



VOL. 132

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★ トイレの長時間利用を理由とした解雇の有効性について

1. トイレに長時間籠もる従業員

労働時間中の行動管理は企業にとって重要な課題です。特に、私的な離席が業務遂行に影響を及ぼす場合、どの程度許容されるべきかは難しい問題です。日本でも中国でも、トイレに籠もってなかなか出てこない、長時間離席している事例があります。

本稿では、トイレの長時間利用を理由とした解雇の有効性について、高裁の判断を含めて解説します。

2. 事例：トイレ滞在時間が長すぎる従業員の解雇

王（仮名）氏は、2006年に天下公司（仮名）へ入社し、2013年に無期労働契約を締結しました。その後、2014年に特別任務室に異動し、総経理の指示に従う職務に就きました。

2014年6月1日、会社は特別任務室を設置し、王烈火氏をその任務室に異動させました。この任務室には王氏のみが配置され、総経理が直接管理し、総経理の指示に従って業務を遂行する役割を担っていました。

2014年12月22日、王氏は肛門疾患の手術を受け、2015年1月中旬には傷が治癒しましたが、王氏自身は痛みが続いていると訴えていました。

2015年7月以降、王氏は毎日3時間から6時間もの間、トイレに滞在するようになりました。2015年9月7日から17日まで（9月13日を除く）の期間には、1日に2～3回、合計22回にわたり、それぞれ47分から196分間トイレに滞在し、1日あたりのトイレ滞在時間が3時間50分から5時間22分に及ぶ日もありました。

2015年9月22日、会社は王氏の長時間にわたるトイレ滞在について本人と話し合い、その内容を文書に記録しました。その後、会社は労働組合の書面による同意を得たうえで、同日に「懲戒解雇通知書」を発行しました。この処分は、「従業員手冊」第2編「従業員就業関連規則」第1部「就業規則」第79条第1項第3号に基づくものであり、「遅刻、早退、無許可での私的離席が1か月で15回、または1年で25回に達した場合」に該当すると判断し、2015年9月23日付で王氏との労働関係を解除することを決定しました。

王氏は解雇に異議を唱え、仲裁を申し立てました。仲裁委員会は解雇を違法と判断し、王氏の復職を命じました。会社はこれに不服を申し立て、裁判へと発展しました。

3. 裁判所の判断

① 一審判決

一審判決では、王氏のトイレ滞在時間が異常に長く、正常な生理的範囲を超えていると認定し、会社の解雇は合法と判断しました。裁判所は、民主的手続きを経て制定された『従業員手冊』が適法であり、労働者に周知されている場合、それを労働争議の根拠とすることができる としました。

王氏は「トイレ利用は生理的な必要であり、私的離席には該当しない」「仕事内容がなかったため、業務に影響はない」と主張しました。これに対し、会社は「通常のトイレ利用は許可不要だが、王氏の行動は正常範囲を超えている」と反論しました。

② 二審判決・再審

二審判決では、一審判決を支持し、王氏の控訴を棄却しました。王氏はさらに天津高等裁判所に再審を申請しましたが、高裁も一審・二審判決を維持しました。

高裁は以下の点を指摘しました。

王氏のトイレ滞在時間は、合理的な生理的範囲を超えている。会社は『従業員手冊』の規定に基づき、労働組合の同意を得た上で解雇を決定しており、手続きに問題はない。王氏は長時間トイレに滞在する理由を合理的に説明できなかった。

会社の業務配置が王氏の健康に悪影響を与えたとする主張には、因果関係を証明する証拠がない。

その結果、高裁は王氏の再審申請を棄却し、会社の解雇が合法であると最終判断しました。

4. 実務上の留意点

本件のポイントは、「生理的な必要性和私的離席の境界線」です。企業としては、以下の点に留意する必要があります。

① 就業規則の明確化

本件では、「従業員手冊」に私的離席に関する具体的な基準が定められていたため、裁判所が会社の対応を認めました。企業は、離席のルールを明確にし、合理的な運用基準を定めることが重要です。

② 長時間の離席を放置しない

王氏は数か月にわたり1日数時間のトイレ利用を続けていました。企業は、異常な行動があれば早期に指導・記録し、改善の機会を与えることが求められます。

③ 労働組合や適正な手続きを経る

本件では、会社が労働組合の同意を得た上で解雇を決定したことが重要でした。解雇が争われる場合、企業は手続きの適正性を確保することが不可欠です。

④ 健康上の問題への配慮

本件では、王氏が手術後の健康問題を理由に長時間トイレを使用していました。業務に支障がある場合でも、一定の配慮が必要です。医師の診断書を求めるなどして、適切な対応を検討すべきでしょう。

5. まとめ

今回の裁判は、「労働時間中の私的離席の範囲」が争点となり、長時間のトイレ利用が私的離席に該当すると判断された点が特徴的です。本件では、会社が就業規則を適切に運用し、解雇の手続きを正しく行ったため、解雇が有効と判断されました。

企業としては、就業規則を明確にし、問題が発生した場合には速やかに指導を行い、適切な手続きを経て対応することが重要です。生理的な理由はあるにせよ度を越した離席や職務懈怠行為については厳しい態度で臨まざるを得ないと想います。

事件番号：(2016)津民申 1636 号（当事者仮名）

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)