

## 「使用者が労働者に対し能力不足や成績不良を理由とする解雇をなす場合の留意点」

公益委員 末 永 睦 男

労働契約法16条によれば、解雇をなすにつき客観的合理的理由があり、かつ解雇をなすことが社会通念上相当であることが認められないと、解雇は解雇権の濫用にあたるとして無効になるとされております。

これを踏まえて、裁判例では職務遂行能力を見込んで高給のポストに中途採用した者など長期雇用を前提としない労働者については、能力不足が判明した場合、解雇が認められやすい傾向にあります。企業が当該労働者を採用したのは、特定の資格や能力を有することを前提にしているわけなので、企業が求めた能力を有しなければ、当該労働者には労務提供について債務不履行があることになり、新卒採用の場合と異なり、能力不足を理由とする解雇が認められやすくなるということです。したがって、企業が労働者の特定の能力に着目して採用し、能力不足のときは解雇もあり得るとする場合は、雇用契約書に、特定の能力に着目して採用した旨を明記することが重要です。

しかし、長期雇用を前提として採用された労働者に対する能力不足・成績不良を理由とする解雇では、その有効性が極めて厳しく判断されますので、企業が当該労働者について能力不足を理由に直ちに解雇することは適切ではありません。解雇が必要と判断される場合でも、使用者は、まずは改善のための教育や指導、適切な部署への配置転換等の措置を講じ、解雇回避の努力をする必要があります。そして、当該労働者への改善指導書や当該労働者が作成した始末書などをきちんと保管し、また、配置転換等の努力をしたことを事実経過として書面に残しておく必要があります。その上で、労働者の能力不足が著しく改善の見込みがなく、解雇以外には採るべき手段がない場合、解雇を選択することになります。

以上の手順がとられなかった場合は、解雇無効と判断される場合がありますので、使用者として解雇に踏み切る場合には、これらの点に十分留意して解雇の要件を満たしていると判断できた場合にのみ解雇に踏み切るべきです（「最新労働紛争予防の実務と書式」編著浅井隆、新日本法規、357頁以下参照）。

都道府県労働委員会へは、労働者からそのような事実はないのに能力不足や成績不良を理由に使用者から解雇されたとして「あっせん」により解決を図って欲しいと申立される例があります。上記の解雇事由については、使用者に立証責任がありますので、能力不足や成績不良を理由に労働者を解雇する場合には、その正当性を十分立証ができるように、使用者においては、上記の手続をきちんととって証拠資料を保管しておく必要があります。

以 上