

# 労働法ニュースレター

弁護士法人高田総合法律事務所

2019/05/14

VOL. 7

「上司の指示、指導等に従わない面が顕著で、再三の指導及び警告にもかかわらず一向に改善の意欲も認められない幹部社員を解雇できるのか??」

「勤務態度を理由に解雇するためには、どこまでひどい状況である必要があるのか？」

～東京地方裁判所平成29年4月19日判決

日本コクレア事件に関する裁判例を参考にして～

## <今回のニュースレターの概要>

・下記のような事情で入社後1年未満である元従業員（X）の勤務態度不良を理由とする会社（Y社）の解雇を有効と認めた例

・Xは、使用者が従業員に対して通常求める姿勢である、上司の指示、指導等に素直に耳を傾け、上司の意見を取り入れながら円滑な職場環境の醸成に努力するなどといった点に欠ける面が顕著であるといえ、再三のY社からの指示、指導及び警告にもかかわらず一向に改善の意欲も認められないことからすれば、XとY社との労働契約における信頼関係は、本件解雇時点においてもはや回復困難な程度に破壊されていると評価せざるを得ず、Y社としては、職場全体の秩序、人間関係への悪影響等に鑑み、職場内の規律維持等の観点から対応せざるを得なかったといえる」として、「Xについては就業規則……「従業員の就業態度もしくは能率が、会社にとって著しく不相当であると認められた場合」に該当するものと認められ、本件解雇は、その権利を濫用したものであるとはいえない

・Y社は、Xに対して警告書や指示書等書面での警告等を含めて何度も改善の機会を与えた指示・警告をしたにもかかわらず、Xに改善の意思がみられなかったところ、Xの勤務態度等に照らすと配置転換等によって問題が解決されるという事態は想定しがたいから、配置転換等の可能性を検討せず本件解雇に至ったとしても解雇回避義務を尽くしていないと評価するのは相当ではない

## 1 はじめに

従業員の解雇は容易ではありません。

しかし、本件判決では中途採用した従業員（マーケティング&デジタル・コミュニケーションズ・スペシャリス

トという地位にある者）の勤務態度不良を理由とする解雇を認めています。

そこで、その勤務態度や行動にはどのような問題点があったのか、勤務態度不良を

理由とした解雇の有効性を認めた具体的な裁判例をみることで、今回は、その解雇の有効性の限界を学ぶこととしました。

## 2 東京地方裁判所の裁判例の紹介

東京地方裁判所平成29年4月19日判決 ～日本コクレア事件～

### (1) 【事案の概要】

人工内耳システムの輸入等を行う事業を営む日本コクレア（Y社）が、従業員Xを解雇したところ、解雇の無効を主張され訴訟提起された事件。

### (2) 【原告の経歴】

Xは、平成2年3月にA大学経済学部を卒業し、2年間会社に勤務した後、B大学に進学していわゆるMBAの学位を取得し、その後は複数の会社で勤務したり、自ら設立したコンサルティング会社の代表取締役としてコンサルティング業務をしていたところ、平成25年10月にY会に入社した。

### (3) 【労働契約の内容】

ア 職位 マーケティング&デジタル・コミュニケーションズ・スペシャリスト

イ 賃金 年間基本給850万円（月額70万8333円）、変動セールス・コミッション（基本給の15%）127万5000円。毎年7月に勤務成績等に応じて見直しを行い、被告の裁量で増額することがある。

### (4) 【Xの問題行動もしくは態度】

ア Xは、平成26年6月、Y会の上司である乙山社長やC部長を通じ、本社のビジネスの方向性に対する原告の理解等に関して、本社からの問題点の指摘を受けたものの自己の問題点は英語力だけであり、それ以外について基本的に問題はないと述べ、改善の意思がなかった。

イ Xは、上司であるC部長の承認を得ずに乙山社長に提案するなどC部長との間のコミュニケーションも問題となり、改善を求められた。その後もC部長から広告掲載に当たっての全体像を示すよう求められたことにも従わず、C部長と意見が対立した際に大

声を上げるなどして自己の考えに固執した。

ウ Xは、Y社からの平成26年7月14日付けの警告書で本社やY社の上司との間でのコミュニケーションの問題や業務上のやり取りでの問題があったことを具体的に指摘されながらもその内容に納得せず、Y社やその本社の社員に事実関係を確認したりY社の人事担当者に苦情を述べるなどした。また、本社の人事部長から同警告書は適正な手続を経て出されたものであって対応が必要であると説明を受けながらも、Xは、同警告書のフィードバックで自己の言動の改善点については大声で立って話したことや英語力を改善すると述べる程度でそれ以外の言動については反省しなかった。その上、上司を尊重するよう強制するのであれば「相互の尊重」に違反するなどとしてC部長等に対する反抗的な態度を示し続けた。

エ Xは、同月29日付けの指示書やその後の面談でプランを提出するなど業務に対する明確な指示と、同僚や上司、本社の関係者を尊重して信頼関係を築くよう行動に対する

指示を受けながら、同警告書は態度のみに関するものであって職務に関する指示をするのは不当であることなどを訴えた上、具体的な前記プランを作成せず指示に従わなかった。

オ Xは、同年8月25日付けの警告書において最後の警告として態度や行動を改善して是正しなければ解雇されることも含めた指摘を受けながらも、C部長とXの関係に満足できないとする乙山社長の考え方等は理性的でなく、C部長が期待している結果が分からない旨の回答をするなどして反発して改善の意思を示そうとしなかった。

カ その上、緊急の場合でも直属の上司に連絡を取るよう同指示書等によって求められていたにもかかわらず、Xは、C部長が本社への出張のため不在であったのを認識しながら、同人のトレイに有給休暇の申請書を入れるだけで、同人や乙山社長に休暇を取る旨を連絡せず、出社しなかった。

など、Xは上司に対する反抗的な態度を終始取り続けており、それは上司に対する社会常識を持った言動から逸脱している。

なお、XがY社に入社してから平成26年6月まで特段の注意や指導を受けなかったのは、Xの上司であるマーケティング部の部長が社長又は副社長と兼任されており、Xの日々の勤務態度等について適切に把握されていなかったことによるもの。

#### (5) 【裁判所の判示の重要部分】

前記(4)のAないしカ等の事実認定を踏まえて、Xは、会社の組織・体制の一員として円滑かつ柔軟に適応して行動するという考えがなく、再三の上司からの指示、指導及び警告にかかわらず、職制を無視した自己中心的な態度を続けたのであり、自己の考えに固執して上司の指示を聞くとうしない姿勢は顕著であるといわざるを得ず、改善の意欲も一向に認められない。そのような姿勢のため、現に、指示された具体的なプランを提出しないなど、明確な服務規律違反行為も認められる。

すなわち、Xは、使用者が従業員に対して通常求める姿勢である、上司の指示、指導等に素直に耳を傾け、上司の意見を取入れながら円滑な職場環境の醸成に努力するなどといった点に欠ける面が顕著であるといえ、再三のY社からの指示、指導及び警告にかかわらず一向に改善の意欲も認められないことからすれば、XとY社との労働契約における信頼関係は、本件解雇時点においてもはや回復困難な程度に破壊されていると評価せざるを得ず、Y社としては、職場全体の秩序、人間関係への悪影響等に鑑み、職場内の規律維持等の観点から対応せざるを得なかったといえる。

上司の指示でも納得できなかったらやらなくてもいいと述べるなど、自己の考え方に固

執し続けており、このことは、本件解雇以前から職制を踏まえた行動をする意思がなかったことを推認させ、Xの処遇の困難性を示している。」

よって、Xについては就業規則上の「従業員の就業態度もしくは能率が、会社にとって著しく不相当であると認められた場合」に該当するものと認められ、本件解雇は、その権利を濫用したのものとして無効であるとはいえない。

《Xの主張に対する裁判所の判示部分》

ア 本件解雇の意思表示の前に、Xの問題点を具体的かつ明確に指摘して改善の機会を付与していないことから、本件解雇は社会的相当性を欠き、無効である旨の主張について

Y社は、警告書や指示書等において、反抗的な態度を示して改善しようとしていない点など具体的な言動を明らかにして改善を求めている上、Xは、20年間以上にわたる社会人経験を経てY社との間で労働契約を締結し、年間の基本給850万円および変動セールス・コミッション127万5000円もの賃金の支払いを受けて稼働していたことに鑑みれば、自身で行動を規律すべき立場にあり、改めて注意されなければ分からないような事柄ではないといえることなども踏まえれば、本件解雇に相当性を欠く事情があったとはいえない。

イ 配置転換等解雇以外の手段の選択を考えるべきであるにもかかわらず、それらを選択していない本件解雇は無効である旨の主張について

前記のとおり、Y社は、Xに対して警告書や指示書等書面

での警告等を含めて何度も改善の機会を与えた指示・警告をしたにもかかわらず、Xに改善の意思がみられなかったこと、原告の勤務態度等に照らすと配置転換等によって問題が解決されるという事態は

想定しがたいから、配置転換等の可能性を検討せず本件解雇に至ったとしても解雇回避義務を尽くしていないと評価するのは相当でない。

### 3 実務への教訓

解雇は、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされています（労働契約法16条）。この「解雇の合理的な理由」について、これまで裁判所が繰り返してきた判断は、会社側にとってはとても高いハードルを課していると理解するのが一般的であると考えられます。

上司と部下との関係構築等で悩んでおられる企業も多いことでしょう。

この裁判例のケースは**従業員の勤務態度**を理由に解雇するためには、従業員がどのような状態、状況にあり、反面それに対して会社としてどのような改善指導をしてきたのか等が示されており、**勤務態度不良の従業員**に対して**企業として当該従業員を解雇できるか否か**を検討する際等の事例判決として実務にも影響を

与えるものです。

また、「客観的に合理的理由」が認められる場合であっても、当該解雇が「社会通念上相当として是認することができない場合」には解雇権を濫用したものと無効になります。

この相当性の要件との関係で、GCAサヴィアン事件（東京地判平28. 8. 19判例秘書L07131940）は、解雇は降格・降給と異なり、労働契約を終了させ、挽回の機会もなく労働者にとって不利益は大きいことから、**配置転換等解雇以外の手段の選択をとらずに、解雇を選択するには労働者に能力不足、勤務態度不良または適格性の欠如があっても、単に使用者の期待に十分に沿わないという程度にとどまらず、労働契約の継続を期待しがたいほどに重大な程度に達していることを要する**としています。

この点でも、本件事案では労

働契約における信頼関係は、**本件解雇時点においてもはや回復困難な程度に破壊されていると評価せざるを得ない**としており、解雇の相当性を判断する際の事例判決としても実務上参考となるものです。