

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

能力不足で解雇を行う際の留意点

＜有効性の判断基準＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所
 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
 ヒロビル 2F
 TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
 E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
 Homepage：http://www.ys-office.co.jp
 Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

能力不足、勤怠不良、協調性欠如、病気・けがによる労務不能、勤務意欲の低下、服務規律の違反等、普通解雇といっても状況により様々な理由がありますが、それぞれの解雇理由に客観的合理性がなく、社会通念上相当(その場合には解雇もしかたない)と認められない場合は、権利を濫用したものとして無効になります(労働契約法 16 条)。

本号では、能力不足による解雇について、裁判での有効性の判断基準となる 4 つのポイントについて解説します。

1. 能力不足等の程度は解雇に値するほど重大なものといえるか

解雇の理由が合理的であると認められるためには、原則として就業規則の解雇事由にその理由が記載されており、就業規則の規定に沿った解雇処分であることが前提となります。しかし、単に就業規則の解雇事由に該当すればよいというのではなく、勤務成績等の不良が事業運営に支障をきたすなどの高いレベルであることが通常求められます。

この勤務成績不良等が企業の求めるレベルとどれくらい乖離している、事業運営に大きな影響があるかを示すには、労働者に求める職務能力等が具体的に特定されていて、それが本人に明示されていることもポイントとなります。

企業として労働者に求める水準があるのであれば、可能な限り具体的で客観的な目標や達成基準として設定されていることが望ましいといえます。そのうえで、他の従業員の勤務成績等も考慮され、能力不足等の程度が計られることとなります。従業員の職務内容や役割、責任の範囲を定めた具体的な職務記述書や役割基準書等は人事管理上の必要性和合わせて、解雇をめぐる紛争リスクの管理の視点からも重要視されています。

2. 具体的な改善命令、指導を行ったか

次に会社の求める基準との乖離が見られる場合、解雇の前のプロセスとして、「具体的に問題点を指摘し、その問題の改善を促すための指導を一定期間行う」ことが求められるといえます。改善指導の有無・内容については、裁判においても、解雇事由の程度の問題と合わせて、とても重視されています。

求める成果がみられない社員に対して指導を行うことはもちろんのこと、その指導の中身において、会社が求める水準と本人の現在の状況との間に、客観的にどのような違いがあり、どのような点を改善すべきかを具体的に指摘し、指導していたかが問われます。そして、「問題意識が共有できていたか」という点も重要となります。

また、そのような改善を促す指導を行った際には、紛争になったときのことや考慮し、違反行為の内容や改善指導の履歴等の客観的な資料を残しておくこともリスク管理の点で大切といえます。口頭で注意したのであれば、注意した日

時、内容、従業員の反応等を記録しておきましょう。裁判では指導内容を記載したメモでも証拠として有効と認められることがあります。

3. 解雇が最終手段になっているか

改善を促す機会を与えるほか、次のような解雇を回避するための措置をどれだけ取ったかも解雇の合理性、社会通念上の相当性を判断するうえで重要視されています。つまり、解雇が企業として取り得る最終手段となっているかという点です。

＜職種変更、配置転換、降格、雇用形態の変更、退職勧奨(合意退職)等＞

これらの措置については、過去の他の従業員への対応とアンバランスにならないように行うことが大切です。

4. 解雇の手続きを適切にとっているか

最後のポイントとして解雇の手続きが丁寧に行われているかどうかも挙げられます。勤務成績・態度不良等がみられた場合に改善の機会を与え、従前と異なる仕事や役割を与える等、解雇以外のプロセスを踏んでも雇用の継続は難しい状況であると判断される場合に、解雇手続きに移ります。

なお、普通解雇の中でも特に能力不足を理由とするものについて、裁判では能力不足が会社の指導不足によるものとされるものも多く、使用者側にとってハードルが高いといえます。実務では、まず解雇の前に退職勧奨を行い、合意退職の道を探るのが現実的な方法とも考えられます。そして合意にいたった際には、退職後のトラブル防止のために退職合意書を双方取り交わしておくといでしょう。

解雇の予告にあたっては、労働基準法 20 条により、少なくとも 30 日以上前に行うことが定められています。もし、30 日前をきって予告する場合には、その不足した日数分の平均賃金の支払いが求められます。法律では最低 30 日前となりますが、労使トラブル防止の観点からは、30 日にとられず、労働者の転職活動等も考慮し、なるべく早めに予告するのがよいといえます。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

・労働保険年度更新の集計準備(申告期間 6/1～7/10)

● コラム ●

◆早いもので、4月に上の娘が中学生になりました。顔つきも大人っぽくなり、背も妻よりも高くなり、自分の部屋で過ごすようになり、私の前で着替えをすることを避けるようになり、とすっかり遠い存在になってしまった気がします。

◆5月30日に新日本法規出版より「裁判事例から見える労務管理の対応策」という私の本が出る予定です。本号の内容等もより具体的な事例を交えて詳細に解説しています。(山口)