

弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

1

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



ローパーフォーマー (いわゆる能力不足社員)について

会社には、成績優秀な社員だけではなく、賃金に見合う能力を有しない、生産性が上がらない社員がいる。こうした能力不足社員の処遇に悩んでいる会社が昨今多く見受けられる。

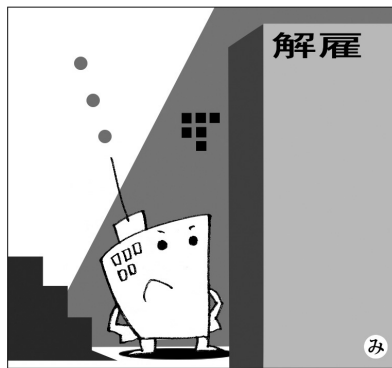
能力不足社員を理由に会社が社員を解雇し、解雇の有効無効が争われた事案がある(エース損害保険事件 東京地裁平成13・8・10決定)。

裁判所は、「就業規則上の普通解雇事由がある場合でも、使用者は常に

解雇しうるものではなく、当該具体的な事情の下において、解雇に処するところが著しく不合理であり、社会通念上相当として是認できない場合は、当該解雇の意思表示は権利の濫用として無効となる」としたうえで、「(労働契約法16条と同旨)、次のように判示した。

「特に、長期雇用システム下で定年まで勤務を続けていくことを前提として長期にわたり勤続してきた正規従業員を勤務成績・勤務態度の不良を

理由として解雇する場合」、「それが単なる成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ又は重大な損害を生じる恐れがあり、企業から排除しなければならぬ程度に至っていることを要し、かつ、その他、是正のため注意し反省を促



したにもかかわらず、改善されないなど今後の改善の見込みもないこと、使用者の不当な人事により労働者の反発を招いたなどの労働者に宥恕(ゆるじよ)すべき事情がないこと、配転や降格がでない企業事情があることなども考慮して」、解

雇の有効無効を判断する。これによれば、会社の解雇が有効とされるためには、会社は高いハードルを幾つも越えなければならぬ。こうした考え方には、社員の能力不足は会社の責任である、会社は与える業務を十分にこなすことができるよう教育・指導しなければならぬという前提がある。そうすると、労働契約に附随して、会社には人事権と業務命令権があるので、この権限を有効に行使して、適材適所の人員配置をしたり、利益を生みやすい仕事を社員に与えなければならぬ。それ

れでも社員が能力を発揮しない場合には、社員の意見も聞きながら、能力を改善させる計画を立てたり、上司が教師役を務め指導したりするなど、解雇する前に会社側としてできることを行う必要がある。また、業務命令に従わない社員には、懲戒処分をするなどして

反省する機会を与える。こうしたプロセスを踏んでもなお社員の能力が不足していると会社が判断したときにはじめて労働契約終了に向かう。それでもすぐに「もう君は明日から来なくていい」などと発すれば、社員は、個人加入労働組合に加入したり、「パワハラ」などと言い始めかねない。退職届提出を促したり、「最後の機会だ」と明示し期限を区切り再度反省改善の機会を与えることも検討する余地がある。臨機応変な対応が必要である。

社員を雇い入れたのは、会社である。その社員の能力が不足するから直ちに解雇する、という安易な発想は厳に慎まなければならない。

(西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝
タイトル・浅井健史