

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第8回 東京地裁平成24年10月5日判決(ブルームバーグ事件)

〔第一法規判例データベース登載〕

労働法制特別委員会委員 小笠原 正道 (63 期)



本稿では、金融機関の従業員への経済・金融情報の提供を主目的とする外資系通信社に雇用されていた労働者が、勤務能力と適格性の低下を理由になされた解雇を争った事案を紹介する。

1 事案の概要

原告は、13年間記者経験があり、被告会社に2005年11月に年収810万円の契約で入社した。原告は入社1年後の勤務評価が低かったため、2007年6月、業務改善のためのアクションプランが課され同年9月にこれを終了したが、同年12月の勤務評価も、各分野につき概ね6段階評価中の3ないし4というもので種々の課題が設定された。しかし、2008年11月の勤務評価でも課題に改善がみられないと評定され、原告は、その頃から2009年2月まで心身の疲れを理由に休職した。復職後、原告は部署を異動したが、同年12月からは課題克服のためのPIPプログラムを3度にわたり命じられた。しかし、この目標課題を達成できなかったところ、被告会社は2010年4月8日、退職勧奨と自宅待機を命じ、その後、解雇した。

PIP (Performance Improvement Plan) とは、使用者が労働者に課題点を指摘し、その改善に取り組ませて、以後、同プランに基づき原告の能力をモニターし、課題の達成状況のフィードバックを行うものである。原告に課された各PIPの内容は、①独自記事を週1本配信（月1本は被告会社本社の表彰記事であるBest of the weekに提出できる程度）、②独自記事がすべて英訳されるよう原告が積極的に動くこと、③株式ムーバー記事を1日1本配信、④毎日の行動予定を当日朝に上司に連絡し、毎週金曜日に翌週の行動予定を報告することであった。

2 裁判所の判断

(1) 勤務能力等の低下を理由とする解雇の判断枠組み

勤務能力等の低下を理由とする解雇に「客観的に

合理的な理由」があるかは、①まず労働契約上、労働者に求められる職務能力の内容を検討し、②職務能力の低下が、労働契約の継続を期待できない程に重大か、使用者が労働者に改善矯正を促して努力反省の機会を与えたのに改善がなかったか、今後の指導による改善可能性の見込み等を総合考慮して決するとした。

(2) 解雇事由はすべて客観的合理性なし

原告に労働契約上求められていた職務能力は、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定従業員に求められる職務能力と異ならないとした上で、以下のとおり、被告主張のA～Oの各解雇事由を個別に判断し、いずれも解雇を認めるだけの客観的合理性はないと判断した。

ア 原告の所在不明について、原告は第2回PIPで翌週の行動予定の提出を怠ったものの労働契約の継続を期待できない程に重大ではなく、PIP実施期間を問わず被告会社から原告に行動予定報告について具体的な指示・指導がなく、ほぼ目標どおり原告は行動予定を提出し、被告会社の指示に従って改善を指向する態度があった。

イ 協力関係不構築について、2007年と2008年の各年度末評価では原告のコミュニケーション能力の不足が恒常的ではないこと等から、労働契約の継続を期待できない程に重大ではなく、原告は、PIP等で求められた英訳をすべて実行し、被告会社の指示に従って改善を指向する態度があったことから、この解雇事由に客観的合理性なしとした。

ウ 執筆スピードの遅さについて、記事配信の制限時間の不遵守が労働契約上直ちに解雇事由になる程に重要ではなく、原告の記事配信が遅延したのは数例で、現時点で労働契約の継続を期待できない程に重大ではなく、被告会社は、原告の記事執筆・配信スピードの遅さについて具体的な改善矯正策をしていないことから、この解

雇事由に客観的合理性なしとした。

エ 記事本数の少なさについて、被告会社の記者には少なくとも週1本の独自記事を執筆する義務が課されていないことから、これが労働契約の継続を期待できない程に重大ではなく、PIP等で設定された配信記事本数の達成度からすれば、原告は被告会社の指示に従って改善を指向する態度があったことからこの解雇事由に客観的合理性なしとした。なお、被告会社は、原告以外の匿名記者の独自記事本数を比較した表で原告の配信記事本数が著しく少ないと主張するが、この表は、比較対象記者の適格性、記事本数の正確性、選定記事の妥当性等の検証ができないため、この表により原告の配信記事本数の少なさを評価できない。

オ 記事内容の質の低さについて、労働契約上、「Best of the week」選出記事数等がノルマではないこと等から、これが労働契約の継続を期待できない程に重大でないこと、被告会社は、原告執筆の記事内容の質について、抽象的な指摘やPIPで課題を設定するだけで、具体的な改善矯正策を講じていないこと、PIPに対する原告の達成度からは原告に被告会社の指導に対する理解ないし姿勢がなかったといえないことから、この解雇事由に客観的合理性なしとした。

3 本判決の検討

(1) 本判決の意義

本判決は、勤務能力・適格性の低下を理由とする解雇における「客観的に合理的な理由」の判断枠組みを明示した点及びPIP実施後に勤務能力・適格性の低下を理由とする解雇判断の事例を示した点に意義がある。

(2) 本判決の射程

本判決は、金融専門情報通信社の配信記者という

専門職に即戦力として中途採用された労働者の能力不足を理由とする解雇事案である。能力不足を理由とする解雇の合理性を判断するに際し、新卒採用労働者を解雇する場合と異なり、中途採用である労働者にどのような能力が期待されていたかが重要なポイントとなる。また、本事案は、近時、注目されているPIPを実施した上での解雇であったところ、原告は、被告会社がPIPを悪用し、達成困難な課題を設定し退職に追い込んだと主張したが、裁判所はこの点については特に触れていない。

本判決は、被告会社が、原告と他の労働者の勤務能力を比較して解雇事由を立証しようとしたことについて、比較内容の正確性等を検証できないとした。また、いずれの解雇事由も解雇の合理性を認めるに足りるだけの程度には至っていないとして、被告会社の主張を退けている。使用者が能力不足を理由に労働者を解雇する場合、能力不足の徴表となる諸事由を総合して解雇には合理性があると主張するのが通例であるが、個々の能力不足事由のインパクトが弱いとこれを立証するハードルは高く、使用者は立証方法について十分な検討が必要である。

また、PIPは、労働者に課題を認識させ、自己改善を図るプログラムとしてその有用性が認識されているが、過大な目標が設定されれば労働者がそのプレッシャー（PIP実施中、PIP目標未達成時、PIP実施後の面談の各時点で生じうる。）により健全な労務の提供が不可能となる可能性があることに使用者は留意する必要がある。

(3) 関連裁判例

勤務能力や適格性の低下を理由とする解雇の裁判例として、三井リース事件・東京地裁平成6年11月10日決定（労働経済判例速報1550号23頁）、ヒロセ電機事件・東京地裁平成14年10月22日判決（労働判例838号15頁）、クレディ・スイス証券事件・東京地裁平成24年1月23日判決（労働判例1047号74頁）などがある。