



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 F A X：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

従業員の最新解雇裁判をみる～中途採用者の能力不足の場合

前号では、職場の問題に対する債務本旨アルゴリズムをご紹介しました。この点、債務の本旨（労働契約上の本来業務）の履行ができない原因が従業員側にあったとしても、解雇権濫用法理（労働契約法16条）により、すぐに解雇することはできません。

今回は、中途採用者の解雇裁判である東京地裁令和3年7月8日判決（労働判例ジャーナル2021.11 No.116）を素材に、使用者に求められる手続とリーガルマインドを検討します。

事案の概要～中小企業の中途採用事案

本件は、ソフトウェアの販売と顧客に対する技術的サポート等を業務とするY社が、中途採用社員Xを能力不足を理由に解雇したことに対し、Xが解雇を無効として提訴した事案です。なお、Y社の従業員数は7名でした。

裁判所は、Xが中途採用の即戦力として労働契約締結時において期待されていた能力を下回る状況にあり、会社の指導改善にも応じなかったとして、Y社の解雇は有効と判示しました。

判決のポイント～3つのファクターが重要

本件での判決のポイントは、①「労働契約上の本来業務は何か?」、②「従業員側の成績評価や態度はどうか?」、③「使用者側の解雇回避努力はどうか?」という3点に整理できます。

裁判所は、①については、中途採用の経緯から、「本件労働契約上、Xには、顧客からの相当数の質問について、少なくとも顧客から不満が出ない程度の内容の回答をする能力を有することが求められていた」と認定しました。

②の従業員側の事情については、顧客からの不満が出ていたことや成果物の少なさ等から、「Xのテクニカルサポート業務の能力は、一定程度、期待されていた能力を下回る状況であった」と認定しました。

③の使用者側の事情については、Y社が「Xのための業務改善プランを準備」し、「Xの業務環境等改善のために業務遂行状況を確認するための協力を求め」たこと等を認定しました。

にもかかわらず、Xは、Y社の教育指導に真摯に対応しなかったことから、②の従業員側の事情に、「Y社代表者に対しその指示に従わない姿勢を示し、……XとY社の間においておよそ適切なコミュニケーションを図ることが困難な状況で……改善可能性がなかった」という認定も加わりました。

以上の3要素の認定に基づき、裁判所は、Xが即戦力として求められた能力を有さず、かつ、Y社が解雇回避のプロセスを果たしていたことを認め、本件解雇を有効と判断しました。

解雇権濫用法理のリーガルマインドとは?

わが国では、新卒の正社員の場合には、潜在的能力に期待して採用し、特定の職務能力を要求されていないことから、能力不足を理由とす

る解雇は極めて限定されています。

一方で、即戦力の中途採用者の場合は、期待された能力を発揮できないときには、比較的容易に解雇が有効とされる傾向にあります。ただし、ハードルはやや下がるとはいえ、やはり解雇権濫用法理は適用されます。

上記裁判のとおり、能力不足を理由とする解雇の場合、まず、①「労働契約上の本来業務」として、中途採用の経緯、労働契約書、就業規則等から、当該従業員に求められている業務能力レベルの内容が検討されます。

それを前提に、②「従業員側の事情（成績評価）」として、能力不足の有無やその重大性が、顧客クレームや成果物等の比較から客観的に判定されます。

さらに、①と②が認められる場合でも、③「使用者側の事情（解雇回避努力等）」が満たされる必要があります。すなわち、当該従業員に改善を促し、努力や反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か等の事情が考慮されます。

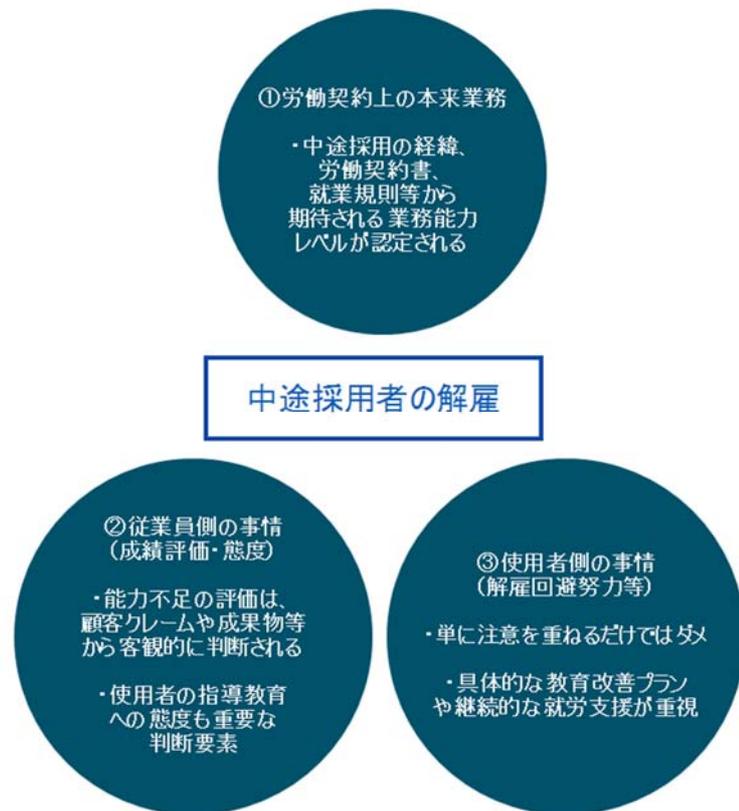
従業員7名のY社でも、上記程度の解雇回避努力が求められるのであり、その努力レベルは、会社規模が大きければ大きい程高くなります。

なお、解雇回避努力を誠実に尽くすことは、近年ますます重視されています。始末書を何回取っても、はじめから解雇目的のアリバイ作りのような注意では、裁判所は解雇を有効とはしません。

たとえ本音では解雇したい気持ちがあっても、理性的に抑制し、あくまで従業員の支援、教育のための具体的な改善プランを尽くすプロセスが求められます。

「真面目に指導教育を受けてくれれば苦労しない」と思われるかもしれませんが、従業員が指導教育に対し不誠実な態度を示すようであれば、それを記録に残しておけば足りません（②従業員側の事情（態度）がマイナス認定となる。）。上記裁判でも明らかなおとおり、使用者

側が合理的な支援をしているにもかかわらず、従業員に不誠実な態度が見られると、裁判所は、その従業員を冷たく裁きます。「リーガルマインドとは誠実さである」といえる所以です。



～当事務所よりひと言～

中途採用であっても、能力不足の解雇は一筋縄ではいきません。今回の3つのファクターを軸に、日頃から、契約内容、従業員の成績・態度、使用者の指導教育等について、留意と記録化を頂ければと思います。

また、「クビにしたい」「辞めさせたい」という考えが透けて見えると、従業員も余計に意固地になり、裁判リスクも上がります。

裁判は起こされるだけでも企業の体力と精神力を奪いますので、解雇だけをゴールにするのではなく、退職勧奨や契約変更等のオプションの検討も必須です。

退職勧奨の進め方やパワハラにならない注意指導・教育の方法等も大切ですので、またの機会にまとめたいと思います。