

弁護士に聴く



判例から見る 労働トラブルの 防止対策

弁護士 西脇明典

5



ローパフォーマー (いわゆる能力不足社員)その2

中途で入社した社員が、問題社員であることが後でわかったということも多い。会社側からしてみれば、中途採用であれば能力、適格性があると期待していたものの、いざ働いてもらうと、その期待を大きく損なうものであった、労働者側からみれば、すでに採用を経ていたのだから、今さら言われても困る、解雇レベルでは一般社員と同じである、ということになる。中途採用社員のうち、地位や職種が限定されて

いる場合、一般社員の能力、業務に対する適格性とは異なり、その地位、役職に見合う能力ないし適格性があるかどうかが解雇の判断基準となる。

◆ 電気機械器具の製造・販売を行う会社において、職歴（海外企業）に注目し、業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であるとされて品質管理部海外顧客担当で主事一級という待遇のもと中途採用された労働者が、入

社4カ月後に、上司への誹謗、業務命令違反、基本的・専門的知識、能力の欠如、職場規律違反等を理由に就業規則に基づき解雇され、その有効性が争われた裁判例がある（東京地判平成14・10・22）。

裁判所は、長期雇用を前提とし新卒採用の場合と異なり、会社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、適性がない場合に受付けや雑用など全く異なる部署に配転（配置転換）を検討すべき場合ではない、労働者が雇用時に予定された能力を全く有さず、これを改善しようとするしないような場合は解雇せざるを得ない、とい

判断している。すわなち、地位や職種の限定がある場合には、一般社員とは異なり、能力、職責、専門性が期待されており、待遇も優遇され、労働者もそのことを十分に認識していると考えられるので、労働者において期待された能力、適格性が十分ではない場合には、もはや契約を達成することができないとされ、解雇が有効とされるのである。

◆ そうすると、中途採用社員の場合、漫然と採用すれば、他の社員と同様の解雇要件が求められる余地があるものの、採用（労働契約締結）段階で、地位や職種を特定する、すなわち業務内容や期待される成果、求められる能力などを具体的に契約書に入れ込んでおくことにより、採用ミスマッチを防ぐことになると思われる。ここでは単なる会社の主観的な期待だけでは十分とはいえない。

ただし、先の事案でも、会社側が業務命令違反に対し改善を求める指導を行ったこと、その改善要求に労働者が拒絶態度を明確にしたことも、解雇有効判断の一事由とされているので、解雇に至る経過の中で、労働者に改善を求める、その改善結果を検証する、その記録を保存することなどは、一般社員の場合と同じである。

◆ ◆ 中途で社員を採用するとき、試用期間を設け、その社員の能力、適格性をみるほか、後日の紛争防止のために、契約締結レベルで、できることはないか、工夫することはないか、今一度考えてみる必要がある。いま巷間いわれている「限定正社員」の議論もこの延長線上にあるということができる。

（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