LEGAL EIGHT REPORT

先手の法務 ― 経営者のための3分予防法務

3分で読めてタメになる!

今月のリスク業種

介護・福祉・保育・医療など施設を運営する全業種

考課表に課題は書くが本人に伝えない・「現場の総意」で辞めさせる・問題発覚時はお咎めなし

危険度 高

3秒チェック

1つでも当てはまる社長は、この事例を読んでください

- ☐ 人事考課の課題欄は書いているが、本人に伝えた面談の記録は残していない
- ☐ 現場の社員全員が「辞めさせてほしい」と言えば、解雇できると思っている
- ☐ 社員の問題行為に気づいても、処分せず同じ職務をそのまま続けさせている

3つすべてが揃う会社は、本件と同じ構造で解雇が無効とされ得ます

CASE OF THE MONTH

社長、「全職員が辞めさせたい社員」なら解雇できると思っていませんか?

12名の上申書も、C・D評価の記録もあった。それでも解雇は無効。
判決確定まで月39万1702円+賞与の支払命令(東京高裁 令和8年1月22日判決)

事件のあらまし

社会福祉法人が、同僚12名から「職場秩序を乱す」との上申書が出ていた職員を、能力不足・利用者情報を含む書類の持ち出し・他職員の給与情報への不正アクセス等を理由に普通解雇した。裁判所は持ち出しと不正アクセスの事実は認めつつ、いずれも重大でなく指導の証拠もないとして解雇を無効とし、**判決確定まで月額39万1702円と年2回の賞与59万8320円**の支払いを命じた。

出典: 東京高裁 令和8年1月22日判決(令和7年(ネ)第4756号・社会福祉法人東京玉葉会事件・労働判例1358号26頁)※確定。一審は東京地裁立川支部 令和7年9月16日判決

裁判所が見たもの

裁判所が問題にしたのは、「問題社員かどうか」ではなく「指導した証拠」でした

× 考課表の課題欄は、指導ではない

人事考課シートに上司の考える課題は書かれていた。しかし本人がフィードバックを受けた事実や、面談で具体的にどう指導し改善を求めたかを示す証拠はないとした。

× 12名の上申書でも「就業不適」とはいえない

全職員12名の上申書と利用者の苦情があったことは認めた。だが苦情の真偽は不明で、協調性を欠くことはうかがえても、能力が著しく不良で就業に適さないとまでは認められないとした。

× 発覚時に不問なら、後から重くはできない

給与情報への不正アクセスは事実と認めた。しかし法人は発覚後も給与担当にとどめ、大きく問題視した形跡がない。住宅手当の手続不備も事後に追認済みで、解雇は均衡を欠くとした。

経営者がハマる「3つの落とし穴」

01 「現場の総意」を解雇の決め手にする

全員が困っている、苦情が多い、だけでは足りない。裁判所は苦情の中身の真偽と、誰に非があるかを見る。声を集めただけの解雇理由は、本人の性格への評価にとどまると扱われる。

02 「評価を下げ続けた」で指導したつもりになる

C・D評価を何年つけても、本人に課題を伝え改善を求めた記録がなければ、裁判では指導の事実が無いのと同じ。考課表の上司コメント欄は、指導の証拠にはならなかった。

03 小さな問題行為を貯めて、まとめて解雇する

発覚時に処分せず見過ごした行為は、後で足し合わせても重くならない。本件は書類の持ち出しも不正アクセスも事実だったが、すべて総合しても解雇は相当でないとされた。

今月の先手の一手 解雇を考える前に、まずこの3つを点検

施設や店舗を抱える会社は、現場が限界を訴えてからでは記録を作れません

STEP 01 考課で指摘した課題を**リスト化**する

STEP 02 本人に伝えた記録の空白を**洗い出す**

STEP 03 問題行為の発覚時対応を**仕組み化**する

顧問弁護士が事前に点検するポイント

- 人事考課のフィードバック面談と記録の残し方
- 苦情・上申書を受けたときの事実調査の手順
- 問題行為の発覚時に行う軽い処分と職務変更の設計
- 複数の解雇事由を主張する前の証拠の棚卸し

LEGAL EIGHT通信
無料メール登録

30分・無料・オンライン可



30分の法務健診で御社の指導記録を点検します

中澤 剛 弁護士 淡青税務法律事務所

「評価は下げていた」「現場全員が限界だ」――うちも当てはまるかもと思った社長へ。**お気軽にご相談ください。**
▶ lightbluelawoffice.com/kenshin.html