

#### 4月号 (535号)

Xは、証券会社Y社との間で期間の定めのない労働契約を締結する、勤続6年目の労働者である。Xは大学4年生の就職活動における採用面接の際に、自分はリテール営業がしたいと発言し、それに対してY社人事担当者は、「できる限り希望が叶うようにしますが、約束はできません。」と回答し、職種の限定はされなかったものの、無事にY社に採用された。Xは入社後から様々な部署に配属されたのち、2021年、入社時から希望していたリテール営業に従事することになった。Y社の営業職は4段階(S〔上位10%〕、A〔11~40%〕、B〔41~80%〕、C〔下位20%〕)で相対的に評価されており、Xは、2021年度こそA評価であったものの、信頼関係を築いていた優良顧客との関係が悪化したこともあり、2022年度はC評価であった。Xは上司Pとの評価面談の際に、「優良顧客を失ったこともありモチベーションが低下しており、営業職に自信がなくなっている。別の部署に配置転換してほしい。」と申し出たが、上司Pは「入社時から希望していた仕事だろ。気合を入れてもう少し頑張れ。」と伝えるだけだった。その後もXは寝坊で顧客とのアポイントメントをすっぽかしたり、顧客と言い争いになるなどのトラブルを起こしたことから、上司Pが注意をしたところ、「私は営業に向いていない。ぐちぐち言わないでほしい。」と反発の姿勢を示した。Y社はこの件を問題視したものの、特に懲戒処分もせず、その他Xの成績改善に向けた教育・指導をすることもなかった。結局、Xの営業成績が改善されることはなく、2023年度もC評価であった。Y社は、顧客とのトラブルもあり成績が芳しくないこと、また上司に反抗的な姿勢を示すことから、Xに退職勧告をした。解雇理由を聞いたXは、「営業成績が悪いこと、上司に反発的な態度を取ったことは十分に反省している。ただ、自分は営業職には向いていない。心を入れ替えるから別の部署で再チャレンジさせてほしい。」と反省の弁を述べたうえで、これに応じなかった。しかしながら、Y社は、「勤務成績が著しく不良で回復の見込みがない」場合に解雇するという就業規則の規定を根拠に、ただちに解雇予告を行い1か月後にXを解雇した。なお、Xは過去に懲戒処分を受けたことはない。またY社では、3年連続C評価であった者を解雇したことはあったが、2年連続C評価で解雇された者はいない。