



Vol.72

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★裁判所の常識(4)

少し長いのですが、能力不足解雇について裁判所の本音が出た決定文（東京地裁平成13年8月10日）をご紹介します。

「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、解雇に処すること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。」

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は、労働者に不利益が大きいこと、それまで長期間勤務を継続してきたという実績に照らして、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ない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すべき事情がないこと、配転や降格ができない企業事情があることなども考慮して濫用の有無を判断すべきである。」

解雇の基準について具体的に書いた珍しい決定文です。

一般論としてであれば、「そのようなものか」と皆様も思うかもしれません。

しかし、現実はとても厳しいです。この決定文以上の厳しさで運用していると思います。

一例を挙げます（複数の案件をもとに事案は変更しています）。

あるサービス業を業務内容とする企業（C社）の事案です（従業員数十名）。

特定の従業員（Aさん）の怠慢な業務態度が理由で、C社は大口の顧客（B社）からクレームを受けました。Aさんは同じようなクレームを何度も招いています。

Labor-management.net News Vol.72

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

B社からはAさんを自社の仕事から外さなければ、契約の打ち切りをせざるをえない旨ほのめかされました。

C社の売上はほぼB社による売上です。万が一同じようなクレーム事故が起きれば、B社からは契約を切られ、会社は倒産します。

Aさんの給料は会社従業員の中では一番高いものでした。配置転換しても給料に見合う仕事がありません。また、Aさんは開き直り始末書を記載することを拒否しました。

C社は、このままではAさんは同じようなクレーム事故を起こす可能性が高いと判断しました。会社は、Aさんに他に担当してもらおう仕事も無いので自発的に退職してもらおうと思い、退職勧奨をしましたが、Aさんは自ら退職することを拒否しました。C社はやむなく解雇することになりました。

Aさんは労働審判を申し立てました。C社はやむをえず解雇をしたことを主張しましたが、裁判所は冷たく「指導・教育が足りない。文書での指導や懲戒処分をしていない。段階を踏んでいないと解雇は有効にできない」と述べ、解雇

が無効であることを前提に退職和解することを強く勧められました。

私は、指導教育をしている間にまた事故が起き会社は倒産してしまうと反論しましたが、裁判所は聞く耳を持ちませんでした。会社は泣く泣く多額の金銭を支払い退職和解に応じました。

今までこのような案件を何度も担当して参りました。とてもやりきれない気持ちになります。このような従業員を雇用しないのが一番だとは思いますが、万が一のトラブルに備え、クレームが起きるたびに書面で注意したり、具体的な再発防止策を立て、次は解雇もあり得る旨警告していれば結論は変わったかもしれません。都市部においては、解雇をして予告手当だけ支払えば何も問題は起きないという時代は終わりつつあります。

万が一の紛争に備え、常日頃からの指導教育に力を入れていただければと思います。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-Mail : mukai@kanou-law.com