

時 言

退職勧奨を拒否した後の低評価と普通解雇

本号掲載のフジクラ事件は、会社を提訴した社員（以下「当該社員」）に対して、会社が行った人事評価に基づく月例賃金及び賞与の減額、配転命令、出向命令、戒告処分及び普通解雇の有効性が争われた事件である。誌面の都合上、ここでは人事評価に基づく月例賃金・賞与の減額、普通解雇（以下「本件解雇」）の有効性に絞って言及する。

まず、前提の事実関係としては、平成25年3月、会社は早期退職優遇制度を実施し、当該社員に対し同制度を利用して退職するように求めたが、当該社員はそれを拒否したところ、同年5月、会社は当該社員を含む退職勧奨を断った社員計19名を人事・総務部分室に配転し、各自の出向先を会社のグループ会社の外に探すことを内容とする指示・命令を出している。

第一に、人事評価に基づく月例賃金について述べると、会社の主張する会社賃金規則に定める加給の改定は基準が明らかではないこと、当該社員の評価の基準やそれと加給の減額の相互の関係を示す客観的基準も明らかでないこと、会社が退職勧奨に応じずに人事・総務部分室に配転を命じた社員のほとんどが人事評価で7段階中最低のD評価とされていること（それまでは同社ではDと評価された者はほとんどいない）からして、人事評価の正当性についても疑問が残ること等を理由に、従業員が上記配転前の人事評価に基づく月例賃金としての加給の請求権を会社に対して有するとした。また、賞与については、そもそも改定又は査定があるまで一定額を当然に請求できるという性質のもではなく、当該社員の主張する賞与請求は生じないとした。

第二に、本件解雇の効力については、当該社員の業務の態度、業務上作成した文書等に問題があったこと、人事評価に係る指示に違反したこと、欠勤の状況といった諸問題を認定しつつも、いずれも大要、解雇事由を基礎づけると言えるものではないとして本件解雇を無効としている。

月例賃金の減額については、やはり基本的には当該社員の評価に対する（さらには退職勧奨を拒否した社員に対する）人事評価が、退職勧奨拒否後にほぼ全員低下していることより、人事評価への正当性を裁判所に理解してもらうのは困難であったようにも思われる。むしろ退職勧奨以前より、貢献度に応じて、適切、厳正な評価を付けておくことが必要だったと言えるだろう。

次に、本件解雇については確かに一つひとつの事象は解雇にまで至る事由とまではいえないものであったかもしれないが、当該社員は少なからず複数の問題行為を重ねていて、その勤務姿勢は凡そ標準的なものとは言い難く、一概に解雇を理由づけるようなものではないと片づけるに足りるとは言えないとも思われる。例えば、本件判決には当該社員が病院に通院した日に終日欠勤したことについて、通院日の出勤の対応を会社が当該社員に指示していなかったことを指摘している下りがあるが、本来、労働者は使用者からの指示・注意を受けるまでもなく、不必要な欠勤をしないのは当然のことであろう。

また、当該社員自身が休職しないとの意向を示した後の欠勤につき、本件判決は「6日程度に留まる」として、これも重大視していないが、前述のような複数の問題行為に加えて、明らかに正当性のない欠勤が6日に及ぶのは、重大事とも思われる。

本件判決の説示から推測するに、判決自身も具体的事実面では当該社員の問題性をそれなりに認識しつつも、やはり、退職勧奨を拒否した者への配転、業務指示、人事評価といった会社側の措置が、やや理解し難いところがあり（退職勧奨後になって厳正な評価、措置を執り始めたとも推測される）、当該社員の解雇を正当視するのは、裁判所としても難しいところがあったのでは、という感がした次第である。

（弁護士・岡芹 健夫）