（地位確認等　答弁書）

令和○○年（労）第○○○○号　地位確認等請求労働審判事件 　　　　　**直送済**

申立人　　大宇宙ジャパン株式会社

相手方　　孫　○○

答　弁　書

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　令和３年１１月１７日

　○○地方裁判所民事第○部労働審判委員会　御中

　　〒○○○－○○○○　東京都○○区□□○丁目○番○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－○○○○－○○○○

　　　　　　　　　　　　　ＦＡＸ ０３－○○○○－○○○○

第１　申立ての趣旨に対する答弁

　1　本件申立てにかかる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。

第２　申立書の理由に対する認否

1. 申立ての理由の第1のうち，1の(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　申立ての理由の第1のうち，２の(1)、(2)、(3)は認める。

3　申立ての理由の第１のうち，３の(1)、(2)、(3)、(4)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。

4　申立ての理由の第２のうち，１、２、３、４、５は否認する。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。

第３ 書証の成立の認否

　１　甲第１号証の成立は、認める。

　２　甲第２号証の成立は、認める。

　３　甲第３号証の成立は、未知。

　４　甲第４号証の成立は、否認する。

　５　甲第５号証の成立は、否認する。

　６　甲第６号証の成立は、否認する。

　７　甲第７号証の成立は、否認する。

　８　甲第８号証の成立は、認める。

　９　甲第８号証の成立は、認める。

　１０　甲第８号証の成立は、認める。

　１１　甲第８号証の成立は、認める。

　１２　甲第８号証の成立は、認める。

　１３　甲第８号証の成立は、認める。

　１４　甲第８号証の成立は、認める。

第４　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○○年○○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○○年○○月から同年○○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の事実に照らして，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５　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)　以上の事実に照らしてみれば，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。

　３　警察

第６　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○○年○○月○○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○○年○○月○○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○○年○○月○○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