



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.79

★勤務態度不良社員の解雇について

本号では富士ゼロックス事件（東京地裁平成26年3月14日・労経速2211号3頁）を取扱います。

勤務態度不良を理由に解雇が有効と判断された事案です。会社が、週報の提出遅れ・営業用の自転車無断使用・半日無断欠勤・報連相が足りない・遅刻・服装の乱れ等を理由として普通解雇を行ったところ、訴訟になり解雇の有効性が争われた事案です。

「上記説示の点に照らせば、原告は、銀座支店とNB第三支店に配属されていた平成21年10月から平成22年7月までの間に、多数の服務上、能力上の問題を生じていたこと、そして、警告書によるものやこれによらないものも含め、度重なる注意、警告等を受け、あるいは、職場環境を替え、研修も受け、自らの服務姿勢を改め、改善するといった機会も持ったのに、こうした服務上、能力上の問題はなお改まらない状況にあったことを指摘することができる。もとより、原告が電話営業や外回り営業に携わった際に、一定程度の成果を上げているとはいえる。

また、上記問題中には、通勤費用の修正指示にかかわる問題や自転車の借用の問題のように、必ずしもその事実単体としては重大な問題と評価されないもの、また、さほどの実害を生じたわけでもないものもあるとはいえる。

しかし、上記のとおり、多数回の服務上、能力上の問題を生じ、警告や研修等の機会を経ても問題性がなお改まらない状況にあったこと、しかも、被告会社からは、そのような姿勢が改

まらない場合、重大な措置（解雇、解職を指すものであることは明らかである。）となりかねない旨の認識も示されていたにもかかわらず問題性が改まっていないこと、むしろ、明確に指示事項に反する事態が多発するといった事態ともなっていることに照らせば、原告に、解雇理由書記載の解雇理由があったものとして、就業規則所定の仕事の能力もしくは勤務成績が著しく劣り、または著しく職務に怠慢があったものと肯認することができ、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場合に当たるものとはいえない。」

なかなか日常的な勤務態度不良を理由とする解雇は有効となることは少なく、本件は解雇を有効とした珍しい事例です。私なりに考えてみました。

1 比較的長い期間チャンスを与えている。
平成21年10月から平成22年7月まで、会社が相当我慢に我慢を重ねて指導をしていることが分かります。口頭による注意、書面による警告を何度も行っています。担当者や上司の方も我慢の限界だったのではないかと思います。日本の労働法は解雇を有効にするためには、会社の指導、教育、従業員にチャンスを与えることを求めています。

2 詳細な記録があること

裁判所は、日時を特定して、詳細に原告の行為を認定しています（平成21年12月15日に原告が勤務時間通に机に突っ伏して寝ていた

など)。判決文からよくわかりませんが、おそらく会社の担当者や上司の方が詳細なメモを取っていたのだと思われます。このような詳細な記録がなければ、解雇などは到底できません。

3 原告にセクハラ疑いがあったこと

原告は、会社の許可を得ず、採用権限も全く無いにもかかわらず、就職活動のサポートとして、独自に○大学薬学部で会社の名前を出したアドバイス会なるものを行い、学生からの個別相談にも応じ、2人だけで飲食した女子学生も2、3人いました(原告も認めています)。真偽は不明ですが、女子学生から、原告からセクハラ(肩に手を回す、腰をなで回すなど)を受けた旨の通報がありました。通報した女子学生が、実名が明らかになることを嫌がったため、被告会社は調査の続行を断念することになりました。

裁判所は、事案の全体像をみて解雇の有効性を判断します。上記セクハラ疑惑は結局真偽不明となりましたが、原告が会社の許可を得ず、勝手にアドバイス会なるものを行い、何も知らない女子学生と2人だけで飲食を複数回行っていたことは原告被告双方争いがなく、かかる行為は裁判官の心証に大きな影響を与えたと思います。

4 労働組合に加入していない

判決文を読む限り、少なくとも解雇前までに労働組合には加入していないようです。労働組合に加入していれば、労働組合が原告に業務命令違反行為を止めるように説得していたと思います。また、労働組合員であるからといって、解雇ができなくなるわけではないのですが、実務上は労働組合員の解雇は不当労働行為性が問題になり、労働組合活動の妨害、不当な干渉が有るかという争点が浮上します。労働組合員であるということだけで、実務上は解雇のハード

ルは上がる印象があります。本件の原告は労働組合に加入せず、会社の業務命令を意味もなく無視していたことから解雇が有効になったとも考えられると思います。

5 審理期間が長い

原告は、業務自体はそれなりに遂行することができ(判決でも「原告が電話営業や外回り営業に携わった際に、一定程度の成果を上げているとはいえる。」と認めています)、業務命令違反も一つ一つはそれほど大きいものではありません(週報の提出遅れ、営業用の自転車無断使用、半日無断欠勤、報連相が足りない、遅刻、服装の乱れ)。

また、本件の事件番号は平成23年のものですので、判決まで足掛け4年かかっており、解雇事件としても長期間にわたる審理といえます。裁判所は、業務命令違反行為は一つ一つはそれほど大きいものではないことから、相当慎重に、もしくは結論に悩みながら解雇有効と判断したものと思われます。

私は、本件事案はセクハラ疑惑があるなど少し特殊なケースであり、一般的に週報の提出遅れなどを積み重ねると解雇が有効になるかという疑問に思っています。それほど日本の解雇規制は厳しいものがあります。裏返して言えば、非違行為の積み重ねに加えて、労働者の矯正が不可能といえるような事情(本件ではセクハラ疑惑が挙げられます)があれば、解雇が有効になることもあると思います。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982