

5月号 (536号)

Y社は、自動車部品の製造を業とする会社であり、東京本社以外に、栃木、群馬、山梨に工場がある。Xは、Y社との間で期間の定めのない労働契約を締結する57歳の労働者で、入社以降ずっと群馬工場で勤務をしてきた。エネルギーを含む原材料費の高騰等の影響により、Y社は3年連続の減収となった。新卒採用の停止や役員報酬のカットを含むコスト削減策を講じたが、目立った成果は得られず、今後の業績回復の見込みも薄い状況にある。そこでY社は、全工場のうち最も業績が低迷している群馬工場の閉鎖と当該工場に勤務する労働者80人の人員整理を検討していることを労働組合に伝えた。労働組合は、会社の将来を見据え、解雇される労働者の人数を最低限に抑えるための適切な措置を講じることや他工場労働者の雇用を保障することを条件に、Y社の人員整理に協力する姿勢を示した。そのため、Y社は、群馬工場で働く労働者に向けて説明会を開き、業績不振を理由に群馬工場を閉鎖せざるを得ないこと、それに伴い群馬工場で働く労働者を整理解雇の対象として考えている旨を伝え、それに対する労働者の意見や質問に真摯に回答した。そのうえで、労働組合の意向を踏まえて、Y社は群馬工場で働く80人に対して、特別退職金の支給(50%増し)を条件とする希望退職者の募集を行った。75名の労働者はこれに応じたが、Xを含む5名の労働者はこれに応じず、通勤可能な栃木工場への配転を希望した。しかしY社は、栃木工場も業績が悪化しており、今後の再編対象となっていること、また人員も飽和状態にあり余剰人員を抱える余裕がないことを理由にその申出を拒否する一方で、山梨工場への配転なら可能だと伝えた。X以外の4名は比較的若いことから山梨工場への配転に応じたものの、高齢のXは長年親しんだ群馬の地を離れたくないこともあり、このY社の提案も拒否した。Y社とXはその後も数回話し合いの場を設けたが、お互いの主張は平行線を辿った。事態の打開を考えたY社は、「賃金は今より減るものの、栃木工場の警備員であればポストを用意する」と最終提案を提示したが、Xは、警備員では長年工場勤務で培ったスキルが活かされないという理由から、その提案も拒絶した。Y社はこれ以上の妥協点を見つけるのは難しいとして、就業規則の「やむを得ない事業場の都合による時」という解雇事由に基づき、解雇予告手当を支払ったうえでXを整理解雇した。

4月号 (535号)

Xは、証券会社Y社との間で期間の定めのない労働契約を締結する、勤続6年目の労働者である。Xは大学4年生の就職活動における採用面接の際に、自分はリテール営業がしたいと発言し、それに対してY社人事担当者は、「できる限り希望が叶うようにしますが、約束はできません。」と回答し、職種の限定はされなかったものの、無事にY社に採用された。Xは入社後から様々な部署に配属されたのち、2021年、入社時から希望していたリテール営業に従事することになった。Y社の営業職は4段階(S〔上位10%〕、A〔11~40%〕、B〔41~80%〕、C〔下位20%〕)で相対的に評価されており、Xは、2021年度こそA評価であったものの、信頼関係を築いていた優良顧客との関係が悪化したこともあり、2022年度はC評価であった。Xは上司Pとの評価面談の際に、「優良顧客を失ったこともありモチベーションが低下しており、営業職に自信がなくなっている。別の部署に配置転換してほしい。」と申し出たが、上司Pは「入社時から希望していた仕事だろ。気合を入れてもう少し頑張れ。」と伝えるだけだった。その後もXは寝坊で顧客とのアポイントメントをすっぽかしたり、顧客と言い争いになるなどのトラブルを起こしたことから、上司Pが注意をしたところ、「私は営業に向いていない。ぐちぐち言わないでほしい。」と反発の姿勢を示した。Y社はこの件を問題視したものの、特に懲戒処分もせず、その他Xの成績改善に向けた教育・指導をすることもなかった。結局、Xの営業成績が改善されることはなく、2023年度もC評価であった。Y社は、顧客とのトラブルもあり成績が芳しくないこと、また上司に反抗的な姿勢を示すことから、Xに退職勧告をした。解雇理由を聞いたXは、「営業成績が悪いこと、上司に反発的な態度を取ったことは十分に反省している。ただ、自分は営業職には向いていない。心を入れ替えるから別の部署で再チャレンジさせてほしい。」と反省の弁を述べたうえで、これに応じなかった。しかしながら、Y社は、「勤務成績が著しく不良で回復の見込みがない」場合に解雇するという就業規則の規定を根拠に、ただちに解雇予告を行い1か月後にXを解雇した。なお、Xは過去に懲戒処分を受けたことはない。またY社では、3年連続C評価であった者を解雇したことはあったが、2年連続C評価で解雇された者はいない。