



Vol.121

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

給与が高いことが解雇の有効性に与える影響

第1 これだけ払っているのに・・・

高額な給料を支払っている従業員が期待どおりの働きをしてくれなかったときに、「これだけ給料を払っている以上、それに見合った働きをしてもらいたい。それができないなら契約を解消したい」という気持ちになる経営者もいらっしゃると思います。

今回ご紹介するW事件（東京地裁令和5年2月3日判決）は、医学部受験者向け予備校の講師だった原告（直近4年で毎年2000万円を超える賃金が支払われていた）に対する解雇が有効と判断された事案です。

この事件は、そもそも業務委託契約なのか雇用契約なのか争われ、その点について裁判所は雇用契約であると認定したうえで、契約の解除（解雇）を有効と判断したのですが、その中で給与が高いことも解雇の有効性判断の事情の1つとして言及しています。

第2 裁判所の判断

原告については、同僚の数学講師が生徒らに自作の問題集を配布することを問題視し、配布をやめるように本人や被告に求めていたこと、事務局長に対し自作問題集の配布をやめさせるように求めて予備校校舎内で大声を上げたこと、予備校の事務局フロアで、同僚の数学講師が自作問題集を配布していると疑ってこれを尋ね、否定して帰宅しようとする同僚の腕をつかんで押し留め、その後も同僚に詰め寄り大声で怒鳴りつけたこと、態度を注意した事務局長に対して「ばか」、「ハゲ」、「仕事しろ」、「帰れ」、「頭叩いてやろうか」、「偉そうにすんな、おまえ」、「デブ」などと大声で繰り返し罵声を浴びせる本件罵倒・脅迫行為をしたことなどが認定されています。

裁判所は、同僚の講師に対して、有形力を行ったり、大声で複数回怒鳴りつけたりしたことについて、予備校の職場環境を悪化させる行為であり、同僚の数学講師に対する安全配慮義務を果たすための対応が求められるものであったこと、態度を注意した事務局長に対し、大声で、執拗に、口汚い罵声を浴びせた上、身体への害悪を告知するという罵倒・脅迫行為に及んだこと、事務局長は指揮命令関係における上位者であり、被告の企業秩序の根幹を危うくする行為であったこと、同種の問題行動を繰り返しており、問題点の改善が不十分なこと、解雇までの直近4年間でも、毎年、2000万円を超える高額な賃金の支払を受けており、それに相応する被告の事業への貢献を求められていたというべきであることも踏まえれば、解雇は、客観的合理的理由があり、社会通念上も相当であるとして、解雇を有効と判断しました。年収が高ければ解雇が容易になるわけではありませんが、高額な給料をもらっているのであれば、相応の貢献が期待されているのであって、それに反する言動は解雇を有効と判断する1事情として考慮されると考えられます。以上