



[Profile](#)



[Profile](#)

【裁判例紹介】

即戦力採用の能力不足等を理由とした普通解雇が有効と判断された事例

- アマゾン・ジャパン事件

(東京地判令和7年11月6日、労経速2615号16頁)

【Point】 ・被告が高位の管理職として、多様な場面における高度なパフォーマンスが求められていたにもかかわらず、原告の上司による指導に対して反発して、十分なパフォーマンスを発揮できておらず、これを改善する姿勢も見受けられなかったとして、解雇を有効と判断した。

【事案の概要】

原告は1964年生まれの男性で、被告会社に Principal Program Manager（以下、「PPM」といいます。）として、基本給月額125万円（年俸1500万円）などの条件で採用され、令和2年12月1日からE部長の下で勤務を開始しました。

PPMの職責は、重要なプログラムを確立し、実施することと定められ、上位者との協働、チームメンバーのキャリア成長の支援等が定められており、被告の12段階の職位グレードのうち、役員を除いた従業員の中で2番目に高位のレベル7でした。

令和3年1月25日以降、原告が管理するチームのメンバーから、E部長に対し、会議の時間が原告の発言や質問のために長くなる、部下に対して特段の説明がないまま不要な作業をさせているなどの意見が寄せられ、E部長は、原告に対し、チャットで具体的な指導を行い、原告は具体的な改善策を述べました。

同年4月6日、E部長は、原告とミーティングを行い、原告に対し、原告のパフォーマンスが職位に要求される水準に達していないことなどを指摘し、正式なコーチング・プランを実施することを伝えました。これに対して、原告は、当該評価はねつ造だとして、指導を受け入れませんでした。

同年6月4日、E部長は、原告に対し、フィードバック一覧表（同年2月8日以降原告に対する指導に用いるため、E部長が原告に関して寄せられた意見を整理していた表）を示しながら、原告のパフォーマンスが求められる水準に達していないと指摘し、360度評価の実施を提案しました。もっとも、原告はかかる指摘も受け入れず、360度評価の実施も拒否しました。

同年6月19日以降、原告は被告人事部など

に対し、E部長が、E部長の不正行為を原告が報告したことに対する報復として、原告に関する根拠のない意見を集めて正当な理由なく業務改善プランを実施したことなどを内容とする不正行為の申立てを行いました。これに対して、被告は外部弁護士の協力を得ながら調査を行いました。E部長が原告に対して報復行為を行ったという原告の主張を裏付ける証拠は見られませんでした。

令和4年1月25日、E部長は、原告に対し、原告の直属の部下4名を、Gが管理することとした旨を告知しました。これ以降、原告はGに対しても攻撃的な態度をとるようになり、不適切な内容のメールを送付するなどしたため、その都度E部長は当該行為をやめるよう指導を行いました。

同年4月13日、人事部長と事業部長は原告に対して懲戒処分を行い、併せて、退職金590万3000円の支払、約3か月間の特別有給休暇の付与などを内容とする退職勧奨を行いました。

原告はかかる退職勧奨を受け入れなかったため、被告会社は同年5月16日、原告を即日解雇（以下「本件解雇」といいます。）し、特別退職手当を支払いました。

原告は、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び解雇後の未払賃金の支払等を求めた事案です。

【判断の概要】

裁判所は、原告の職責として、高度なパフォーマンスを発揮することが求められていたが、他の従業員から繰り返し寄せられたフィードバックやE部長からの指導を受け入れず、むしろE部長やG等に対して攻撃的な言動をとるなど、PPMとして求められる役割や職責を果たすことができていなかったとして

います。そして、本件解雇までの10か月余りにわたってE部長からの指摘が継続的に行われていたが、原告は、指導等を受け入れようとし、姿勢が極めて強固であり、自らの勤務態度等について省みる様子はおよそ見て取ることができなかったとして、解雇は有効であると判示しました。

原告が主張したE部長などによる人事評価のねつ造については、E部長が作成していた本件フィードバック一覧表は、原告に関するフィードバックが寄せられるなどした際に都度記録されていたものであり、このような作成手法からすると、本件フィードバック一覧表の記載内容については一定の信用性が認められるとしました。また、原告が主張した不正行為の報復という点に関しては、時系列的に無理があるとして認められないと判示しています。

さらに、解雇回避努力としての配置転換や転籍等の対応策が一切検討されていないことについても、原告の年齢や経歴等を考慮して、所属やポジションを特定して被告に採用されたと認められるとし、被告は、原告に対して、3か月間の特別休暇（有給休暇）及び約590万円の退職金の支払という条件を提示して退職勧奨を行ったものの、合意に至るのは困難と判断して本件解雇を行っていることを踏まえて、一定の解雇回避努力を認め、解雇の有効性には影響しない旨を判示しています。

【検討・コメント】

多くの企業は勤務成績の不良を就業規則上の普通解雇事由としています。ただし、解雇権濫用法理の適用があるため、解雇が有効と認められるためには、客観的に合理的な理由及び社会通念上の相当性が必要であり（労働契約法16条）、多くの裁判例で検討されてきた要素として、①成績不良の具体性・評価の客観性、②不良の程度と業務への影響、③改善可能性、④配転・降格等の解雇回避措置などが挙げられます。

本判決は、まず、被告の人事評価の適否について、E部長が作成していたフィードバック一覧表の信用性に触れ、かかる証拠の存在が人事評価の適切性を裏付ける要素として考慮されています（①）。次に、原告は高年収、高位の管理職であり、かつ、その職位及

び具体的な役割・職責が明確に定められていた中で、管理職としての協働、部下の育成、業務遂行及び対人対応に継続的な問題が認められており、不良の程度・業務への影響が大きいとしています（②）。さらに、多数回の具体的な指導が繰り返されたにもかかわらず、原告は、指摘等を受け入れようとし、姿勢が極めて強固であり、自らの勤務態度等について省みる様子はおよそ見て取ることができなかったという点を指摘しています。本件は改善可能性がなかったという点が有効性を基礎づける重要な要素となったと考えられます（③）。最後に、判決は、原告の採用形態に触れ、明示的に契約上特定はされていなかったものの、原告の経歴を踏まえると所属及びポジションを特定して採用されたといえ、また、一定の合理性がある条件での退職勧奨を行ったことも併せて考慮し、転籍・配転を検討していなくとも、本件解雇の社会通念上の相当性は失われまいと判断しています（④）。

本判決からは、採用時の職務・職位の特定が重要であることがわかります。求人票、オファーレター、評価基準等により、求められる能力・役割を具体化しておくことにより、どのような場合に能力不足と言えるのかが明確となり、また、配転等の検討をすることなく普通解雇を選択した場合であっても有効とされる可能性が高まります。具体的な指導内容及び当該労働者の反応を随時記録化することも重要です。

なお、本件では原告によって内部通報が行われています。この点、令和8年12月1日より、改正された公益通報者保護法が施行され、1年以内の解雇・懲戒は公益通報が理由であると推定されるようになり（改正同法3条3項）、刑事罰の規定が新設され（行為者個人に対して6月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金、法人に対して3000万円以下の罰金（改正同法3条1項、21条1項、23条1項1号））、公益通報者の保護が強化されます。内部通報者に対して人事措置を行う場合には、通報前から存在する資料を保存するとともに、措置の理由が通報行為ではないことを説明可能な状態にしておく必要があります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。