



弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.2

★勤務成績不良等を理由とした解雇

今回のニュースレターは、勤務成績不良等を理由とする解雇が有効と認められた富士ゼロックス事件（東京地裁平成26年3月14日判決）をご紹介したいと思います。

1 事案の概要

本件は、被告会社の従業員として稼働していた原告が、被告会社から解雇されたことから、同解雇は、解雇権を濫用するものとして無効であることを主張して、被告会社との間で雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認と、雇用契約に基づく賃金の支払い及び不法行為に基づく損害賠償の支払いを求めた事案です。

原告は、平成21年8月に被告会社に中途採用で正社員として入社しました。なお、原告は直腸機能障害により障害等級4級を認定されており、いわゆる障害者雇用の対象でしたが、就業に支障となる所見はありませんでした。

原告は、入社後、社員研修を経て、二つの支店で営業職として勤務しましたが、業績が低く、再教育の結果でも改善されず、今後の業務遂行に期待が持てないこと、勤怠不良、業務命令違反等を理由に、平成22年8月4日に解雇されました。つまり、入社後1年で解雇されたことになります。

原告は、解雇が無効であるとして上記のような訴えを提起しましたが、東京地

裁は、原告の請求をいずれも棄却しました。なお、本件の原告は東京地裁に対し、地位保全等仮処分も申し立てましたが、東京地裁は解雇を有効と判断し、申立を却下しました。原告はこれを不服として東京高裁に抗告を申し立てましたが、東京高裁も抗告を棄却しました。

（仮処分事件では、賃金が支払われないと労働者が生活に困るとして、賃金仮払の仮処分申立が認められることがあると思いますが、本件ではこれも否定されており、裁判所の解雇有効との心証が強かったのだと思われます。）

2 解説

詳細な判例解説は判例雑誌等に任せるとして、ここでは、一般に解雇の効力を判断する際に考慮されるポイントごとに、解雇が有効とされた理由を検討してみたいと思います。

（1）中途採用であること

一般に、ある程度の役職、条件で中途採用された労働者であることは、解雇有効の方向に働く一つの要素となります。原告は、大学卒業後、企業に対する採用コンサルティングや学生に対する就職コンサルティング等に係る自営を営んでおり、被告会社に中途採用されたと認定されています。もっとも、営業の即戦力として採用したという主張は被告会社からも出されていないようですし、入社後研

Labor-management.net News Vol.2

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

修期間もありましたので、本件では中途採用であることは解雇有効の判断にはあまり関係ないと思われます。

(2) 具体的事実の摘示

被告会社から、解雇理由に該当する事実が具体的に挙げられており、裁判所が認定した事実も20個以上あります。日付も特定されています。

解雇理由に挙げられた事実の中には、事前の報告なく残業を行い、注意を受けたこと、勤務時間中、机に突っ伏して寝ておらず、注意を受けたこと、当初土日も含めて通勤費を請求していたこと、週報の提出が遅れており、繰り返し注意を受けたこと、上長の事前の承認のないまま午前中欠勤したこと、インターネットで自己が株式を有する企業の株価を閲覧していたこと、8分遅刻したこと、指示に反し訪問先を事前にリスト化し、明確にすることなく報告しようとしたこと等、一つの事実だけでは解雇理由に当たらぬ細かい事実がたくさんあげられています。

このような裁判例を見るにつけ、日頃から記録を残しておくことの重要性を改めて感じます。

また、業務上のミスについては、研修中の計算ミス等があげられているものの数は多くなく、やはりミスよりも指示されたことをきちんとやらないという業務命令違反や勤怠不良が問題にされていることが分かります。

(3) 指導・注意等改善の機会の付与

(2) あげた日頃の注意・指導のほ

か、話し方に問題があること等を理由に直接顧客に電話をかけて営業をすることを控えさせたりしています。

営業に問題があったことから、異動後2回研修を受けさせています。

また、警告書も2回交付しています。2回目の警告書には「個々の規律違反行為自体は、必ずしも重大なものと言い難いが、これ程までの再三の注意にもかかわらず改善されることは、情状として悪質と言わざるをえず、二度と同様の行為を許すものではない。」「今後、就業態度不良等の規律違反や、業務命令不履行、業務精励への欠如があった場合は、その軽重にかかわらず会社として重大な判断をする場合もあることを十分認識の上、諸規則を遵守し職務に精励されたい。」との記載があります。原告は、1回目の警告書に対しては今後の精励を約束する文書に署名しましたが、2回目は拒否しています。

懲戒処分こそないものの、被告会社が何度も改善の機会を与えたことが評価されていると思います。

3 結び

本件は採用後1年での解雇ですが、解雇というのはあくまで教育・指導の結果だと思います。教育・指導の結果改善されればそれに超したことはないですし、改善されなければ解雇も仕方ありません。一番良くないのは問題があると思いつつ、黙認してしまうことだと思います。