Yから、解雇の前段階として、退職合意が存在した旨の主張や解雇に関して、通勤手当の不正受給を理由とした普通解雇の主張もなされている。これらの主張の存在により訴訟にまで至ったと推察されるが、本稿では、新型コロナウイルス感染症対策の不履行に絞って検討を行う。加えて、Xから、Yが一方的に労働条件の変更（管理員から清掃員）を迫り、これを拒否すれば自主退職するしかないと迫った行為及び解雇により、法的保護に値する人格的利益を違法に侵害されたとして、不法行為に基づく損賠賠償請求もなされているが、この点についても本稿では検討を省略する。

2 事実経緯

Xは、平成26年にYとの間で雇用契約を締結し、平成30年12月からマンションの管理員として勤務していたが、令和2年9月頃、妻と別居することとなり、ワンルームマンションに転居した（この際、転居したことをYに届け出なかったことから、後に通勤手当の不正受給が問題となる。）。

Yは、令和2年4月7日から令和3年1月20日までの間、複数回にわたって、従業員に対し、新型コロナウイルス対策を行うことを求める文書を発出した。

令和3年5月5日、Yに対し、マンションの住民から、Xがマンション内や通勤の際にマスクを着用していないが、緊急事態宣言が発令されているのでマスクの着用をお願いしたいなどとする意見がメール（以下「本件メール」という。）で寄せられた。

¹ Xは、当初は、雇用契約上の地位を有することの確認も求めていたが、訴訟係属中に定年〔72歳〕に達したため、地位確認部分については請求を取り下げ、賃金についても定年までの確定金額の請求に変更した。

Xは、令和3年5月7日発熱したためPCR検査を受けたところ、同月8日に新型コロナウイルス陽性との判定を受け、同月18日までホテルで療養した。

Y担当者は、令和3年6月2日、Xと面談し、マンションの住民から本件メールが届いたこと、Xが同年5月6日にマンションを訪れ、代務員と管理事務所で話をした際にもマスクを着用していなかったこと（Xが新型コロナウイルス陽性との判定を受けたことから、同代務員も、同月12日にPCR検査を受けた。なお、結果は陰性であった。）などの事情の下では、マンションで勤務を継続させることは難しいとして、清掃員への労働条件の変更を打診した。

Xは、令和3年6月3日、Y担当者に電話をかけ、同月11日に管理人室から私物を引き上げることとなり、同日、Y担当者立会の下で私物を引き上げた。その際、Xは、Y担当者から離職票への記入を求められたがこれを拒否し、同月14日、Yに対し、同月2日の面談の際に、労働条件変更の通知を受けたが、勤務地の変更は受け入れるが、勤務形態の変更は承服できない旨の文書を送付した。

Yは、令和3年6月24日、原告に対し、①新型コロナウイルス感染症対策のためのマスク着用という指示に従わず、居住者に不安を抱かせる行為を行ったこと、②住所変更の届出を怠り、通勤手当を不正受給したことを理由に、同年7月31日付けで普通解雇する旨の意思表示を行った。

[本判決の判断]（下線は筆者による）

1 業務指示の有効性

「被告の業務はマンションの管理等であるところ（前提事実（1）ア）、新型コロナウイルス禍においては、被告が管理するマンションの住民に不安を与えないようにすることが業務の遂行において必要であるといえ、被告が従業員に対して、感染防止対策の徹底を求める通知を繰り返し発出し、マスク着用等の徹底を求めていること（認定事実（1））も、その表れであるといえる。そうすると、被告の従業員としては、使用者である被告の指示に従って、業務を遂行する際には、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら職務を遂行する義務を負っていたことになる。」

2 業務上の義務違反

「ところが、本件マンションの住民から、原告に関して、「マンション内や通勤途中でお見かけした時は、マスクをされていません」、「いつお見かけしても、マスクをされていない」との連絡がなされているところ（認定事実（2））、その文言に照らせば…原告は、本件マンションで管理員として業務を遂行する際や、通勤の際に、日常的にマスクを着用していなかったことがうかがわれる。そうすると、原告は、本件マンションの管理員として職務を遂行する際に、使用者である被告からの業務上の指示に従っていなかったことになる。」

3 解雇の有効性

「しかし、原告が過去にも被告から同様の行為について注意を受けていたというような事情はうかがわれないこと、…現実には被告に寄せられた苦情は1件にとどまっていること、原告の行為が原因となって、本件マンションの管理に係る契約が解約されるというような

事態は生じていないこと、…原告が新型コロナウイルスに感染したことで、本件マンションの住民あるいは被告内部において、いわゆるクラスターが発生したというような事態も
うかがわれないことなどからすれば、新型コロナウイルス対策の不履行に関する一連の原告の行動が規律違反（パートタイマー就業規程45条2号）²に当たるとはいえるものの、
同事情をもって、原告を解雇することが社会通念上相当であるとまではいうことができない。」
「以上からすると、本件解雇は解雇権を濫用したものとして、無効である。」

[解説]

1 本判決の意義

(1) 新型コロナウイルス流行に伴う新たな論点

本件は、業務指示違反を理由とする普通解雇の有効性が争われた事案であり、その中でマスク着用義務が取り上げられた点に特徴がある。新型コロナウイルスの流行により、感染防止対策として政府が強くマスク着用を推奨する中、マスク着用に関しては、各人の信念やマスク着用をすることができない疾患等も存在することから、社会の様々な場面で紛争が生じている。

そうした中で、本裁判例で問題となった「マスク着用の業務指示に従わない従業員に対する解雇の可否」という論点が、後述のワクチン接種拒否の場合とともに、議論されるようになった。

なお、令和5年3月13日以降、政府はマスク着用に関し、「個人の判断が基本」と方針の見直しを行い³、令和5年5月8日、新型コロナウイルス感染症は、5類感染症に移行がなされた。⁴しかし、現状、日本社会において、新型コロナウイルスに対する社会的受容が進み切っているとは言えず、医療従事者以外にも、接客業を中心として、業務上マスク着用を求められる職種は依然多く存在するため、これらの論点の意義は今なお存在する。

(2) マスク着用に関する業務指示の有効性

業務指示違反を理由として解雇を行うためには、その前提として、業務指示が有効なものである必要がある。⁵

本判決では、「被告が管理するマンションの住民に不安を与えないようにすることが業務の遂行において必要」として、Yの業務指示が合理的かつ相当であるため、有効な業務指示である旨判断しているものと考えられる。⁶こうして、職務上、マスク着用の業務指示が有効であり、従業員において、業務上着用義務を負う場合が存在することが、

² パートタイム就業規則 45 条 2 号では、「職務上の命令に不当に従わず、職場の秩序を乱したとき」には、事情を調査した上懲戒解職する旨定められていた。

³ 「マスク着用の考え方の見直し等について（令和5年3月13日以降の取扱い）」（厚生労働省新型コロナウイルス感染症対策推進本部 事務連絡 令和5年2月10日）

⁴ 「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に係る新型インフルエンザ等感染症から5類感染症への移行について」（厚生労働大臣 公表文書 令和5年4月27日）

⁵ 西谷敏『労働法〔第3版〕』463頁、水町勇一郎『詳解労働法〔第2版〕』585頁

⁶ 判タ1505号164頁

明示的に述べられた点に、本判決の意義があるといえよう。⁷

(3) 解雇の有効性判断

本判決は、業務指示違反があったからといって、直ちに解雇が可能なわけではないことをよく示す事案でもある。

労働契約法16条は、「社会通念上相当であると認められない場合」には解雇権濫用となる旨規定する。相当性の判断にあたっては、業務指示の内容、違反の態様、生じた結果、使用者が解雇に至る前に警告などによって改善の努力をなしたか等諸般の事情を考慮することが必要である。⁸

一般的には、使用者としては、まずは注意・指導を行い、改善・反省の機会を与える。場合によっては、複数回の注意・指導や、けん責、減給処分を行い、徐々に重い処分を行うことの検討も必要である。それにもかかわらず、労働者が態度を改めないときに解雇を選択するという対応が求められる。

本件において、Xの業務上の義務違反が認められながらも、解雇が無効なものと考えられたのは、Yが、Xに対して、1度も指導を行っていないという点が大きかったものと考えられる。⁹事業担当者においては、解雇を検討する際、日本において解雇が極めて限定的な場面にしか許されないことに留意し、繰り返しの指導及び段階的な処分を意識する必要がある。

特に、マスクの着用に関しては、犯罪や重大な業務上の失態などに比べると、悪質性が高いと評価するのは難しいため、より慎重に繰り返しの指導及び段階的な処分の過程を経る必要があると考えられる。

2 ワクチン接種拒否を理由とする解雇

本件のマスク非着用とともに議論されているものとして、「ワクチン接種を拒否した従業員に対する解雇の可否」という論点が存在する。この点、厚生労働省は「新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）」問9において、労働契約法16条を引用した上で、「新型コロナウイルスワクチンの接種を拒否したことのみを理由として解雇、雇止めを行うことは許されるものではありません。」と回答している。これは、ワクチン接種は、高熱等副反応発生のリスクが非常に高く、生命・身体に危険が生じ得るため、労働者本人の判断に委ねられるべきものであり、ワクチン接種を業務指示することが、有効な業務指示とは認められないことによるものだと考えられる。¹⁰

3 実務上の影響

⁷ 労判 2023.5.15(No.1283)15 頁

⁸ 西谷敏『労働法〔第3版〕』463 頁

⁹ 業務上の義務違反が認められながらも、繰り返しの指導が行われていない点を考慮し、解雇を無効と判断した近時の裁判例として、摂津産業開発事件（大阪地判令和3年3月26日労判1259号55頁）。

¹⁰ 生命・身体に危険が生じる業務命令については、慎重な考慮が必要である旨判示した判例として、電電公社千代田丸事件（最判昭和43年12月24日民集22巻13号3050頁）、水町勇一郎『詳解労働法〔第2版〕』245 頁

新型コロナウイルス感染症対策本部による「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」によれば、飛沫感染が感染経路として挙げられ、マスク着用が当該感染経路の遮断に効果的であるとされている。現在においては、このようにマスク着用が新型コロナウイルス感染予防に効果的であるとする社会的コンセンサスが形成されているといえる。

そのようなコンセンサスを前提とすれば、本判決により示されたように、顧客と接する機会のある接客業においては、顧客への新型コロナウイルス感染を予防するとともに、顧客に不安感・不快感を与えることを防ぐ観点から、マスク着用を指示する行為が、有効な業務指示といえる余地がある。

もっとも、本判決は、令和3年5月頃という、緊急事態宣言が発出され、世間の新型コロナウイルスに関する警戒感が最も高かった時期の事案に関するものであり、そうした背景も考慮しての判断であると考えられる。社会的な行動制限が大幅に緩和されている現在において、同様の業務指示に有効性を認める判断が裁判所によりなされるかは、なお慎重な検討を要する。

以 上