

主 文

- 1 被告は、原告に対し、次の金員を支払え。
  - (1) 金 11 万 2557 円及びこれに対する平成 25 年 7 月 26 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員
  - (2) 金 24 万 3218 円及びこれに対する平成 25 年 8 月 26 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員
  - (3) 金 2 万 2488 円及びこれに対する平成 25 年 9 月 26 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを 50 分し、その 1 を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。
- 4 この判決は第 1 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

- 1 原告が被告に対し雇用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 25 年 10 月 25 日から本判決確定の日まで毎月 25 日限り金 73 万 4667 円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、金 180 万 7040 円及びこのうち別紙 1「未払賃金請求目録」記載の各「請求額」欄記載の金額に対する各「給与支給年月日」記載の日の翌日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。

第 2 事案の概要

1 本件は、労働者である原告が、使用者である被告に対し、違法・無効な解雇を受け、解雇前の降格及び裁量労働制から適用除外も違法・無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位の確認（前記第 1 の 1）並びに平成 25 年 10 月以降の降格、裁量労働制からの適用除外及び解雇の無効を前提とした毎月 73 万 4667 円の賃金（前記第 1 の 2。後記第 2 の 2 争いのない事実等（23）ア参照）及び同年 9 月以前の降格及び裁量労働制からの適用除外の無効を前提とした賃金の未払分（前記第 1 の 3。その内訳は別紙 1「未払賃金請求目録」記載のとおり）の各支払を求めている事案である。

2 争いのない事実等（証拠及び弁論の全趣旨によって認定した事実は、括弧内に証拠番号等を示す。）

(1) 被告は、経営及び情報システムに関するコンサルティング、情報システムに関するシステム設計、開発及び販売などを目的とする株式会社で、東京都 A 区 B 町〇丁目に本社（以下「C オフィス」という。）を置いている。被告は、株式会社 D（以下「D」という。）の子会社である。

(2) 被告は、その就業規則（乙 9。以下「被告就業規則」という。）において、次の要旨を定めている。

ア 異動及び出向

業務上必要がある場合には社員に就業の場所の変更もしくは異動（配置転換、転勤等）、出向を命じ、担当業務以外（職務の変更）の業務を行わせることがある。社員は正当な理由がなければ、これを拒むことができない（7条）。

イ 労働時間

（ア）1日の標準労働時間は午前8時50分から午後5時35分（実労働時間7時間45分、休憩時間1時間）とする（8条1項）。

（イ）被告は、社員をフレックスタイム制勤務及び裁量労働制度により勤務させることがある。フレックスタイム制勤務及び裁量労働制度の取扱いに関しては別に定める（8条4項）。

ウ 懲戒

（ア）懲戒の種類は、訓戒、減給、出勤停止、降格・降給（現在のクラスより下のクラスに降格又は降給させる。降格は降給を伴う。）、諭旨退職及び懲戒解雇とする（27条）。

（イ）「正当な理由なく、業務を阻害するような行為があったとき」（28条1項3号）、「会社または社内の個人に対して中傷誹謗して信用を失墜させ、または名誉毀損し、あるいは損害を与える等、当社社員としてあるまじき行為があったとき」（同項6号）などは減給、出勤停止、降格・降給又は諭旨退職に処する。ただし、情状によっては訓戒にとどめることができる。

（ウ）「故意または重大な過失により自己の権限外の行為をなし、または故なく業務に関する上長の指示に従わなかったとき」（29条1項6号）などは、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、諭旨退職、降格・降給、出勤停止又は減給にとどめることがある。

エ 解雇

社員は、「勤務成績が不良で、就業に適さないと認められたとき」（32条1項2号）、訓戒、減給、出勤停止、降格・降給及び諭旨退職の事由を定める「第28条にしばしば抵触し、改悛の情がないとき」（同項5号）などは解雇されることがある。

（3）被告は、情報処理システムの分析若しくは設計又は事業運営において情報システムを活用するための問題点の把握若しくはそれを活用するための方法に関する考察若しくは助言の業務に従事するシニアコンサルタント、コンサルタント及びアナリストにつき、専門業務型裁量労働制（労働基準法38条の2、同法施行規則24条の2の2第2項2号、6号、「労働基準法施行規則第24条の2の2第2項第6号の規定に基づき厚生労働大臣の指定する業務」2号）を採用しており（以下、単に「裁量労働制」という。）、裁量労働制に関する定めを次のとおり整備している（乙56の1、2）。

ア 従業員代表との間で別紙2の労使協定（乙56の1。以下「本件労使協定」という。）を締結し、労働基準監督署に届け出ている。本件労使協定には、第5条（裁量労働適用者の健康と福祉の確保）の第3号として「会社は、把握した裁量労働適用者の勤務状況および健康状態に応じて、裁量労働制の適用及び制度の見直しを行うことがある。」との規定がある（以下「本件労使協定5条3号」という。）。

イ 別紙 3 の裁量勤務制度規則（乙 7）を定めている。裁量勤務制度の対象者は、対象者の意思を踏まえ被告が認定し（5 条 1 項）、認定基準は裁量勤務制度の適用で従来以上に業務向上が期待できる者とされ（同条 2 項前段）、業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関して具体的な指示を受ける等、本制度の適用が適当でない場合は認定しないものとされている（同条 2 項後段）。法定休日及び深夜以外の勤務の労働時間管理は行われませんが、健康管理のため、始業・終業時刻の記録・確認を行うこと（6 条 2 項）、原則としてフレックスタイム制度の標準時間帯中の 30 分は必ず被告又は顧客先で勤務すること（同条 4 項）、原則として前日までに勤休管理者に対して始業時刻及び標準時間帯の終了時刻前に終業する場合の終業時刻を届け出ること（同条 5 項）、時間外勤務手当に代えて、裁量手当を支給すること（11 条）などが定められている。

(4) 被告は、賃金規則（乙 58）において、賃金は当月 1 日から当月末日までの分を当月 25 日に支払うこと（3 条 1 項）、遅刻、早退、欠勤による休業は、賃金締切期間の末日において合計し、3 分単位（3 分に満たない時間は切り捨てる。）で休業の時間数に応じて所定の計算式で計算した賃金を支給しないこと（4 条 1 項、2 項）を定めている。

(5) 被告は、通勤手当規則（乙 59）において、通勤手当は自宅最寄駅又は停留所から会社所在地の最寄駅まで通勤定期代が最も安い公共交通機関の経路の最長期間の通勤定期代とし（3 条 1 項、2 項、5 条 1 項）、通勤定期券利用開始日直前に支払う給与で支給し、通勤経路の変更、通勤定期券代の変更、退職等の事由があった時は、翌月の支払給与で新たな経路の通勤定期代の支給又は旧経路の通勤定期代の精算（経路変更の日を起点に計算する。）を行うこと（8 条、9 条）を定めている。

(6) 原告と被告は、平成 24 年 8 月、被告が提示した別紙 4「採用条件通知書／同意書」（甲 1）に原告が署名押印して、労働契約を締結した（以下「本件労働契約」という。）。

(7) 原告は、平成 24 年 9 月 16 日、シニアコンサルタントとして被告に入社した。原告は、同月 30 日までの社内研修を経て、同年 10 月 1 日から、被告の指示に基づいて、東京都 A 区 E○丁目○番○号の株式会社 F 銀行（以下「本件銀行」といい、その職員一般を「本件銀行員」という。）の本社（以下「本件銀行本社」という。）における本件銀行の業務を支援するプロジェクト（以下「本件銀行支援プロジェクト」という。）での勤務を他の社員 6 名（後に 9 名）とともに開始した。本件銀行支援プロジェクトは、F 銀行から D に業務委託として依頼され、さらに D から被告に再委託されたもので、契約上、作業場所は、本件銀行本社の建物内とされていた。その期間満了日は、平成 25 年 3 月末日（土曜日及び日曜日を除く最後の日は同月 29 日）であった（これらの業務委託を一括して「本件業務委託」という。ただし、これら業務委託の実態には争いがある。）。

(8) 原告は、被告の IT コンサルティング本部の金融グループに所属し、本件業務委託に係る業務に従事する被告の従業員らの責任者は、シニアマネージャーである G（以下「G シニアマネージャー」という。）であり、マネージャーである H（以下「H マネージャー」という。）がこれを補佐していた。シニアコンサルタントである I（以下「I シニアコンサル

タント」という。)も原告と同様に本件業務委託に係る業務に従事していた。G シニアマネージャーの上位にはディレクターで、被告の金融グループの長である J (以下「J ディレクター」という。)、その上司で、IT コンサルティング本部長であるマネージングディレクターである K (以下「K 本部長」という。)がそれぞれ配置されている(甲 27、弁論の全趣旨)。

(9) 被告は、原告に対し、入社後 3 か月経過後、前払退職金として月 1 万 8000 円の支払を開始した。

(10) J ディレクターは、平成 25 年 1 月 31 日、原告に対し、同年 3 月末で原告の本件銀行本社での業務を終了させることを告げ、原告はこれを了承した。

(11) 原告は、平成 25 年 3 月 28 日、本件銀行本社から C オフィスに J ディレクターに呼び出され、J ディレクターから、同日をもって本件銀行本社での業務を終了し、本件銀行本社の入館カード(以下、単に「入館カード」という。)を返却するよう命じられた。原告は、これに応じずに、本件銀行本社に戻ったが、G シニアマネージャーからも同様の命令を受け、これに応じないまま、いったん本件銀行本社から退出した上、本件銀行本社に戻ったところ、J ディレクター、G シニアマネージャー及び被告の人事グループの課長である L (以下「L 課長」という。)から入館カードの返却を求められ、原告が 110 番通報して、警察官が本件銀行本社に出動する騒ぎがあった。この騒ぎにつき、被告及び D は、後日、本件銀行に謝罪文を提出した(以下「3 月 28 日夜の騒ぎ」という。ただし、その詳細は争いがある。)

(12) 原告は、平成 25 年 4 月 16 日、東京労働局に対し、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)49 条の 3 に基づくものとして、平成 24 年 10 月 1 日から平成 25 年 3 月 28 日までの本件銀行本社での本件業務委託に係る業務は、F 銀行の担当者から直接指示を受けて、翻訳、データ入力、企画書の作成等の業務に従事し、報告も上記担当者に直接行っており、被告との間では具体的な指示・報告は行われておらず、その実態は、被告から請負を装った F 銀行に対する労働者派遣(以下「偽装請負」という。)であり、同法に違反する旨を申告した(甲 4。以下「偽装請負申告」という。)

(13) 被告は、平成 25 年 4 月 17 日、原告に対し、懲戒処分通知書(甲 5、乙 1)に被告就業規則 29 条 6 号(故意または重大な過失により自己の権限外の行為をなし、または故なく業務に関する上長の指示に従わなかったとき)、被告就業規則 28 条 3 号「正当な理由なく、業務を阻害するような行為があったとき」及び 28 条 6 号(会社または社内の個人に対して中傷誹謗して信用を失墜させ、または名誉毀損し、あるいは損害を与える等、当社社員としてあるまじき行為があったとき)に抵触すると理由を表示して(ただし、それ以上に懲戒事由となる具体的事実関係の記載はない。)、原告を降格・降給(被告就業規則 27 条 4 号)として、原告を同日からシニアコンサルタントからアナリストに降格し、年俵を 20 パーセント減じる懲戒処分に処した(以下「本件降格」という。)。本件降格に先立ち、被告の懲罰委員会は、原告の 3 月 28 日夜の騒ぎにおける言動及びそれまでの上司に対する態

度を批判し、アナリストに降格・降給することが相当とする旨を答申した（乙 10 の 1。以下「本件懲罰委員会答申」という。）。

(14) 原告は、平成 25 年 5 月 8 日、M クリニックの医師から「抑うつ状態により内服治療を開始している。当分の間業務負荷を軽減することが望ましい」旨の診断書（甲 3 の 1）の発行を受け、これを被告に提出した。

(15) 原告は、平成 25 年 6 月 10 日、D のコンプライアンス担当部署に対し、3 月 28 日夜の騒ぎで G シニアマネージャー、J ディレクター及び L 課長に取り囲まれて脅迫を受け、それ以前からパワーハラスメントも受けているとの通報をし、その後、同部署の面談を受けた（甲 6、弁論の全趣旨）。

(16) 被告は、平成 25 年 6 月 27 日、裁量労働除外通知書（乙 8 の 19）を発して、「平成 25 年 5 月 10 日から同年 6 月 16 日までの勤務は、26 日中 9 日でしかなく、この間の被告での在社時間は合計 27 時間で、その成果物の進捗も極めて不十分であるため、本来の裁量労働業務を適切に遂行していない。前記（14）の診断書では当分の間業務負荷を軽減することが望ましいとされているので、裁量労働に比べて業務負荷も軽い定時勤務が適当である」旨の理由を示して、同年 7 月 1 日から裁量労働制の対象者から除外し（その効力には争いがある。）、定時（午前 8 時 50 分から午後 5 時 35 分）で勤務し、上長に勤務状況（出勤・退勤時間、体調）の報告を命じ、給与は基本給のみとすることを通知した（以下「本件裁量労働制除外措置」という。）。同日、被告は、業務指示書（甲 7、乙 8 の 7）を発して、「貴殿の健康状態に配慮し、かつ部門としての適正な業務運営及び貴殿の能力向上並びにアウトプットの品質向上」を理由として、同年 7 月 1 日から①午前 8 時 50 分から午後 5 時 35 分までの定時勤務とすること、②時間外労働、休日出勤及び出張を禁止すること、③勤務場所は C オフィスとし、自宅での作業を禁止すること、④出勤時及び退社時には上司に出退勤の旨を報告すること、⑤欠勤、遅刻、早退、外出等は上司に事前に書面で届け出ること、⑥上記④の届出を事前にできないときは、上司に電話で連絡し、出社後直ちに書面で届け出ること、⑦勤務状況の正確な把握と適正な賃金計算のため、勤怠管理システムに実労働時間並びに欠勤の事実及びその種別を正確に入力すること、⑧作業実績の適正な把握のため業務週報を上司に提出する旨を指示した。

(17) 原告は、平成 25 年 7 月 2 日、N クリニックの医師から、「うつ病。職場のストレス負荷を原因として頭記疾患の為当院通院中である。現在のところ治療終了見込は不明である。締めきり期日のある仕事は精神的に負担となるので避けるのが望ましい。また症状軽減の為にはより負担の少ない裁量労働制を継続することが望ましいと考えられる」との診断書（甲 3 の 2）の発行を受け、これを被告に提出した。

(18) 被告は、平成 25 年 7 月 17 日ころ、原告を含む従業員らに対し、「プロジェクトにおけるお客様の業務情報の取り扱いについての確認」と題する質問票（乙 18。以下「本件質問票」という。）で、次の要旨の事項を質問した。

ア 顧客の業務に関する情報を被告の業務用以外のメールアドレスに送信したことはある

か。送信されたメールは残っているか。

イ 顧客の業務に関する情報の印刷物や資料を自宅などに持ち帰ったことはあるか。持ち帰った印刷物や資料は現在も自宅などにあるか。

ウ 顧客の業務に関する情報や資料を D 又は被告の社員以外の「第三者（行政機関を含みます）」に開示又は提供したことはあるか。

(19) 原告は、平成 25 年 7 月 19 日、労働基準監督署に対し、被告は本件労使協定の周知手続を行っておらず、労働基準法 106 条 1 項に違反する旨を同法 104 条 1 項の申告として申告した（以下「本件周知違反申告」という。弁論の全趣旨）。被告は、労働基準監督署の臨検を受け、その時点では周知手続は実施済みだった。

(20) 東京労働局は、平成 25 年 7 月 24 日、本件銀行本店内での業務につき、適正な請負形態でなく、実態は労働者派遣であったとして、被告に対し、労働者派遣法 26 条 1 項（労働者派遣契約で定めるべき事項）、34 条 1 項（派遣労働者に対する就業条件等の明示）、35 条（派遣先への通知）、37 条 1 項（派遣元管理台帳の記載）に違反するとして、D に対し職業安定法 44 条（労働者供給事業の禁止）、労働者派遣法 26 条 1 項、41 条（派遣先責任者の選任）、42 条 1 項（派遣先管理台帳の記載）に違反するとして、F 銀行に対し職業安定法 44 条に違反するとして、労働者派遣法 48 条、職業安定法 48 条の 2 に基づいて、それぞれ是正指導を行った（甲 38、弁論の全趣旨）。

(21) 被告は、平成 25 年 8 月 23 日、原告が本件質問票に回答しなかったため、業務指示書（甲 17、39、乙 8 の 13）を発して、「O で作業に従事していた在職者については、既に X さんを除いて回答を受領しています。8 月 30 日までに回答するよう再度指示します。」（「O」は F 銀行の略語である。）と記載して、本件質問票に対する回答を求めた。

(22) 被告は、平成 25 年 9 月 2 日、原告に対し、通知書（甲 2）を交付して、「原告の勤務状況、勤務成果及び業務遂行並びに会社内外における言動等は就業規則第 32 条 1 項 2 号（勤務成績が不良で、就業に適さないと認められたとき）及び 5 号（懲戒事由にしばしば抵触し、悔悛の情がないとき）に該当する」旨の理由を表示して、同日をもって原告を即時に普通解雇した（以下「本件解雇」という。）。被告は、同日、所得税控除後の解雇予告手当として金 40 万 1155 円を振込入金で原告に支払ったが、原告は、これを現金書留で返送し、被告は、これを供託した。

(23) 被告は、原告に対し、本件解雇まで、通勤手当を除き、次のとおり給与を支給していた。

ア 本件降格以前の平成 25 年 4 月まで（甲 9 の 1）

基本給 57 万 5971 円、裁量手当 14 万 0696 円、前払退職金 1 万 8000 円、総支給額 73 万 4667 円

イ 本件降格後の平成 25 年 5 月（甲 9 の 2）

基本給及び裁量手当が減額される。

基本給 46 万 0777 円（従前の金 57 万 5971 円を 20 パーセント減じて、1 円未満を切り

上げた金額)、裁量手当 11 万 2557 円 (従前の金 14 万 0696 円を 20 パーセント減じて、1 円未満を切り上げた金額)、前払退職金 1 万 8000 円、「給与調整」名目の控除 6 万 1428 円、総支給額 52 万 9906 円

ウ 平成 25 年 6 月 (甲 9 の 3、甲 36)

本件降格に伴う資格 (クラス) 改定に伴い、前払退職金が減額される。

基本給 46 万 0777 円、裁量手当 11 万 2557 円、前払退職金 1 万 1000 円 (従前の金 1 万 8000 円から 7000 円減額した金額)、総支給額 58 万 4334 円

エ 本件裁量労働制除外措置後の平成 25 年 7 月 (甲 9 の 4)

裁量手当が支給されなくなる。

基本給 46 万 0777 円、前払退職金 1 万 1000 円、総支給額 47 万 1777 円

オ 平成 25 年 8 月 (甲 9 の 5)

時間外手当及び通勤手当が新たに支給される。「給与調整」名目の控除がされる。

基本給 46 万 0777 円、前払退職金 1 万 1000 円、時間外手当 13 万 9882 円、通勤手当 3 万 5910 円、「給与調整」名目の控除 29 万 1487 円、総支給額 35 万 6082 円

カ 本件解雇後の平成 25 年 9 月 (甲 9 の 6)

基本給は支給されず、「通勤調整」及び「給与調整」名目の控除がされ、控除額の方が支給額を金 3 万 9894 円上回り、社会保険料による控除も加えると金 7 万 0826 円の控除超過になった。

前払退職金 1 万 1000 円、「通勤調整」名目の控除 3 万 5910 円、「給与調整」名目の控除 20 万 2141 円、時間外手当 18 万 7157 円

(24) 原告は、平成 26 年 1 月 28 日、雇用契約上の権利を有する地位の保全などを求める仮処分を申し立てたが (東京地方裁判所平成 26 年 (ヨ) 第 21008 号地位保全等仮処分命令申立事件)、同年 5 月、「途中交代し新たに着任した裁判官に労働事件を扱った経験がないこと、債務者代理人により不正に手続が進められていること、途中辞任した債権者代理人が債権者に確認なく書面を提出していたこと等の理由により、申し立ての全部を取り下げます。」との記載がある取下書を提出して、上記申立てを取り下げた (弁論の全趣旨)。

### 3 争点

- (1) 本件降格の適否
- (2) 本件裁量労働制除外措置の適否
- (3) 本件解雇の適否

### 4 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点 (1) (本件降格の適否) について

#### ア 被告の主張

(ア) 原告は、本件銀行支援プロジェクトにおいて、本件銀行の市場企画部に対する翻訳支援 (重要資料等の翻訳等) 及びバンキング支援 [国際財務報告基準 (IFRS) に関するコンサルティング等] を担当していた。いずれも専門的な技術、知識を要するもので、単純

作業ではない。原告らチームメンバーは、G シニアマネージャーが統括し、本件銀行及び D と業務内容を精査、調整して、G マネージャー又は H マネージャーがチームメンバーに具体的な業務上の指示を与えていた。本件銀行員から原告らチームメンバーに細かい指示が与えられることはなかった。

原告は、平成 24 年 10 月上旬から平成 25 年 3 月にかけて、次のとおり、反抗的な言動を繰り返していた。

a 本件銀行員にメールを送信する際、その氏しか分からなかったことを理由に同氏の行員 2 名に同時にメールを送信して、無関係の一人に対して誤送信で情報を漏洩させた。I シニアコンサルタントは、誤送信を受けた本件銀行員から叱責を受けて謝罪し、原告に注意したが、原告は、I シニアコンサルタントが怒鳴っていないのに人前で怒鳴るようなことはしないでほしいなどと非難するメールを I シニアコンサルタントに送信した。

b 上司からの週報提出、金融機関の有価証券報告書の調査分析の指示並びに学習プラン及び学習課題の提案をいずれも正当な理由なく拒否した。

c 上司から顧客あてに中間成果物を提出する際、不安があるときは必ず相談すること、メールでの送付には必ず上司のメールアドレスを CC に入れて参考送信すること（以下、単に「CC に入れる」ともいう。）を指示されていた。ところが、独断で本件銀行からリサーチ資料作成の業務を引き受けた上、これに上司が気付いてやむなく作業分担を決めて対応していたところ、上司を CC に入れることなく、独断で途中段階の資料を顧客に送信した。上司から注意を受けても、これを聞き入れず、作業分担を決める会議も無駄であったかのように批判するメールを送信し、上司の面談でも「アドバイスには全く意味がない」「チームと会社はレベルが低い」等との発言をした。

d 原告は、指示命令に反発するほか、D 等に契約関連のメールを無断発信し、社員を誹謗中傷するメールを発信するなどした。

（イ）原告は、その後も次のとおり非違行為を繰り返した。

a 上司から D 営業担当者に本件業務委託の契約につき直接問い合わせることを禁止されていたにもかかわらず、平成 25 年 3 月 7 日、8 日、契約内容を問い合わせたり、G シニアマネージャーが不当に本件銀行からの依頼を断ったかのように批判したりするメール（乙 15、乙 24 の 2）を D 営業担当者に送信した。

b L 課長が平成 25 年 3 月 8 日、信頼関係等を修復・解決し、双方にとって最善の方法を検討するための面談を設定したにもかかわらず、原告は同日から同月 11 日にかけて「圧力があります。こうしたやり方は甚だ疑問です」「強要には身の危険を感じますので、こちらでも弁護士を同席させてよろしいでしょうか」「スタッフの給料は顧客が支払っているのですから、非収益部門の人の一存で顧客の都合を変えるのはよくない」などと理解しがたい理由を述べて（乙 25、26）、繰り返し面談を拒否した。

c 原告は、平成 25 年 3 月 12 日、J ディレクターからの面談指示も繰り返し拒否した。

d 原告は、平成 25 年 3 月 14 日、G シニアマネージャーの転籍予定の海外関連会社に G



シニアマネージャーに失態があったかのように誹謗するメール（乙 28）を送信した。同月 21 日、J ディレクターにも同様のメール（乙 33）を送信した。

e 原告は、平成 25 年 3 月 7 日、8 日、J ディレクターからのミーティングの要請を J ディレクターが顧客に嘘をついているかのように誹謗するなどして、これ繰り返して拒否した。

f 原告は、平成 25 年 3 月 22 日、26 日、上司を誹謗中傷するメール（乙 34、35）を送信した。

（ウ）J ディレクターは、早期に原告を本件銀行支援プロジェクトに係る業務から外すべきとの意見もある中、最大限、原告に配慮して、平成 25 年 3 月 25 日、①顧客に契約や営業に関する問い合わせをしないこと、②顧客に D や被告の信用にかかわる発信をしないこと、③顧客とのメールは G シニアマネージャーを CC に入れることを条件に同月 29 日までは原告を本件業務委託に係る業務に従事することを認め、原告もこれを了解したが、同月 28 日、原告が上記③の条件に違反したことが判明した。J ディレクター及び L 課長は、同日、C オフィスで原告の業務命令違反のため原告を本件銀行支援プロジェクトに係る業務から外す旨を告げ、入館カードの返却を求めたが、原告は、激昂して制止を無視して飛び出して、既に本件銀行支援プロジェクトから離任し、入館カードを所持する権限を失っているにもかかわらず、本件銀行本店に不法に立ち入り、上司の G シニアマネージャー及び H マネージャーからも入館カードの返却を求められ、本件銀行員からもいさめられたが、なお、入館カードの返却を拒否した。入館カードは、被告が本件銀行から借り受けて、原告に交付しているから、管理・返却の責任は被告にあり、原告が返却の指示を拒む理由はない。原告、L 課長、J ディレクター、G シニアマネージャー及び H マネージャーは、本件銀行側から施錠のため退館を求められて、いったん外に出たが、原告は、再度本件銀行本店に立ち入った。これに気付いた L 課長、J ディレクター、G シニアマネージャー及び H マネージャーは、原告の不法侵入という緊急事態のため、やむなく本件銀行本店に再度入館して（被告がこの入館を本件銀行から問題視されたことはない。）、入館カードの返却を求めると、不法侵入者呼ばわりして警察に通報し、出動した警察官から説得を受けても入館カードの返還に応じなかった。やむなく午前 1 時に本件銀行に原告の入館カードの無効化処理をさせざるを得ない事態となり、被告及び D は、本件銀行に同年 4 月 3 日、謝罪文を提出せざるをえなくなった。

（エ）被告は、平成 25 年 3 月 29 日、懲罰委員会規則（乙 39）に基づいて、懲罰委員会を設置し、原告からの事情聴取等の調査を行い、4 月 10 日には原告に懲戒事由を逐一丁寧に読み聞かせて、弁明の機会を与えたが、原告は上司を非難するばかりで、反省・謝罪はなかった。懲罰委員会は、同月 17 日、答申書（乙 10 の 1）を提出して、社長の了解のもと、懲戒処分が決定された。

被告は、本件降格当時、偽装請負申告は知らず、また、本件降格は、偽装請負申告の前から懲罰委員会による検討及び原告に対する自宅待機命令を開始していたのであるから、本件降格と偽装請負申告は全く無関係である。

（オ）以上の経過から、被告は、雇用関係の解消も検討したが、改善の機会を与えるため、前記（イ）、（ウ）の事由を懲戒事由として、原告を本件降格に処しており、本件降格は正当である。別紙1「未払賃金請求目録」の「2013年5月」ないし「2013年8月」の「基本給」並びに「2013年5月」及び「2013年6月」の「裁量手当」の減額は本件降格によるものであるから、未払分の請求に理由はない。また、「2013年5月」の「給与調整控除分」も本件降格に伴う賃金減額で生じた同年4月支給の賃金における過払分の調整的相殺であり、未払分には当たらない。

#### イ 原告の主張

本件降格は、次の経過で行われたものであり、客観的合理性及び社会的相当性を欠き、懲戒権を濫用したもので、無効である。

（ア）原告は、シニアコンサルタントとして入社したにもかかわらず、本件業務委託に関する業務は翻訳、コピー取りなどの単純作業であり、本件業務委託の実態は本件銀行員からの直接指示を受けるもので労働者派遣のようであることに疑問を持っていた。また、Gシニアマネージャーからは、どういうわけか、面談の度に信用できないと言われる、Gシニアマネージャーの部下2名と一緒に原告が作成した企画案を4時間にわたって「こんな恥ずかしいもの出せるか」と非難・罵倒される、Gシニアマネージャーの企画案を原告に口述筆記させ何度も書き直せられる、提出期限間際であったため「もう時間がないので無理です。」と言って本件銀行員のP（以下「P行員」という。）に提出しようとする、本件銀行員や他の従業員がいる中で「言うことを聞きなさい」と大声で叱責されるといったパワーハラスメントを受けた。原告は、平成24年12月、Cオフィスの面談でこのようなパワーハラスメントや本件業務委託の実態に関する疑問を指摘したが、被告は、これを取り合おうとせず、原告はやむなく偽装請負申告のための資料準備を始めた。

（イ）原告は、平成25年2月下旬、P行員から被告が本件業務委託の期間更新に際し、従事する被告のチームの中から原告だけを除外したことを知らされて不審に思い、同年3月初旬、本件銀行員のQ（以下「Q行員」という。）にそのことを確かめ、本件銀行としては業務のニーズもあるから原告を引き受け可能だと思ふとの回答を得たが、同月5日、GシニアマネージャーからQ行員との上記会話につき怒りをぶつけられた。これ以降、原告は、JディレクターからCオフィスに戻るよう執拗に言われたが、P行員からは同月末までは本件銀行本社で仕事をしてほしいと言われており、それまでの業務を完了したいと考えていたことから、これに応じなかった。また、原告が偽装請負申告の準備を進めていることを被告に察知されたと考え、自己防衛のため、圧力をかけられる面談の場も避けた。面談拒否には、このような正当な理由があった。被告は、原告を本件銀行支援プロジェクトから排除することで、偽装請負申告を防ごうとしたものと考えられる。

（ウ）3月28日夜の騒ぎにおいて、Jディレクターは理由の説明なく唐突に命令を出し、原告から荷物を置いたままであること、翌29日まで契約期間があること、入館カードはP行員に返すように言われたことなどの説明を受け、原告には契約期間満了までは本件銀行

本社で業務を続ける権限があったというべきであるのに、執拗に入館カードの返却を迫り、退出した原告を追いかけた。G ディレクターも「早くカードを返せ。もうお前は終わったんだ。荷物をまとめて出ていけ」と言って、原告から入館カードを取り上げようと追いかけた。原告は、いったん退出し、キャビネットの鍵をかけ忘れたことを思い出し、偽装請負の資料を持ち帰るため、再び本件銀行本社に戻ると、J ディレクター、G シニアマネージャー及び L 課長に取り囲まれ、力づくで入館カードを奪われそうになった。J ディレクター及び L 人事課長は部外者で、本件銀行本社に入館する権限がなかった。原告は、恐怖で足が震え、やむなく警察に通報したが、L 人事課長はなお入館カードを取り上げようとした。

(エ) 原告は、平成 25 年 3 月 29 日、P 行員から入館カードの返却に来るように言われて、P 行員に入館カードを返却したが、居合わせた被告の社員から被告から連絡があるまで待機するように告げられた。原告は、3 月 28 日夜の騒ぎを機に不眠、頭痛等の体調不良となり、同年 5 月には抑うつ状態、7 月にうつ病と診断された。

原告は、懲戒事由とされる前記ア (イ) a、d、f のメールを確認することができない状況で、事情聴取を受け、懲罰委員会は、懲戒事由とされる事実を表面的にしか取り上げず、一方的な事実認定を行った。被告は、本件懲罰委員会答申そのままに原告を懲戒することで、D や本件銀行に対し、けじめをつけようとして、その妥当性を検討しなかった。原告からの弁明聴取は形式を整えるものに過ぎず、懲戒処分の手続には瑕疵がある。

原告は、平成 25 年 4 月 16 日、偽装請負申告を行ったが、その翌日、本件降格を受けた。原告は、文書で懲戒事由を示すように要求したが、被告は、これを拒否し、本件銀行本社からの引き上げ命令及びミーティングを拒否したことが理由であるとのみ説明した。一方、J ディレクター、G シニアマネージャー及び L 人事課長は不問であった。

(オ) 以上の経過から本件降格は懲戒権を濫用したもので無効である。

本件降格はシニアコンサルタントからコンサルタントを飛ばしてアナリストとする 2 段階の降格で、賃金減額の幅も 20 パーセントに達し、過重でもある。

(2) 争点 (2) (本件裁量労働制除外措置の適否) について

ア 被告の主張

(ア) 被告は、就業規則で定められた就業場所の変更、異動（配置転換、転勤等）、職務の変更などに関する人事権、本件裁量勤務制度規則における各期の適用者の認定（4 条、5 条）及び「裁量労働制の適用」の「見直し」を定めている本件労使協定 5 条 3 号に基づいて、原告の同意を得ることなく、原告を裁量労働制の適用から除外する権限を有している。

原告と被告との間の本件労働契約での裁量労働制の記載は、雇入時の労働条件であって、原告の労働条件を将来にわたって裁量労働制に限定するものではない。被告では、原告以外にも本件裁量労働制除外措置と同様の措置を講じた例もある。

(イ) 本件裁量労働制除外措置は、原告の出勤状況が不良で、業務成果も上がっていない状況で、原告から業務負荷の軽減が望ましいとの診断書（甲 3 の 1）の提出を受けて、産業医からの意見も得て実施したものである。実際、原告の業務は、定時勤務で、時間外労働、

休日出勤及び出張を命じられず、上司から業務遂行及び時間配分の指示を受けるものに変更された。このように本件裁量労働制除外措置は、合理的で、濫用的なものではない。

仮に本件労働契約で原告の勤務が裁量労働制に限定され、定時勤務に変更することができないのであれば、原告を解雇せざるを得ない。むしろ、定時勤務に変更する本件裁量労働制除外措置の方が原告に有利で、正当な労働条件変更として有効というべきである。

（ウ）したがって、別紙 1「未払賃金請求目録」の「2013 年 7 月」から「2013 年 9 月」までの「裁量手当」の未支給は、本件裁量労働制除外措置によるものであるから、その請求には理由がない。「2013 年 8 月」の「給与調整控除分」は、本件裁量労働制除外措置導入後の賃金に基づく同年 7 月の 1 日の欠勤（2 万 0944 円）及び遅刻 91 時間（27 万 0543 円）に伴う控除である。同年 9 月の「給与調整控除分」23 万 8051 円のうち金 20 万 2141 円は、「給与調整」名目の控除であり、「2013 年 8 月」の遅刻（76 時間 9 分）に伴う賃金控除（22 万 6393 円）に「2013 年 9 月」の本件解雇までの賃金 2 日分（2 万 4252 円）を充当した残額である。

#### イ 原告の主張

（ア）原告に裁量労働制が適用されることは、本件労働契約で定められた労働条件であり、労働条件の変更には労働者の同意を要するところ（労働契約法 8 条）、本件裁量労働制除外措置は、原告との協議を経ることなく、原告の意思に反したもので無効である。本件労働契約における裁量労働制は、原告が裁量労働制による自律的な働き方を望み、高額な裁量手当が定められ、賃金面でも裁量労働制が重要要素となっていたことに照らして、労働契約法 7 条ただし書の「就業規則とは異なる内容の労働条件」の「合意」に当たり、本件労働契約でも「この規定に定めのないこと」は就業規則による旨を定めており、本件労働契約締結時には就業規則の提示もなかったから、就業規則より本件労働契約の定めが優先する。

被告は、東京労働局からも明文の規定なく、本件裁量労働制除外措置を取ることはできないと指摘されながら（甲 26）、これを強行した。

（イ）本件裁量労働制除外措置の後も、原告のコンサルタントとしても執務状況に実質的变化はなく、本件裁量労働制除外措置には実質的根拠はなく、被告就業規則で予定された「職務の変更」にも当たらない。本件裁量労働制除外措置で高額な裁量手当をはく奪することは、一方的な賃金減額であり、賃金全額払いの原則（労働基準法 24 条）に反する。本件裁量労働制除外措置は、体調の優れない原告に定時勤務を強いて、精神的、肉体的負担を与えるハラスメントであって、不合理である。

#### （3）争点（3）（本件解雇の適否）について

#### ア 被告の主張

（ア）原告は、平成 25 年 5 月 10 日から同年 6 月 30 日までの間、裁量労働対象者であっても 1 日 30 分の勤務を要するにもかかわらず、その間の勤務日 36 日のうち 21 日にわたって欠勤し（さらにうち 20 日は無断欠勤）、この間の在社時間は合計 46 時間に過ぎず、裁量労働

働者の始業及び終業の事前届出も行わなかった。被告は、原告から在宅作業の報告も受けておらず、許可もしていない。

3月28日夜の騒ぎで原告が暴力の被害を受けたことはないから勤務不良の原因が被告にないことは明らかである。

(イ) 原告は、本件裁量労働制除外措置で平成25年7月1日から定時勤務となったが、同年8月31日までの間、34日の無断遅刻、1日の無断早退を行い、これによる欠勤時間は152時間に及び、業務の進捗も全く不十分であった。原告は既に自分には十分なスキルがあると述べて改善の努力・意欲は全くなく、上司の指導にも反発するばかりであった。

(ウ) 被告は、原告から提出される診断書のみでは健康配慮のための業務配分等の検討に不十分であったため、原告に産業医面談を促したが、原告は、これを拒絶し、原告の主治医からの診療情報提供の同意も拒否した。

それでも、被告は、原告から提出された診断書を考慮して、労働の量ではなく成果に応じて報酬を支払う裁量労働制では、労働時間に制限がなく、身体的負荷も大きく、成果のみで評価されるため精神的負荷も大きく、健康状態の優れない原告には負荷が大きいと判断して、産業医の意見（乙16）も考慮して、本件裁量労働制除外措置で、原告を定時勤務者として、周囲も原告の体調に配慮していた。

(エ) 原告は、平成25年4月、Jディレクターのプロジェクトレビュー（原告参画の業務の成果評価面談）を「客先に不法侵入して暴行的行為をした方々と会うことは精神的トラウマとなっており、同席はできかねます」と記載したメール（乙8の4）を送信して拒否し、R人事総務部長（以下「R部長」という。）同席の提案も拒否した。同年6月、Sシニアマネージャーとの定例ミーティングも開催場所の事前連絡がなければ開催日時の事前連絡があっても無効という旨の独自の見解を述べて拒否した。同年6月27日にも上司との面談を拒否して退室し、業務を怠り、Sシニアマネージャーから保険会社の経営指標調査等（乙8の8）を指示されながら、これを拒否した。同年8月13日、Sシニアマネージャーからの業務指示を正当な理由なく拒否し、同月23日にもTディレクターの指示を同人からのパワーハラスメントを口実に包括的に拒否することを表明した。

(オ) 原告は、平成25年6月27日、時間外労働を禁止する業務指示書（乙8の7）を受けていたにも関わらず、同年7月1日から同年8月31日までの間、時間外労働を行って、命令に違反した。

(カ) 原告は、平成25年7月3日、週報の提出を指示されながら、これを拒否して、注意のメール（乙44）を受けても一度も提出しなかった。そのほか、出勤、退勤、欠勤、遅刻、早退、外出等をその度に報告し、勤怠システムに入力を行うよう指示されても従わなかった。

(キ) 被告は、平成25年7月8日、恫喝的、脅迫的な言辞を控え、面談に出席し、上司等に反抗的態度を取らず、被告の業務とは関係ない私人（かつての被告の代表者であるが、現在は競業会社に勤務するU）に内部情報を開示することを控えるよう命じる注意警告書

（乙 8 の 11 の 3）を交付したが、原告は、独自の見解を述べて、これを拒否することを表明した。

（ク）原告は、本件質問票に正当な理由なく回答しなかった。本件質問票は業務上必要なもので、原告に何の不利益もなく、労働者派遣法 49 条の 3 第 2 項の趣旨に反するものではない。

（ケ）原告は、原告発信のメールが自動的に CC を入れて転送されるシステム管理者を突き止めようと数百回にわたる無用なメール発信を繰り返す、「裁判所命令」をかたって上司の個人情報を探し出そうとする、元同僚を誹謗するなど、業務と無関係なメールを多数送信する、上司を誹謗し、その業務上の指示の受領を拒否することを表明する、被告の情報機器を不正に使用し、業務を阻害する、C オフィスの出入口におけるセキュリティゲートを不正に突破する、自己個人のメールアドレスから被告の関連会社に上司又は上司であった者を誹謗するメールを送信する、D や「財界人」「株主」「大手新聞社」などの社外を巻き込むことを示唆して上司を威迫する、社外の者（U）に被告内での出来事を伝えるといった不適切な言動を繰り返した。

（コ）以上のとおり、原告は、本件降格を受けた後も苛烈な反抗的態度を示すばかりで、改善は見込めず、信頼関係は完全に破壊されていたから、本件解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当なものである。本件解雇以降、被告は賃金支払義務を負わない。

なお、別紙 1「未払賃金請求目録」の「2013 年 9 月」の「給与調整控除分」23 万 8051 円のうち金 3 万 5910 円は、「通勤調整」名目の控除であり、平成 25 年 8 月 25 日に支払済みの平成 25 年 9 月 18 日から翌年 3 月 17 日までの 6 か月分の通勤手当 3 万 5910 円で、本件解雇に伴って実際には通勤することがなくなったため、調整的相殺として控除されたものである。

#### イ 原告の主張

（ア）前記ア（ア）に対し

被告主張の勤務状況には疑義がある。また、裁量労働制が適用される以上、定時の出勤・退勤がなくとも問題はない。欠勤も定時勤務のような拘束は受けず、原告は、上司に欠勤を連絡しており、欠勤を注意されることもなく、在宅での勤務も認められていた。事前の届出は実際には行われていないし、過度の管理は本件裁量労働制の本質に反する。原告は、被告からの報告の指示を、偽装請負申告を把握するための「監視」と捉えており、指示に従わなかったことにはやむを得ない理由がある。

原告は、本件降格以降、体調に優れず、体調が悪化するため 3 月 28 日夜の騒ぎの加害者である L 課長との接触を拒絶し、体調不良のため配慮を要するとの診断書（甲 3 の 1、2）も提出していた。原告の業務成績が不十分でも、体調不良及び被告の配慮不足に起因し、長期継続が見込まれるものでもない。

（イ）前記ア（イ）に対し

前記（2）イのとおり、本件裁量労働制除外措置は無効であるから、前記（ア）と同様、原告の勤務状況に問題はない。原告が、本件裁量労働制除外措置に従わず、これを批判してパワーハラスメントに当たるなどと主張しても、本件裁量労働制除外措置で原告の意思に反して一方的な措置を受けたのであり、これを「嫌がらせ」と捉えるのは当然であり、被告は東京労働局からの助言に対しても原告と話し合うような素振りを見せながら、本件裁量労働制除外措置を強行する不誠実な態度があったことに照らせば、不当なものではない。業務進捗が極めて不十分という理由は具体性に欠け、実際の原告の業務状況にも問題はなかった。そのような事実があっても、前記（ア）のとおり、体調不良と被告の配慮不足によるものである。

（ウ）前記ア（ウ）に対し

本件裁量労働制除外措置は、原告の反対を無視した一方的なものである上、フルタイムの定時勤務を求めるもので何の配慮にも当たらず、パワーハラスメントに当たる。原告が産業医面談を受けなかったのは、被告が主治医の診断を信用せず、執拗に産業医との面談を迫って、不審を感じたためである。原告の主治医は、被告と接触しない意向を示していた。

（エ）前記ア（エ）に対し

被告は、原告に対し、3月28日夜の騒ぎにおけるパワーハラスメントの加害者との接触を強要しようとし、業務軽減の配慮もせず、安全配慮義務の履行を怠った。原告による拒否は、著しい精神的負担を避けるためで正当なものである。

被告の主張する原告の業務拒否は、事前連絡の怠りや指示の誤りを指摘したことや過重な業務及び体調不良に対する配慮を求めたことを捉えたもので、正当な理由のない拒否には当たらない。平成25年8月23日にTディレクターの指示には従わない旨のメール（乙8の18）を送信したが、Tディレクターが原告に対する作業指示を見直さず、本件質問票に対する回答を重ねて迫ってきて、大きな不安を感じたためである。

（オ）前記ア（オ）に対し

本件裁量労働制除外措置は無効であり、時間外労働禁止の命令も無効である。

（カ）前記ア（カ）に対し

週報提出の前提である本件裁量労働制除外措置は無効であり、原告は、被告からの報告の指示を「監視」と捉えており、週報提出の指示に従わなかったことにはやむを得ない理由がある。そのほかの報告の指示も、他の社員には同様の指示をせず、原告のみに対するものであったから、同様である。

（キ）前記ア（キ）に対し

「脅迫」「恫喝」とは原告からの本件裁量労働制除外措置に対する抗議を歪曲するもので失当である。原告は、被告側に話を聞く態度がなく、「面談」として成立しないばかりか、暴力の不安すら感じたため、退室したに過ぎない。Uと原告との連絡はプライベートなもので、被告の干渉は不当である。

（ク）前記ア（ク）に対し

本件質問票は、原告の偽装請負申告に対する嫌がらせで、原告を守秘義務違反又は業務命令違反に問うことを狙ったもので、労働者派遣法 49 条の 3 第 2 項の趣旨に反し、原告は回答義務を負わない。

本件解雇は、偽装請負申告及び本件周知違反申告を理由とするものである。原告が D に種々のハラスメントにつきコンプライアンス制度に基づく通報を行っていたことも解雇理由になったと推測される。

（ケ）前記ア（ケ）に対し

原告は参考送信の宛先を知ろうとして問い合わせただけで多数回にわたったのは被告が回答しなかったためである。「裁判所命令」とは、上司に対する損害賠償請求訴訟を提起するに当たり、裁判所からその住所を明らかにする必要があると聞いたことを誤解した言動で、被告の業務を大きく阻害したことはない。元同僚に関するメールは単なる一般にも公開されている情報を共有するためのメールに過ぎず、業務を阻害するものではない。被告の関連会社に対するメールは公益にかなうものと考えて行ったものである。「威迫」というのは、原告が問い合わせを無視されているなどの不当な対応を受けて、再度問い合わせた際の言動を捉えたものに過ぎない。社内の労働問題を第三者に相談・公表することが直ちに不当とはいえない。

本件裁量労働制除外措置は無効で、原告が出勤・退勤の時間管理を受けないから、セキュリティゲートによる労働時間管理の記録を受けなくても、解雇理由にはなりえない。実際には、被告による労働時間管理も妨げられていないし、セキュリティゲートを正規に通過しない出入りも原告以外の者も常態化していた。

そのほか、原告の言動は不和の関係にある者の間で自己の主張を伝えるやり取りの域を出ず、信用失墜や名誉毀損には当たらない、又は被告主張の事実は業務を大きく阻害しないものに過ぎない。

（コ）前記ア（コ）に対し

被告は、原告の意にそわない言動を全て誹謗中傷と決めて付けて、原告に対するハラスメントを繰り返しており、原告は、抑うつ状態やうつ病になりながらも、必死に自己防衛を図っていたに過ぎない。被告の対応は、原告を精神的に追い詰めており、原告の言動が多少厳しくなってもやむを得ない。仮に原告に多少の問題があったとしても解雇も見据えた措置もありうることを告げた上での是正警告を取っていたわけではないから、解雇の社会的相当性に欠ける。

被告は、平成 25 年 9 月 2 日、原告を会議室に呼び出して 4 名で取り囲んで、解雇通知書（甲 2）を突きつけた。その際、原告は、R 部長から体当たりを受け、加療約 1 週間を要する左肩打撲の傷害を負った。

### 第 3 争点に対する判断

#### 1 争点（1）（本件降格の適否）について



(1) 前記第2の2争いのない事実等(7)、(8)、(10)ないし(13)に加え、証拠[甲10、26ないし29、35、乙10の1、2、乙13ないし15、21ないし23、乙24の1、2、乙25ないし36、38ないし40、62、63、64、証人Jの証言(以下「J証言」という。)、証人R(以下「R証言」という。)、原告本人尋問(以下「原告尋問」という。)]及び弁論の全趣旨によれば、①原告は、平成24年10月ころからコンサルタントの意識及び基礎的技術の不足、協調性及び自己改善意欲の乏しさが目立ち始め、自己が任せられる業務内容にも不満を持って(原告は単純作業ばかり割り当てられたように主張するが、そのような事実を認めるに足る証拠はない。)、上司の指導にも独自の見解を述べて従わない反抗的な態度を取り、上司から原告に任せる仕事の提案を受けても「今回のポジションに自分は合わないとは思いますが。」(乙8の53)と消極的で、独善的な傾向が見られたこと、②原告は、裁量労働制で被告から始業及び終業の時刻の管理を受けず、前日までに始業時刻及び終業時刻を届け出れば足りるが、上司は、この届出にとどまらず、「客先常駐」と言って午前9時に出勤するよう指示し、原告から裁量労働制を指摘されて反論されても、これに取り合わず、原告が5分ないし10分遅れて出勤すること、自己の判断で同僚を残して帰宅したことを「ビジネス・マナーの欠如」として問題視していたこと(甲28、乙13の2頁)、③被告は、上記①、②の原告の態度を強く問題視し、平成24年12月には「X・SCの勤務態度と現状の問題についての報告」と題する書面(乙13)を作成し(原告にはその作成は伏せていた。)、特に対応策を検討し、事業上の損害を生じさせる危険もあると考え、原告に対し、平成25年1月31日、同年3月末をもって本件銀行での業務を終了するよう指示し、原告も一応了承したこと(乙36)、④原告は、上記②の指示を受けた後も、上記①の態度を改めることなく、上司の指示(乙14)に反してDと直接連絡を取る(乙15)、上司からの電話をいきなり切る、懇切丁寧に面談を求められても「圧力があります」「強要には身の危険を感じますので、こちらも弁護士を同席させてよろしいでしょうか」「スタッフの給料は顧客が支払っているのですから、非収益部門の人の一存で顧客の都合を変えるのはよくない」などと称して上司との面談やミーティングに応じない(乙25ないし27、30ないし32)、上司を厳しく非難するメールを関係者、社外(Gシニアマネージャーの転職先)に送信する(乙24の1、2、乙28、29、33ないし35)といった行動が見られたこと、⑤被告は、平成25年3月当時、原告が偽装請負申告を考えていることは察知しておらず、実際、本件質問票の前には被告が原告に対し行政機関に対する通報を明示又は暗示に問題視するような言動は見られないこと、⑥原告は、原告の上記④の言動にかんがみ原告を本件銀行支援プロジェクトから直ちに離任させることを決定して、平成25年3月28日、原告にこれを指示したが、原告はこれに反発して、3月28日夜の騒ぎにおいて、上司からの明確な指示に従わないばかりか、強引に本件銀行本社に立ち入った上、警察官を出動させる騒ぎを起こし、被告及びDの顧客である本件銀行に対する体面が著しく損なわれたこと、⑦被告は、3月28日夜の騒ぎを問題視し、懲罰委員会規則(乙39)に基づいて、原告から弁明を詳しく聴取し、懲罰委員会の審議を経た上で、上記④の行動及び3月28日夜の騒ぎに関して、本件懲罰委

員会答申を得た上で、本件降格を決定したこと（乙 10 の 1、2）、⑧原告は、上記⑦の弁明でも上司を非難し、反省の態度はみられなかったこと（乙 10 の 2）が認められる。

（2）前記（1）の認定事実に照らすと、原告は、かねてから自己中心的な態度を示しており、上司からの指導にも反省がなく、明確な指示に反した挙句、3月28日夜の騒ぎを起こし、その結果、被告及びDの本件銀行に対する体面は著しく損なわれ、原告の自己中心的な行動による企業秩序の混乱も軽視できないものというべきである。本件降格は就業規則上の根拠を有し（前記第2の2争いのない事実等（2）ウ）、その手続も適正なものといえ、偽装請負申告とは無関係に決定されたものと認められる。処分内容はかなり重いといえるが、社会通念上過酷に失するものとは認められず、懲戒権を濫用したものといえることはできない。

（3）もっとも、被告による原告の問題視のうち、前記（1）の②の「客先常駐」の指示に従わなかったことに関するものは、裁量労働制の適用がある以上、正当なものとは認められない。すなわち、裁量労働制では労働時間の決定は対象労働者の裁量・自己管理に委ねられ、何時間、どのように業務に遂行するかの自律性を有し、平易にいれば、その労働者が個席にいらなくても上司はそれだけでは文句をいえず（菅野和夫「労働法第10版」380頁）、裁量勤務制度規則（6条4項、5項）及び本件労使協定（3条1項）でも、原則前日までに始業及び終業の各時刻を届け出ること、フレックスタイムにおける標準時間帯内の30分は必ず出勤することのみを定めているから、労働時間に関する自己管理の一般的な在り方や労働者が届け出た始業時刻の遵守を指導する程度にとどまらず、届け出べき始業時刻を具体的に指示する、1日30分を超えて職場等に滞留すべきことを画一的に指示することは被告ないし上司の権限が及ぶものではない。本件業務委託の業務が本件銀行本社に常駐を要するものであったとしても、本件裁量労働制を定める労働契約を締結したのは被告自身であるから、何ら正当化事由にならない。

以上の限りで、被告の原告に対する問題視には相当といえない部分があり、むしろ、原告がある程度は上司に反発することもやむを得ない事情も多少はあったという意味で原告に有利な事情として考慮すべきである（なお、裁量労働制のもとでの労働者の自己管理が明らかに成果を見込めない程度にとどまって裁量を逸脱することが明らかであること、自己管理が適切でなかったため、十分な成績を上げることができず、成果の不足が生じたことを上司が指導し、また、人事評価等で不利益に考慮できることは無論である。）。

ただ、前記（1）の②の点を有利な事情として考慮しても、原告の言動、ことに3月28日夜の騒ぎがかなり問題のあることであることは左右されず、本件懲罰委員会答申（乙10の1）の記載内容を見ても前記（1）の②の点を本件降格に際し、原告に不利な事情として考慮した様子はいかがわらず、前記（1）の②の点は「X・SCの勤務態度と現状の問題についての報告」と題する書面（乙13）でも原告の数ある問題の一つとして列挙されているにとどまり、その比重は小さいから、前記（2）の認定判断は左右されない。

原告は、本件降格で年度途中で年俸を引き下げることが許されないとも主張するが、被

告就業規則（前記第 2 の 2 争いのない事実等（2）ウ（ア））では降格に降給を伴うことも明記されているから（27 条 4 号）、懲戒権の濫用に当たらず、降格後の地位の賃金を下回ることがなければ（本件では、そのような事実はうかがわれない。）、年俸を引き下げることにも可能と解される。

（4）原告は、3 月 28 日夜の騒ぎにつき、偽装請負の資料を持ち出すためと主張するが、前記第 2 の 2 争いのない事実等（11）に加え、前記（1）で認定した事実を照らすと、前記（3）の有利な事情を考慮しても、被告が原告の本件銀行本店の入館を認めないことが指示命令権を濫用した違法・無効なものとはいえない上、原告に偽装請負の資料持ち出しの目的があっても本件銀行及び被告の管理権を排除する強制調査権限があるわけではなく、夜間、明示に立ち入りを禁止されている状況下での立ち入りは社会通念上平穏なものともいえないから、原告の再度の入館を正当なものということとはできない。原告の入館を制止しようとした上司らの立ち入りは、事前に本件銀行の同意を得たわけではないが、その経緯等に照らし、上司の指示を明確に拒否し、反発する原告を顧客である本件銀行本社に立ち入らせないようにしたもので社会通念上相当性を欠く行動とはいえず、事後に本件銀行から追認を得られることが十分に見込まれるから（現に本件銀行が上司らの立ち入りそのものを問題視していることを認めるに足りる証拠はない。）、これを不当なものとすることはできない。

（5）証拠（甲 10、27、35）及び弁論の全趣旨によれば、上司は、原告に業務上の注意を与える際、本件銀行員の面前で叱責する、メールを他の社員に参考送信するといった原告の心情にやや配慮が足りない面があったことが認められる。本件解雇に至る経過の事情として考慮に値するものとはいえるが、直ちに違法なパワーハラスメントに当たるとはいえないし、本件降格の相当性を揺るがすものともとはいえない。

（6）以上によれば、本件降格は有効であり、これによる原告に対する賃金減額の措置も有効というべきである。前記第 2 の 2 争いのない事実等（23）イに加え、証拠（乙 64）及び弁論の全趣旨（前記第 2 の 2（1）ア（オ）参照）によれば、別紙 1「未払賃金請求目録」の「2013 年 5 月」の「給与調整控除分」6 万 1428 円は本件降格に伴う過払分の調整的相殺による控除であると認められるから、その請求に理由はない。

## 2 争点（2）（本件裁量労働制除外措置の適否）について

（1）裁量労働制は、労働時間の厳格な規制を受けず、労働時間の量ではなく、労働の質及び成果に応じた報酬支払を可能にすることで使用者の利便に資する制度であり、労働者にとっても使用者による労働時間の拘束を受けずに、自律的な業務遂行が可能とする利益があり、裁量労働制に伴って裁量手当その他の特別な賃金の優遇が設けられていれば、その支払を受ける利益もあるから、ある労働者が労働基準法所定の要件を満たす裁量労働制の適用を受けたときは、いったん労働条件として定まった以上、この適用から恣意的に除外されて、裁量労働制の適用による利益が奪われるべきではない。

ことに一般的な新卒者採用ではなく、その個別の能力、経歴等を勘案して裁量労働制の

適用及び裁量手当を含む賃金が個別労働契約で定められている事情があるときは、労働者の裁量労働制の適用及びこれによる賃金の優遇に対する期待は高い。前記第 2 の 2 争いのない事実等 (6)、(7) に加え、証拠 (甲 1、27、J 証言) 及び弁論の全趣旨に照らせば、原告は、新卒者ではなく、4 回にわたる面接その他の審査でコンサルタントとしての能力、経歴等を審査された上、個別労働契約で裁量労働制の適用及び裁量手当を含む年俸が決定され、役職も「シニアコンサルタント」と、コンサルタント業務に従事する社員限定の職名が付せられていたから、このような事情があるといえる。

労働時間に関する労働条件がみだりに変更されるべきでなく、法的安定を確保すべきことは、1 か月単位の変形労働時間制において、就業規則に基づく一定の要件を満たす勤務割表等でいったん労働時間を具体的に特定した後の変更は、その予測が可能な程度に変更の具体的事由を定めておく必要があること、労働基準法上は休日の特定は必須でないが、労働契約上いったん特定されれば、休日振替には労働者の個別的同意又は休日を他の日に振り替えることができる旨の就業規則等の明確な根拠を要することにも現れている。賃金に関する労働条件がみだりに不利益な変更を受けるべきものでないことも無論である。

したがって、個別的労働契約で裁量労働制の適用を定めながら、使用者が労働者の個別的な同意を得ずに労働者を裁量労働制の適用から除外し、これに伴う賃金上の不利益を受忍させるためには、一般的な人事権に関する規定とは別に労使協定及び就業規則で裁量労働制の適用から除外する要件・手続を定めて、使用者の除外権限を制度化する必要があり、また、その権限行使は濫用にわたるものであってはならないと解される（土田道夫「労働契約法」317、322、323 頁参照）。

(2) 被告は、本件労使協定 5 条 3 号は、被告が労働者の同意を得ることなく裁量労働制の適用を除外できることを認めたものであると主張する。

しかしながら、裁量労働制に関する労使協定は、労働基準法による労働時間の規制を解除する効力を有するが、それだけで使用者と個々の労働者との間で私法的効力が生じて、労働契約の内容を規律するものではなく、労使協定で定めた裁量労働制度を実施するためには個別労働契約、就業規則等で労使協定に従った内容の規定を整えることを要するから、労使協定が使用者に何らかの権限を認める条項を置いて、当然に個々の労働者との間の労働契約関係における私法上の効力が生じるわけではない。本件労働契約、被告就業規則及び裁量勤務制度規則に本件労使協定 5 条 3 号を具体的に引用するような定めは見当たらず（前記第 2 の 2 争いのない事実等 (2)、(3)、(6)）、むしろ、本件労使協定は、本件裁量労働制除外措置のあった平成 25 年 6 月時点では、労働者に対し、十分周知される措置が取られていなかったことが認められるから（同 (19)、甲 27、乙 64、R 証言 32 頁）、本件労使協定 5 条 3 号に従った個別労働契約、就業規則等は整えられていないし、原告と被告との間で黙示に本件労使協定 5 条 3 号の内容に従った合意が成立していると推認することもできない。

また、前記第 2 の 2 争いのない事実等 (3) アによれば、①本件労使協定 5 条は「裁量労

働適用者の健康と福祉の確保」との見出しのもと、「裁量労働者適用者の健康と福祉を確保するために、次の措置を講ずるものとする。」と定めて健康状態把握のための出退勤の記録等の措置（1号）並びに産業医からの意見聴取、産業医と労働者との面談及び特別健康診断の措置（2号）とともに同条3号を定めており、通常、原則や方針を示す「…するものとする」という表現を用いていること、②本件労使協定5条3号は、労使協定の改正を伴い、被告の一存では不可能な「制度の見直し」にまで言及していること、③「把握した裁量労働適用者の勤務状況および健康状態に応じて、裁量労働制の適用及び制度の見直しを行うことがある。」との定めにとどまり、「見直し」の要件、内容、その手続は具体的に定めず、労働者の受忍・服従の義務も明記されていないことに照らすと、本件労使協定5条3項は、裁量労働適用者の健康及び福祉のため、被告が適宜の措置を広く取るべきことを求めた訓示規定であって、本件裁量労働制除外措置で示された理由（前記第2の2争いのない事実等（16））のうち、原告の健康及び福祉にかかわるとはいえない「成果物の進捗も極めて不十分であるため、本来の裁量労働業務を適切に遂行していない」「部門としての適正な業務運営及び貴殿の能力向上並びにアウトプットの品質向上」との理由が妥当するものでないし、「健康及び福祉のための措置」としても、被告に原告の同意を得ないで裁量労働制の適用を除外する具体的な権限を定めたものと解することはできない。

また、本件裁量労働制除外措置をもって健康状態に配慮したもので、「健康及び福祉のための措置」として合理的なものであることにも疑問が残る。すなわち、裁量労働制は、労働者の裁量による労働時間の自己管理が認められるが、必ずしも労働者の自己管理のみでは長時間労働の抑制に実効を上げることができず、働き過ぎにつながって、健康被害を招くおそれもあるので、その導入のためには特に労使協定や労使委員会の決議で健康及び福祉を確保するための措置を講じることも求められているところ（労働基準法38条の3第1項4号、38条の4第1項4号、平成15年10月22日基発第1022001号参照）、被告は、本件裁量労働制除外措置の前後を通じて、原告が長時間労働を余儀なくされているとは認識しておらず、むしろ、出勤状況が芳しくなく、労働時間は過少であると認識していたのであり（甲40、乙8の1ないし3、22、38ないし43、乙41、42、64、R証言35頁）、被告が原告の負担軽減になると判断した理由も一般論や推測の域を出ず（乙16、乙64、R証言5、33、34、37、40頁）、裁量手当（本件降格後は金11万2557円）の支給もなくなるという賃金上の大きな不利益を伴うにもかかわらず、原告と協議を経ないうちに本件裁量労働制除外措置の方針を決定し（乙64の12頁）、原告から本件裁量労働制除外措置はむしろ負担を強めると強く反対されたが（甲14、15の各1、2）、方針を変更していない。被告で原告以外の者に対して実施された裁量労働制から除外する措置の例（乙55）は、「精神疾患」又は「長時間労働による産業医指示」を理由に、その社員の同意を得て行われたもので（R証言39頁）、原告に対する本件裁量労働制除外措置と同様のものではない。

(3) 被告就業規則には、「業務上必要がある場合には社員に就業の場所の変更もしくは異動（配置転換、転勤等）、出向を命じ、担当業務以外（職務の変更）の業務を行わせること

がある。」（7条1項）との条項はあるが、これは一般的な人事権に関する規定に過ぎず、就業場所、配置及び職務内容と労働時間又は賃金は別個の労働条件であり、被告が裁量労働制の適用を除外できることも労働時間に関する労働条件を変更できることも記載されていないから、上記条項が裁量労働制の適用を除外し、これに伴い裁量手当の支給を停止する権限を被告に認めたものと解することはできない。被告は、上記条項に基づいて原告を裁量労働制の適用対象外の定時勤務の業務に従事させることも可能であると主張するが、本件裁量労働制適用除外は、就業の場所の変更には当たらず、職務内容の変更に当たるかどうかは曖昧で（乙8の7、乙64の13、18頁、R証言38頁）、上記条項がそのまま当てはまるわけではない。上記条項は配置転換、転勤、職務変更等を行う一般的な人事権の定めであり、企業組織の編成・統率に直接に関わるもので使用者の経営上の裁量判断に属する程度が強く、それゆえに包括的なものとなる人事権の行使に関する規定に、使用者の経営上の裁量判断に属する程度が弱く、労働者の利害が強い労働時間や賃金を不利益に変更する権限が包含されていると解することは相当でない。

（4）前記第2の2争いのない事実等（3）イのとおり、別紙3の裁量勤務制度規則（乙7）には、裁量勤務制度の対象者は、原則期初に対象者の意思を踏まえ被告が認定し、認定基準は裁量勤務制度の適用で従来以上に業務向上が期待できる者とし、業務の遂行手段及び時間配分の決定等に関して具体的な指示を受ける等、本制度の適用が適当でない場合は認定しない旨の定めがある（5条）。期初は、半年ごとの4月1日又は10月1日を指すものとして運用されている（R証言20頁）。この定めは、被告との間で予め労働関係が成立している者から、裁量労働制の適用に関する同意を得た上で、被告において、適用対象者を認定する場面における定めで、採用当初から個別労働契約で裁量勤務制度の対象とすることが定められている原告はやや適用場面を異とする。また、この定めは、裁量勤務制度の対象者を原則期初に認定する基準に関するもので、裁量労働制適用対象者を認定し、又は認定しない権限を認めているといえるが、いったん認定して裁量労働制の対象とした者につき次の期初を待たずに認定を撤回する要件・手続に関するものではなく、認定の権限とは区別される認定を撤回するという別個の権限を明確に認めているとはいえない。

（5）別紙4「採用条件通知書／同意書」（甲1）の13項には「この条件提示書は、医師により就業不可の診断がなされた場合、上記条件を変更する場合があるものとする。ここに記載する条件は当社の規定変更などに伴い変更となることもある。」の定めがあるが、原告は医師から就業不可の診断は受けておらず、裁量労働制より定時勤務が精神的負荷の軽減につながるという旨の産業医の意見（乙16）も原告の診療を経ることなく、単に一般的な意見を述べたものに過ぎず、原告が本件裁量労働制除外措置に反対している、原告は裁量労働制で長時間労働に没頭しているわけでないという特別な事情を踏まえたものではなく、本件裁量労働制除外措置の後には裁量労働制の適用継続が望ましいとの診断書（甲3の2）が提出されたこと（前記第2の2争いのない事実等（17））にかんがみると、医師による就業不可の診断を要件とする部分は適用できない。「規定変更」が例示している部分は、就業

規則の有効な変更（労働者に利益な変更はもちろん、不利益変更でも合理的なものを含む。）があった時は、原告にもその効力を及ぶことなど、原告特有の事情によらない被告の従業員一般に及ぶ労働条件変更を想定したものと解されるが（したがって、裁量労働制は、労働契約法 10 条ただし書の「労働者及び使用者が就業規則の変更にとっては変更されない労働条件」には当たらない。）、そのような就業規則の有効な変更があったとの主張立証はないから、上記定めを根拠とすることもできない。

（6）被告は、正当な労働条件変更であれば、原告の同意を要しないとも主張するが、そのような労働条件変更は、就業規則に関する判例法理及び労働契約法 10 条によるものではなく、就業規則その他の労働契約上の根拠によるものとはいえないから、労働契約法上の合意原則（労働契約法 3 条 1 項、8 条、9 条）の例外とするだけの実定法上の根拠に欠ける。本件裁量労働制除外措置は、特定の労働者を対象としたもので、労働条件の集団的な変更で、個々の労働者から個別に同意を得ることが必ずしも容易でなく、一般的な規則の変更による形式上、個々の労働者に対する恣意的な取り扱いの余地が制限され、労働者一般の利益にかかわり労働組合等との交渉や意見聴取（労働基準法 90 条 1 項）を介して労働者の意見を反映される余地もある就業規則の変更による労働条件の変更（就業規則の変更で使用者に一定の範囲で労働条件を変更する権限を定めることを含む。）とは基礎的な条件がかなり異なる。使用者の作成による就業規則の変更を介さないのであれば、使用者だけでなく、労働者からの労働条件の合理的な変更の余地もあるということになりかねないが、そのような帰結は労働条件の安定を欠く事態を招く。個々の労働者の同意を得なくても本件裁量労働制の適用から除外できる権限を創設することは、それが合理的なものであれば、本件労使協定及び本件裁量労働制規則の改定で可能であり、直接、本件労働契約を被告のみの意思で変更する必要はない。

（7）以上によれば、本件裁量労働制除外措置は、原告の反対にもかかわらず、被告のみの意思により労働条件を変更する十分な労働契約上の根拠を認めることはできず、「健康及び福祉のための措置」として合理的なものであるともいえないから、これを法的に有効なものと認めることはできない。

（8）したがって、原告は、本件解雇が有効でも別紙 1「未払賃金請求目録」の「2013 年 7 月」及び「2013 年 8 月」に係る「未払裁量手当」につきそれぞれ本件降格による減額後の金 11 万 2557 円（前記第 2 の 2 争いのない事実等（23）イ）、「2013 年 9 月」に係る「未払裁量手当」のうち平成 25 年 9 月 2 日の本件解雇までの 2 日分 7504 円（金 11 万 2557 円を 30 で除した上、2 を乗じて、1 円未満の端数は切り上げた。）の支払を求めることができる。

また、前記第 2 の 2 争いのない事実等（23）オ、カに加え、証拠（甲 40、乙 8 の 1、2、乙 64）及び弁論の全趣旨（前記第 2 の 4（2）ア（ウ）参照）によれば、別紙 1「未払賃金請求目録」の「2013 年 8 月」及び「2013 年 9 月」の給与調整控除分のうち遅刻に伴う控除は「2013 年 8 月」が金 27 万 0543 円、「2013 年 9 月」が金 20 万 2141 円（基本給の日

割分を予め充当済み）であると認められ（合計 47 万 2684 円）、裁量労働制では遅刻による控除はできないから、金 47 万 2684 円の未払があることになる。欠勤に伴う分（2013 年 8 月の金 2 万 0944 円）は、裁量労働制でも所定勤務日には出勤しなければならないから、控除は正当で、その請求に理由はない。また、「既払残業代」（「2013 年 8 月」は金 13 万 9882 円、「2013 年 9 月」は金 18 万 7157 円）も控除すべきである。

以上を総合すると、本件裁量労働制除外措置が無効であるため、被告は、①「2013 年 7 月」に係る減額後の裁量手当 11 万 2557 円、②「2013 年 8 月」に係る減額後の裁量手当 11 万 2557 円及び「給与調整控除分」のうち金 27 万 0543 円の合計 38 万 3100 円から「既払残業代」13 万 9882 円を控除した残額 24 万 3218 円、③「2013 年 9 月」に係る減額後の裁量手当の日割分 7504 円及び「給与調整控除分」のうち金 20 万 2141 円の合計 20 万 9645 円から「既払残業代」18 万 7157 円を控除した残額 2 万 2488 円及びこれらの各支払日の翌日からの商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払を免れないことになる（主文第 1 項）。

### 3 争点 (3) (本件解雇の適否) について

#### (1) 本件裁量労働制除外措置に関する点について

ア 前記 2 の認定判断によれば、本件裁量労働制除外措置が労働契約上有効なものとはいえないから、本件解雇において、原告がこれに従わず、時間外労働に従事したことを本件解雇の理由として考慮することはできない。

イ また、証拠（甲 14、15 の各 1、2、甲 18 の 1 ないし 3、甲 26、27、R 証言）及び弁論の全趣旨によれば、原告は、本件裁量労働制除外措置に反対し、東京労働局に相談して、東京労働局は、平成 25 年 7 月 4 日までに、裁量労働制から対象者を除外するためにはその旨の規定が必要であり、少なくとも適用者の認定期間である毎年 9 月 30 日まではできない旨を助言・指導し（被告は、これに応じなかった。）、原告は、自らの就業規則などの検討結果にそう東京労働局から被告に対する助言・指導の内容を伝えられ、本件裁量労働制除外措置に法令上、就業規則上の根拠はないと主張していたが、被告から、この点に関する具体的な説明が十分にはなかったと認められるから、原告が本件裁量労働制除外措置に反対していたことには相当の根拠がある。

ウ もっとも、後記 (3) アの認定判断に加え、証拠（甲 40、乙 8 の 1 ないし 3、22、38 ないし 43、乙 11 の 1、2、乙 41、42、64、R 証言 4、35 頁）及び弁論の全趣旨によれば、原告は、裁量労働制で期待される業務・成果を十分に果たしていなかったから、被告が本件裁量労働制除外措置を取ろうとすること自体は理解でき、仮に原告の業務状況に改善がなく、原告を裁量労働制から除外する手段もないのであれば解雇で労働契約そのものを解消することも考慮せざるを得ない状況であったといえ、被告は、本件労使協定及び裁量勤務制度規則の改定を経ないことで、法的手段の取り方を間違えたに過ぎないともいえる。

#### (2) 本件質問票に関する点について

ア 前記第 2 の 2 争いのない事実等 (7)、(12)、(18)、(20) に加え、証拠（甲 14 の 1、2、



甲 27、乙 18、R 証言、原告尋問）及び弁論の全趣旨によれば、①本件業務委託は、被告が D を介して本件銀行から依頼されて、原告を含む社員を本件銀行に派遣して、本件銀行の指揮命令を受けて本件銀行のための労働に従事させる労働者派遣の実態があり、原告はこれを問題であると考えて偽装請負申告を行った結果、被告は東京労働局からは是正指導を受けたこと、②本件質問票及びその回答を求める業務指示書は、原告が偽装請負申告を行い、それを受けた東京労働局が是正指導を行った前後に行われたこと、③一般に内部告発を別とすれば企業で懸念される情報流出における流出先として行政機関が想定されることはあまりないにもかかわらず、本件質問票は、開示及び提供の相手方として「第三者（行政機関を含みます）」とわざわざ行政機関を明記していること、④被告は、平成 25 年 5 月 22 日ころには、原告による偽装請負申告を察し、同年 6 月 20 日には東京労働局担当官の説明で原告による偽装請負申告を把握しており、本件周知違反申告についても原告による申告を予想していたこと（乙 64、R 証言 25、26、42 頁、被告最終準備書面 38 頁）、⑤原告に対し、本件銀行での本件業務委託に係る業務に従事していた者の中では原告だけが未回答であると指摘して強く回答を求めていたこと、⑥その当時、被告において、原告の偽装請負申告以外に行政機関をも含めて情報の開示又は提供の状況を調査する契機となるような事情は見当たらないこと（乙 64 の 32 頁、R 証言 17、41 頁）、⑦原告は、本件質問票やその提出の催促は、原告の偽装請負申告を被告が自白させようとする圧力と疑い、これに応じなかったこと、⑧被告は、原告の上記⑦の疑いを十分に予想しえたのに、その疑いを解消しようとする措置を講じてないことが認められる。

これらの事実を照らすと、被告は、東京労働局の調査の端緒が原告からの情報提供によることを調査することを意図して、原告が回答に応じないことを予想しつつ本件質問票に対する回答を原告に強く求めており、また、原告において、被告がそのような意図・予想を有していると考えられる相当な根拠があったと認められる。

被告は、D との基本契約で被告が公的機関からの開示等の命令又は要求に応じて秘密情報を開示したときは D に通知することが定められており、前記③の「(行政機関を含みます)」との部分はその通知義務の履行のためであると主張するが、本件質問票（乙 18）は組織的な情報管理ではなく、専ら個々の社員の手元における情報管理を対象としていることは明らかであること、管理職でもない個々の社員が被告の組織として対応すべき公的機関からの開示等の命令又は要求に独断で、かつ事後報告もなしに対応することは、それが内部告発でない限り、にわかには想定し難いこと、R 部長は、本件質問票について「例えば今回のケースがあったことで、今回の事件があったことによって行われたかどうかというようなこともあります、少なくともこういった調査がたまに行われるというのは認識しています」（R 証言 30 頁）と、単なる一般的な調査の趣旨だけではないことをにおわせていることに照らすと、前記③の「(行政機関を含みます)」の意図が被告主張のようなものであるとは認められない。

イ ところで労働者派遣法 49 条の 3 は、労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の

提供を受ける者に同法又はこれに基づく命令の規定に違反する事実がある場合において、派遣労働者がその事実を厚生労働大臣に申告する権利を認め、労働者派遣をする事業主又は労働者派遣の役務の提供を受ける者は、この申告を理由として派遣労働者に対し解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めているところ（労働基準法 104 条も労働基準法違反に関する同趣旨の定めである。）、原告の偽装請負申告は、労働者派遣法 49 条の 3 に基づく申告に当たり、原告は、偽装請負申告を理由とする不利益な取扱いから保護される法律上の権利を有するといえる。この種の申告者が申告を理由とする不利益な取扱いから実効的に保護されるためには、申告者の秘密や個人情報も保護されることが重要で（「公益通報者保護法に関する民間事業者向けガイドライン」「国の行政機関の通報処理ガイドライン（外部の労働者からの通報）」参照）、みだりに申告者の意思に反して申告者を特定しようとする「犯人捜し」の行為は相当でない。また、労働者は使用者の調査に関し無制約に協力する義務を負うわけではなく、その協力がその職責に照らし職務内容といえる場合又は労働契約上の義務を履行する上で必要かつ合理的と認められる場合に限られるから（最判昭和 52 年 12 月 13 日民集 31 卷 7 号 1037 頁参照）、前記アの認定事実にも照らし、本件質問票に係る被告の業務命令は、少なくとも原告に対する限り、必要かつ合理的なものとはいえず、原告は、自己に対する不利益な措置の端緒となりかねない本件質問票の回答を拒否する正当な理由を有するというべきである。

ウ したがって、原告が本件質問票の回答を拒否したことは解雇理由とすることはできない。本件解雇が、解雇理由として考慮すべきでないものを解雇理由の一つとして考慮していることは、解雇の社会的相当性を疑わせる事情になりうるというべきである。そもそもの発端が被告の責任に帰されるべき本件業務委託における法令違反の問題であることも同様である。

エ なお、前記 1 (1) の④の認定事実に加え、証拠（甲 4、27、30、31、33、38、乙 21、63、J 証言、R 証言、原告尋問）及び弁論の全趣旨によれば、①原告は、本件銀行から直接指揮命令を受けることに消極的ではなかったこと、②上司らとの対立関係は、3 月 28 日夜の騒ぎで一層深刻なものとなり、原告はそれ以降本件降格を予想していたことが認められるが、③原告は、3 月 28 日夜の騒ぎ以前から本件業務委託の実態に疑問を抱いていたこと、④原告は偽装請負申告の際、被告に原告の個人名が知られることで解雇されることをおそれ、個人名が明らかになることに消極的な姿勢を示しており、被告に対し、自らの偽装請負申告を利用して何らかの利益を要求するようなこともなかったこと、⑤偽装請負申告に関する東京労働局との間の連絡内容（甲 4、38）を見ても被告や上司を著しく悪しざまに非難するような人身攻撃に当たるような表現までは見当たらないことも認められ、偽装請負申告の内容は労働者派遣法等の法令違反に関するもので、公共の利害に関する事項であることは明らかであることにも照らすと、偽装請負申告の動機が専ら公序良俗、信義則に反する形で自己の不当な利益を図る不正の目的であったとはいえない。

(3) 原告の言動、態度に関する点について

ア 前記第 2 の 2 争いのない事実等 (14) ないし (17)、(20)、(22)、(24) に加え、証拠 (甲 6、11、13、甲 14、15 の各 1、2、甲 16、甲 18 の 1 ないし 3、27、40、乙 5、6、乙 8 の 1 ないし 6、8 ないし 12、14 ないし 18、20 ないし 30、33 ないし 40、44 ないし 53、乙 11 の 1、2、乙 12、17、19、20、41、43、44、57、61、63、64、J 証言、R 証言、原告尋問) 及び弁論の全趣旨によれば、原告は、本件降格及び本件裁量労働制除外措置を受けて、被告に対する反発をますます強め、3 月 28 日夜の騒ぎは上司らこそ不法侵入者であるかのように主張し、ミーティングも拒否する (乙 8 の 4、5)、裁量労働対象者であっても 1 日 30 分の勤務を必ず要するにもかかわらず (前記第 2 の 2 争いのない事実等 (3) イ)、出勤も自由に決定できるという独自の判断に基づいて、平成 25 年 5 月 10 日以降、十数日以上にわたって出勤せず、裁量労働制のもとでも十分な成果を見込めるとは明らかに思われない 1 日 5 時間以下の勤務がしばしばあったこと (甲 40、乙 8 の 1 ないし 3)、3 月 28 日夜の騒ぎで暴行・強迫を受けたように D に対し訴える、連絡不備を口実に上司との面談やミーティングを拒否する (乙 8 の 6、乙 43)、上司に対しメールの受領すら拒否し、送信されたメールは破棄すると表明する (乙 8 の 18)、上司からの業務上の指示に従わない (乙 8 の 8 ないし 10、15)、指示に反して勤務状況の報告も行わない [一般に裁量労働制の下でも使用者が出勤簿の記載、タイムカードの打刻等で始業・終業を把握することは差し支えなく、むしろ、使用者は労働者に対する安全配慮義務を履行し、労働者の健康確保を図るため適正な労働時間管理を行う責務というべきであるから (平成 13 年 4 月 6 日基発 339 号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」参照)、被告が原告の労働時間を把握しようとするには問題はない。原告による内部告発を監視する措置と疑う相当な根拠があるものであったとも認められない。]、東京労働局に原告が送信するメールに自動的に上司にも送信される設定がされたことを不法行為であると苦情を申し立てる [業務上の事由に使用すべきメールであり、被告がモニタリングを行うことも予め PC 使用ガイドライン (乙 19) で定められているから、上司が状況を把握しようすることが不当とはいえない。]、原告の病状に関し、診断書は提出するものの、原告の主治医は、むしろ産業医との面談を薦めていたにもかかわらず (乙 57)、被告から情報提供及び産業医との面談を指示されても合理的理由なく拒否する、被告での業務用のメールアカウント及びネットワーク環境を業務以外の目的に用いて業務外の資料を大量に保存する (乙 8 の 52、乙 12、61、原告尋問 50 ないし 52 頁)、原告発信のメールが自動的に転送されるシステム管理者を突き止めようと数百回にわたる無用なメール発信を繰り返す (乙 8 の 23)、上司等の関係者に対し、上司を著しく非難するメールを繰り返し送信する、G シニアマネージャーに訴訟を提起しようとする余り「裁判所命令」と称し、R 部長に個人情報である G シニアマネージャーの住所開示を強引に求める (乙 8 の 24)、現在は被告の競業会社に勤務している被告の元役員 (U)、「財界人」「株主等」「大手新聞社」「警視庁」などに情報提供することを示唆し、現に U と連絡を取る (なお、原告と U との間に個人的な親交があったと認めるに足る証拠はない。)、C オフィスの出入りに係るセキュリティゲートを意図的に他の

者の直後を歩く、すき間を通り抜けるといった方法で多数回突破し、被告からの注意を受けても改めようとしなない（乙 8 の 28、29。玄関を用いずに、密かに窓から出入りすることに類する行為であり、被告の施設管理権を侵害し、原告の労働時間に関する労働条件の如何にかかわらず正当化できない。）などといった異常ともいえる言動があり、原告の誠実に勤務する姿勢が十分であったとは到底いえず、業務成果も十分に上げていなかったこと（乙 11 の 2）が認められる。このような言動は著しく不良で、解雇の客観的に合理的な理由に当たるといふべきである。

イ 他方、前記 1 (3)、(5)、前記 2、前記 3 (1)、(2) の認定判断を総合すると、本件降格の以前にも、被告及び上司において、原告に本件裁量労働制を適用しながら、原告の労働時間管理に介入していたこと、注意の際、原告の心情にやや配慮が足りなかったこと、本件降格後も、偽装請負申告の「犯人捜し」である本件質問票に対する回答を繰り返し求めたこと、労働契約上の根拠に欠け、原告との協議も十分に経ないまま、無効な本件裁量労働制除外措置を強行したという経過も認められる。前記第 2 の 2 争いのない事実等 (14)、(17) に加え、証拠（甲 3 の 1、2、甲 7、27、乙 16、41、42、57）及び弁論の全趣旨によれば、当時、原告は精神面の体調を失っており、不十分な出勤も体調不良が要因になっており、全くのずる休みとはいえ、上記経過に加え、異常ともいえる言動も精神疾患の影響を受けて（ただし、業務上の疾病に当たるとは認めるに足りない。）、精神的に追い詰められた結果として言動が激化し、また、勤務状況が不十分になる要因になったことは否定できない。

ウ 原告は、本件解雇の通知書を交付される際、R 部長から体当たりを受け、加療約 1 週間を要する左肩打撲の傷害を負ったとも主張し、診断書（甲 8）を提出するが、診断書には具体的症状、ことに他覚的所見の記載がないから、原告の負傷、その原因となる R 部長からの暴行を認めることはできない。

#### (4) 総合判断

ア 以上によれば、被告主張の解雇理由のうち、原告の不良な言動はその大半を認めることができるが、解雇理由とすることができない部分もあり、また、その経過では被告にも落ち度があったから、本件解雇が有効かどうかは、これらの事情を全て総合した上で、本件解雇に客観的な合理的な理由を備え、かつ、社会通念上相当であるといえるかという観点から慎重に判断する必要がある。

原告は、本件降格の以前から著しく不良な言動を継続しており、その主因は原告の冷静さと協調性を欠いた独善的な性格に起因すると推認せざるを得ない。原告の不良な言動は、労働者・社員として当然求められる出勤、業務従事、報告、職場での遵守事項の遵守などを怠ることにも及んでおり、服務規律の観点から軽視できず、業務成果も十分にあげていない。原告の賃金は、本件降格及び本件裁量労働制除外措置の後でも毎月約 47 万円で（前記第 2 の 2 争いのない事実等 (23) エ）、決して低廉とはいえないが〔原告は「アルバイト程度の賃金」との認識を有していたようであるが（乙 8 の 17）、そのような評価はできない。〕、

原告がその賃金に相応しい能力を発揮していたとはいえない。本件裁量労働制の再適用があっても、その状況が改善するとは推認できない。正当な権利行使を逸脱した被告の外部に向けた言動も見られ、被告又はその社員の名誉、信用等を違法に侵害する危険を有し、これらの言動は被告に対する社会通念上相当な抗議の範囲を超えていると言わざるを得ない。平成 25 年 9 月の本件解雇まで、不良な言動が生じ始めた平成 24 年 10 月ころから約 11 か月（前記 1 (1) の①）、平成 25 年 4 月の本件降格からでも約 5 か月にわたって不良な言動は継続しているから、一時的な感情に駆られた言動に過ぎないとはいえない。被告にも落ち度はある、それが原告の反発を招いて、ますます言動を激化させる要因となったことは否めないが、その事情を考慮しても節度に欠け、過激に過ぎる。

イ 偽装請負申告及び本件周知違反申告は正当な行為であり（前記第 2 の 2 争いのない事実等（12）、（19）、（20））、本件質問票に回答しなかったこと、本件裁量労働制除外措置に従わなかったことも解雇理由とすることが許されないが、本件解雇の理由の一部であることは被告が自認するところであり、その関連性は本件解雇が本件質問票に対する回答の期限とされた平成 25 年 8 月 30 日の数日後である同年 9 月 2 日に行われたことからもうかがわれるから、原告の一連の不良な言動とともに不利益取扱いの理由（動機）の競合の問題が生じる。原告の一連の不良な言動は、前記アのとおり、軽視できない程度のもので、被告はこれを強く問題視しており、既に本件降格も経たが、改善の兆しはなかったこと、被告が原告による偽装請負申告をしたことを把握した平成 25 年 6 月 20 日（前記（2）アの④）から同年 9 月 2 日の本件解雇まで 2 か月余が経過していることに照らすと、偽装請負申告、本件周知違反申告、本件質問票及び本件裁量労働制除外措置に関する事情が被告の本件解雇における決定的な動機になっており、これらの事情がなければ本件解雇は行われなかったであろうとは認めるに足りない。結局、本件解雇が労働者派遣法 49 条の 3 及び労働基準法 104 条に違反する不利益取扱いに当たるとはいえない。

ウ 以上によれば、本件解雇は客観的な合理的な理由を備え、かつ、社会通念上相当なものというべきである。原告の雇用契約上の権利を有する地位の確認請求及び雇用契約上の地位を前提にした賃金支払請求を認容することはできない。

前記第 2 の 2 争いのない事実等（5）、（23）カに加え、証拠（乙 64）及び弁論の全趣旨（前記第 2 の 4 (3) ア（コ）参照）によれば、別紙 1「未払賃金請求目録」の「2013 年 9 月」の「給与調整控除分」は本件解雇に伴う過払分の調整的相殺による控除であると認められるから、その請求にも理由はない。

#### 4 結語

よって、主文第 1 項の限度で原告の請求を認容し、その余は棄却することとし、主文のとおり判決する。

日立コンサルティング事件（東京地裁 平 28.10.7 判決）

裁判官 若 松 光 晴

（編注：別紙略）