



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.124

★中途採用管理職の解雇有効裁判例

1 人手不足時代の解雇・退職トラブル

ここ数年、弊事務所の取り扱う労働紛争案件で意外と増加しているのが採用直後の解雇・退職トラブルです。人手不足から採用時の基準がどうしても緩くなり、「採用段階ではこれほど能力が低いとは思わなかった」「これほど態度が悪いとは思わなかった」という理由から解雇・退職勧奨に踏み切り、トラブルに発展する案件が増えております。

今月は従業員数名の会社における中途採用管理職の解雇有効事例（平成30年2月2日東京地裁判決）をご紹介します。

2 事例・判断

被告は従業員6名の小規模保険代理店です。原告は中途採用の営業部長で、月給約40万円と代表取締役を除く従業員の中では最高額の給料をもらっていました。原告は入社後次々と以下のような問題行動を起こしました（他にもあります）。

- ① 学生の保護者からのクレームの電話に対して、大学にクレームを言うべきと対応し、本来は事情を説明して保護者に理解を求め、大学へのクレームとはならないよう対応すべきにもかかわらず、大学へのクレームを促すというサポートとは真逆の対応をした
- ② 封筒の宛名書きを省略して記載した
- ③ 保険会社の担当者に対し、被告担当者が問い合わせていた件に関して、被告担当者の了承も得ずに返事を急かす（暗に遅いと指摘する。）内容のメール

を送信した

- ④ 顧客大学の担当者の肩書きを誤って（存在しない部署を記載した。）メールを送信した
- ⑤ 期限切れの保険申込書を使用して保険申込書を作成させた
- ⑥ ガイダンスで必要な事項を話さなかった
- ⑦ 保険料の算定を誤った
- ⑧ 顧客大学の顧客からの保険料引き落としの問い合わせに対して事実を確認せずに誤った解答をした

といった、顧客へのサポート不足、様々なビジネスルール違反をわずか4か月の間に次々と起こしました。

さらに原告は、

- ⑨ 作成ルール（全角でのスペース挿入等）に従わずに異動依頼書を作成し
- ⑩ 解約データを入れ忘れ
- ⑪ 顧客大学のパンフレット作成でミスを犯しました

被告の従業員は、上記①ないし⑪に対するフォローをするなど、原告が関与することでかえって業務量が増大し、被告の信用毀損のおそれを感じるようになりました。

裁判所は「被告は当時原告を含め従業員6名の小規模の会社であり、原告を除いた社員5名全員から原告を辞めさせるよう嘆願書が出るに至っている状態では、これ以上原告の勤務態度や能力の改善を待つ余裕はなかったと認められる。また、解雇事由に上げた出来事の頻度及び内容に照らし、

勤務態度等が著しく不良であるといえるだけでなく、継続的な教育指導をしても改善が見込まれない状態であると評価できることを合わせ考慮すると、本件解雇は、解雇することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないとはいえない。」として解雇有効と判断しました。

3 ポイント

「ひどい内容だな、解雇有効は当たり前ではないか」とお思いかもしれません。しかし、似たような事案でも解雇が無効と判断される場合もあります。本件が解雇有効と判断されたのには以下の理由に依るところが大きいと思います。

(1) 顧客等第三者からのクレームが多い

本件の問題行動の多くは、大口顧客である大学関係者・保護者や保険会社からのクレームによるものです。一部の経営者は、問題従業員との関係が悪化すると冷静に従業員の問題行動を判断ができなくなるがありますが、顧客等の第三者はそのようなおそれが比較的少なく、冷静に問題従業員の問題行動を指摘することが多く、クレーム内容は信用性があると判断されます。多くの事例では、クレームが一度でも出れば顧客対応を任せるとはできなくなるのですが、本件は小規模企業ということもあり、原告は解雇ぎりぎりまで顧客対応を担当しており、結果としてクレームが積み重なり続けました。

(2) 小規模企業の営業部長採用であったこと

原告は営業部長という立場で採用され

ており、むしろ他の従業員に指導する立場にありました。このような立場にある従業員に注意指導を繰り返す余裕は従業員6名の企業にはありません。

(3) 注意指導を行っている

被告は、懲戒処分は行っていないのですが、被告代表取締役や原告の同僚は何度も原告に(口頭で)注意指導を行って、粘り強く対応し、いきなり解雇はせず退職勧奨も行っております。書面の記録は無くとも、被告企業が粘り強く対応したことは事案全体から滲み出るものがあります。

(4) 従業員からの嘆願書が出ている

原告を除く全従業員からの嘆願書(「営業部長が在籍し続けるのであれば私達は退職します。')が出ております。このような嘆願書を経営者が従業員に書かせる場合がありますが、これまでの私の経験からは「経営者が書かせたのだな」と裁判所に見破られております。従業員から自然に出た嘆願書、これが決め手になったものと思われま

4 最後に

人手不足の時代に簡単なことではありませんが、一番良いのはこのような方を採用しないことです。採用から労働問題が始まっていると思われる事案が増えております。お気をつけください。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982