

(地位確認等 答弁書)

令和〇〇年(労)第〇〇〇〇号 地位確認等請求労働審判事件

直送済

申立人 甲 山 一 郎

相手方 乙株式会社

答 弁 書

令和〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇地方裁判所民事第〇部労働審判委員会 御中

〒〇〇〇-〇〇〇〇 東京都〇〇区〇〇〇丁目〇番〇号

乙海法律事務所

相手方代理人弁護士 乙 海 二 郎 印

電 話 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

F A X 03-〇〇〇〇-〇〇〇〇

第1 申立ての趣旨に対する答弁

本件申立てにかかる請求をいずれも棄却する。

第2 申立書に記載された事実に対する認否

1 申立ての理由に対する認否

(1) 申立ての理由の1(1), (2)は認める。

(2) 同2のうち, (1)は認め, (2)は争う。本件解雇が有効であることは, 後記第3, 第4で詳述するとおりである。

2 争点に関連する重要な事実に対する認否

(1) 争点に関連する重要な事実の2(1), (2)は認める。

(2) ア 同3(1)のうち, 申立人が販売目標を一度も達成できなかったことは認め, その余は否認する。

イ 同 3 (2) アのうち、申立人の販売目標が 1 か月△台であること、申立人の販売成績は、これまで販売目標に到達していないこと、同成績は、本件解雇の直前には、A 営業所の販売員 1 2 名中上位 5 名に入っていたことは認めるが、その余は否認する。

ウ 同 3 (2) イは争う。

第 3 答弁を理由づける具体的な事実

1 本件解雇に至る経緯

(1) 採用時の状況

申立人は、相手方の自動車販売員募集に応募し、令和〇〇年〇〇月〇〇日、本社営業部長らの面接を受けた際、中古車販売会社に 1 年間勤務した経験があり、1 か月に平均△台を販売した実績があると話していた。相手方は、これを重視して申立人の採用を決定した。

【乙 1 (募集案内)、乙 2 (応募書面)、乙 3 (履歴書)】

(2) 就業規則に定める解雇事由に該当する事実

ア 相手方の自動車販売員は、毎月、営業所長と相談の上、各月の販売目標を定めていたが、B 営業所長は、申立人の採用時の話から目標を△台とすることとし、申立人も特にこれに異議を述べなかった。

イ 申立人の販売成績は、採用時から一貫して販売目標を達成できず、多い月でも販売目標の 7 割達成、少ない月では販売目標の 2 割達成というもので、平均して販売目標の 4 割達成程度であった。

ウ B 営業所長は、申立人の販売成績が向上しないのは、商用車の営業活動を疎かにしているからと考え、令和〇〇年〇〇月ころ、度々、申立人に対し、この点を改善するよう指導した。ところが、申立人は、商用車は利益率が低いからいくら売っても儲からないなどと言って、前記指導に従おうとせず、結局、令和〇〇年〇〇月から同年〇〇月までの間も、販売目標を達成することができなかった。

【以上、乙 4 (販売成績一覧表)、乙 6 (B の陳述書)】

2 相手方は、前記 1 の事実を照らして、申立人は、職務遂行能力または能率

が著しく劣り、また向上の見込みがないと認められたとき（就業規則 1 条 2 号）に該当するとして、本件解雇をした。

第 4 予想される争点及び争点に関連する重要な事実

1 本件の争点は、申立人が第 3 の 1 で指摘するとおりである。

2 (1) 申立人の販売目標は、申立人が採用時に述べた実績からして決して過重なものではないのみならず、A 営業所内においても平均的なものであった。A 営業所においては、毎月約 5 割の販売員が販売目標を達成している。販売成績一覧表（乙 4）から明らかなとおり、申立人の販売成績が着実に向上していたとは到底いえない。また、申立人は、営業先から直接帰宅する場合には営業所に連絡することになっているのにこれに従わず、また、〇〇万円以上の値引きをする場合には所長の了解を得ることになっているのにこれに従わないなど、社内規則違反をすることも度々あった。さらに、申立人は、日頃から、電話での応対など接客態度等について上司から注意、指導を受けていたにもかかわらず、これに耳を傾けようとしなかった。

【乙 4（販売成績一覧表）、乙 5（社内規則）、乙 6（B の陳述書）】

(2) 以上の事実を照らしてみれば、申立人の勤務成績不良は著しく、その改善の見込みもなかったのであって、申立人には就業規則 1 条 2 号に定める解雇事由に該当する事実が存在し、その程度からして、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとは認められず、権利濫用には当たらない。

第 5 申立てに至る経緯の概要

1 当事者間においてされた交渉

(1) 1 回目の交渉の経緯（令和〇〇年〇〇月〇〇日）

相手方の人事部長は、相手方の主張を述べた上で、早期解決のため、1 回目の交渉から申立人に対し、解決金支払を示唆していたのであって、本件解雇の有効性を主張するばかりであったわけではない。

(2) 2 回目の交渉の経緯（令和〇〇年〇〇月〇〇日）

相手方の人事部長は、2 回目の交渉において、申立人に対し、解決金と

して給料2か月分を支払うとの提案をした。これに対し、申立人は、要求する金額は明らかにしなかったものの、退職を前提とした金銭解決の可能性について検討することとした。

(3) 3回目の交渉の経緯（令和〇〇年〇〇月〇〇日）

申立人は、3回目の交渉において、相手方に対し、最低でも給料の1年分である240万円を要求する旨述べた。これに対し、相手方は、一応給料3か月分の60万円を提示したが、これ以上の譲歩は考えていないとは述べておらず、なお、検討させて欲しいと申し入れた。しかし、申立人は、これ以上当事者間で交渉しても無駄であると述べて席を立ち、合意に至らなかった。

- 2 相手方が、あっせんの手続において、あっせん案を拒絶したことは事実である。相手方があっせん案を拒絶したのは、同案の金額が、相手方の希望金額からあまりにかけ離れていたからである。

附 属 書 類

- | | | |
|---|--------------|-------|
| 1 | 答弁書写し | 3 通 |
| 2 | 乙1から6号証までの写し | 各 1 通 |
| 3 | 証拠説明書 | 1 通 |
| 4 | 委任状 | 1 通 |