

LEGAL REPORT

「労働者の能力不足に伴う解雇」

2012.01.05



猪木・手島法律事務所
弁護士 猪木 健二

□弁護士登録 平成4年4月

(登録番号22432)

□事務所設立 平成7年4月

□主な経歴

S39.07.03 岡山市生まれ

S58.03 岡山芳泉高校卒

S62.03 岡山大学法学部卒

H01 司法試験合格

H02.04 司法研修所入所

H04.04 弁護士登録

H07.04 猪木法律事務所開設

H13.～ 岡山弁護士会住宅紛争
審査会・紛争処理委員

H14.02.01～H22.03.31

岡山県建設工事紛争
審査委員

H17.04.～H18.03

岡山弁護士会副会長

H18.05.～H21.04

日弁連ADR委員会委員

H18.08.～ 手島弁護士と事務
所合併

H22.07.～ 岡山県収用委員会
委員

1 はじめに

労働契約法16条は「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と規定しています。

これは、解雇権濫用の法理を具体化したものですが、従業員的能力不足を理由とした解雇の場合、具体的にどのような要素を考慮しながら判断していったらよいのでしょうか。今回は過去の裁判例を参考に、判断の枠組の構築を試みたいと思います。

2 能力不足という評価の妥当性

まず、当該従業員的能力が不足しているという評価が妥当なものでなくてはなりません。その評価は、客観的・具体的・絶対的であることを要します。

(1)客観性

例えば、社内テストの点数、業績など客観的な人事評価であることが望まれます。主観的なものでは説得力が乏しくなります。

ただし、①セガ・エンタープライゼス事件(地位保全等

仮処分命令申立事件、東京地裁平成11年10月15日決定)において、「多岐にわたる項目について、複数の考課者によって行われた結果を調整する方式になっており、考課項目には抽象的なものもあり、主観の入り込む余地が全くないとはいえないとしても、相当程度に客観性は保たれているというべき」と指摘されているのが参考になります。

また、業績については会社自体の業績不振の事情がある場合、業績不振が当該従業員の責任なのか直ちには判断できかねることがあります(②森下仁丹事件、大阪地裁平成14年3月22日判決参照)。

(2)具体性

抽象的な評価では足りないということです。①事件では、会社側が「規律を遵守しようとしなさい」「仕事に積極的に取り組む姿勢がない」「業務内容を把握できず、把握しようとしなかった」などと主張しましたが、裁判所はことごとく具体性を欠いていると指摘しています。

仮にこのような事情がある

場合には、具体的事実を記載して改善命令を出すとか、具体的な事実を明らかにして懲戒処分を行うなどの対応が会社側にもあってよいと思います。

(3)絶対性

当該従業員の能力が社内全体において相対的に低位であるというだけではいけないということです。もし、相対的に能力が不足していることを理由に解雇を認めていたのでは毎年低位の従業員は解雇の対象になってしまうからです。

①事件では、相対評価が低いからといって直ちに解雇することはできないとの判断を示唆しています。

3 解雇回避措置

次に、使用者が解雇回避の努力をしてもなお雇用の維持が困難でなくてはなりません。ここでいう解雇回避の努力とは、使用者の教育訓練・配置のあり方・降格の可能性などです。

(1)使用者の教育訓練

教育訓練の中身を具体的に明らかにする必要があります。私の担当事件においても、業務改善命令の内容が極めて抽象的かつ精神的なもの(叱咤激励の類)では十分な指導をしたとは評価できないと指摘されたことがあります。

(2)配置のあり方

過去に担当した業務の中

に無理なく遂行できるものもあつたような場合は解雇を否定する方向に働きます(②事件参照)。

(3)降格の可能性

就業規則上人事考課の低い者については降格があり得るような場合、解雇する前に降格すべきという判断も充分あり得ます(②事件参照)。

4 解雇回避措置の軽減

次のような事例では解雇回避措置が軽減され、解雇の有効性が通常の場合よりも肯定される傾向があります。

(1)高度の職業能力を有することを前提に中途採用されたような場合

③持田製薬事件(東京地裁、昭和62年8月24日)では、職務上の地位を特定し、その地位に相応した能力を発揮することが、契約の内容となっていたと指摘し、解雇の有効性を判断するにあたって「・・・部の責任者に就任することで、雇用されたのであるから、解雇するに際し、下位の職位に配置換えすれば、雇用の継続が可能であるかどうかまでも、検討しなければならないものではない」と指摘しました。

④ヒロセ電機事件(東京地裁、平成14年10月22日判決)においても、「・・・を備えた即戦力となる人物であると判断して・・・という待遇で採

用し、原告もそのことを理解して雇用された中途採用の事案であり、長期雇用を前提とし新卒採用する場合と異なり、被告が最初から教育を施して必要な能力を身につけさせるとか、適正がない場合に受付や雑用など全く異なる部署に配転を検討すべき場合ではない」と指摘しました。

(2)当該労働者の誇大宣伝により採用された場合

⑤テサテープ事件(東京地裁平成16年9月29日)では、自ら営業職を強く希望しておきながら営業成績が新入社員の実績を下回るうえ成績向上の努力が見られない事案において、他職種への配置可能性を検討するまでもなく解雇を有効と判断しました。

中途採用の場合は雇用の前提が何であったのか明確に記録化しておく必要があります。

5 まとめ

以上、解雇の有効性について複雑に争われかねない類型ですので、事前に弁護士に相談されることをお勧めします。

(2012.01.05)