



Vol.12

弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

★コミュニケーションに問題のある者に対する解雇が有効とされた事件

今回はメルセデス・ベンツ・ファイナンス事件（東京地裁平成26年12月9日判決・労経速2236号20頁）をご紹介したいと思います。

コミュニケーション能力に問題のある従業員について、解雇できないか？といったご相談を受けることがあります。話を伺ってみると、具体性を欠いていたり、指導が十分なされていなかったりして、解雇できるまでには至っていないことが多いと感じます。

本事件では、その辺りの問題がクリアになっており、解雇有効との判断も妥当なものだと思います。以下、解雇が有効とされたポイントをあげてみたいと思います。

①中途採用であること

原告は、21年間勤務した銀行から被告に転職しました。中途採用者が新卒採用者と比べれば解雇が認められやすいのはご存じの通りです。

②会社が原告の要望を聞いてあげたこと

原告は、突如、自分は与信審査業務

という職種限定で採用されたと言い出し、労働局のあっせんを申し立てました。職種限定採用の事実はなかったのですが、あっせんの中で、会社は原告を与信審査部門に異動することに合意しました。いわば原告の要望を聞いてあげたのです。

ただし、これには条件が付いており、その一つとして、6か月間を経過観察期間とし、その間の業績（勤務態度や他の従業員との業務上のコミュニケーション等の関わり方を含む）を公正に評価し、被告が不適当と認めた場合には普通解雇とすることを原告が認めること、という条件がありました。

「あなたの言うことを聞いてあげたのに、やっぱりダメでしたね。あとは辞めてもらうしかないですよね？」ということです。

③具体的な原告の言動があげられていること

判決では、原告の発言として、「鬼畜の所業と言わざるを得ず」、「銀行ならあんたみたいのは首だよ。首」、「経歴詐欺」、「馬鹿にはこういう仕打ちが有効なんです」、「経歴詐欺のおじさん、邪魔なんだよ、早くどけ」といった発

言が認定されています。このような事実認定に基づき、「客観的な証拠があり、あるいは原告自身、本人尋問において認め、特に争っていないところ、これらの事実からは、原告が仕事熱心な一方で、自らが正しいと考えたことに固執し、これに反対する、あるいは従おうとしないと思われる者には高圧的、攻撃的な態度で接し、ときには暴力を示唆したり、…職場の人間関係を毀損し、その修復を困難にするような言葉を発することにも抵抗がないといった傾向…が見て取れる。」と判断されています。

原告は本人尋問で「自分にはコミュニケーション上の問題はなく」「自分には何も落ち度がない」などと発言していたようですので、改善の見込みがないと思われても仕方がないところでしょう。

④原告が勤務時間中に業務以外のことを行っていたこと

原告は、勤務時間中に、インターネット上に業務と無関係の書き込みをすることを長期間かつ多数回にわたり繰り返していました。原告はこの件で譴責処分を受けました。

⑤改善の機会を与えたこと

前記②の通り、経過観察期間が設けられましたが、前記③の通り、原告の

態度は改まりませんでした。会社は2回期間を延長しましたが、それでも原告の態度は改まりませんでした。観察期間の評価を受けての面談等で「コミュニケーション能力を改めるように」などと指導を受けましたが、それでも原告の態度は改まりませんでした。

改善指導については、原告側から、個々の言動を指摘したうえでの具体的な注意や指導はなされなかったとの主張がありました。しかし、裁判所は、「相応の経験を有する社会人として、自身で行動を規律すべき立場にあったものといえるところ、他社とのコミュニケーションに意を用い、その名誉や感情を徒に害するような言動を慎むことは、かかる社会人経験を有する者としては当然のことであり、改めて注意されなければ分からぬような事柄ではない。」と一蹴しました。

ここまで読まれて、「このような者は解雇になって当然だ！」と思われた方もおられると思います。確かにかなり問題のある従業員であったといえますが、原告側の要望を聞いてみる、具体的な言動を記録する、評価期間を延長する等、会社側の対応には参考になる点があると思います。実践するとなると意外と難しいものです。