

## 意 見 陳 述 書

2014（平成26）年2月20日

東京地方裁判所 民事第11部 へ係 御 中

上記原告ら訴訟代理人

弁 護 士 河 村 洋

本件解雇の目的は、①労働組合排除と②「人員の新陳代謝」を図るために、人事考課で相対的に低い評価を受けている者を排除しようとする点にあります。

労働組合排除の点は前回の代理人意見陳述でなされたので、今回は相対評価下位を理由とする解雇を認めることが何を意味するか、について、述べます。

### 1 導入

能力不足解雇に関する裁判例のほとんどは、教育指導を行っても能力改善がみられないなど絶対的に能力が不足していると評価されない限り、解雇を無効としています。

本件の原告には、解雇されなければならないような能力の不足はありません。

にもかかわらず、被告が原告を解雇したのは、「人員の新陳代謝」を図るために、相対評価下位者を排除しようとしたからです。

### 2 相対評価下位を理由とする解雇が認められることの意味

もし、本件のような相対評価下位を理由とする解雇が認められるとすれば、それは何を意味するのでしょうか。

相対評価をするのは、使用者です。

相対評価で下位のグループに属する者は、毎年、必ず発生します。

すなわち、相対評価で低い評価を受けた者を解雇できるようになれば、毎年、必ず、自分が評価しない労働者を、使用者は解雇することができるよう

になります。会社が存続する限り、解雇が止むことはありません。

これは「解雇自由」にほかなりません。

### 3 被告による相対評価下位者の排除

被告は、既に、相対評価下位者を排除する計画を実施しています。

- (1) 2008年10月、「Resource Action Program」略してRAプログラムという計画を立案し、相対評価で下位15%に属する者（「Bottom 15%」と呼ばれています。）の中から目標に達するまで人員を削減せよとの指示を出し、実際に約1300名が退職させられました。

つまり、この時点で、相対評価下位者約1300名が被告から排除されています。

- (2) 2012年9月から、各四半期の最終月に大量になされる、ほぼ同一文言の解雇理由書による、本件解雇と同様の「能力不足」解雇が始まりました。

2012年11月28日付けの日本経済新聞において、被告の代表者であるマーティン・イエッター氏は、「今、起きていることは人員の新陳代謝だ。人が入れ替わることはどこの会社にもあることだ。」と発言しました。

- (3) そして、2013年6月、本件解雇がなされました。

このように、被告による相対評価下位者の排除・解雇は止まりません。

### 4 まとめ

先に述べたとおり、相対評価下位を理由とする解雇を認めることは、毎年、必ず、自分が評価しない労働者を、使用者は解雇することができるようになることを意味します。これは、解雇制限法理を定めた労働契約法16条の空文化にほかなりません。

このように本件解雇は、解雇制限法理に真正面から挑戦するものです。それゆえ、細心の注意を払って審理に臨んでいただきたく、意見陳述をした次第です。

以上