

4 解雇

弁護士 坂田 均

Q4-1 成績不良と解雇

労働者の成績不良を理由とした解雇はどのような場合に認められますか。

A4-1

単に、成績が不良であるというだけでは解雇は認められません。原則として、能力や適格性が「平均」からみて著しく劣る場合でなければなりません。

解説

解雇が有効であるためには、「客観的に合理的な理由」(労働契約法16条)があり、社会通念上相当として是認できなければならない。

では、どのような場合に、成績不良を理由とした解雇が客観的に合理的といえるのだろうか。

いくつかの例を紹介する。判例は、「当該労働者の勤務成績が単に不良であるというレベルを超えて、その程度が劣悪であり、使用者側が改善を促したにもかかわらず、改善の余地がないといえるかや、当該成績の不良が使用者の業務遂行全体にとって相当な支障になったといえるかという点などを総合的に考慮してその有効性を判断すべきである」との厳しい判断基準を採用している(東京地裁平成24年3月27日判決TKC法律情報データベース)。この事件では、成績評価が低く、過去に原因分析や改善計画の提出を数回指示されたベテラン労働者についても、最近の年度における成績評価がスタッフ全体の平均を上回っていることを理由に、解雇の有効性を否定している。また、標準を下回るC評価を5年を超えて受け、途中から営業職は無理だとして業務職に変更した労働者についても、その後昇進していることからみて、職種への適性を超えて、従業員としての適性に疑問を抱かせるものではないとして、解雇を無効にしている(大阪地裁平成12年3月22日判決労働判例832号76頁)。

ただ、雇用契約において一定の成果や役割が期待されている場合は、異なる判断基準が使われている。例えば、外資系の金融機関に年俸1400万円で雇用された労働者について、チーム・マネージャーとしての役割を果たすために十分な能力を有することは雇用契約の内容になっているとして、成果の上がらない者の解雇

の有効性を認めた例もある(東京地裁平成24年2月28日判決TKC法律情報データベース)。同様に、外資系経営コンサルタントとして中途採用された労働者について、一定期間稼働したにもかかわらず、雇用契約において求められる能力や適格性が、平均を超えないと判断される場合に、解雇を認めた例もある(東京地裁平成12年4月26日判決労働判例789号21頁)。

Q4-2 業務命令違反と解雇

業務命令違反があった場合、解雇は認められますか。また、配転・転勤命令を拒否した場合はどうでしょうか。

A4-2

労働者が遵守しなければならない会社の指導方針や職務遂行方針を、反復して長期間無視し、円滑な業務運営が阻害されたときは、解雇が有効になる場合があります。また、配転・転勤命令の拒否に対しては、当然に、使用者は原則として命令権を有しますが、命令権の具体的な契約上の根拠が問題になる場合もあります。

解説

上記のように解雇が有効であるためには、「客観的に合理的な理由」があり、社会通念上相当として是認できなければならない。

例えば、養護施設の児童擁護員が、職員会議で決められた施設の指導方針を無視して独自の方針で指導し、学習時間に漫画を読ませる等していたことから、再三職員会議や園長から改善を求められていたのに、1年間の在籍期間中繰り返し指導に従わなかったことから解雇されたという事案がある。裁判所は、指導員の職務は専門的性格を有し、一定の裁量が認められるとしても、「設立目的や職員会議で決められた指導方針に従い、他の職員、特に保母らと密接なチームワークを保ちながら児童などの指導にあたらなければ到底指導の成果をあげられない」として、解雇の有効性を認めたものがある(東京高裁昭和47年11月17日判決判例時報690号89頁)。この事件では、1年程度の在職期間中に同じ行為を反復繰り返していたことが強調されている。

また、配転・転勤命令を拒否した場合はどうだろうか。長期雇用の労働契約関係においては、使用者は人事権に基づき職務内容や勤務地を決定する権限があり、そのことを就業規則で定めているのが一般的である(菅野和夫『労働法9版』441頁(弘文堂))。

ただ、どのような場合であっても、包括的な命令権を有すると考えるのは妥当でない。使用者がその労働者に対して配転命令権を具体的に有する必要がある場合もある。例えば、入社に際して、勤務地を仙台に限定して欲しい旨の申し入れがあり、使用者もこれに何らの留保を付けずに採用していた事案で、仙台以外の勤務地への転勤を拒否した労働者を解雇すると通告したため、その労働者はやむを得ず赴任地である大阪に赴任した場合、その転勤命令は違法だとされている(大阪地裁平成9年3月24日 労働判例715号42頁)。

Q4-3就業規則との関係

就業規則に記載されている解雇事由に該当することが必要ですか。

A4-3

解雇事由は就業規則で必ず明示すべきものと定められています(労基法89条)。

従って、解雇は、解雇事由に該当するものでなければなりません。解雇事由は、できるだけ具体的に定めておく必要があります。

解説

就業規則上の解雇事由が制限列举か例示列举かについては学説上争いがある。後者の立場にたった場合、就業規則上の該当する事由がなくても、列举以外の事由を主張することが許されることになる。しかし、この立場に立ったとしても、解雇事由は必ず明示すべきであるとする労基法の趣旨からすれば、厳格に運用する方が妥当であろう。解雇事由に列举されていない事由による解雇については、「客観的に合理的な理由」がないと事実上推定されることになる(菅野和夫『労働法第9版』484頁参照(有斐閣))。

Q4-4 特別事由による解雇制限

特別の事由により解雇が制限されるのは、どのような場合ですか。

A4-4

労働基準法や労働組合法等特別法が定める場合です。

解説

例を挙げると、①産前産後の休業中、または業務災害による療養中の解雇(労基法19条1項、65条)、②国籍・信条・社会的身分による不利益取扱いとしての解雇(同法3条)、③不当労働行為としての解雇(労働組合法7条1号、4号)、④雇用機会均等法による解雇(同法6

雇(同法3条)、③不当労働行為としての解雇(労働組合法7条1号、4号)、④雇用機会均等法による解雇(同法6条4号)、⑤育児・介護休業法による解雇(同10、16等)、⑥パートタイム労働法による解雇(同法8条1項、21条2項等)、⑦公益通報をしたことを理由とする解雇(公益通報者保護法3条)等をあげることができる。

Q4-5 整理解雇

整理解雇はどのような場合に許されますか。

A4-5

4つの要件を充たすことが必要です。第1、人員削減の必要性、第2、整理解雇を選択することの必要性、第3、解雇対象者の選別基準の妥当性、第4、手続きの妥当性です。

解説

第1の要件については、人員整理を行わなければ企業の存続が危機に瀕する程度までの必要性は求められない。例えば、営業収支が低落傾向にあったとしても、3期連続営業損益が黒字で、金利負担する余力があり、些程切迫していない事案で、業界の変化の影響から赤字の不採算部門を閉鎖したとしても、直ちに人員削減の必要性がないとはいえないとしたものがある(東京地裁平成14年9月30日労働判例1819号25頁)。ただ、この事件では、他部門への配転等の解雇回避努力が不十分であるとして、解雇は無効とされている。また、現に倒産の危機はないが、存続が危ぶまれることが監査報告書で指摘されていた事案で、経営再建のための経費削減が必要であるとして、人員削減の必要性を認めたものもある(東京地裁平成14年12月17日労働判例846号49頁)。

第2の要件については、人員削減の方法として、整理解雇を選択する必要性である。人員削減の方法としては、配置転換、出向、希望退職などの手段が考えられる。整理解雇は、労働者の就労の機会を奪うものであるため、解雇回避努力義務が尽くされ、最後の手段として選択される必要がある。予め希望退職募集をしておくことが必要かという点であるが、自然減の場合に比して費用負担が増大することから、必ずしも同募集をしなかったことが不当になるわけではない(大阪地裁平成12年6月23日判決 労働判例786号16頁)。人員削減の必要性と総合的に評価される問題である。再就職支援を実施することが必要な場合があるだろう。

第3の要件との関係では、使用者の恣意的な判断で解雇される労働者が選定されてはならない。客観的で

条4号)、⑤育児・介護休業法による解雇(同10、16等)、⑥パートタイム労働法による解雇(同法8条1項、21条2項等)、⑦公益通報をしたことを理由とする解雇(公益通報者保護法3条)等をあげることができる。

Q4-5 整理解雇

整理解雇はどのような場合に許されますか。

A4-5

4つの要件を充たすことが必要です。第1、人員削減の必要性、第2、整理解雇を選択することの必要性、第3、解雇対象者の選別基準の妥当性、第4、手続きの妥当性です。

解説

第1の要件については、人員整理を行わなければ企業の存続が危機に瀕する程度までの必要性は求められない。例えば、営業収支が低落傾向にあったとしても、3期連続営業損益が黒字で、金利負担する余力があり、些程切迫していない事案で、業界の変化の影響から赤字の不採算部門を閉鎖したとしても、直ちに人員削減の必要性がないとはいえないとしたものがある(東京地裁平成14年9月30日労働判例1819号25頁)。ただ、この事件では、他部門への配転等の解雇回避努力が不十分であるとして、解雇は無効とされている。また、現に倒産の危機はないが、存続が危ぶまれることが監査報告書で指摘されていた事案で、経営再建のための経費削減が必要であるとして、人員削減の必要性を認めたものもある(東京地裁平成14年12月17日労働判例846号49頁)。

第2の要件については、人員削減の方法として、整理解雇を選択する必要性である。人員削減の方法としては、配置転換、出向、希望退職などの手段が考えられる。整理解雇は、労働者の就労の機会を奪うものであるので、解雇回避努力義務が尽くされ、最後の手段として選択される必要がある。予め希望退職募集をしておくことが必要かという点であるが、自然減の場合に比して費用負担が増大することから、必ずしも同募集をしなかったことが不当になるわけではない(大阪地裁平成12年6月23日判決 労働判例786号16頁)。人員削減の必要性と総合的に評価される問題である。再就職支援を実施することが必要な場合があるだろう。

第3の要件との関係では、使用者の恣意的な判断で解雇される労働者が選定されてはならない。客観的で公平な基準が求められる。勤務地、能力、勤務状況の総合評価などの要素が考慮されている(東京弁護士会

労働法制特別委員会編著『新労働事件実務マニュアル第2版』267頁(ぎょうせい))。また、正規労働者よりも非正規労働者を優先して選定することは、問題があるが、一般的には許容される傾向にある。

第4の要件については、使用者は、労働者や労働組合と時間をかけて協議し、また報告しながら計画を進めなければならない。個々の労働者の扶養者を含む生活状況や希望などを聴き取りながら実施していく必要も出てくるだろう。生活状況次第では、代替的措置として、一定の給付金を支給することも要検討である。

以上