

2024年11月15日掲載

# 弁護士が精選！重要労働判例 - 第403回 PAGインベストメント・マネジメント（外資系企業の中途採用者に対する職務遂行能力不足を理由とした解雇の有効性）事件

PAGインベストメント・マネジメント（外資系企業の中途採用者に対する職務遂行能力不足を理由とした解雇の有効性）事件（東京地裁 令5.10.27判決）

職務遂行能力が不足していることは認められたものの、改善可能性があることを理由に解雇が無効とされた事例

掲載誌：労経速2555号21ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

## 1 事案の概要

本件は、世界中の機関投資家から預託された資産を基に投資運用を行う会社の日本法人であるY社に勤務していたXが、業績評価が不良であることなどを理由に令和3年6月30日付で解雇されたことについて、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められず、無効であると主張して、Y社に対し、労働契約上の権利を有する地位の確認等を求めた事案である。本稿では、解雇の有効性に関する点に絞って述べる。

## 2 判断

### [1] 当事者等

Y社は、プライベートデットや上場株式等に投資するクレジット&マーケット、不動産、プライベート・エクイティの分野において、多様な投資を行う世界有数の投資運用会社の日本法人であり、主として、不動産投資事業を営んでいる。

Y社では、従業員の職位を下位からアナリスト、アソシエイト、ヴァイス・プレジデント、シニア・ヴァイス・プレジデント、ディレクター、エクゼクティブ・ディレクター、マネージング・ディレクターと区分し

ている。

Xは、アメリカ国籍の男性であり、大学卒業後、平成17年1月から平成19年9月までA社の日本拠点において投資銀行部門のアナリストとして勤務し、同年10月から平成21年5月までB証券の日本拠点においてアソシエイトとして金利デリバティブの管理業務に従事し、平成23年3月から平成26年5月までC証券の日本拠点およびシンガポール拠点においてアソシエイト・ディレクターとして主にリスク管理に関する業務に従事した経歴を有する者である。

## **[2] 本件解雇の有効性について**

Y社は、本件解雇が客観的に合理的な理由に基づく社会通念上相当なものであるとし、それを基礎づける事情として、主に、Xには投資家や経営人向けの重要な資料の作成において提出期限を遵守しないことや、成果物に多くの誤りが認められるという問題があり、その改善が見込めないことなどを主張するので、以下において検討する。

### **(1) Xに求められている職務遂行能力について**

本件労働契約上、Xに求められている職務遂行能力の内容について検討すると、Xが所属するファンド・レポーティング・グループは、投資家やY社の経営陣向けに運用するファンドに関する各種データを提供する部署であって、主な業務は投資家やY社の経営陣に対する各種のレポートの作成等であること、令和3年7月当時、同グループのメンバーはXを含めて6名と少数であったこと、Xは年俸900万円という相当程度の労働条件で中途採用され、その職務内容としては投資家向けの四半期レポートの作成等とされていたことが認められる。そして、これらの事情に加え、世界有数の投資運用会社の日本法人であるY社が投資家の信頼を維持するためには、投資家に対して運用するファンドに関する最新の情報を迅速かつ正確に提供することが重要であると解されることからすれば、Xが同グループで2番目に低いアソシエイトの職位であることを考慮しても、本件労働契約上、自分の担当については自分に課せられた期限内に、正確な内容の資料を作成する能力が相当程度高い水準で求められていたというべきである。そこで、以下では、このような求められる職務遂行能力の内容を踏まえてY社主張の解雇事由について検討する。

### **(2) Xの職務遂行能力の程度**

まず、Xの仕事の正確性についてみると、Xが作成したレポート等に数値等の誤りが存在したという具体的な出来事として認定できるものとしては、平成29年7月および平成29年8月に依頼されたファンドの運用実績レポート、令和元年7月ごろに作成したファンドの運用実績のレポート、令和2年9月に依頼された運用実績レポートとスライドの各作成がある。しかも、これらのレポート等における誤りの内容は、正しい数値とは明らかに異なる数値が入力されるなどすぐに誤りと気づくようなものが多くみられた。

次に、Xの対応の遅さについても、具体的な出来事として認定できるものとしては、平成30年5月および令和2年6月に依頼されたファンドのキャッシュフローシートの更新版の提出期限の徒過、令和元年10月に依頼されたファンド運用実績レポートの更新版の提出期限の徒過、令和2年8月31日、同年11月30日、および令和3年3月1日を提出期限とするレポートの提出期限の徒過がある。しかも、Xが、投資家向けレポートの作成をともに担当するインベストメント・マネジメント第1部の部長Dに提出したもののほとんどにおいて、一見して明らかな誤りが認められ、これらの確認および修正にさらに時間を要する状況であったことが認められる。

そして、DがXのミスや対応が遅いことは頻繁にあった旨を供述し、平成26年から令和2年のいずれの年の業績評価においてもXのミスの多さや対応の遅さを問題視するコントリビューター（編注：評価対象者が、その年に一緒に仕事をした従業員の中から、評価対象者の業績評価を記入するべく選んだ人）や評価権者のコメントが多くみられたことからすると、Xのミスや対応の遅さは、上記認定の出来事にとどまるものではなかったものと認められる。

以上の事情からすれば、Xには、職務遂行上必要とされる仕事の正確性や迅速性に関する能力が不足しており、このため期待された職務を適正に遂行することができない面があり、その業績評価（1～5の5段階評価）は客観的にみて不良との評価は免れず、平成29年から令和2年までの4年間はいずれも1.5または2.0と標準よりも低い評価（下位数%）を受けていることも併せ考慮すれば、正確性や迅速性に関する職務遂行能力の不足は、解雇を検討すべき客観的な状況にあったと一応認められる。

### **(3) 改善可能性について**

そこで、さらに進んで、本件解雇の時点でXが就業規則58条4項にいう「会社の人的資源を開発する絶え間ない努力、十分な個人指導、カウンセリング、及び警告を与えてもなお、極度に技術力又は能率水準が低い、又は能力の向上が望めない」状況であったと認められるか否かについて検討する。

Xは、平成29年から令和2年までの4年間の業績評価において、いずれも1.5または2.0と標準よりも低い評価を受け、Xのミスの多さや対応の遅さを問題視するコメントが継続的にみられたことからすれば、Xの正確性や迅速性に関する職務遂行能力の問題は容易に改善するものではなく、令和2年においてもXにはミスや対応が遅いなどの問題がみられたことが認められる。

他方、Y社が本件で指摘する具体的な出来事のほとんどは、Dが依頼した業務に関するものであるところ、Dの依頼に基づく業務は、Xの担当業務の中の一部にすぎず、それ以外にXの正確性や迅速性が問題となった出来事の具体的な内容を認めるに足りる的確な証拠はなく、Xの上記の職務遂行能力の問題が本件解雇当時において具体的にどの程度のものであったのか（ミスや遅延の内容、程度および頻度など）をうかがい知ることができない。また、Dや評価権者であるEは、エラーがあるたびに注意指導を行っていた旨供述するが、どの時期にどのような内容の注意指導が行われたのかを認めるに足りる的確な証拠はない。かえって、Eは、「業績評価における評価権者のコメント」記載のとおり、令和元年以降のXの評価について、正確性や迅速性に関する問題は改善の余地が残るとする一方で、Xに改善の努力がみられることや、日々の業務においてこれらの問題が改善傾向にあり、問題が落ち着いてきたこと、Xが他のチームメンバーが担えないような内容の業務を行っており、他の人と比べてもXの業務が良いと認められるレベルまで改善する可能性を見いだしていることなど、Xの問題が改善されつつあり、将来もそれが期待できる趣旨のコメントをしていることが認められる。さらに、コントリビューターのコメントの中には、Xのチーム内での仕事ぶりを評価するコメントや、仕事やチームに対する積極的な姿勢などを高く評価するコメントが多く記載されており、XがY社に貢献しようとする意欲を有していたことが認められる。

以上の事情を総合考慮すれば、Xは正確性および迅速性に関する職務遂行能力に問題があり、その業績評価は不良であったものの、本件解雇当時において、「会社の人的資源を開発する絶え間ない努力、十分な個人指導、カウンセリング、及び警告を与えてもなお」、是正し難い程度であったとまでは直ちに認められない。

この点、Y社は、Xが転職活動をすることに合意していたので、EはXの退職を見込んで令和元年および令和

2年の業績評価書には厳しいコメントを記載しなかったものであると主張し、Eもこれに沿う供述をする。

しかしながら、Xが転職活動に合意したことを知らないはずのコントリビューターの中にもXのパフォーマンスについて肯定的なコメントをしている者がいること、令和元年はコントリビューター13人中10人が「Overall Performance」（全体的な評価）の評価項目において「高い水準に適合」する点数である3を付け（平均は2.89）、令和2年は8人中7人が3を付けている（平均は2.79）ことが認められる。また、Eの上記供述は、あえてXに厳しいコメントを記載しなかった旨を述べるものではあるが、これらの業績評価を行った当時、Xの職務遂行能力の問題が落ち着いてきており、同僚と比べてもXの業務が良いと認められるレベルまで改善する可能性を見だしていたなどの上記コメントの内容を否定するものではない。そうすると、Y社が主張するように、EがXの退職を見込んで令和元年以降の業績評価書に厳しいコメントを記載しなかったのだとしても、当該事情は、本件解雇当時、Xの正確性および迅速性に関する問題が是正し難い程度であったとまで認めるに足りないとする上記の認定判断を左右するものとはいえない。

#### （4）小括

以上によれば、Xにつき、本件解雇時において、「会社の人的資源を開発する絶え間ない努力、十分な個人指導、カウンセリング、及び警告を与えてもなお、極度に技術力又は能率水準が低いか、又は能力の向上が望めない」場合に該当するとは認め難く、Y社が主張するその他の事情を踏まえても、Xについて解雇事由に該当する事実は認められない。そうすると、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないから（労働契約法16条）、無効である。

したがって、Xの請求には理由がある。

### 3 実務上のポイント

本件では、「正確性や迅速性に関する職務遂行能力の不足は、解雇を検討すべき客観的な状況にあったと一応認められる」というようにXの職務遂行能力が不足していることは認められている。

他方で、改善可能性については、「本件解雇当時において、『会社の人的資源を開発する絶え間ない努力、十分な個人指導、カウンセリング、及び警告を与えてもなお』、是正し難い程度であったとまでは直ちに認められない」と判断されており、その理由の一つに「DやEは、エラーがあるたびに注意指導を行っていた旨供述するが、どの時期にどのような内容の注意指導が行われたのかを認めるに足りる的確な証拠はない」ということが挙げられている。

改善可能性がないというためには、具体的にどのような指導を行い、その結果としてどのような改善がなされたのか、または、なされなかったのかを証拠として残すことが望ましい。

その観点から、対象者の問題点については、繰り返し注意指導書を交付し、改善方法を具体的に指導しながら改善の経過、または改善しない状況が継続していることについて記録を残すことがよい。

また、本件では、Y社は、「Xが転職活動をすることに合意していたので、EはXの退職を見込んで令和元年および令和2年の業績評価書には厳しいコメントを記載しなかった」という主張をしているが、そのような事情が本当にあったのであれば、実態に沿わないような業績評価書は作成すべきではなかった。Y社の主張を前提とすると、対象者が転職活動をしていることを受けて対象者を刺激しないように良い評価を付けておきたいという意図があったことがうかがわれるが、制度上そのようなことは本来想定されていないと思われる。

上、後に訴訟等になった際に指摘される可能性があることを考慮すると、状況にかかわらず通常どおりの評価をすべきである。

#### 【著者紹介】

**櫛橋建太** くしはしけんた 弁護士法人高井・岡芹法律事務所 弁護士

2015年立命館大学法学部卒業、2017年京都大学法科大学院修了。2018年第一東京弁護士会登録、高井・岡芹法律事務所入所。共著として、『Q&A現代型問題管理職対策の手引—組織強化と生産性向上のための実務指針を明示—』（民事法研究会）、『裁判例・労働委員会命令にみる不当労働行為性の判断基準』（経営書院）、『2024年版 年間労働判例命令要旨集』（労務行政）がある。

◆弁護士法人高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

#### ■裁判例と掲載誌

##### ①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名<sup>(1)</sup>係属裁判所<sup>(2)</sup>法廷もしくは支部名<sup>(3)</sup>判決・決定言渡日<sup>(4)</sup>判決・決定の別<sup>(5)</sup>掲載誌名および通巻番号<sup>(6)</sup>

(例)小倉電話局事件<sup>(1)</sup>最高裁<sup>(2)</sup>三小<sup>(3)</sup>昭43.3.12<sup>(4)</sup>判決<sup>(5)</sup>民集22巻3号<sup>(6)</sup>

##### ②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所（後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す）

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所（支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載）

##### ③掲載誌の略称は次のとおり

民集：『最高裁判所民事判例集』（最高裁判所）

集民：『最高裁判所裁判集民事』（最高裁判所）

労民集：『労働関係民事裁判例集』（最高裁判所）

労判：『労働判例』（産労総合研究所）

労経速：『労働経済判例速報』（経団連）

判時：『判例時報』（判例時報社）

判タ：『判例タイムズ』（判例タイムズ社）

労旬：『労働法律旬報』（旬報社）