

「第304回判例・事例研究会」

「協調性不足等を理由とする解雇について」

日 時	令和元年7月17日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 中村 駿

【判例】

事件の表示	東京地裁平成19年9月14日判決
事案の概要	<p>1 Y社の従業員であるXは、平成17年4月1日にY社のコールセンターに配属され、勤務していたが、平成18年4月11日に、Y社より、即時解雇（普通解雇）するとの意思表示を受けた。</p> <p>2 Xの解雇に至る経緯としては、以下のような事情が存在した。</p> <p>（a）平成17年4月6日に、上長Aが、Xが入社当日の新人歓迎会で酒を断る等したことに対して、「なぜ飲まないのか」と発言したり、「1年目のときは芸をやるものだ」等と言って他の社員を褒めるような発言をしたところ、これに対して、人事グループのD課長にセクハラ相談システムを通して苦情を申し立て、「このような視点で社員を評価するのであれば、会社に対し私も相当の考えをもっていこうと考えています。」「今後このようなことを言うような会社は成長できないのではないか」等と会社のあり方を問うた。</p> <p>（b）5月23日に、所属部署のB課長の言動についてXに八つ当たりをする態度があり、AおよびDに、「管理職としての意識が足りないのではないかと思います」と旨の苦情メールを送信した。</p> <p>（c）8月12日に、上長Aとの保険約款に関する会話内容を、Dに対しメールで報告する中で、上長Aを批判し、「社長が、人様の前で頭を下げる日は近い」と思うのは私だけでしょうか」との問いかけを行った。</p> <p>（d）同月24日の職場の同僚女性事務職およびBの発言を、Dに報告する中で同人らへの批判を行った。</p> <p>（e）同月29日に開発業務部長であるHからの依頼に関して、当該依頼は</p>

	<p>正式な業務として依頼されていない等として、Dに会社の業務指示の流れが不明瞭で迷惑している旨の報告をした。</p> <p>(f) 平成17年5月頃、空調の件で改善要請したのに改善がなされていないとして、Aに対して管理職としてのあるべき姿勢を問うたり、同様にBの課長としての資質を問う言動をし、職場の同僚であるEおよびJとも対立する局面が生じた。</p> <p>(g) 8月31日に、Xが業務時間中に不必要な電子メールを他部署にしていたことから、上長AがXに対し、座席の移動を指示したのに対し、速やかに従わず、翌日書面でこれを断るなどした。</p> <p>Xの以上の行為に対し、上長Aからは指導・警告あるいは嚴重注意が数回なされ、Xは、さらに同年9月9日には、取締役で損害サービス業務部長のIからも警告を受けた。また、DもXを人事グループの部署に呼び、7～8回ほど面談し、指導したが、Xの言動には変化がみられず、Xは、一連の面談の中で、大声で極めて反抗的な発言をし、面談が終わっていないのに、途中で席を立つ等した。また、勤務中の離席時間が長すぎる旨を指摘したところ、「私はトイレに行っているだけだ。あなたはトイレに行くなというのか」等と話をすりかえ、「トイレに行くなと言われた。おそろしい会社だ」等と騒ぎ、また、大声で「会社は不払い事案を隠している。この会社は問題だ」等の発言を行った。更に、平成18年3月29日には、DがXの言い分をとりまとめた文書に基づき職場ミーティングが開かれるまでの事態に至ったが、Xは、当該ミーティングにおいても、「私は変えません。みんな生活がだらしない。そこから変えた方がいいのではないですか」等と発言し、Xとそれ以外の職場の者という形での対立状況は解消されなかった。</p> <p>3 以上の経緯の末、Y社は、</p> <p>①「礼儀と協調性に欠ける言動・態度により職場の秩序が乱れ、同職場の他の職員に甚大なる悪影響を及ぼした」こと</p> <p>②「良好な人間関係を回復することが回復不能な状態に陥っている」こと</p> <p>③「再三の注意を行って」きたが改善されないこと、</p> <p>の3点を解雇事由として、Xの各行為は、Y社の就業規則に著しく違反する行為であり、改善が見込めないもの判断し、Xを普通解雇した。</p> <p>これに対し、XがY社から懲戒解雇されたものと主張して、従業員としての地位確認及び解雇後の賃金、賞与の支払請求等に及んだ。</p>
<p>論点</p>	<p>本事案における解雇の有効性</p>

判旨

1 Xの職場における言動は、会社という組織の職制における調和を無視した態度と周囲の人間関係への配慮に著しく欠けるものである。そして、Xがこのような態度・言辞を入社直後からあからさまにしていることをも併せ考えると、X自身に会社の組織・体制の一員として円滑かつ柔軟に適応していこうとする考えがないがしろにされていることが推測される。換言すれば、このようなXの言動は、「自分の考え方及びそれに基づく物言いが正しければそれは上司たる職制あるいは同僚職員さらには会社そのものに対してその考えに従って周囲が改めるべき筋合いのものである」という思考様式に基づいているものと思われ」、そのために、ことごとく会社の周囲の人間からの反発を招き、そのことにX自身も気がついていながらもかわらず、「自己の信念なり考え方にXは固執して、自己の考えなり立場を周囲の人間に対して一方的にまくし立てて周囲の人間の指導・助言を受け入れたり従う姿勢に欠けることが顕著である。

そして、このことからすれば、Xの問題行動・言辞の入社当初からの繰り返し、それに対するY社職制からの指導・警告及び業務指示にもかかわらずXの職制・会社批判あるいは職場の周囲の人間との軋轢状況を招く勤務態度からすると、XY社間における労働契約という信頼関係は採用当初から成り立っており、少なくとも平成18年3月末時点ではもはや回復困難な程度に破壊されているものと見るのが相当であり、Y社によるXに対する（Xの礼儀と協調性に欠ける言動・態度を理由とする）本件解雇は合理的かつ相当なものとして有効であり、解雇権を濫用したことはない。

2 なお、本件解雇は懲戒解雇であり、就業規則上の解雇事由に該当せず無効であって、適正な手続きも経ていないとのXの主張について、解雇以前に他の懲戒処分を選択してXの問題行動への警告なり段階的な処分を得て解雇に至ることが望ましい面はあるものの、

①Xに対し、何らの警告・指導がなされていなければ問題であるが、本件では職制を通じた通告書による指導、業務指示がなされ、人事部門や上位職制（部長）からの指導・警告もあったことから、Y社が他の懲戒処分を経ていることの一事をもって適正手続違背とは評価しがたく、

②普通解雇は、就業規則に逐次その事由が限定列挙されていなければ行使できないものではなく、Y社は就業規則で制裁のため必要なときを解雇事由としており、本件はXの組織規律違反と適格性欠如が顕著であることから懲戒解雇に当たるものを普通解雇したものと考えられるから、Xの主張は認められない。