

平成 24 年 10 月 5 日判決言渡

平成 23 年(ワ)第 8573 号 地位確認等請求事件

主 文

- 1 原告が、被告に対し、労働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 22 年 9 月から毎月 25 日限り、67 万 5000 円を支払え。
- 3 訴訟費用は被告の負担とする。
- 4 この判決は、第 2 項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

主文同旨

第 2 事案の概要

本件は、被告に雇用されていた原告が、平成 22 年 8 月 20 日付け解雇（以下「本件解雇」という。）が無効であるとして、①地位確認及び②平成 22 年 8 月分以降の賃金として同年 9 月から毎月 25 日限り 67 万 5000 円の支払を求めた事案である。

- 1 争いのない事実及び証拠等（各事項毎に掲記）により容易に認められる事実

(1) 当事者等

ア 被告

(ア) 概要

被告は、アメリカ合衆国に本社を置き、一般顧客（利用者の多くは、金融取引に携わる金融機関の従業員）向けに経済・金融情報を提供する通信社であり、アジア、ヨーロッパ等世界 126 箇所にオフィスを置き、1 万人以上の従業員が勤務している。日本には、昭和 62 年に進出し、平成 23 年現在、約 550 名の従業員が勤務し、うち A 支局には営業部門に約 100 名の従業員、編集部門に約 150 名の従業員がそれぞれ所

属している。

#### (イ) 提供情報の内容等

被告の提供する情報は、当該情報を分析した上での市場動向等と共に顧客の情報端末に直接送信される。

被告の配信する記事は、その性格により、「速報記事」と「独自記事」に大別される。

速報記事は、企業が行う決算や経営計画等の発表を受けて当該内容を報じるものである（大きく値が動いた株価を報じる「ムーバー記事」を含む。）。速報記事については、発表内容の重要性を的確に判断し、それに応じて可能な限り早く発信する必要があるとともに、当該記事の執筆者は、新たな情報があれば、一定の処理要領に沿って記事を更新（アップデート）する必要がある。

独自記事は、記者が独自に取材して執筆するもので、世界経済や産業動向を踏まえ、当該企業がどのように対処しようとしているのか、新しい製品やビジネスモデルがどのようなものになるのか、M&Aをどのように進めようとしているのか、等がその内容となる。独自記事の執筆のためには、取材源となる企業との信頼関係や経済全体に対する知識のほか、取材対象企業が属する産業や同業他社の動向等幅広い知識・経験と共に取材能力が必要となる。被告において質が高いと認められた独自記事は、米国本社に送付され、同本社が審査の上、「Best of the Week」として表彰されることになっている。

#### (ウ) 編集体制の概要

被告におけるニュース編集については、日本語部門と英語部門があり、各部門にそれぞれ記者と編集者（エディター）が配属されている。このうち、日本語部門の記事については、日本語記事を単体で出すのではなく、英語記者と共同して取材した記事は英語版と同時に日本語記事を配

信し、日本語記者単独で取材した記事の多くは英語に翻訳した上で英語版と同時に日本語記事を配信するという方式を採っている。

#### イ 原告

原告は、平成2年に株式会社Bに入社し、約13年間記者として勤務した後、同社の希望退職募集に応じて退職し、平成17年11月29日、被告に入社した者である。

なお、原告の賃金は、月額67万5000円（毎月末日締め、当月25日払）である。（甲1，14）

#### (2) 本件解雇に至る経緯

ア 原告は、被告に入社後、株式市場ニュース等を扱う「ストック・チーム」に配属され、日々の株式相場の様子を記事にする「場況」担当として記事を執筆していた。

イ 平成18年6月頃、原告は、輸送機器製造、運輸業等を担当する「トランスポート・チーム」に異動となり、同チームにおいて取材や記事の配信を行っていた。

ウ 平成18年11月30日、被告から原告に対し同年の勤務評価が出された。その中で、評価期間の評価に関し、チーム・リーダー（以下「TL」という。）から「Cさんは情報源との関係を築き、業界を理解するために、相当な時間を費やしたが、残念ながら、独自記事に結びついていない。今後、Cさんは、インタビューやB r e a k i n g N e w s を配信することにフォーカスする必要がある。」、「今後は、Cさんはインタビューをコントロールし、取材対象からコントロールされないようにしなければならない。」、「N I B E S T S（判決注：「B e s t o f t h e W e e k」と同義）がないということにより、Cさんの記事に改善が必要なことがさらに浮き彫りにされている」等のコメントが出され、また、A支局長からは、コメントとして、「記事の英訳について話し合いたい。日本

で広く読まれる記事は、英訳すべきである。」等のコメントが出されるとともに、総合評価として、「期待を超えている」、「期待通り」、「期待に満たない」のうち、「期待に満たない」との評価が出された。（乙２）

エ 平成１９年６月１５日、トランスポートのＴＬは、原告に対し、これまで日々の業務の中で原告の仕事の進め方や課題点を指摘してきた中で、特に原告の仕事の生産性に関して早急に改善する必要があると認識しているとして、日本語ニュースチームの記者としてのパフォーマンスに対する原告の課題点を指摘し、その改善に取り組ませることを目的として、被告内での「アクションプラン」を実施すると言い渡した。同アクションプランは、期間を同月１８日から同年９月１７日までの３か月間とし、①独自ニュース、単独インタビュー、特種記事を最低５本出稿し、いずれも原告が主導でアレンジしたものとし、記事は英語ニュースチームと共有して出稿すること、②担当企業の株価をモニターし、株価に動きがあったときには速やかに日本語ニュースチーム、英語ニュースチームの各エディターに注意喚起するとともに、当該動きがあった３０分以内にムーバー記事を最低１日２本執筆すること、③毎日の議題を日本語ニュースチームだけでなく英語ニュースチーム側にも提出するとともに、毎朝当日の行動・取材予定をＴＬ、日本語ニュースチームエディターに通知すること、④ヘッドフィ爾記事（第１報としてのヘッドラインに続く３行程度の短い記事）及びそのアップデート記事についての時間規制等が目標として設定された。（乙７、弁論の全趣旨）

同年９月１７日、原告は前記目標をすべて達成して、同アクションプランを終了した。

オ 平成１９年１２月１７日、被告から原告に対し同年の勤務評価が出され、被告における各コア・コンピテンシー及び部門別コンピテンシーのそれぞれについて、ＴＬからの評価が示された。その中で、コア・コンピテンシ

一について、①カスタマー・フォーカス（内外の顧客の需要を理解し、満たすことができる。）に関し、6段階中上から4番目の評価（当該職務に対して求められるパフォーマンスを一部満たすが、すべて満たすわけではない。）を受けた上で、原告が、顧客が被告に対して正確性、スピード、独自記事を求めていることを理解する点において少なからぬ進歩をした一方で、なお改善を求められる主要な分野がスピードであり、特に市場の動きを追い、記事を作成するスピードが求められる等のコメントを受け、②機能・技能上のスキルについて、6段階中上から4番目の評価（同上）を受けた上で、原告は、被告の端末と当該端末にある大量の企業情報をもっと活用することが求められる等のコメントを受け、③仕事の質について、6段階中上から3番目の評価（当該職務に対して求められるパフォーマンスを満たすか、時々上回っている）との評価を受け、評価期間中のニュース記事について高く評価する等のコメントを受け、④コミュニケーション・人間関係に関し、6段階中上から3番目の評価（同上）の評価を受け、原告が同僚とうまくいっており、足りないところがある記者とも十分に分別を持って対応している等のコメントを受け、⑤革新性・創造性に関し、6段階中上から3番目の評価（同上）を受け、評価期間中の原告の行動について評価する等のコメントを受け、⑥前年度の目標（前年度に設定した目標を達成するに当たり進歩が見られたか否か）に関し、6段階中上から3番目の評価を受け、アクションプランで設定された目標の達成や、Breaking News（判決注：独自記事その他の人事評価の指標となるのに値する記事）を配信できることを示したことについて評価し、来年の更なる改善を期待する旨のコメントを受けた。また、改善すべき分野についての目標・改善活動として、カスタマー・フォーカスについてはヘッドフィル記事をより早く配信し、株の値動きにより注意すること、「Best of the Week」となる記事を4本配信すること（いずれ

も平成20年11月30日を期限とするもの)が設定された。(乙3)

カ 平成20年3月8日,原告は,日本語ニュースチームの責任者であったD氏に対し,パートナーであった英語記者の交代を求める文書を送付した。(乙6,弁論の全趣旨)

また,原告は,被告に対し,担当エディターの変更を求めることが複数回あった。

キ 平成20年11月14日,被告から原告に対し同年の勤務評価が出され,被告における各コア・コンピテンシー及び部門別コンピテンシーのそれぞれについて,TLからの評価が示された。その中で,コア・コンピテンシーについて,①カスタマー・フォーカス(内外顧客の需要を理解し,満たすことができる。)に関し,6段階中上から4番目の評価(当該職務に対して求められるパフォーマンスを一部満たすが,すべて満たすわけではない。),②機能・技能上のスキルについて,6段階中上から4番目の評価(同上),③仕事の質について,6段階中上から4番目の評価(同上),④コミュニケーション・人間関係に関し,6段階中上から3番目の評価(当該職務に対して求められるパフォーマンスを満たすか,時々上回っている),⑤革新性・創造性に関し,6段階中上から4番目の評価(前記①と同じ)をそれぞれ受けた。また,評価期間中の長所,成長分野及び業績について,Dから,原告について,TOPの記事(被告の端末上のメイン・ニュース画面に表示される記事で新聞の1面記事に相当するもの)が著しく少ないことから,原告がもっと記事を配信する必要があること,記事をより速く配信し,間違いを少なくする必要があること等の問題点を指摘される一方で,3本のN I B E S T記事やムーバー記事の執筆等について,パフォーマンスが改善した旨を指摘された。また,要成長分野についての目標・改善活動として,仕事の質については「B e s t o f t h e W e e k」となる記事を4本配信すること,新規取材先として経営者レベルの幹部4

名を開拓すること並びに特集記事4本、単独インタビュー12本及び支局ニュース2本を配信すること（いずれも平成21年11月1日を期限とするもの）が設定された。（乙4）

ク 平成20年11月、原告は心神の疲れにより心療内科を受診し、医師の勧めにより休職した。（弁論の全趣旨）

ケ 平成21年2月、原告は復職し、その際、GA（ゼネラル・アサインメント）チーム（様々な業務を行う部隊が混成的に寄り集まり、他のチームがカバーしない業種（特に化学工業や重工業）をスポット的にカバーする部署）に異動となった。

GAチームは、その後、いったん英語のスピードチーム（発表物の速報等を担当する部署）に吸収されたが、平成21年9月、同チームから日本語のスピードチーム（以下「日本語スピードチーム」という。）が分離独立し、日本語スピードチームに日本語記者の代表としてEが就任した。

コ 原告は、平成21年6月ころ、被告からコモディティチーム（素材産業担当）への異動を打診されたが、平成21年10月ないし同年11月に同異動を撤回された。

サ 平成21年11月ころ、原告は、副支局長（当時）のFとEから独自記事をもっと出すよう命じられた。

シ 平成21年12月10日、被告は、原告に対し、パフォーマンスに対する課題点を指摘し、その改善に取り組ませることを目的として、PIP（Performance Improvement Plan）と称するアクションプランへの取組を命じ（以下「第1回PIP」という。）、以後同プランに基づく原告のパフォーマンスをモニターし、約1か月後に達成状況についてのフィードバックを行うこととした。

第1回PIPにおいて設定されたアクションプランの概要は、①独自記事について、1週間に1本は配信し、うち1か月に1本はBest of

t h e W e e kに提出できる程度のものであること、②独自記事がすべて英語に翻訳されるように自身で責任をもって積極的に働き掛けること、③1日に1本、株式ムーバー記事を配信すること、④毎日の行動予定を当日朝にEに連絡するとともに、毎週金曜日に翌週の行動予定をEに報告すること、であった。（甲4）

ス 平成21年12月、被告から原告に対し同年の勤務評価が出され、総合的なパフォーマンスについて、「要改善」（定義として、「一部期待を満たすが、全て満たすわけではない」というもので、6段階評価の上から5番目であり、分布において下から5%～12%の間に含まれるもの。）とされた上で、上司のコメントとして、評価期間中、同じ業界を担当する英語ニュース記者がいなかったにもかかわらず、配信された原告の独自記事のほとんどが英訳されていたことは評価されること、原告は株式市場参加者が強い関心を示した記事を書いたものの、評価基準を達成することができず、チーム内での評価は平均を下回ったこと、原告は事前準備したり、被告端末の使い方を学んだり、英語ニュースの記者やエディターとコミュニケーションをとる必要があること、原告が送信するヘッドラインは同業他社と競争するに当たり重要であることから、速報記事の重要性に対する認識を改める必要があること等が出された。

また、被告における評価基準（平成21年1月～同年9月期）に基づく原告の評価は、「要改善」（同上）とされ、B e s t o f t h e W e e k選出記事は目標が3本であったのに対し0本、B r e a k i n g N e w sは目標が41本であったのに対し14本であったことが指摘された上で、上司のコメントとして、B r e a k i n g N e w sの数はチームの平均を下回っており、B e s t o f t h e W e e k選出記事は1本もないので、一般的なパフォーマンスの評価基準において改善すべき点が多々あること、記事本数が増えれば、日本語ニュースのスピードデスク



チームに大きく貢献することになるだろうこと等が出された。

そして、被告におけるコンピテンシーに基づく評価は、「要観察」（定義として、「期待を満たす」というもので、6段階評価の上から4番目であり、分布において下から12%～32%の間に含まれるもの。）とされ、上司のコメントとして、原告は企業関連の記事やムーバー記事等、いろいろな記事が書けるが、そのすべてが質の高い記事の配信に繋がっているわけではなく、その取材能力は質の高い記事を書くためには不十分であること、被告端末を効率よく使って質を高めることができないこと、英語ニュースチームとの協働についても改善が求められること、情報を速報記事として配信する必要があること、エディターと良いコミュニケーションをとることが重要であること等が出された。

さらに、改善すべき分野に係る上司のコメントとして、原告の配信記事の本数がチーム平均をはるかに下回ることが懸念事項であること、原告は英語ニュース記者やチーム内でのコミュニケーション能力を高める努力をする必要があること、ヘッドラインや記事を素早く配信する努力をする必要があり、記事配信後のフィードバックも重要であること、被告端末を効率よく使用することができるようトレーニングを受けることも重要であること、が出された。（乙5）

セ 平成22年1月27日、第1回PIPの達成状況についてのフィードバックがされ、被告から、原告に対し、アクションプランに係る目標の達成度に関し、大要、①独自記事について、同月21日の時点で、独自記事の配信は3本で、そのうち1本はBest of the Weekへの提出に値するものだったが、配信目標数の4本に達していないこと、②配信された独自記事3本はすべて英語に翻訳されていたこと、③株式ムーバー記事について、23日間の出勤日のうち、配信されたのが13日間のみであったこと、④行動予定について、目標どおり提出されていたが、詳細に

欠ける部分が見られたことが指摘された。

被告は、上記結果を踏まえ、原告に対し、第1回PIPにおけるすべての目標を達成するに至らなかったとして、引き続き、翌28日からPIPに取り組むことを命じ（設定されたアクションプランの概要は、概ね第1回PIPと同じ。以下「第2回PIP」という。）、約1か月後に再度そのフィードバックを行う旨を伝えるとともに、(i)原告は第2回PIPに掲げた目標をすべて達成することが求められること、(ii)同年2月26日前後に面接をして達成状況についてのフィードバックを行うこと、原告からも積極的に被告とコミュニケーションを取ることを求めること、(iii)入社時に交付した就業規則記載の行動基準及び倫理的行動規範に基づき、「職務の遂行が不適當、不十分および／または軽率であること、適切な職務基準を維持しないこと、あるいは当社が独自の決定権をもって決定するその他の成績不振」は、懲戒処分となる可能性があること、(iv)パフォーマンスと勤務態度についての基準を遵守せず、期待されるパフォーマンス・レベルやその他の会社規則又は手続に従わない場合、解雇を含む更なる措置を受ける可能性があることを警告した。（甲5）

ソ 平成22年3月5日、第2回PIPの達成状況についてのフィードバックがされ、被告から、原告に対し、アクションプランに係る目標の達成度に関し、大要、①独自記事について、同月4日までに6本の独自記事を配信することに成功したが、いずれもBest of the Weekに提出できる内容でなく、本数についての改善が見られるものの、内容について依然として深刻な懸念が見られること、②配信された独自記事6本はすべて英語に翻訳されていたこと、③株式ムーバー記事について、35本のムーバー記事が配信され、目標を達成したが、被告の記者として同記事に取り組む姿勢については不十分な点があり、中でも企業への確認を怠った件については非常に懸念していること、④行動予定について、毎日の行

動予定の報告はあったが、金曜日に翌週の行動予定は提出されなかったことが指摘された。

被告は、上記結果を踏まえ、原告に対し、第2回PIPにおけるすべての目標を達成するに至らなかったとして、引き続き、翌6日からPIPに取り組むことを命じ（設定されたアクションプランの概要は、概ね第1回PIP及び第2回PIPと同じ。以下「第3回PIP」という。）、約1か月後に再度そのフィードバックを行う旨を伝えるとともに、再度前記セ（i）ないし（iv）の警告をした。（甲6）

タ 平成22年4月8日、被告人事担当者は、原告に対し、退職勧奨をした上、自宅待機命令を命じるとともに、被告の端末にアクセスすることを禁じた。

チ 原告は、平成22年4月12日付けで労働組合（G合同ユニオン。以下、単に「組合」という。）に加入し、同日、組合は被告に対し、原告に対する退職勧奨をやめること及び原告に業務を与えて就労させることを要求し、団体交渉を申し入れた。（甲7の1）

ツ 平成22年4月28日の被告と組合との間の第1回団体交渉において、被告は、原告について、解雇を検討することになる旨述べるとともに、就労は引き続き拒否した。また、被告は、組合が被告の主張に対する反論のために原告の業務資料が保存されている被告のコンピューターシステムにアクセスすることを求めたのに対し、これを拒否した。

テ 平成22年5月20日の第2回団体交渉を経た同月26日、組合は被告に対し、同日付要求書（甲8）により、原告に対する解雇を相当とする具体的理由を文書で示すこと等を求めるとともに、被告のコンピューターシステムへのアクセスを認めるよう求めた。（甲8）

ト 被告は、平成22年6月10日付回答書（甲9）により、組合の同年5月26日付要求書に対する回答として、解雇の具体的理由を示したが、コン

ピューターシステムへのアクセスについては、原告を職場復帰させる意向がないことを理由に、これを拒否した。（甲 9）

ナ 平成 22 年 7 月 1 日、第 3 回団体交渉が開かれ、組合は、被告に対し、被告の同年 6 月 10 日付回答書に反論するためには被告のコンピューターシステムへのアクセスが必要であるとして、改めて同アクセスを求めたが、被告はこれを拒否した。

ニ 被告は、原告に対し、平成 22 年 7 月 20 日付解雇予告通知書（その写しが甲 11）を送付した。同解雇予告通知書には、原告について、就業規則の「解雇手続」に記載されている「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」、  
「その他やむ得ない理由による場合」に当たるとして、同年 8 月 20 日をもって解雇する旨記載されていた。（甲 11）

(3) 被告就業規則における解雇に関する規定（「解雇手続」）（甲 1）

「ブルームバーグは以下の場合（社員が業務上の負傷又は疾病の療養のためもしくは産前産後休暇のために休業している期間及びその後の 30 日間またはその他法により禁じられている場合を除く）には社員を解雇することができます。社員が心身の障害のため自己の職責を果たす能力が著しく低下しているとみなされる場合、社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合、社員を懲戒する事由がある場合、社員が公職に任命されたためブルームバーグの業務を果たせない場合、社員が薬物検査で陽性の結果となりかつリハビリテーションが不可能と判断される場合、事業の運営上やむを得ない理由がある場合、本規則に別途定められている場合、またはその他やむを得ない理由による場合。この様な場合には、ブルームバーグは社員に 30 日前の書面による予告か、代わりに 30 日分の平均賃金を解雇予告手当として支払って解雇することができます。但し、労働基準監督署の認定を受けた場

合、試用期間中の者が就職日から14日以内に解雇される場合、その他法定の除外事由がある場合は除きます。」

## 2 争点（本件解雇の有効性）に係る当事者の主張

### （被告の主張）

(1) 以下のとおり、原告は、即戦力として被告に入社したにもかかわらず、被告の要求を理解しようとせず、①上司、英語部門ニュース記者やエディターと協調して業務を進められない、②被告の記者として求められるスピードで記事を配信できない、③配信記事数が少ない、④質の高い独自記事を配信できないという致命的な問題があり、かつ、被告が、原告に対し、繰り返し改善を求めてきたが、原告は改善する努力すらせず、改善の見込みもないことから、被告就業規則の「解雇手続」中、「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」及び「その他やむを得ない理由による場合」に該当することは明らかであり、本件解雇は有効である。

### (2) 被告の原告採用理由

被告が原告を採用したのは、株式会社Bにおいて経済記者として13年の経験を有する即戦力として期待したためであり、そのため被告における原告の報酬については、年俸810万円と高額に設定された。

### (3) 被告において記者に求められる役割

ア 被告のビジネスモデルは、取材した記事を新聞社や放送局に提供することがビジネスの柱となる株式会社B等の通信社とは全く異なり、発信情報を顧客の情報端末に直接送り、また、提供した情報を分析して市場の動向を示す等して、最先端の情報端末に最新の情報を提供しているものであって、こうしたビジネスモデルの違いからして、記者に求められる能力、資質、記事の執筆スタイルにも大きな違いがある。

イ 取引に使う情報を顧客に直接提供する被告のビジネスでは、スピードが

極めて重要であり，入社と同時に被告の従業員に配布される記事の執筆，編集に関する基本的な指針や具体的方法が詳細に記載された冊子「The Bloomberg Way : A Guide for Reporters and Editors」（その写しが乙13）にも，情報を迅速に伝えることの重要性が記されている。

ウ 被告は，「The Bloomberg Way」に定められた被告独自の報道スタイルを重視しており，被告においては，エディターが，記者と記事の内容について相談したり，記者執筆に係る記事をチェックしたりして，記事の内容の正確性，分析の妥当性，配信価値の有無等をチェックする役割を担い，最終的な記事の内容は，責任者のエディターの判断により決められることから，記者とエディターが協力することが重要である。

また，被告では，同一内容の記事を英語と日本語で同時配信することを基本としていることから，日本語ニュースの記者は，英語ニュースの記者やエディターと緊密な連携を取る必要があり，そのため，日本語ニュースチームと英語ニュースチームが緊密に連携する必要がある。

#### (4) 原告の解雇事由該当性

##### ア 上司や同僚との関係について

##### (ア) 所在不明

被告においては，記者やエディターが緊密に連絡し合って業務を進める必要があることから，記者は自身の所在を明らかにしておくことが必要である。しかし，原告は，自分がどこで何をしているのかを上司や同僚に伝えておくという基本的な約束事を守ることができず，所在不明の状態が続き，被告から再三の注意を受けたにもかかわらず，これを改めなかったことから，アクションプランやPIP実施の都度，当該内容が課題として与えられる状況であった。

##### (イ) 協力関係不構築

a 原告は、被告における日本語ニュースチームのエディター並びに英語ニュースチームの記者及びエディターとの間の緊密な連携の重要性を理解せず、また、「The Bloomberg Way」を読むこともなく、一人で好き勝手に行動していたため、平成18年の年度末評価においては、原告の記事が英訳されていないことが問題点として指摘され、また、平成21年の年度末評価においても、英語ニュースチームとの協働やエディターとのコミュニケーションに係る改善の必要性について指摘され、また、原告に対して実施されたアクションプランやPIPにおいても、英語ニュースチームとの連携を求める課題を与えられた

b 原告は、エディターや英語ニュース記者との間で軋轢を生じることもあり、被告に対し、英語ニュース記者の担当変更を求める文書を送り付けたり、エディターの交代を求めたりすることがあった。

#### イ 記者としての能力について

##### (ア) 執筆スピードの遅さ

a 被告における速報記事は、記者会見等で情報を入手後、できるだけ速く第一報（ヘッドライン）を配信し、その後5分以内に3行程度の短い記事（ヘッドフィル）を配信した後、15分以内に「アップデート1」を配信し、さらに取材をした上で、アップデートを続けていくこととされているが、原告は、記者会見に行つて情報を入手した後、1時間以上も何の連絡もせず、第一報の送信すらしないこともあった。また、平成21年11月19日の速報記事（HのI買収）では、第一報を配信してから「アップデート1」を配信するまでに約1時間を要し、さらに、平成22年2月4日のHの決算記事では、第一報を配信してから「アップデート1」を配信するまでに約50分を要しているところ、このように1時間近くもアップデートができなかったのは、

原告が、迅速に記事を執筆したり、いち早く配信するためにエディターと連携したりすることができなかったためである。

- b こうした原告の執筆の遅さについては、平成19年から平成21年までの各年度末評価において繰り返し指摘され、また、平成19年のアクションプランでも速報記事についての課題を与えて、改善を促していた。

(イ) 記事本数の少なさ

- a 被告の記者は、原則として、毎日ムーバー記事や速報記事を書くことに加え、少なくとも1週間に1本程度は独自記事を執筆することになっていたが、原告は、執筆する記事の本数が極端に少なく、平成18年、平成20年及び平成21年の各年度末評価において、記事本数の少なさについて指摘されるとともに、アクションプラン及び各PIPにおいて、記事本数に関する課題が与えられていた。
- b 原告は、各PIP実施の前後にかかわらず、配信記事の本数についての態度が大きく変わらず、PIPを重ねても自らのパフォーマンスを改善しようとする姿勢は皆無であった。

(ウ) 記事内容の質の低さ

原告は、他社が重要なニュースを先に報じても、追加の取材をしなかったり、重要な企業の幹部をインタビューする機会を得ても、準備不足で取材に臨んだりしていたことから、市場の関心の高い企業を担当していたにもかかわらず、質の高い独自記事を執筆することができなかった。

そのため、平成21年の年度末評価でも原告の記事内容の質や原告の取材能力についての問題が指摘され、各PIPにおいても、「独自記事のうち1か月に1本はBest of the Weekに提出できる程度の記事であること」が課題として与えられたが、全く改善されなかった。



(5) 本件解雇に至る経緯の相当性

被告は、本件解雇に先立ち、原告に対し任意の退職を促した上、組合に対しても、詳細な解雇事由を記した書面を交付するとともに団体交渉においてもその内容を子細に説明しているものであって、本件解雇の手續に一切問題はない。

(原告の主張)

(1) 以下のとおり、原告に被告就業規則上の解雇事由該当事由はなく、本件解雇は、客観的合理性及び社会的相当性を欠くものであって、無効である。

(2) 原告の解雇事由該当性

ア 上司や同僚との関係について

(ア) 被告主張に係る所在不明について

原告は、上司又は所属部署の同僚に社内メール又は口頭で所在や行動を連絡していたし、携帯電話等で連絡すればいつでも連絡が取れる状態にしており、何ら業務に支障を来したことはなく、また、アクションプランが実施されるまでこの点について上司から注意されたこともなかった。

アクションプランにおいては、管理職のみならず、これまで求められていなかったチーム内の他の記者宛の行動予定の連絡を突如求められたが、原告は、与えられた課題に従い、毎朝当日の行動予定を英語で作成し、トランスポートチームの全員に報告し、同アクションプラン終了後、平成20年11月まで、上記課題を継続して実行した。

また、平成21年2月の職場復帰後に配属されたGAチームにおいても、原告は、外出時には業務に関連性のある記者及びエディター並びにTLであるDに対して社内メールで外出先と戻り予定時間を伝えて外出していた。

その後、PIPにおいて、毎日の行動予定を当日朝にEに連絡すると

ともに、毎週金曜日に翌週の行動予定をEに報告することを課題として求められたことから、原告は、当該課題に従って行動報告を毎日行っていた。このうち、毎週金曜日の翌週の行動予定の報告については、一時課題であったことを失念して実行していなかったことがあったが、そのことについて日常業務の中で注意されたことはなく、また、この点について被告から指摘を受けた平成22年3月5日（第2回PIPの達成状況についてのフィードバックがされた日）以降は、誠実に実行した。

以上より、行動予定の報告等について業務上の問題点を指摘する被告の主張には理由がなく、この点は解雇事由にはなり得ない。

(イ) 被告主張に係る協力関係不構築について

- a まず、原告は、エディターらと協力関係を築いて記事を配信しており、業務が円滑に進むようにエディター等の同僚との協力関係を築いていたのであって、入社当初よりこの点について具体的に指摘され改善を求められたことはなかったものであり、被告の当該主張は何らの具体的根拠のない言い掛かりに過ぎない。

次に、原告の記事の英訳について、PIP実施前において原告の独自記事のほとんどは英訳されるか又は同行した英語記者によって英語記事が配信されており、また、もともと記事の100%を英語に翻訳することを被告に求められてはいなかったところ、各PIPで記事の100%英訳を求められたことから、原告は、当該課題に従って記事の100%を英訳して配信した。

また、原告は、外国人上司と可能な限り英語でコミュニケーションをとり、英語関連図書を購入する等してコミュニケーション能力の向上のための努力をしていた。

- b 原告が、被告に対し、①英語ニュース記者の担当変更を求める文書を送付したり、②複数のエディターの交代を求めたりすることがあつ

たことは認める。

しかし、まず、①については、当該英語ニュース記者が、日本語ニュース記者に対して既に発表済みの話題を強引に記事にさせようとしたり、自分に関心のない取材を原告に押し付けたりすることがあり、日本語ニュース責任者のDに対して再三当該英語ニュース記者について相談し、改善を訴えたが、対応策がとられなかったために文書送付をしたものであり、同送付に至るやむを得ない事情があったものであった上、当該文書送付については、送付当時もその後も被告から注意や指導を受けたことがなく、本件解雇の際に突然問題とされたものである。また、②については、原告が被告に対し、二人の担当エディターの交代を求めたのは、当該エディターの能力に問題があったからであり、原告のコミュニケーション能力の問題ではなかった。

#### イ 記者としての能力について

##### (ア) 執筆スピードについて

- a 被告主張に係る速報記事の配信時間は、努力目標に過ぎず、最重要のニュースでは当該配信時間に従うことが求められるが、普通のニュースでは3回もアップデートしないことが多かった。また、そもそも記事の配信速度はエディターの編集が遅れば遅くなるものであって、配信速度をすべて記者の責任とする被告の主張は、その前提を欠く。
- b 原告は、各年度末評価において、一般的・抽象的に記事の配信スピードをより速くすることを求められたことはあったが、具体的にどの記事について遅かったのかということについての指摘を受けたことはなかった。
- c 原告は、通信社記者としての速報の重要性を十分認識しており、例えば、決算発表の時期においては他社がやらない電話での第一報を行い、同業他社よりも速く決算数字を送っており、実際に、J株式会社

の中期経営計画の発表については、他社よりも速く数値を報じて受賞したこともあったのであって、被告主張に係る執筆スピードの遅さが解雇事由に当たらないことは明らかである。

(イ) 記事本数について

- a 被告主張に係るムーバー記事及び速報記事並びに独自記事についてのノルマ（ムーバー記事及び速報記事は毎日、独自記事は少なくとも週1本）が課せられた事実はなく、原告の記事の本数が他の社員に比べて極端に少ないということもなかった。
- b 原告は、PIP実施開始後、ムーバー記事及び独自記事の双方について配信本数に係る課題達成に取り組み、いずれについても一定程度課題を達成していたものである。

(ウ) 記事内容の質について

原告は、平成19年に1本、平成20年に2本の記事がBest of the Weekに選出されている上、平成21年2月に職場復帰して以来、平成22年4月までに25本以上の独自記事を書いているものであって、いずれも質の高いものであった。

また、そもそもBest of the Weekは、各支局からノミネートされた記事についてニューヨークのニュース最高責任者が選出して付与する賞であるところ、アメリカ中心にグローバルな記事がその評価の対象となることがほとんどであり、日本企業のニュースが評価対象となることはほとんどないのであって、記事が同賞に選ばれたことのない記者は被告内に多数いるものである。

以上より、原告の記事内容の質が解雇事由に当たらないことは明らかである。

(3) 解雇に至る手続の不当性について

- ア 本件解雇は、記者としての能力向上とは無関係な課題がほとんどであり、

退職に追い込むための嫌がらせともいえるPIPを3回にわたり実施した後、原告が各PIPで課された客観的な課題を達成したにもかかわらず、被告の恣意的な基準で不達成であると評価された上、PIPや日常業務において注意・指導さえしていないことを解雇理由に加えて解雇したものであって、その手続が著しく信義に反することは明らかである。

イ 被告は、平成22年6月10日に初めて解雇の具体的理由を示して以降、わずか1回の団体交渉を経ただけで、しかも原告及び組合が会社のコンピューターシステムへのアクセスを強く求め、組合が反論を提出して解雇に係る交渉を継続することとしていたにもかかわらず、これらに逆らって解雇したものであって、実質的な団体交渉拒否の不当労働行為であるとともに、当事者の反論の機会を封殺した著しく信義に反する違法な解雇である。

### 第3 当裁判所の判断

- 1 平成22年7月20日付け解雇予告通知書の内容（前記第2の1(2)ニ）及び被告主張に係る解雇事由（①上司、英語部門ニュース記者やエディターと協調して業務を進められない、②被告の記者として求められるスピードで記事を配信できない、③配信記事数が少ない、④質の高い独自記事を配信できない）に照らすと、本件解雇は、被告就業規則におけるⅠ「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」及びⅡ「その他やむを得ない理由による場合」（前記第2の1(3)）に該当するものとしてされた解雇であると解されるが、前記①ないし④の各事由はいずれも前記Ⅰに該当するものと解され、その他に前記Ⅱに該当する具体的事由が解雇事由として主張されているとは解されないことからすれば、本件解雇は、結局、前記Ⅰの勤務能力ないし適格性の低下を解雇事由とするものと解するのが相当である。

そして、かかる勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に「客観的に合理的な理由」（労働契約法16条）があるか否かについては、まず、当該労

働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである。

## 2 原告と被告との間の労働契約において原告に求められている職務能力について

この点について、被告は、被告のビジネスモデルと新聞社や通信社のビジネスモデルとの間の違いから、記者として求められる能力、資質及び記事の執筆スタイルが両者間に大きな違いがある旨を主張しているところ、前記第2の1(1)アの被告の事業内容、特にその提供情報の内容や編集体制からすれば、原告が被告において求められる職務遂行の内容及び態度は、それまでの通信社での勤務経験におけるものとは異なる面があることは否定できないというべきである。

しかしながら、他方において、①証人Fの証言によれば、被告においては、労働者の採用選考上かかる被告の特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、試用期間中（甲第1号証18頁によれば、被告においては原則として入社後6か月間が試用期間であると認められる。）においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること、②前記前提事実によれば、原告の試用期間経過後、原告について実施されたアクションプランやPIPにおいて、エディターや英語ニュース記者との連携、記事の執筆スピード等に関する指示、指導がされており、被告の記者にはこれらの能力が求められていたことが認められるものの、本件全証拠によっても、これらの事項について社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められる水準以上の能力が要求されているとは認められないこと、以上からすれば、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められている

と想定される職務能力との対比において、原告と被告との間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないというべきである。

以上を踏まえ、被告主張に係る各解雇事由について検討する。

### 3 上司や同僚との関係について

#### (1) 所在不明について

この点に関する被告の主張について、前記第2の1(2)エ、シないしソのとおり、原告は、被告から、平成19年6月から同年9月まで実施されたアクションプランや平成21年12月以降のPIP(第1回～第3回)において、毎日の行動予定や翌週の行動予定を同僚や上司に報告するよう具体的に求められている上、原告は、第2回PIPにおいて明示的に求められた翌週の行動予定の提出を怠っていたものであり、これらの事実からすれば、被告の使用者としての主観的評価として、行動予定に関する原告の報告が不十分であるとされ、かつ、当該評価には相応の理由があったものと認められるが、他方において、本件全証拠によっても、かかる報告の不十分さが原告と被告との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められない。

また、本件全証拠によっても、上記のアクションプラン及びPIP以外の場面において被告が原告に対して行動予定に関する報告について具体的に指示・指導をした事実は認められず、各PIP期間中においても、被告は、原告に対し、そのフィードバック時にその達成度を伝達するに留まり、日常業務において原告に対してこの点につき十分な指示・指導をしたものとは認められない上、前記前提事実のとおり、原告は、PIPで求められた行動予定の報告のうち、第2回PIPにおける翌週の行動予定の提出以外については、目標どおりに提出しており、原告がこの点について被告の指示に従って改善を指向する態度を示していたと評価し得る。

以上によれば、被告主張に係る所在不明に関する事項を解雇事由とするこ  
とには、客観的合理性があるとはいえないというべきである。

(2) 協力関係不構築について

この点に関する被告の主張について、まず、前記第2の1(2)ウ、エ、シな  
いしソのとおり、原告は、平成18年末の評価において記事の英訳の必要性  
について指摘されるとともに、平成21年末の評価においても、英語ニュー  
スチームとの協働やエディターとのコミュニケーションに係る改善の必要性  
について指摘されている上、原告について実施されたアクションプランやP  
I Pにおいても、英語ニュースチームとの連携を求める課題が与えられてお  
り、これらの事実からすれば、前記の各時点における被告の使用者としての  
主観的評価として、英語ニュースチームやエディターとの協力関係の構築が  
不十分であると評価されていたものと認められるが、他方において、同オ、  
キのとおり、平成19年及び平成20年の各年度末評価においては、コミュ  
ニケーションについていずれも6段階中3番目の評価（「当該職務に対して  
求められるパフォーマンスを満たすか、時々上回っている。」）を得ており、  
被告の主観的評価でも原告のコミュニケーション能力の不足が恒常的なもの  
とは解されないことに加え、本件全証拠によっても、かかる能力不足が原告  
と被告との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なもので  
あるとまでは認められない。また、原告は、アクションプランやP I Pで求  
められた英訳の課題をすべて実行する等、この点についての被告の指示に従  
って改善を指向する態度を示していたと評価し得る。

次に、同カのとおり、原告は、平成20年3月8日にD（日本語ニュー  
スチームの責任者）に対してパートナーであった英語記者の交代を求める文書  
を送付したり、被告に対して担当エディターの変更を複数回求めたりしてい  
るが、かかる交代要求が原告の責めに帰すべき事由によるものと認めるに足  
る証拠はない上、前記のとおり平成20年末の評価においてはコミュニケ



ーションについて被告から一定の評価を受けていることも併せかんがみれば、当該事実をもって労働契約の継続を期待できない程に重大なコミュニケーション能力の不足があるとまでは認められないというべきである。

以上によれば、被告主張に係る協力関係不構築に関する事項を解雇事由とすることには、客観的合理性があるとはいえないというべきである。

#### 4 記者としての能力について

##### (1) 執筆スピードの遅さについて

この点に関する被告の主張について、前記第2の1(2)エ、オ、キ、シないしソのとおり、原告は、被告から、平成19年6月から同年9月まで実施されたアクションプラン、平成19年から平成21年までの各年度末評価において、繰り返し、記事をより速く配信することが求められる旨の指摘を受けたり、記事の執筆の速さが求められる事項を課題として設定されたりしていることに加え、乙第9号証、第10号証、第41号証、証人Fの証言及び証人Eの証言によれば、原告は速報記事のアップデート等に被告が期待するよりも多くの時間を要する傾向にあったと認められることからすれば、被告の使用者としての主観的评价として、原告による記事の執筆ないし配信のスピードが遅く、改善を要するものと評価されていたと認められる。

しかしながら、他方において、①被告主張に係るヘッドライン、ヘッドフィル、アップデートといった記事配信の具体的な制限時間（前記第2の2（被告の主張）(4)イ(ア)）は、入社時の配布資料「The Bloomberg Way」その他の服務規律等を記載した資料に明示されているものではない上、前記の各年度末評価や課題設定においても同制限時間が明示されているものではないことからすれば、同制限時間は、原告と被告との間の労働契約上、これを遵守できないことが直ちに解雇事由になる程の重要な内容になっていたものとは認められないこと、②被告が具体的に主張する原告の記事配信が遅延した事実関係は二、三例であって、原告の勤務期間（解雇時まで5

年弱）に照らして多いとはいえないことからすれば、原告による記事の執筆ないし配信のスピードが遅さについて、現時点で原告と被告との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められない。

また、前記認定事実によれば、被告は、原告の記事の執筆ないし配信のスピードが遅いことについて、前記の各評価で抽象的に指摘するに止まり、本件全証拠によっても、原告との間でその原因を究明したり、問題意識を共有したりした上で改善を図っていく等の具体的な改善矯正策を講じていたとは認められない。

以上によれば、被告主張に係る執筆スピードの遅さに関する事項を解雇事由とすることには、客観的合理性があるとはいえないというべきである。

## (2) 記事本数の少なさについて

この点に関する被告の主張について、まず、前記第2の1(2)ウないしオ、キ、サないしソのとおり、原告は、平成19年6月から同年9月まで実施されたアクションプラン、平成19年から平成21年までの各年度末評価及び平成21年12月以降のPIP（第1回～第3回）において、繰り返し、配信記事の本数を増やす必要性について指摘を受けたり、配信すべき記事本数を課題として設定される等しており、これらの事実からすれば、被告の使用者としての主観的評価として、原告が配信する記事本数が不十分であると評価されていたものと認められる。

しかしながら、他方で、被告主張に係る記事本数に関する被告の記者の義務、すなわち、被告の記者が原則としてムーバー記事や速報記事の毎日の執筆に加えて少なくとも1週間に1本程度の独自記事の執筆が義務付けられていたことを認めるに足りる証拠はない上、本件全証拠によっても、原告による配信記事本数の少なさが原告と被告との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められない。すなわち、被告

は、乙第17号証（原告と他の14名の匿名の記者の平成21年1月から平成22年3月までの間の独自記事及び全記事（独自記事）の各本数を比較した被告作成に係る表）を援用して、日本語ニュースチームで原告と同様の仕事をしている14名の記者の配信記事本数に比して原告の配信記事本数が著しく少ない旨主張するが、乙第17号証については、原告以外の14名の記者の比較対象としての適格性、計上した記事本数の正確性、選定記事の妥当性等の検証ができないという問題があることから、同書証に基づいて原告の配信記事本数の少なさの度合い（程度）を評価することはできず、他に原告による配信記事本数の少なさが前記のとおり重大なものであると認めるに足りる証拠はない。

さらに、アクションプランや各PIPにおいて設定された配信記事本数に係る課題について、原告は、独自記事の本数については全て達成し、ムーバ一記事についても、第1回PIPにおいては目標数に遠く及ばなかったものの、第2回、第3回の各PIPにおいては目標数を達成するか又はそれに近い数値に及んでおり、この点についての被告の指示に従って改善を指向する態度を示していたと評価し得る。

以上によれば、被告主張に係る記事本数の少なさに関する事項を解雇事由とすることには、客観的合理性があるとはいえないというべきである。

### (3) 記事内容の質の低さについて

この点に関する被告の主張について、前記第2の1(2)ウ、キ、シないしソのとおり、原告は、平成18年、平成20年及び平成21年の各年度末評価において、配信記事の間違いを少なくする必要があること、「Best of the Week」選出記事数や「Breaking News」数が少ないこと、原告の取材方法に問題があること等の指摘を受け、これらの事項について改善を求められていることや、平成21年12月以降のPIP（第1回～第3回）において、月1回は「Best of the week」

に提出できる程度の独自記事を提出することが課題として設定されていることに加え、乙第41号証によれば、平成22年に入ってから、原告の執筆記事には誤記や不正確な表現が散見されていたと認められることからすれば、前記の各時点における被告の使用者としての主観的評価として、原告の執筆する記事の内容について、不正確であり、また、質ないし価値が乏しく改善の必要があるとされ、かつ、当該評価には相応の理由があったものと認められる。

しかしながら、他方において、原告と被告との間の労働契約上、「Best of the Week」選出記事数や「Breaking News」数がいわゆるノルマとして設定されていたことを認めるに足りる証拠はない上、本件全証拠によっても、原告執筆に係る記事内容の質の低さが原告と被告との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められない。すなわち、被告は、乙第15号証（原告と他の14名の匿名の記者の平成21年1月から平成22年3月までの間の各「Best of the Week」選出記事数を比較した被告作成に係る表）を援用して、日本語ニュースチームで原告と同様の仕事をしている14名の記者の「Best of the Week」選出記事数平均4.7本（上記期間計）に比べ、原告の0本（同）が著しく少ない旨主張するが、乙第17号証（前記(2)）と乙第15号証とを対比してみると、「Best of the Week」に選出される独自記事の割合は、原告以外の者についてみても、多い者で約9.2%（独自記事65本中選出記事6本）、少ない者で0%（独自記事39本中選出記事0本）であり、特に質の高い記事が「Best of the Week」に選出されているものと認められることからすれば、これに選出されないことをもって、直ちに原告の記事内容の質の低さが原告と被告との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められないというべきである。また、被告は、乙

第16号証（原告執筆記事のヒット件数（顧客が配信記事閲覧した回数）を一覧表にしたもの）を援用し、原告執筆記事のヒット件数は、評価対象のボーダーラインとなる500件を下回るものが多く、原告執筆に係る記事が顧客の関心を引かなかった旨主張し、証人Eの証言中にもこれに沿う部分が存するが、これについても、500件という数値が記事内容の質を計る具体的な指標としてどの程度有効なものか明らかではなく、かかるヒット件数をもって、原告の記事内容の質の低さが原告と被告との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められないというべきであり、他に、原告執筆に係る記事内容の質の低さが前記のとおり重大なものであると認めるに足りる証拠はない。

さらに、被告は、原告執筆に係る記事内容の質の問題について、前記の各評価で抽象的に指摘したり、PIPにおいて月1回「Best of the week」に提出できる程度の独自記事を提出するという課題を設定するに止まり、原告の記事内容の質向上を図るために具体的な指示を出したり、原告との間で問題意識を共有した上でその改善を図っていく等の具体的な改善矯正策を講じていたとは認められない。なお、この点について、被告は、原告は被告の指導を理解できず、また、被告の指導を受ける姿勢がなかった旨主張しているが、PIPで設定された目標に対する原告の前記達成度合いからすれば、必ずしも被告の指導に対する理解ないし姿勢がなかったとはいえないのであり、この点に関する被告の主張には理由がない。

以上によれば、被告主張に係る記事内容の質の低さに関する事項を解雇事由とすることには、客観的合理性があるとはいえないというべきである。

- 5 前記1ないし4によれば、本件解雇は、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠くものとして無効であるというべきである。

#### 第4 結論

以上のとおりであるから，原告の請求はいずれも理由があるからこれを認容することとし，主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 3 6 部

裁 判 官                      光   岡   弘   志