

解雇に関するコメント

解雇権は使用者が自由に行使できるものではなく、まず前提条件として、就業規則の絶対的明示事項となりますので、就業規則に解雇事由が規定されていることが必須となります。

妥当性の基準

就業規則に規定がなされていても、裁判所等により厳格な判断がなされ、時には解雇権の濫用として、解雇が無効となるケースが多々ございます（労働契約法第16条）。

【客観的合理性】

普通解雇の妥当性を判断する基準としてまず解雇事由が客観的に見て合理性があるか、を確認します。具体的には解雇に際して 解雇事由が存在するか、 その解雇事由が解雇に値するほどのものか、という点が審査されます（＝合理的限定解釈）。

【社会的相当性】

解雇事由に客観的合理性が認められる場合、さらに社会的相当性があるか、を確認します。具体的には 被解雇者の行為が本当に解雇に値するものか、 同一社内における同様のケースの処分状況と比較して均衡が取れているか、 労働者の勤続年数や生活状況、転職の可能性の有無、という点が審査されます。

いくつか具体的な解雇事由ごとに、客観的合理性の判断基準を例示いたします。

例：勤務成績不良等**勤務成績不良、職務能力欠如、勤務態度不良の事実**

勤務成績不良や、職務能力欠如、勤務態度不良の事実があるというだけでは、解雇理由とはなりません。会社の該当労働者への注意や指導・教育等の頻度やその内容等を検討して、会社のその労働者への指導や教育等が十分行われたにも拘らず、なお労働者の固有の性格や能力レベルにより改善の見込みがないと判断されるに至って初めて、これらを理由とする解雇が有効と認められることとなります。

勤務成績不良の程度・職務能力欠如の程度

業務への影響がさほどでもないときは客観的合理性があるとはいえません。

勤務成績不良・職務能力欠如の評価基準の正当性

人事考課が絶対評価ではなく相対評価の場合における下位順位に位置する者の解雇は客観的合理性を否定される可能性があります。

勤務成績不良者・勤務能力欠如者に対する注意、指導、教育等

その者の成績なり能力なりが向上するような教育等の配慮が十分になされていたかどうか。

成績、能力向上の機会を付与しその付与した事実を客観的証拠として残しておく必要があります。

配置転換

当該職務が不適格でも、企業内の他の職務への配置転換が可能な場合は、これを検討する必要があります。

被解雇者の職務上の地位

能力や経験を買われて相応の地位に就いた者や職務に就いた者に対する能力評価は一般より厳しい場合でも認められる傾向にあり、会社が期待したほどの能力を発揮できなかった者に対して十分な教育の機会を付与せず解雇した場合でも、そのような解雇は認められる傾向にあります。

例：職務命令違反を理由とする解雇

職務命令が違法・不当な場合

職務命令が違法・不当な場合、その命令に違反したとしてもその命令違反を理由とする解雇はできません。例えば労働契約にはない業務命令に対する違反を理由とする解雇は無効となります。

業務命令違反に合理的理由がある場合

業務命令違反に合理的理由がある場合、会社が当該労働者に業務命令の内容を十分に説明していない場合、会社の業務に著しい支障が出るような事実がない場合、解雇の効力が否定される場合があります。

業務命令違反による解雇が人員整理の一環としてなされる場合

整理解雇の判断基準により当該解雇が検討されることとなります。

整理解雇

経営上の必要性、解雇回避の努力、解雇基準の合理性、労使間の協議といった要件が必要とされます。

以上