



Vol.25

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 営業社員に対する数値を示した解雇基準

弁護士の平野剛です。今回は、専ら生命保険募集の営業に従事するために雇用された社員に対し、営業成績に関する解雇基準に達していなかったことを理由になされた解雇の有効性が争われた事件（大阪地裁令和4年10月27日判決）をご紹介します。

1 事実の概要

本件の被告会社は外資系の生命保険会社で、原告は保険営業の経験がなかったものの生命保険業を営むA社のCT社員の募集に応募し、A社にCT社員として入社し、その約1年後に被告会社がA社から事業譲渡を受け、原告との雇用契約上の地位を承継しました。

CT社員とは、生命保険の募集を担当する営業職で、事業所（支店）ごとに採用され、学歴や職歴の条件はなく、勤務場所は当該事業所とされていました。CT社員には、基本給月額10万円のほか、獲得した保険契約の保険料額を基準として算定される成績手当や継続手当といった歩合給が支払われ、入社初年度から年収1000万円を超える者もいました。また、CT社員の採用は、人事部門が関与することなく事業所が行っていました。

被告会社の就業規則では、CT社員について「**毎年1月及び7月を起算月として**、従業員が新規に獲得した保険契約の保険料等を1年分に換算した額に会社が定める一定の係数を乗じた額（査定AAP）が**6か月間で300万円を下回ったとき**」には解雇できることとしていました。例えば、主力商品の係数は2に設定され、月額保険料2万円の保険契約を新たに成約した場合の査定AAPは48万円（＝2万円×12か月×係数2）とされていました。

原告は、平成28年上半期にAAP査定額が上記基準を約30万円下回ったことがあったものの、上司と相談して担当部署に対し解雇をしないことを求める特認申請書を提出し、マネージャーの面談を受け、特別扱いは1回限りであるとの説明を受け、申請が認められました。

その後、原告は令和2年の査定AAPが上半期は約174万円、下半期は約75万円で、いずれも基準を大きく下回り、被告会社は原告を令和3年1月末日付で解雇しました。なお、令和2年上半期は、新型コロナウイルス感染症の影響により、被告全体の新規獲得保険料が前年同期比で約76%であったため、上記基準に達していないことを理由とする解雇は行われていませんでした。

2 裁判所の判断

(1) 解雇基準の合理性について

裁判所は、原告について就業規則所定の解雇事由に該当すると認めただうえで、当該解雇事由にかかる規定の必要性及び合理性について検討しています。

その中で、「CT社員の採用条件、給与体系及び職務内容に照らせば、CT社員は、被告において、もっぱら保険の募集を行うことが予定されていた」ことを指摘し、「CT社員が一定水準の売上げを挙げなければ、被告はその給与等を支払うことができないこととなる」と述べ、一定の売上げを挙げられないことを解雇理由とすることには合理的必要性があるとししました。

また、基準の内容について、「主力商品に該当する月額保険料2万円の保険契約を半年間で7件成約すれば満たす水準のもの」、「CT社員一人当たりの平均的な査定AAPよりも相当低い水準に設定されている」、「査定期間は6か月間であり、1、2か月間といった短期間に偶発的に生じた結果のみに左右されることなく、期間中に自らの査定AAPを把握して対応しようと試みる事が可能と考えられる程度の期間が設定されている」として、基準は合理的な範囲内のものと言えると述べ、これに基づく解雇も客観的に合理的な理由があると説示しました。

(2) 解雇の相当性について

裁判所は、採用面接時の説明により原告は一定の期間内に所定の売上げを挙げなければ解雇されることを認識した上で本件雇用契約を締結したこと、本件雇用契約はもっぱら保険の募集を想定した契約で、売上げが挙げられないときは解雇され得る代わりに売上げが多額に上れば経験年数等に関わらず高額収入が得られる内容であったこと、令和2年下半期の査定AAPは基準をごく僅かに下回ったというものでないことを指摘し、本件解雇が社会通念上相当性を欠くものとも認められないと述べました。

なお、原告は事前の注意、指導等がなかったと主張しましたが、裁判所は原告が10年近く勤務して営業成績の向上に関して自ら教育指導を受ける機会は十分にあったと述べました。

(3) 職種変更について

原告は職種限定合意はないと主張し、また、就業規則に配置転換に関する定めもありました。

裁判所は、CT社員の給与体系や勤務形態（直行直帰が幅広く認められるなど、比較的自由に営業活動ができる）に鑑みて保険の募集を行わない部署に配置転換した場合の不利益が大きいこと、原告がCT社員の募集に応募して雇用契約を締結しており配置転換の要望を出していないことを指摘し、配置転換しなくても本件解雇は権利濫用に当たらないと述べました。

3 営業専属での雇用における解雇基準の明確性、相当性

本件の解雇基準は、具体的な査定額を明示している点に大きな特徴があります。降格基準などではよく目にしますが、解雇基準としては珍しいと思います。「単純な金額で決めていいのか？」という疑問もあるかもしれませんが、「営業成績が不良のとき」というような一般的によく見る抽象的な解雇事由に比べると遥かに明確ですし、基準の具体的な内容も相当なものと考えられます。もっとも、こうした内容の基準に基づき解雇ができるのも、CT社員には保険募集の営業の仕事しか予定していないことが前提となっているからであり、職務横断的な人事異動を予定している日本型長期雇用制度が適用される社員を、こうした基準で解雇するのは難しいと言えます。

この判決を一読した際には、あっさりとして解雇を認めている印象を受けましたが、募集、採用、採用後の働き方、給与体系なども踏まえたCT社員の雇用の特性に応じ、もっぱら営業しか行わない社員が、6か月というまとまった期間において月平均の契約（保険料月額1～2万円程度の契約）件数が2件に満たないというレベルの仕事しかできていないのであれば、解雇もやむを得ないと言えるでしょう。

余談ですが、昨今、「ジョブ型」という言葉が巷を賑わしています。本件では形式的には就業規則により配転命令権が会社に留保されているので「ジョブ型雇用」ではないものの、基本的に他の職務を行うことを予定せずに契約しているという意味でジョブ型雇用に近い面があると思います。本件のCT社員のような雇用に純粋な「ジョブ型雇用」にするのであれば、少なくともCT社員向けの配置転換条項のない就業規則を作成することが必要になります。ジョブ型雇用では、整理解雇は最も合理的理由のある解雇で、ある程度長期間雇用している社員の能力不足解雇は難しいと言われていますが、本件のようなケースではどのように判断されるのか、非常に興味深いところです。