

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請 求

- 1 被告は、原告との間で、原告が被告に対して、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、平成17年11月から毎月28日限り25万円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、平成17年12月から毎年12月15日限り15万円、平成18年7月から毎年7月15日限り15万円、及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第 2 事 案 の 概 要

本件は、英語学習塾を経営する被告に外国人正社員英語講師として雇用されていたものの被告から解雇された原告が、被告に対し、解雇が無効であるとして、引き続き雇用関係が存在することの確認を求めるとともに、原告・被告間の雇用契約に基づき、解雇が行われた日以降月額25万円の賃金及び半年ごとに15万円の賞与並びにこれらに対する各支払期日の翌日から年6分の割合による遅延損害金の各支払を求める事案である。

- 1 前提事実（証拠を掲記しない事実は、当事者間に争いが無い。）

(1) 当事者

ア 原告は、西暦1949年3月5日生まれのフィンランド国籍を有する男性であり、平成5年6月以来日本に在留している。原告は、日本人の配偶者として永住者の在留資格を有している。

イ 被告は、学習塾の経営を目的とする株式会社であり、A（以下「A」と

いう。)の名称で、幼児・小学生及び中学生向けの英語教室を開設している。

(2) 被告の規模

ア 被告は、平成17年11月16日現在、大宮本部校をはじめとして埼玉県内に小学生クラス、中学生クラス等26教室を有し、小学生約1430名、中学生約75名の生徒が登録している。

イ 被告には、管理職の外、小学生部門の正社員講師が26名、中学生部門の正社員講師が4名(うち1名が原告)、外国人非常勤講師が8名ないし10名(うち3名は中学生クラス担当で、残りは小学生クラス担当)が在籍している。

(3) 原告の職歴等

ア 原告は、平成5年7月から、日本の英語学校、企業、公立看護学校等の非常勤英語教師の経験を有していた。

イ 原告は、平成10年4月から、被告で非常勤英語教師として稼働し始めた。

ウ 原告は、平成15年3月21日、被告の正社員英語講師として採用され(以下「本件雇用」という。)、以後、主として中学生クラスの担当講師として稼働してきた。

エ 被告は、平成17年9月30日、原告に対し、同年10月20日をもって解雇する旨の同年9月16日付の解雇予告通知書(以下「本件解雇予告通知書」という。)を交付し、その際、被告の就業規則22条5号の「事業の都合による時」に該当する解雇である旨の説明を行った。原告は、平成17年10月20日をもって、被告を解雇された(以下「本件解雇」という。)

オ 原告の給与は、基本給月額25万円及び交通費であり、支払日は毎月29日であった。原告の賞与は、平成16年12月15日に15万円、平成

17年7月15日に15万円がそれぞれ支給された。

カ 原告の母語は英語ではないが、原告は、財団法人日本英語検定協会文部科学省認定実用英語技能検定（以下「英検」という。）1級及び財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会TOEIC運営委員会実施のTOEIC試験で990点満点中940点を保有している。

(4) 被告の就業規則には、次のように定められている。(甲21)

(解雇の基準)

第22条

次の各号の一に該当する時は解雇する。

- 1)身体又は、精神の障害により職務に耐えられないと認められた時
- 2)労働安全衛生法の規定により就業を禁止すべき疾病にかかり治癒の見込みがないと認められた時
- 3)第15条に定める休職期間を超え打切補償を受けた者は、労働者災害補償保険法の定めるところにより障害補償年金、もしくは傷病補償年金を受けるとなった者が、その傷病又は、障害の為勤務に堪えないと認められた時
- 4)懲戒解雇事由に該当する時
- 5)事業の都合による時
- 6)その他前各号に準ずる程度のやむを得ない事由がある時
- 7)職務遂行能力に客観的支障が認められる時

(解雇手続)

第23条

前条により解雇する場合には、次に掲げる者を除き1ヵ月前に本人に予告し又は、労働基準法第12条に規定する平均賃金の7日分に相当する予告手当を支払う。この場合において予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮する事ができる。

- 1) 日々雇用する者(引き続き3ヵ月を超えて使用されるに至った者を除く)
- 2) 3ヵ月以内の期間を定めて雇用する者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く)
- 3) 使用期間中の者(180日を超えて満1年に満たない者も含む)

2 争点

本件の争点は、本件解雇の有効性であり、具体的には(1)適格性欠如を理由とする解雇の有効性と、(2)整理解雇の有効性と、(3)その両方を理由とする解雇の有効性である。

(被告)

ア 被告は、平成17年9月16日、解雇予告通知を行った。その際、時間給講師への条件変更も提案したが、解雇の意思は確実だった。

イ 同月30日、被告代表者N(以下「被告代表者」という。)は原告及び原告の妻(以下「原告ら」ということもある。)と面談し、本件解雇予告通知書(甲10)及び「X氏の正社員契約破棄通知の理由書」(甲11)を原告らに交付した。

ウ 本件解雇は、以下に述べる整理解雇としての正当性と、原告の適格性欠如による解雇としての正当性の、両方又はいずれかがあるから、有効である。

エ 整理解雇としての正当性

(ア) 人員整理の必要性

- a 被告は、平成12年度(平成12年4月1日から平成13年3月31日まで。以下同様。)決算で600万円の収入超過、平成13年度決算で172万円の収入超過、平成14年度決算で470万円の収入超過であったが、平成15年度決算では大幅な減収となって23万円の収入超過にとどまり、平成16年度決算では277万円の支出超過となった。平成17年度の4月から7月までの状況に照らすと、このままの経営状

態で推移すると、平成17年度決算も、前年決算と同程度かそれよりも大幅な支出超過となる可能性が高いと推測される状況になった。

b 被告は2400万円ほど負債を抱えているが、二期連続支出超過となると、これ以上金融機関の融資・応援が受けられなくなるという危機的状況に立ち入ることになる。そこで、被告の経営者会議において、危機的状況の原因を徹底分析した結果、(a)入会生徒数が増えても、退会生徒数が減らず、むしろ増えていること、(b)講師陣が人件費に見合った適正な配置にされておらず、収入に適正に対応したコストになっていないこと、(c)営業とコストが見合っていない部分があること、などが危機的状況の要因であるということとなった。

c 平成17年度の被告の決算では、原告及び営業社員1名の人件費を、原告につき91万6582円、営業社員につき186万7739円、合計278万4321円削減したため、当期純損失が83万6415円となったものの、営業利益は97万2867円となり、辛うじて銀行の査定を越えることができた。

(イ) 解雇回避努力

a 本件解雇に至るまで、被告は、原告に対し、日本人講師と協調し、生徒に学習意欲を持たせ、保護者と信頼関係を維持するよう、何度も話合いの機会を持ち、原告の職務の在り方について改善を促し続けたが、改善しなかった。

b 被告の業務の規模・性格や、原告の資質からして、本件では解雇以外の代替措置はなかった。

(ウ) 人選が合理的であること

被告の危機的状況の要因を克服するための対策として、被告の経営者会議で(1)教室現場では各生徒の特性に応じた徹底した個別指導を行うこととし、各講師と各生徒とのコミュニケーションを徹底し、各講師と

各家庭・保護者との信頼関係に裏打ちされた確実なコミュニケーションを継続すること，(2)各教室すなわち各講師間の退会者数の差異，指導能力・コミュニケーション能力の差異，仕事の質・量と給料のバランスなどの点で，各講師間に不均衡があるため，指導能力・コミュニケーション能力を改善する意欲や能力のない講師を整理し，各講師間の公平感を回復してやる気を高めること，原告は整理の対象となる講師に該当すること，(3)営業社員5名のうち営業力が大幅に劣る1名について，営業力の向上に努めるよう指導するが，改善意欲が見られなければ整理すること，が決まった。

(エ) 手続的に適正であること

- a 本件解雇に際し，被告は原告に対し，解雇の必要性について十分に説明を行った外，それ以前にも，遅くとも平成16年1月ころから，原告が被告の指導指針を理解しないため指導指針を実践しようとした日本人講師との協調性の欠如によりトラブルが生じたときなどには，被告代表者は何度も原告を食事に誘うなどして被告の指導指針を説明し，原告に理解し実践してもらおうとコミュニケーションを図った。しかし，原告は，「もともと生徒はやる気があって学校にきているはずだから，我々がそこまでしてやる必要はない。」と言い，態度を改めなかった。
- b 平成17年7月末に原告担当の1クラスが退会者を出して閉鎖されたのを機に，原告に指導方法を再学習してもらうことを意図し，他のクラスの授業を見てもらう機会を設けたが，逆に日本人講師のあら探しをするような態度に終始した。

オ 適格性の欠如による解雇としての正当性

- (ア) 被告が原告を雇用した主たる理由は，当初比較的指導の容易な中学生部門の指導を中心としつつも，被告の指導方針や生徒の指導に習熟してきたら，いずれは被告の主要な事業である小学生部門における5，6年

生のために正社員である外国人講師を雇用して一層の授業の充実を図ろうとしたことにある。しかし、原告では小学生への懇切丁寧な指導を目指す授業に対応しきれないことが判明し、やむを得ず中学生クラスの日本人講師の補助要員として稼働を継続してもらっていた。

(イ) 整理解雇の正当性(ウ)で述べたとおり、被告の危機的状況を克服するため、被告においては、退会者を防ぎ入会者を確保し、生徒の個別のきめ細やかな指導と家庭とのコミュニケーションの徹底を図ることが至上課題となったが、原告は「ガンバッテ」、「ヨクデキタネ」程度の日本語しか話せず、十分なコミュニケーションがとれなかった。

(ウ) 原告の被告における労働条件は、週40時間勤務であるが、原告は90分授業を週7コマ担当する外には、各授業時間の予習ないし打合せに30分に満たない時間をかけるのみで、その他は取るに足らない仕事をしていった。したがって、原告の実働時間は週15ないし16時間であった。これは、原告が日本人講師と異なりカリキュラムをこなすための事前準備、各生徒の個別指導のための各生徒への連絡帳の記載、保護者との連絡・学習相談などを行わず、生徒別の指導報告書の記載もほとんど行わなかったためであり、他の日本人講師との間で甚だしい不公平を生じさせていた。

(エ) 原告の担当するクラスは退会者が著しく多かった。平成17年8月には、木曜日午後7時10分から午後8時40分まで行われる上尾弁財教室の3名中2名が退会したため、同教室は閉鎖された。

(オ) 原告が正社員講師となつてからの勤務態度は、非常勤講師として5年間雇ってきたときの勤務態度からは予測できなかった。すなわち、原告は正社員講師となつてからは、英語は自分の方ができる、自分の教え方が正しいと過信し、被告の指導方針に従わなくなった。そして、原告は、原告が正社員講師となつてからペアを組んだ日本人講師のB(以下「B」

という。), C (以下「C」という。), D (以下「D」という。), E (以下「E」という。)らとトラブルを起こし, クレームを受けることがあった。原告の非常勤講師時に常にペアを組んでいたEは, 原告が非常勤講師だったときは, Eに協力的であり, 日本人講師のプランに従って従順に授業を進めていたのに対し, 正社員講師となってからは, 原告の勤務態度は同一人物と思えないほどの極端に変わり, 協調性を欠くようになったと述べている。

(原告)

ア 原告は, 平成17年9月16日, 被告代表者から, 正社員から時間給講師に雇用契約内容の変更の申出を受けただけであり, これを受諾しなければ解雇する (dismiss, discharge, fire, sack, etc.) という告知は受けていない。同月30日に原告と被告代表者が面談を行った際に, 同月16日付の本件解雇予告通知書が渡され, 初めて解雇通知を受けた。同年10月20日をもって解雇するとの通知は, 法定の予告期間を欠いている。

イ 本件解雇の解雇理由は, 被告就業規則22条5号の「事業の都合による時」に該当すると考えられるが, 本件解雇においては, 以下に述べるとおり, 客観的に合理的な理由を欠き, 社会通念上相当と認められないことは明らかであるから, 本件解雇は権利濫用として無効である。

ウ 整理解雇としての正当性の不存在

(ア) 人員整理の必要性の不存在

a 本件雇用後, 本件解雇までの間, 原告は被告の中学生クラスを概ね週7クラス担当してきたが, 平成17年8月に1クラス減少があったものの, 中学生クラスは週12クラス開講されており, 外国人正社員は中学生部門には原告一人であったのだから, 原告には週40時間の労働提供の機会があった。

b 本件採用当時, 被告の中学生部門の正社員は3名であったのに対し,

2年半の間に4名に増加し、そのうち2名は平成17年7月及び10月に採用されている。したがって、人員削減の必要性はなかった。

- c 被告の売上は年々上昇しており、人件費の増大などはあるものの、被告の経営はさほど危機的状況にあるとはいえない。また、本件解雇により91万円の節約ができたというが、平成17年度人件費総額のわずか0.1%に過ぎず、一方で役員報酬は減少しておらず、人件費削減の必要性がなかった。

(イ) 解雇回避努力の不存在

本件解雇に先立ち、配置転換、賃金見直し、退職勧奨等の措置は一切講じられていない。

(ウ) 人選の合理性の不存在

- a 原告は、担当クラスの授業だけでなく、小学生クラスの授業や特別授業を行ったほか、英検2級を受験する自分が担当していない中学生に対してまで英語面接試験の指導を行い、担当生徒全員に対し、授業内容や個別の改善点等の報告書及び各生徒へのアドバイスを毎月作成し、保護者に生徒の様子等について伝え、補習について個別に保護者と連絡を取り学校の定期試験の準備や英検の準備等を行ってきた。また、カリキュラム作成、担当クラスの教案の作成、日本人講師との打合せ、授業等で使用する教材研究、教材収集、教本選定などの業務中の教務事項のほか、授業料の集金、外部から被告に対する英語での問い合わせに対する対応、卒業海外旅行の下準備、外国人非常勤講師の雇用契約書の英訳等の訂正を含む雑務などを行い、日本人講師の授業力評価や英会話レッスンなども行った。
- b 原告は、時間外労働賃金手当なしに、週実働40時間以上の勤務をしてきた。これに対し、日本人正社員講師は、教室への移動時間を含めても、週40時間の労働時間に満たない。また、日本人正社員講師が週2

日は休日であるのに対し、原告は週休1日であった。

- c. 被告は、保護者向け宣伝物において、「Aは、時間給講師を一切おかず、すべて正社員専任講師により、毎日3時間に及ぶレッスン研究を義務づけて」いる、中学生クラスでは「外国人+日本人講師の2名体制による完全指導」、などと宣伝している。それにもかかわらず、原告を時間給講師に格下げすることは、被告の生徒及び保護者に対する背信行為であるから、人員整理をするときの優先順位が誤っている。

(エ) 手続的適正の不存在

平成17年9月30日に、同年10月20日をもって解雇するとの通知を行ったように、何らの手続も履践されずに本件解雇がなされた。

エ 適格性の欠如による解雇としての正当性の不存在

- (ア) 原告は平成10年4月から被告の非常勤講師として勤務しており、正社員となるまで5年間教授経験を有していた。したがって、被告は原告の実績を見て採用したのであり、正社員として採用したら適格性が欠如していたということはいえないはずである。

- (イ) 原告の実働時間が他の日本人正社員と比して短く、甚だ不公平感を生じさせているということはない。それどころか、上記のとおり、原告の方が日本人正社員講師に比べて労働時間が長く、勤務日数も多かった。

- (ウ) 原告の日本語能力については、そもそも採用の条件には含まれていない。さらに、採用後も原告は被告から日本語能力の向上を求められたことはない。何の前触れなくこれを解雇理由とすることは無理がある。また、原告は担当する生徒の保護者との日本語による意思疎通について特段支障を感じたことはない。

- (エ) 原告が担当する各生徒や保護者とコミュニケーションを採れないということはない。さらに、保護者とコミュニケーションが採れなかったとしても、被告の主たる目的は生徒への英語の授業の提供にあるのだから、

副次的にすぎない保護者とのコミュニケーションが採れなかったからと
いって、適格性を欠くことにはならない。

(オ)原告の担当クラスの退会率が高いということはない。そもそも、退会率には、個々の講師の能力だけでなく、教室の立地条件なども影響するのだから、退会率で適格性は判断できない。また、被告においては、外国人と日本人講師がペアでクラスを担当するのだから、原告と日本人正社員講師との退会率を比較したところで、意味はない。さらに、被告代表者は、ミーティングの際、退会者が出たときの責任は日本人講師がとると常々言明していたが、退会者が出たからと言って責任を取った日本人講師はいない。

第3 争点に対する判断

1 結論としては、当裁判所は、本件解雇は適格性欠如を理由とする解雇としては、その理由がないが、整理解雇としての理由があり、本件解雇は有効であると判断する。その理由を、適宜事実認定を行いながら、以下に論じる。

2 認定事実

当事者間に争いない事実、前提事実及び関係各証拠（特に強く認定の根拠とした証拠を掲記する。）並びに弁論の全趣旨によれば、本件全体に関し、以下の事実が認められる。

(1) 原告の英語能力について（甲32，原告本人）

ア 原告は、フィンランド国籍であり、母語はフィンランド語である。外国語としてスウェーデン語、英語、日本語を、言語により習得の度合いは違うものの、習得している。原告の妻F（以下「F」という。）は日本人であり、両者の普段の会話は主に英語で行われている。原告は、平成16年に英検1級を取得し、TOEICで940点を取得している。（甲6，7，証人F）

イ 原告は、フィンランドで約10年間、高等学校で数学やコンピューター科学を教えていた。その後原告は、平成5年、日本に住むようになり、2歳か

ら77歳まで幅広い年齢層に英語を教えた経験があり、特に全研や小学館などで小学生や中学生のクラスを担当して英語を教えてきた。また、平成5年以来、原告は、技術的な説明書の英語からフィンランド語への翻訳文の校正の仕事も行ってきた。さらに、平成10年ころから、2つの高等看護学校で医学英語を教えてきた。その他にも、原告は、読売カルチャーセンターでフィンランド語やスウェーデン語を教えた経験もある。これらの職歴の中で、被告以外の就業先で人間関係でのトラブルを起こしたことはない。

(2) 被告の授業形式について

ア 被告の中学生部門では、日本人講師と外国人講師がペアになり、授業する形式であった。被告の授業は、計画は日本人講師が立て、授業中は外国人講師が生徒たちの前に立ち、日本人講師が生徒側にいて、外国人講師が教材を使って教え、日本人講師がところどころ補充するという形式で行われることが原則的に予定されていた。(証人E, 原告本人)

イ 授業前の授業計画については、詳細な授業計画が作成されているわけではなく、各講師次第であった。(証人E)

ウ 被告の生徒向けのパンフレットには、中学卒業時の目標として、(1)自分の意思を英語で外国人に伝えられる、(2)原文の小説を読みこなせる、(3)英作文が書ける、(4)英検準2級は全員クリアと記載されている。英検準2級は、高校1, 2年程度のレベルである。(甲1, 36, 証人E)

(3) 本件雇用に至るまでの原告と被告との関係等について

ア 被告は、従来小学生を対象とした英語学習塾(以下「小学部門」という。)を運営してきたが、平成10年4月に、平成9年3月から被告の非常勤講師となっていたEを主任という立場で責任者として、中学生を対象とする英語学習塾(以下「中学部門」という。)も運営するようになった。その際、Eは、小学部門の外国人講師から原告の紹介を受け、被告の中学部門の非常勤外国人講師とした。(乙7の1, 証人E)

イ 平成10年4月からの1年間、原告はEとペアを組んで中学部門で中学1年生を対象として土曜日に1コマの授業を行った。このころのEと原告の授業では、Eがその日の授業の計画を立て、Eが授業の進行を行う中で、原告が英語の発音や重要語句の関連表現を教えるなどすることで、E主導の下でEと原告との掛け合いがうまく行っていた。この当時、Eは原告に対し、外国人講師として十分な役割を果たしてとても良いという印象を持った。基本的に、各授業前のEと原告との打合せは30分程度であり、口頭でその日に行う予定についてEから説明がなされ、基本的に書面化した授業計画等が渡されることはなかった。(乙8, 証人E)

ウ 原告は、平成11年度はEと週2コマ、平成12年度はEと週3コマ、平成13年度はEと週1コマ、Mと週4コマ、平成14年度はEと週2コマ、Gと週1コマ、Hと週4コマの授業を行った。(乙8)

エ 被告の代表取締役であるNは、小学部門の高学年の小学生を対象にした授業で外国人講師を関与させ、外国人講師と日本人講師がペアで授業を行う中学部門での授業の方式に向けた橋渡しを行い、中学部門の受講生を多く獲得しようとし、外国人正社員講師を雇うことを考えた。平成15年初めころ、原告の給与は、7コマを担当していて、平成14年12月分が20万6000円、平成15年1月分が19万6000円、同年2月分が21万6000円と約21万円程度だったため、将来的に小学部門の講師として4コマ程度担当してもらい、合計10コマ程度担当してもらえば、原告を正社員として採用し、社会保険、厚生年金や賞与の支払を含むと月額30万円程度支払うことになったとしても採算がとれると被告代表者は考えた。そこで、被告代表者がEに原告の評価を聞いたところ、誠実で英語の知識が豊富で良い人であるとの報告を受けたため、原告を正社員として雇用することにした。(乙7の1, 証人E, 被告代表者)

オ 原告が被告で非常勤講師を務めている間に、Eが原告宅を訪ねるなど、E

と原告の間には公私にわたる付き合いがあった。平成14年12月か平成15年1月ころ、Eは、原告に対し、被告の正社員になることを求め、その後、Fに対し、原告が被告の正社員になることを説得するよう求める電話をした。Eは、平成15年2月26日ころ、Fに対し、手紙(甲5)を送り、被告で正社員として働くことになった場合の労働内容の予定等を知らせ、さらに電話で給料は25万円であることなどを伝えた。EがFに原告への説得を頼んだのは、正社員になると拘束時間が増えるなどの原告にとって不利益な点もあったためである。(甲33, 証人F, 証人E)

(4) 本件雇用後の被告における原告の就労状況について

ア 原告は、平成15年3月21日、被告の正社員英語講師として採用(本件雇用)され、平成15年度は、Eと週2コマ、G、H、I、J、K、D、Bらと、週5、6コマ、合計週7、8コマの授業を行い、平成16年度は、Eと週2コマ、G、K、D、B、Cらと週6コマ、合計週8コマの授業を行い、平成17年4月から本件解雇までは、Eと週1コマ、K、D、C、Lらと週6コマの授業を行った。(乙8)

イ Bとのトラブル

(ア)平成15年4月に原告がBとペアを組み、小学部門において優秀な小学生を集めて外国人講師を使った授業を行うというモデルクラスを担当した。しかし、二人のクラスが始まって間もなくすると、BはEに対し、原告がBの言うことを聞いてくれずにトラブルになると訴えた。Eは、当初Bに問題があると考えたが、Bから事情を聞くとBのみに問題があるわけではないと思い、2か月ほどの間、Bの上司であったO(以下「O」という。)とともに、Bと原告が授業前に行う打合せに同席し、原告に対して授業の進め方について指示を出した。その後も原告の態度には変化は見られず、原告とBの関係は改善されなかったが、BがEに対してもう変化がないから同席しなくても良いといったため、EやOがBと原告の打合せに

同席することはなくなった。このころから，Eは原告に対して注意を払うようになった。(乙3，6，証人E，原告本人)

(イ)原告は，発音や，三人称単数の「s」を付け忘れたことについて，授業中であってもBを注意した。(証人E，原告本人)

(ウ)平成16年度も，Bと原告はペアを組んで同様のモデルクラスを担当した。Bは，平成16年4月27日ころ，原告の授業方法では生徒に退屈感が出ている，退会者がこれ以上出るとBが責任を取らなければなりそうであるなどと記載したメモ(乙3)を書いている。(乙6)

ウ Gとのトラブル

(ア)Gは，平成14年5月から，時間給講師として原告とペアで授業を行うようになった。授業については，当初，授業計画は原告が立て，授業中も原告が主導した。平成14年度のうちは，Gと原告の関係は良好だったが，平成15年度に入ってから，原告の態度が変化してきた。(乙11，証人G)

(イ)平成15年9月ころ，原告とGがペアで行っている授業で，原告が生徒の能力と比較して高度で細かい文法や単語の事柄を長時間話したため，生徒が退屈そうにしていたので，Gは，原告に対し，そこまで難しいことを教えなくても良い，生徒の志気が下がるということを言った。そうすると，原告は，授業中にGに対し，嫌な顔をし，怒鳴った。その後，原告，G及びEが話し合い，Eは，原告に対し，Gと仲良くするように，以後は生徒の前でペアの日本人講師を怒鳴らないようにと注意し，Gに対し，言い方に気を付けるようにと注意した。(乙11，証人E，同G)

(ウ)その後，平成15年秋ころ，生徒の親から，授業中に原告がGを怒る声が怖いので子供が行きたがらないというクレームの電話があり，被告代表者が電話を受けた。(乙6，7の1，11，証人E，被告代表者)

(エ)被告代表者が原告らの授業を見学した後の平成16年9月ころ，Gと原

告がペアを組んでいる授業では，Gが授業計画を立て，授業中も主導するように変更になった。（証人G）

（オ）平成17年2月ころ，Gは，これ以上原告とペアを組むことはできないと考え，Eに電話した。その後，同年3月，Gは被告を辞めた。（乙11）

エ Dとのトラブル

（ア）原告とDがペアを組んでいる授業中，Dが「a u t o m o b i l e」を「自転車」と訳したことがあり，授業中に原告がそれは「車」の誤りであると注意したことがある。（証人E）

（イ）平成15年秋ころ，原告はDに対し，威圧的な態度で議論を投げかけるため，被告の総務担当社員のPが，原告がDに嘯みついていると言ってEを呼びに来ることが度々あった。（乙6）

（ウ）Dは，平成16年5月21日ころ，Eに対し，原告と英検準2級の教え方についてもめたこと，その際Dが英検について英検2級を1回受けたことがあると述べると，生徒を教えるためにはより上の能力が必要であるなどと発言をしたこと，Dはいつも原告から見下されたように感じていること，これ以上原告とペアを組んで授業することはできないということなどを訴える書面（乙5）を作成した。

後日，原告，E，D及び被告代表者が会合を開いた。Dが上記書面（乙5）記載の事柄を訴えるため，被告代表者は，原告に対し，Dを見下すような発言をしないこと，Dの授業計画に従うことを伝えるとともに，Dに対し，辞めないよう説得した。（乙7の1，被告代表者）

オ 平成16年元旦，被告代表者は，原告に対し，年賀状（甲29）を送った。年賀状には，「Aの幹部として頑張ってください」と自筆している。

カ 平成16年1月下旬から2月上旬，Eは，被告代表者に対し，これまで原告に注意をしてきたが直らないから，これ以上やっていけないと訴えかけたが，被告代表者は，原告を解雇することはできない，Eの指導が足りないとい

いって突き放した。同日，原告は，被告代表者に対し，Eから日々厳しく叱られていて，精神的にまいっているから，Eを辞めさせて欲しいと訴えかけたが，被告代表者は，Eがいないと中学部門が成り立たないので解雇はできない，お互いに努力し合うようにと答えた。（被告代表者）

キ 平成16年2月10日，Eは，原告と日本人講師とのトラブルへの対応が続いたこと，被告代表者が間に入ってもトラブルが収まらないこと，被告代表者からは外国人講師を使いこなすよう言われたことなどが重なり，心身ともに疲れ，子供からも仕事を辞めるよう勧められたため，被告代表者から考え直すよう求められたが，辞表を提出した。しかし，Eは，夫から，困難があるからといって無責任に辞めるようでは子供もそのような人間になってしまうと諭されたため，翌日の同月11日，被告代表者と会って辞表を取り下げた。Eが被告に辞表を提出したのはこのときが初めてであった。（乙6，証人E，被告代表者）

ク 平成16年2月17日，原告，E，被告代表者，被告の教務課長Q（以下「Q」という。）及び被告の専務のR（以下「R」という。）が，原告とEの関係修復のため，会合を開き，互いに尊重し合うよう確認し，その後食事会を行い親睦を図った。（乙7の1）

ケ 平成16年2月，原告は心労のため1日入院し，点滴を打った。（甲33，証人F）

コ Fは，平成16年3月18日ころ，原告が被告においていじめられていると考え，埼玉の労働基準監督署に電話して相談した。その後，平成16年3月20日ころ，原告及びFは，被告代表者と1度目の面談をした。（甲33，証人F）

面談時，原告及びFは，被告代表者に対し，Eが原告を頻繁に厳しく注意するから原告が精神的にまいっているので，Eを辞めさせて欲しいということを訴えた。これに対し，被告代表者は，Eを辞めさせるわけにはいかない

が、E に対し原告への話し方に気を付けるよう注意しておく旨答えた。さらに、被告代表者は原告に対し、日本人講師と協力するよう要望した。また、このときに被告代表者は原告に対し、原告を小学部門に移すことを提案したが、原告は断った。(甲 3 3 , 乙 7 の 1 , 被告代表者)

サ 平成 1 6 年に被告代表者と原告及び F の 1 度目の面談があった後、原告が D とペアを組んでいる授業の七里教室に向かう時間が早いと感じた E が、出かけるのが早いと指摘したことがあった。原告は、E からまだ出かけてはならないという指示を受けたと考え、自分の席で待機し続けた。七里教室まで約 2 0 分かかるにもかかわらず、授業開始時間の午後 7 時少し前になっても原告が出かけないため、E が原告になぜ出かけないのか尋ねると、原告は、E から許可が出なかったから、許可が出るまで出かけないと答えた。その日、原告は授業に 2 3 分ほど遅刻した。(甲 3 2 , 乙 6 , 原告本人)

シ 平成 1 6 年 5 月ころ、E 及び D が、原告の面前で、被告代表者に対し、原告と一緒に働くことはできないから、原告を解雇するように求めた。しかし、被告代表者は、原告の解雇は認めなかった。(証人 F , 原告本人)

ス 平成 1 6 年 6 月ころ、原告、E、被告代表者、D 及び G は、依然として原告と日本人講師との仲がうまくいっていなかったため、会合を開いた。これ以前にも、G は E に相談し、原告との授業中、生徒に合わない授業内容になった場合には G が止めることで対策するよう言われていたが、このときにも改めて G が授業の主導権を取るについて確認した。また、被告代表者は、互いに尊重しあうように言った。(乙 7 の 1 , 1 1 , 被告代表者)

セ 平成 1 6 年 7 月 1 3 日、原告及び F は、被告代表者と 2 度目の面談をした。この際、原告は G とのトラブルについて被告代表者に話した。原告は、職場に行くといじめられるので直接教室に行きたいということも要望し、その後月曜日や火曜日は直接教室に行くことにした(甲 3 2 , 3 3 , 証人 F)

また、原告は、1 対 1 や 1 体 2 での英会話授業が効果的であるから今後も

取り入れていきたいと提案した。被告代表者は、原告に対し、原告のことを評価する姿勢を見せつつも、日本人講師の指示に従って協力的に授業を行うよう話した。(甲32,乙7の1)

ソ 被告代表者による授業見学等(乙7の1)

(ア) 被告代表者は、原告及びFとの2回目の面談後の平成16年7月ころ、原告だけでなくEや日本人講師にも、原告とのトラブルが直らない原因があると思い、Eと面談して、原告に思いやりをもって接するよう指導した。その際、Eが原告の授業を見るよう提案したため、被告代表者は原告の授業を見てみることにした。

(イ) 被告代表者は、平成16年7月22日、原告とDがペアを組んでいる東川口教室での授業を見学した。被告代表者は、授業中原告は張り切って授業をしているが、生徒は冷めているという感想を持った。授業後、被告代表者は原告に対し、原告の授業の良かったところを指摘しつつ、生徒の興味を引く授業をするように注意も行った。その後、被告代表者は、原告とDを誘い、焼き鳥屋へ飲みに行き、原告に対し、日本人講師の欠点を指摘するのではなく、良いところを見つけて認めいくように言った。

(ウ) 被告代表者は、平成16年7月下旬、原告とGがペアを組んでいる上尾本町教室での授業を見学した。ここでも、被告代表者は、生徒が暗く冷めているという印象を受けた。授業後、被告代表者は原告に対し、生徒の能力に合わせた授業を行うよう助言した。(乙11)

(エ) 被告代表者は、平成16年8月、原告とEがペアを組んでいる大宮本部での授業を見学した。ここでは、生徒は前向きに講師に向き合っているという印象を受けた。その原因としては、被告代表者は、Eが主導的に授業を行い、生徒一人一人の性格や能力に合わせた授業を行っているからであると考えた。

(オ) 被告代表者は、平成16年8月ころ、原告の授業との比較のため、Tと

いう外国人講師とDがペアを組んでいる大宮本部での授業を見学した。ここでは、Dが主導的になって授業が行われていて、テンポよく質問がなされ、生徒がはきはきと答えていて、被告代表者から見て納得のいく授業であった。

(カ) 上記の見学を終えて、被告代表者は、中学部門が危機的状態にあることを実感した。そこで、被告代表者は、E、原告及びDの中学部門での会合に出席し、これまではE以外の日本人講師とペアを組んでいる授業では原告の意見も取り入れた授業を行っていたが、今後はアルバイトであったGを含め、日本人講師が授業計画を立てるように指示した。(証人E)

(キ) しかし、平成16年11月以降も、原告はCとペアを組んでいる授業で、Cとの間でトラブルになった。Cは、平成18年2月20日ころ、平成16年10月から平成17年7月までの間原告とペアを組んで授業をしていたとき、原告の授業方法では生徒が退屈そうにしていた旨記載した書面を作成している。(乙4の1)

(ク) また、平成16年11月ころ、原告とGがペアを組んでいる授業では、原告は、授業計画から授業中の進行、生徒からの質問への対応などに無関与になるようになり、Gから求められない限り授業中に口を開かないようになる一方で、原告に授業への積極的な関与を求めると、以前と同様の授業を行うようという状態となった。(乙11)

タ 平成16年秋ころ、被告代表者は、余りにもトラブルが続くため、原告に対し、Eの悪口を言ったら首にする、Eに対し、原告の悪口を言ったら首にするとそれぞれ注意した。(被告代表者)

チ Cとのトラブル

(ア) 平成16年10月ころからCが原告とペアを組むようになってすぐに、CはEに対し、原告の授業方法について疑問を呈した。Eは、Cが、原告のいつまでもただだとテキストを教えているところに不満があったと考

えている。(証人E)

(イ)平成17年に入ったころ、Cが原告に対し、Cの授業計画に原告が従わないことについて不満を述べていたため、E、被告代表者、C及び原告が会合を開いた。(証人E)

ツ Eが、原告に被告の授業スタイルを勉強してもらおうと思って、原告に他のペアの授業を見学してもらったことがある。しかし、原告は、見学したペアの授業の評価を頼まれたと思い、見学後には発音の誤り等を指摘した。
(証人E、弁論の全趣旨)

テ 正社員となつてからの原告の勤務態度全般について

(ア)原告は、中学部門の授業だけでなく、小学部門の授業を行ったほか、英検準2級を受験する自分が担当していない中学生に対してまで英語面接試験の指導を行い、担当生徒全員に対し、授業内容や個別の改善点等の報告書及び各生徒へのアドバイスを作成するなどしてきた。また、日本人講師との打合せ、授業等で使用する教材研究、教材収集、教本選定などの業務中の教務事項のほか、授業料の集金、外部から被告に対する英語での問い合わせに対する応対、卒業海外旅行の下準備、外国人非常勤講師の雇用契約書の英訳等の訂正を含む雑務などを行った。(証人E、原告本人)

(イ)原告は、正社員となつてからは、単に授業中に外国人講師としての役割をこなすだけでなく、被告の発展のために責任感を持って良い授業を行おうと考え、授業内容についての善し悪しを考えるようになった。そして、被告の日本人講師には優れた英語能力を持つ者もいるが、逆に英語能力に劣る者もいることから、英語能力に劣る日本人講師に対しては、自分が授業において主導的立場にあるべきと考えるようになり、実際に日本人講師の授業計画に従わないで授業を行ったり、日本人講師が誤って教えたことにつき日本人講師に対し注意をするようになった。さらに、原告は、原告の監督的立場にあるEよりも原告の方が英語力が高いと思い、被告代表者

に至っては英語が話せないため、Eや被告代表者から注意を受けても、自分の方が正しいと考え、注意に従わなかった。(甲32, 証人E, 原告本人, 被告代表者)

ト 平成17年元旦, 被告代表者は, 原告に対し, 年賀状(甲29の2)を送った。年賀状には, 「いつも誠実なX すばらしいレッスンありがとう 今年さらなる充実を期待しています」と自筆している。(甲29の2)

また, Cも, 原告に対し, 年賀状(甲30)を送った。年賀状には, 授業中の原告の協力に感謝する, 原告とともに教え, 原告と話すことを楽しんでいるなどの内容が英語で記載されている。(甲30)

(5) 被告の経営状況について

ア 被告は, 平成12年度決算で600万円の収入超過, 平成13年度決算で172万円の収入超過, 平成14年度決算で470万円の収入超過であったが, 平成15年度決算では大幅な減収となって23万円の収入超過にとどまり, 平成16年度決算では277万円の支出超過となった。平成17年度の4月から7月までの状況に照らすと, このままの経営状態で推移すると, 平成17年度決算も, 前年決算と同程度かそれよりも大幅な支出超過となる可能性が高いと推測される状況になった。(乙7の2, 13の1ないし6, 被告代表者)

イ 被告代表者は, 平成17年3月ころ, 被告の平成16年度決算が277万円の支出超過となり, 生徒の退会者数も増加しているという状況では被告が破綻するから, 経営の抜本的見直しをしなければならないと考えた。そこで, 被告代表者は, 講師全員の意識改革を行い, 生徒への良い授業の提供だけでなく, 保護者とのコミュニケーションを密にとることにより退会者数を減らすようにするべきと考えた。(乙7の2)

ウ 平成17年8月には, 原告とCがペアを組んでいる上尾弁財教室の生徒3名中2名が退会したため, 同教室は閉鎖された。(争いない。)

エ 平成17年8月ころになり，平成17年度も支出超過となる見込みであったこともあり，被告代表者，R及びQは，被告の経営者会議で組織改革と人員適正配置を行うことを決めた。（乙7の1，被告代表者）

オ 被告の危機的状況の要因を克服するための対策として，被告の経営者会議では，授業においては生徒一人一人の成績や生活態度まで考慮して日本語による懇切丁寧な指導を行い，保護者ともコミュニケーションを取ることによって退会者を減らすこと，そのため外国人講師は日本人講師の授業計画を基に会話力向上に向けた部分に限定して授業を担当すること，7か月の間に13名の退会者を出している日本人講師1名が育成能力に限界を感じていたため，平成17年10月31日に退職してもらうこと，週40時間労働にそぐわない勤務実態の原告は正社員講師から時間給講師に雇用内容を変更すること，営業成績の振るわない営業担当の社員1名についてこのままだと雇用継続が難しいことと告げつつ再教育を実施しようとしたが，本人が労働意欲がわからないということであったため，平成17年8月30日に依頼退職してもらうことなどを決めた。（乙7の1，7の2）

組織改革としては，Qが課長から部長になり，Eが主任から課長になり，主任が従来の2名から5名に増えるなどの変更が行われ，主体的に職務に取り組むことが期待された。（乙7の2，証人E，被告代表者）

カ 平成17年度の被告の決算では，原告及び営業社員1名の人件費を，原告につき91万6582円，営業社員につき186万7739円，合計278万4321円削減したため，当期純損失が83万6415円となったものの，営業利益は97万2867円となった。（乙7の2，13の7，被告代表者）

(6) 本件解雇に至る経緯，本件解雇及び本件解雇後の経緯について

ア 本件解雇に先立ち，原告の配置転換，賃金見直しは行われていない。（争いない。）

イ 平成17年9月16日、被告代表者は原告を解雇することを決め、その旨通知するためのEに通訳してもらおうとした。Eは、被告代表者から原告に対し解雇通知するのを通訳するよう頼まれると、被告代表者は英語が余り分からないため、英語の分かる人に立ち会ってもらった方が良く考え、Qに同席を求めた。同日、被告代表者、原告、E、Qの4人が会談し、被告代表者から原告に対し、Eの通訳の下で、原告を正社員から解雇すること及び時間給講師として働きたければ雇うこと、その場合6コマ担当すると月給は18万円ないし19万円くらいになるであろうことを伝えた。なお、その際、Eは、「fire」や「dismiss」という表現は直接的できついと考え、「lay off」という表現を用いて解雇通知を行った。被告は、原告を正社員から解雇する理由としては、週40時間の労働時間を提供できないこと及び日本人講師との給与の格差があることを挙げた。この当時、被告代表者は、法務省入国管理局が定めた基準により、外国人講師である原告の給与としては月額最低25万円は支払わなければならないと考えていた。(甲22、証人E、被告代表者)

ウ 同日、原告は、フィンランドにいたFに電話し、被告代表者から正社員からパートになって欲しいと言われたことを伝えた。Fは、その日のうちに被告代表者に国際電話をかけ、原告を正社員からパートにする理由を聞くと、被告代表者は経営が赤字であることとということを述べた。被告代表者が細かい話は電話ではできないというため、平成17年9月30日に原告、F及び被告代表者で3度目の面談をすることにした。(甲33)

エ 被告代表者は、平成17年9月30日、原告及びFと面談し、本件解雇予告通知書(甲10)及び「X氏の正社員契約破棄通知の理由書」(甲11)を交付した。(争いない。)

本件解雇予告通知書は、平成17年9月16日付となっており、平成17年10月20日をもって解雇すると記載されている。(甲10)

「X氏の正社員契約破棄通知の理由書」には、正社員を解雇する理由として、正社員として週40時間労働の提供が不可能であること及び実務の実態と支給給与に不整合が生じ、経営上の不合理が生じていること、そして不公平感を取り除いて職場環境を整える必要性があることが挙げられている。(甲11)

オ 原告は、本件解雇予告通知書を受け取った後の平成17年10月1日ころ、被告に対し、平成17年9月16日に被告代表者から口頭で「10月21日より正社員からパート社員になって欲しい」という契約の変更を伝えられたが、原告は断った旨の手紙(甲12)を送った。また、原告は、同年10月4日ころ、被告に対し、平成17年9月30日の会合は「正社員から時間給講師になる」件のはずだったが、突然解雇の話がされた旨記載した手紙(甲13)を送った。

カ 原告は、平成17年10月12日、本件原告訴訟代理人S(以下「S」という。)を代理人とし、被告に対し、解雇の無効及び解雇の意思表示は同年9月30日に初めてなされた旨を記載した内容証明郵便を送った。(甲14の1及び2)

キ 被告は、平成17年10月18日ころ、Sに対し、小学部門での外国人講師と日本人講師の共同によるクラスの設置見送りとなったため、週40時間の労働時間を提供できず、日本人講師との間に甚だしい不公平感が生じたこと、生徒や保護者とのコミュニケーションの充実が必要であるが、原告にはこれができないこと、実務の実態と支給給与に不整合が生じ、経営上の不合理が生じていること、総論として、生徒の退会者数が改善されないため指導力向上の耐えざる研鑽と合わせ、生徒の保護者へのきめ細やかな状況報告と伝達の仕方の改善上達が必要であり、そのために外国人講師は日本人講師と協力してレッスンに専念し、日本人講師は指導と総合的な顧客管理を担うように会社の方向性を明確化する流れの一環として原告を時間給講師に変更す

るように決めたことが、原告の解雇理由であるという内容を記載した書面(甲16)を送った。

(7) 上記事実認定の補足説明

ア 各供述の信用性

(ア) Eの供述は、全体的に具体性・迫真性に富んでおり、特に不自然・不合理な点がなく、陳述書に記載していない被告の日本人講師であったVやIの原告に関する逸話について反対尋問で質問されてもよどみなく答えていることなどから、その信用性は高い。

(イ) 被告代表者の供述は、全体的に具体性があり、いついかなる出来事があったのかという点については、概ね信用することができる。もっとも、原告供述やF供述と併せ考慮すると、被告代表者が原告に対して注意した内容等については、被告代表者自身が供述しているほどには明確な注意をしていたわけではなく、原告を褒め、日本人講師に非があるかのような話をする事が多く、その合間に原告に対する注意も行われていたにすぎないと解される。

(ウ) 原告の供述は、供述態度は真摯であるものの、ある出来事についてEや被告代表者の供述と不一致である点については、原告は自己に有利に物事をとらえ、不利な点を看過しているきらいがあるから、そのような部分についてはEや被告代表者の供述に比して信用性に劣る面があるといわざるを得ない。

(エ) Fの供述は、原告からの伝聞が多い上、自分の直接関与した被告代表者との会談に関しても、英検の話題が出たのが2回目の会談か3回目の会談かということについて被告代表者の供述に影響されて記憶が曖昧になっているように、記憶の正確性にも疑問があるといわざるを得ないから、Eや被告代表者の供述と整合しない点についての供述の信用性は乏しいといわざるを得ない。

イ 被告の日本人講師のメモ書き（乙3ないし5）の信用性

B, C, Dの作成したメモ書きについては, B及びDのメモ書きは本件訴訟前に本件とは直接関係なく作成されていること, いずれも署名して被告に提出された文書であり虚偽の事柄を記載しているとは考え難いこと, それぞれのメモ書きの形式, 記載内容は統一感がなく, 本件訴訟のために作為的に作成されたとは窺えないことなどの事情から, 信用することができる。

ウ 被告の生徒の退会状況

(ア) 被告の中学部門の各クラスの講師及び生徒数, 退会者をまとめた乙第10号証は, 原告からも具体的に誤っているという指摘も見られないため, 信用することができる。

(イ) 被告は, 乙第10号証を基にして, 被告の講師別の担当生徒数や退会者数をまとめた乙第9号証や乙第16号証の1ないし8を作成し, 原告が担当するクラスの退会率が高いと主張する。確かに, 外国人講師同士を比較すると, 原告が担当している大宮本部の教室の退会率は11%であるのに対し, Tが担当している大宮本部の教室の退会率は5%であり, 原告が担当している大宮本部以外の教室の退会率は35%であるのに対し, Uが担当している大宮本部以外の教室の退会率は19%であって, 他の外国人講師よりも, 原告の方が退会率が高くなっている(乙9)。また, ペアを組んでいる日本人講師ごとに見ても, Eについては, 原告とペアを組んだ場合の退会率は8.7%であるのに対し, 原告以外の外国人講師とペアを組むと3.8%であり, Pについては, 原告とペアを組んだ場合の退会率は42.9%であるのに対し, 原告以外の外国人講師とペアを組むと3.3%などとなっている(乙16の1ないし8)。もっとも, 生徒の総数自体, 多い時でも平成17年5月の87名程度であり, 一つの教室で見れば10名に満たない教室が多いのであって, 1人退会者が出るだけで大きく退会率は変動すること, 大宮本部と大宮本部以外の退会率の差は講師によらず

に大きく異なっていることから，退会には講師以外の要因も大きく影響していると考えられること，生徒の退会理由について原告の教え方や日本人講師とのトラブルが嫌だったなどという申告があったわけではないことなどからすれば，原告の教え方や日本人講師とのトラブルが原因で生徒の退会率が高いという事実は認めることはできない。

エ 平成17年9月16日に解雇通知があったこと

(ア) 平成17年9月16日に，被告代表者からEに対し，原告への解雇通知をするから通訳してくれという要望があり，Qを立会人としてEが「lay off」と伝えたという事実は，上記のとおりEや被告代表者の供述が全体的に信用でき，野球選手を解雇する逸話があったという点も具体的であるから，認められる。

(イ) Qが作成した甲第22号証には，平成17年9月16日に解雇の通知があったことについての明確な記載がないが，これは原告の求めに応じて後日Qが作成した文書であり(証人E)，その日の出来事を全て書き記したとは認められないこと，甲第22号証にもこの日に解雇の通知がなかったという記載はないことから，上記認定の障害とはならない。

3 検討

前提事実，認定事実を踏まえて，以下検討する。

(1) 解雇の意思表示について

認定事実のとおり，被告は，平成17年9月16日，原告に対し，「lay off」と告げることにより同年10月20日をもって解雇するとの意思表示をしたことが認められる。

なお，「lay off」とは，一時解雇，一時休職といった意味を持つと解されるが，解雇という意味を有することには変わりはなく，当時の被告及び原告らの状況では，解雇以外の意味と誤解するおそれがあったとも考え難いから，この表現をもって解雇の意思表示がなされたということが出来る。

(2) 判断枠組み

本件は、普通解雇の有効性を争う事案であるから、客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められなければ、解雇は無効となる。そして、被告は、その合理的理由としては、(ア)適格性欠如、(イ)整理解雇、(ウ)適格性欠如と整理解雇の両方という主張をしている。ここで、整理解雇については、人員整理の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続的適正という4つの要件を備えなければならないという見解もあるが、あくまでも整理解雇は普通解雇の一類型なのであって、客観的に合理的理由を欠かず、社会通念上相当であれば解雇は有効というべきであるのであるから、上記4つの事情等を総合考慮することにより、その有効性を判断すべきと解する。そうすると、整理解雇の有効性の判断中に、必然的に適格性欠如に関する事情も考慮することになるのであるから、上記(ウ)の主張については論じない。

(3) 適格性欠如により本件解雇は有効か。

ア 認定事実から、原告はペアを組んでいる日本人講師の英語能力が低いと見下し、日本人講師が立てた授業計画に従わず、授業中も日本人講師が誤ったことを教えると生徒の前で誤りを指摘し、上司のEや被告代表者の注意を受けてもこれらの者よりも自分の方が英語教育能力が高いからといって注意を受け入れず、自分が被告において最も能力があり、勤務時間も長い教師であると考え、生徒の能力に必ずしも一致していないと日本人講師が感じる授業を行っていたこと、Eから授業に出かける時間が早いと指摘されると、次はEから促されるまで授業に出かけようとしなかったり、日本人講師から止められると授業の進行を日本人講師に任せきりにしてしまったりしていたことが認められる。これらの事実からすれば、被告における原告の英語の正社員外国人講師としての勤務態度には問題がなかったとはいえない。

イ しかし、認定事実によれば、原告は教師としての経験は長く、英語を教えた経験もあり、特に小学生や中学生を対象に英語を教えた経験もあるのであって、

被告以外の就業先ではトラブルは生じていないこと、被告においても原告と日本人講師とのトラブルが顕在化しているにもかかわらず平成17年度にも7クラスを担当させ、本件解雇時も時間給講師としての採用を提案しているなどからすれば、解雇することが合理的である程度に、英語の正社員外国人講師としての能力を欠いているとは認められない。

ウ なお、被告が原告を採用した経緯としては、被告は、小学部門と中学部門の橋渡しとなる外国人講師の担当する教室を開き、中学部門に進学する生徒を多く獲得することを考えていて、そのためのクラスを将来4クラス程度開設し、それを原告に担当してもらおうとしていたが、原告とBのモデルクラスが失敗し、計画を断念したことが認められるものの、本件雇用の際にそのような条件が付されていたとは認められないから、適格性欠如の理由とはならない。

また、本件雇用の条件として、日本語能力は問われていないから、原告が日本語での指導や生徒及び保護者との日本語での会話ができないこと、原告が行える仕事に限られていることも、適格性欠如の理由とはならない。

エ そうすると、原告については、日本人講師との協調性を欠いていて、それ故に授業中にもペアが良好な関係で授業を行わないなどの影響が生じることがあったということはあるが、授業そのものは外国人講師として提供すべき水準を満たしていないとは認められないから、原告が正社員外国人講師としての適格性を欠いているとまではいうことができないといわなければならない。

(4) 整理解雇により本件解雇は有効か。

ア 人員整理の必要性

(ア) 認定事実から、被告は平成14年度は純利益が約470万円だったが、平成15年度には大幅に減収となって純利益が約23万円となり、平成16年度は約277万円の純損失が発生したこと、平成17年度も4月から6月までの収支状況からすれば損失超過となる見込みであったことが認められる。また、二期連続で損失が超過状態となると、被告の信用力が低下し、金融機

関の融資を受けられなくなる見込みが強いため、平成17年8月ころ、人員整理や組織改革を行うことを経営者会議で決め、同年9月1日付で人事を行い、その前後に原告以外にも2名の者に辞めてもらい、その後原告の後任を含め2名の者を新たに雇ったこと、被告の収入は生徒からの授業料頼みであるから生徒が辞めないために保護者とのコミュニケーションを多く取るような指導体制に変化したこと、平成17年度は純損失は約83万円であったものの営業利益は97万2867円であったこと、原告が辞めたことによる人件費の削減効果が91万6582円であったこと(乙19の1)などが認められる。これらの事実からすれば、本件解雇のころ、被告は授業料収入を増加させ、人件費を削減することで利益をあげるように改革する必要性があったということが出来るから、人員削減の必要性は認められる。

(イ) なお、被告の授業形式上、原告を解雇すれば補充に外国人講師を雇うことになるが、上記認定のとおり、正社員である原告よりも非常勤の外国人講師を雇った方が人件費は削減できることは明らかであるから、このことは人員削減の必要性の障害とはならない。

イ 解雇回避努力

(ア) 認定事実のとおり、被告は本件解雇時に原告を時間給講師として雇用を継続することを提案している。また、原告は日本語能力に長けているとは認められないため、配置転換等の方法により解雇を回避することもできなかった。さらに、平成17年8月ころから、上記のとおり被告においては保護者との連絡を密に取るよう方針が変化しているが、このような仕事を正社員として原告が行うことも困難であったと認められる。加えて、これまでEや被告代表者が原告が日本人講師とトラブルを起こすと原告を注意をしていたが、功を奏さなかったことや、原告に被告の授業スタイルを学んでもらうために他の外国人講師と日本人講師が行っている授業の見学をさせても授業評価を頼まれたとしか受け取らなかったことなどから、原告の勤務態度に改善の余地

は見込み難い状態であったといえる。

(イ) なお、被告代表者は、外国人講師を正社員とするためには賃金を月額最低25万円は支払わなければならないという認識を有していたため(被告代表者)、原告を正社員の身分のまま賃金減額するという措置を考えていない。被告代表者のこの認識は、語学教師としての在留資格との関係で、法務省入国管理局から受けた指摘を被告代表者が誤解したのではないかと推認される。しかし、原告は、Fと婚姻していたのであるから、日本人の配偶者として在留資格を有しているのであり、在留資格との関係で賃金を最低月額25万円は支払わなければならないとの合理的根拠は全くなかったと思われる。そうすると、原告を正社員の身分のまま賃金を減額することで解雇回避を図るという検討は、被告において十分に尽くされていたとはいえない。また、経営者の報酬減額や、全社員の賃金減額、原告の賃金減額などの代替手段を十分に検討しているとまでは認められない点でも、解雇回避努力が十二分に尽くされているとは評価できないといわざるを得ない。

(ウ) しかし、原告に対し時間給講師としての再雇用を提案していることで、解雇回避のための措置は一応講じていること、また、原告は正社員となつてから日本人講師とトラブルを起こすようになったため、原告を正社員の身分からはずしたいと被告が望んだことには合理的理由があると考えられることを考慮すれば、被告において解雇回避努力がなされていなかったと評価することは相当とはいえない。

ウ 人選の合理性

(ア) 認定事実及び上記適格性欠如の項目で述べたとおり、原告は被告の日本人講師との間で相次いでトラブルになり、Eや被告代表者から注意を受けても聞き入れなかったことが認められる。また、上記のとおり、原告を採用した目的である小学部門と中学部門の橋渡しとなる教室設置の計画は、モデルクラスが成功しなかったために断念することになり、原告を正社員としたころ

とは状況が変化していたことが認められる。さらに、平成17年8月に原告が担当している上尾弁財教室の3名中2名が退会したことで閉鎖され、原告を労働させる機会も減少していたこと、被告代表者は、他の外国人講師が担当していたクラスを原告に担当させるとそのクラスでも退会者が増えると懸念していたこと（被告代表者）も認められる。これらの事実からすれば、原告を人員整理の対象として選んだことには十分な合理性がある。

(イ) なお、被告のパンフレット(甲1)では、「時間給講師を一切おかず、すべて正社員専任講師により」との記載があるが、この記載がされた位置やパンフレット全体の趣旨を総合すると、これが中学部門の外国人講師まで全て正社員専任講師であることを謳ったものであるとはいえないし、原告を正社員外国人講師として被告の授業内容を売り込んでいたと認めるに足りる証拠もないことから、原告を解雇することが背信行為であるとも直ちにいいない。

エ 手続的適正

認定事実によれば、本件解雇の際に、Eに通訳させ、Qを立ち会わせて解雇を告げていると認められる。また、解雇の意思表示後であるが、原告及びFからの面談の要求に応じて、被告代表者は面談し、書面で解雇理由について説明も行っている。さらに、被告の就業規則(甲21)を見ても、解雇の手続について特段事前交渉や書面での説明を要求するような定めはない。したがって、本件解雇は手続的には適正である。

オ 小括

以上によれば、解雇回避努力は不十分な点がなくはないものの、人員整理の必要性及び人選の合理性が強く、手続的適正もあるから、本件解雇は整理解雇として有効である。

(5) よって、平成17年9月16日に、被告から原告に対し、平成17年10月20日をもって解雇するとの意思表示をしたことにより、被告就業規則第22条5号の解雇事由に基づき、平成17年10月20日、原告は被告を解

雇されている。

第4 結論

以上のとおり，本件解雇は有効であるから，その余の点を判断するまでもなく，原告の請求にはいずれも理由がないから，主文のとおり判決する。

さいたま地方裁判所第5民事部

裁判長 裁判官 片 野 悟 好

裁判官 岩 坪 朗 彦

裁判官 佐 久 間 隆