

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第13回 東京高判平成24年3月26日（日本ペリサイン事件控訴審判決）

〔労判1065号74頁〕

労働法制特別委員会委員 宋 昌錫 (65 期)



1 事案の概要

Xは、平成17年、内部統制業務に関する知識と経験を買われ、Y社に内部監査室長として雇用された。Xの入社時の年俸は1200万円（月額約94万円＋ α ）であったが、平成20年に賃金が月額150万円に引き上げられた後、平成21年にY社から年俸を1300万円（月額約92万円＋ α ）と決定したとの通知を受けた（「本件給与減額」）。

Y社は、平成20年12月、Xに対し、業務命令違反等を理由とする懲戒処分を、また、平成21年7月には普通解雇する旨を通知した（「本件解雇」）。解雇理由は、①内部監査室長としての業務遂行能力不足、②現経営陣等からの信頼を著しく失ったこと、③担当可能な業務の不存在等であり、これらが「前各号に準ずる解雇に相当する合理的な事由があるとき」という解雇事由に該当するとされた。Xは、地位確認と賃金支払を求めて提訴した。原審（東京地判平成22年12月27日・労判1031号62頁）では、本件解雇を無効とするX一部勝訴判決が下され、双方が控訴した。

なお、Y社経営陣においては、平成17年にY社がA社を買収した際に巨額の損失を生んだことに関し、当時の旧経営陣の責任追及をめぐる、積極派（Xを含む3名）と消極派（代表取締役を含む旧経営陣）のグループ間対立が存在した（後に積極派は全員退職）。

2 裁判所の判断

Y社の控訴認容。Xの請求棄却。

(1) 本件給与減額について

月額150万円への給与引上げについて、代表取締役の決裁等、Y社内における「適正な手続が履践さ

れたことを基礎づける合理的な根拠は存在しない」から、そもそも給与引上げ自体が無効である以上、引上げ分の給与支払請求は理由がない。

(2) 本件解雇の効力について

ア Xは、社長直属の内部監査室長として雇用され、入社時の基準年俸は1200万円と高額であったことから、難度の高い職務において幹部としての職務を遂行することが予定されていた。よって、Xの雇用関係の継続のためには経営陣との間の信頼関係が維持されることが必要である。

イ しかし、Xは、経営陣から期待された3つの主要な業務につきそれぞれ、職務懈怠、Xの言動を原因とする人間関係悪化及び業務遂行不十分が認められる。かかる主要業務の不達成により、Xは親会社経営陣等との「信頼関係を毀損」した。

ウ また、Xは、内部監査室長の地位にあるにもかかわらず、適正な手続を欠く自らの給与引上げの有効性に固執し、また、旧経営陣の責任追及には慎重になるべきとする代表取締役の方針ないし業務命令に違反したことで懲戒処分を受け、その後も自らの責任を否定する態度を取り続けた。Xは、かかる自身の言動により、Y社経営陣等との間の「信頼関係を喪失」させた。

エ 「以上によれば、Xの責任に帰する事由によってXにY社の内部監査室長として雇用を継続することが困難な事由が生じていると認めることができる。そして、Xを相応の役職の幹部職員として雇用を維持することについても、Y社経営陣や他の職員との信頼関係の毀損により、もはや困難になっていると認めることができるから、Xについては、解雇を相当とする合理的な事由…が存在すると認めることが相当である。よって、本件解雇は有効」である。

3 本判決の検討

(1) 本判決の意義

本判決は、①能力不足と、②労働者による非違行為という2つの類型の解雇事由が混在する事案において、「信頼関係の毀損・喪失」という共通の枠組みを用いて解雇の合理的理由ありとの結論を導いている。これは、普通解雇の有効性判断における「信頼関係」法理の具体的適用例に、新たな一事例を加えるものである。

(2) 信頼関係の毀損

普通解雇の有効性判断において「信頼関係」という概念を用いたのは、学校法人敬愛学園（国学館高校）事件（最判H6・9・8労判657号12頁）である。最高裁は、高校教師が自己の所属する学校及び校長を誹謗中傷する文書を第三者に配布した行為につき、「使用者との間の労働契約上の信頼関係を著しく損なうものであることが明らかである」と判示して解雇を有効とした。以来、中山正暉事務所事件（大阪地決H7・3・20労判683号95頁）、モルガン・スタンレー・ジャパン・リミテッド（本訴）事件（東京地判H17・4・15労判895号42頁）等の裁判例が、「信頼関係の毀損」という枠組みを、普通解雇の有効性を導く方向で用いてきた。もっとも、これらはいずれも、使用者への悪印象を与える言動を労働者が対外的に流布した事案である。その意味で、「信頼関係の毀損」は、判例上、少なくとも労働者の非違行為類型に限定して用いられてきた枠組みであった。

この点、本判決は、①Xの業務不達成が経営陣との信頼関係を毀損したと明確に述べ、さらに、②その後のX自身の非違行為的言動が信頼関係を喪失させるに至ったと述べており、①と②を「信頼関係」と

いう概念でバイパスすることで解雇の合理的理由を肯定しているように読める。後者の非違行為だけでなく、前者の能力不足の点をも信頼関係という枠組みで処理した事例は珍しく、本判決は上記判例の射程を広げたとも解釈しうる。

もっとも、信頼関係という概念は、使用者側の一方的・主観的な考えを抽象的に言い表したものにすぎず、解雇権濫用の有無を客観的事実から判断する判例の傾向に反するほか（法律時報労働判例研究編集委員会編『労働判例解説集第2巻』138頁（野田進））、これを安易に用いることは労働者の雇用保障に対する危険を孕んでいる。本判決が信頼関係という枠組みを用いたのも、解雇有効という結論を前提に、理由付けを補強したためであろうか。即ち、XとY社間の雇用契約が4年間続いている点で、地位の特定された中途採用者の能力不足解雇を認めた裁判例（フォード自動車事件・東京高判S59・3・30労判437号41頁等。認容例は契約後1年未満の解雇が多い）とは事案に距離があると判断し、信頼関係の毀損・喪失という言葉で労働者の非難可能性を増幅させた可能性がある（ただし、本判決の事実認定を前提とすれば、解雇有効の結論自体は妥当と思われる）。

なお本判決は、XとY社間に信頼関係が要求される理由を、内部監査室長かつ高額給与というXの契約内容に求めているが、社長直属の機関であるという本件特有の事情に起因する判示と思われる。

(3) 給与減額について

本件のように、社内手続が履践されていない不正な給与引上げの場合、そもそも給与引上げ自体が無効であるから、引上げ後の給与が慣行として労働条件にならない限り、たとえ支給額を引き下げたとしても給与減額にはあたらないと解される（原審も同旨）。