

# 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

本年度の第5回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。能力不足や、問題行動等を起こす労働者には、労働契約上の債務不履行があるものと考えられます。しかしながら、労働契約においては、いわゆる解雇権濫用法理により、債務不履行があるからといって、直ちに労働契約の解除（解雇）が出来ることにはなりません。本項では、解雇権濫用法理の概要と、特に能力不足の社員と対峙する使用者の対応について、紹介をしていきます。

**Q** 解雇権濫用法理とは？

**A** 解雇権濫用法理は、労働契約法第16条に定められています。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。」と規定されています。同条は、判例の積み重ねによって確立された法理を、労働契約法が制定された際にそのまま規定したものです。

**Q** 客観的に合理的な理由とは？

**A** 菅野和夫著の労働法（第12版）では、客観的に合理的な理由について、①労働者の労務提供の不能や労働能力又は適格性の欠如・喪失、②労働者の職場規律（企業秩序）の違反の行為、③経営上の必要性に基づく理由、④ユニオン・ショップ協定に基づく組合の解雇要求、の4つに大別しています。問題社員の解雇に関連するのは、①の能力不足・適格性パターンと、②の職場規律違反（主に、問題行動パターン）の2つであるといえるでしょう。

**Q** 能力不足とはどういう状態か？

**A** 能力不足とは、労働契約上使用者が労働者に求める職務を行うのに必要な能力が不足しており、当該労働者が行うべき職務を適正に遂行することが出来ない状態をいいます。ここで注意すべきは、労働契約上、当該労働者に、どういった能力が求められているのかが明らかになっていないと、何との比較で「能力が不足」しているのかが分からない、という事態が生ずることになる点です。

**Q** どの程度の能力不足があれば、解雇が有効になるのでしょうか？

**A** 能力不足の解雇の有効性については、一般的基準を定立した最高裁判所の判例は未だ出ておりません。裁判例の多くは、能力不足や成績不良が、労働契約を継続し難いほどの内容、その程度が重大なものか、といった点を慎重に検討しています。

**Q** 使用者として気を付けるポイントは？

**A** 労働者の勤務成績について、適切な評価制度を構築し、適切に運用することが必要です。評価制度の運用がいい加減で、平時は「普通」評価を付けながら、能力不足で解雇をする、というケースであれば、当然のことながら労働者側からは、能力不足の事実を否定する重要な事情として主張されることになるでしょう。

また、特に中途採用社員の解雇の場合には、採用時の契約において、求める能力を出来るだけ明確にしていることが重要です。前述したとおり、当該雇用契約上求める能力に対し、能力不足が生ずる、という関係性にあるからです。

反面、新卒社員を能力不足で解雇するには、新卒社員が長期雇用システム下において、職種や職務内容を限定せずに採用され、社内教育・ジョブローテーションにより、能力開発、キャリア形成をしていくことが予定されていることからすると、問題の是正のための注意指導、配転、降格等、十分な改善の機会を与えることが必要と考えられます。なお、訴訟等なることを見越した場合には、十分な改善の機会を付与したことを、記録化しておくことも重要となります。

**Q** 率直に言って、使用者に能力不足社員の解雇は勧められますか？

**A** 能力不足社員の解雇については、使用者側として大きなリスクを含む意思決定になりますので、極力教育・指導、配転等により、解雇を回避することが望ましいといえます。また、解雇ではなく、退職勧奨等による合意退職による解決であれば、格段にリスクは低減しますので、使用者側としては、十分なコストをかけ、合意退職を実現することも、検討をするべきでしょう。