

労務法制委員会 Q & A



弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 荒川 俊也 氏

先の労務法制委員会では、問題社員への対応と法的留意点についてお話をさせていただきました。ご承知のとおり、労働契約では労働者は使用者に対し労務提供義務を負い、これに対し、使用者は労働者に賃金を支払うものですが、労働者によっては、使用者が求める能力を発揮してくれなかったり、勤務態度が悪い等、労務提供の態様に問題があるケースも少なくありません。人事・労務担当者としては、こういった問題に関し、頭を悩ませることも少なくないでしょう。

そこで、本稿では、改めて問題社員の解雇を巡る留意点等について、紹介をしていきます。

Q 能力不足を理由とする解雇をする場合の留意点

A 就業規則上、能力不足は普通解雇事由として挙げられていることがほとんどです。但し、労働契約法第16条では、「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。」と規定されており、能力不足を理由とする解雇が有効になるのは、解雇権の行使が濫用と判断されない場合に限られます。

能力不足を理由とする解雇であれば、当然のことながら能力不足の事実を客観的に示すことが必要であり、適切な評価制度の整備が必要となるでしょう。そのほか、使用者側において、当該労働者に対し、適性にあった職種への転換、業務内容に見合った職位への降格、業績改善が見られなかった場合の解雇等の可能性を具体的に伝えた上での業績改善の機会を付与する等、十分な改善機会を与えていることも、濫用を否定する材料となります。なお、即戦力型の中途採用社員等の場合には、長期雇用を前提とした労働者の場合と比べ、能力不足による解雇が認められやすいといえます。これは、当該労働契約が一定の能力・適格性を有することを前提としたものとなっているためです。

Q 勤務態度不良・協調性欠如の社員を解雇する場合の留意点

A 勤務態度不良・協調性欠如の社員を解雇する場合、裁判手続等では、当該勤務態度不良・協調性欠如の事実の存否が争点になることが多いことから、問題行動があった場合には、会社側からは指導書や警告書、当該従業員からは顛末書等を

取得するようにし、問題行動の記録化をしておくことが肝要です。

また、問題行動に対して注意・指導をしても改善が見られない場合には、改善の機会を付与する意味で懲戒処分を出し、それに対する労働者の反応も記録化しておくべきでしょう。

Q 成績不良・勤務態度不良等が、精神的な不調に起因すると考えられる場合の留意点

A 日本ヒューレッド・パッカー事件（最判平24.4.27）では、精神的な不調が疑われる労働者に対しては、精神科医による診断を実施したうえで、必要に応じて休職等の処分を検討すべきであり、そういった対応をせずになされた解雇は無効であると判断しています。この点、使用者側において産業医との面談を行わせ、精神科医を受診させたほか、精神科医への受診及び通院加療を命じるなど、相当な配慮を行っていたビックカメラ事件（東京地判令元.8.1）では、解雇権を濫用したものということとはできない、との判断がなされています。

また、精神障害がある従業員の場合、注意・指導が改善の機会を付与したといえるためには、当該注意・指導が精神障害の特性を踏まえた適切なものになっていることが重要です。当該労働者にとって、問題意識が理解できない注意・指導では、改善の機会が付与されたとは言えず、結論としてその後の解雇も無効となる可能性が高くなるといえるでしょう。

Q 私生活上の非行を理由とする懲戒処分の可否

A 労働者の私生活上の行為は、原則としては企業の秩序維持とは関連性を有しないことから、懲戒権を行使することは許されません。但し、私生活上の行為であっても、当該行為が企業秩序維持の観点から許されない行為である場合には、懲戒処分の対象となり得ます。具体的には、当該行為の性質、情状のほか、会社の事業の種類、態様、規模、経済界に占める地位、経営方針、当該従業員の会社における地位、職種等諸般の事情から総合的に判断し、当該行為が会社の社会的評価に及ぼす影響が相当重大であると判断されるか否かによることとなります。