

ケースで学ぶ職場のトラブル防止法(第3回)

普通解雇をめぐるトラブル事例

2018.08.20

「解雇」とは、相手が期間の定めのない労働契約を結んでいる労働者である場合は、会社の都合で会社を辞めてもらうことであり、相手が期間の定めのある労働契約を結んでいる労働者である場合は、契約期間の途中で労働契約を解除することに当たります。

毎年厚生労働省が発表する「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2012年度に「いじめ・嫌がらせ」に関する相談がトップになる前は、「解雇」に関する相談が最上位でした。

労働者を「解雇」ということは、労働者の生活基盤を取り上げることに他なりません。よって、労働者との間でトラブルが起こることは必然ともいえます。もちろん使用者は、客観的な合理性と、社会通念上の相当性がない限りは労働者を解雇することはできません(図表1、図表2参照)。

◆図表1 労働契約法第16条

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

◆図表2 労働契約法第17条第1項

使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

解雇には、大別すると「普通解雇」と「整理解雇」と「懲戒解雇」があり、それぞれの意味は図表3のとおりです。

◆図表3 解雇の種類

解雇の種類	意味
普通解雇	能力不足や成績不良などの理由によるが、制裁を目的として行われるのではない解雇。退職金は満額支払われる。
整理解雇	会社の経営状態の悪化による人員削減を目的に行われる解雇。
懲戒解雇	職務怠慢や非違行為等を理由として、就業規則に規定された制裁を目的に行われる解雇。退職金の減額や不支給が行われることが多い。

事例1 能力不足を理由にした普通解雇

A社の社員Bは、他の営業社員に比べて営業成績が3割ほど悪く、1年ほどBの様子を見てきましたが、改善の見込みはないようです。A社としては、成績の悪い社員を残しておく余裕はないと考え、Bに普通解雇をする旨を伝えました。

この場合、2点の問題があります。まず、「Bの営業成績が他の社員と比べて3割ほど低い」とありますが、これはあくまでも相

対的な成績であって、絶対的な成績ではありません。

判例によると、成績不良を根拠に解雇をするためには、絶対的な能力不足を証明する必要があります。相対的な、つまり「他の者と比較して」成績が悪いことや能力が不足していることの証明は容易ですが、絶対的に成績が悪いことや能力がないことを証明することは至難の業です。

また、他の社員に比べて3割ほど低いとありますが、これが解雇に値するほどの成績不良かどうかを考察しなければなりません。

2つめは、会社には社員を教育・指導する義務があります。説明で「1年ほど様子を見てきました」とありますが、「様子を見ていた」だけでは、会社がBを「指導・教育」したことにはなりません。

能力がない、成績が悪い社員に対しては、会社はしっかりと教育・指導をしていかなければならず、指導や教育を何もすることなく、使えないからという理由で社員を解雇してしまうことは難しいということを知っておくべきです。

以上2点を踏まえると、よほどの事情がない限り、能力がない、成績が悪いことを理由とした解雇は難しいということになるでしょう。

事例2 勤怠・非違行為に対する普通解雇

C社の社員Dは、ある日、突然会社に出勤してなくなりました。会社としては、何の連絡もなく困っていたのですが、1週間ほど過ぎた頃に「Dの給与をよこせ」と消費者金融から電話が入りました。事情を確認したところ、Dは消費者金融に多額の負債を抱えたまま夜逃げをしてしまったらしいのです。正直、会社としては迷惑この上ない話で、C社はDを、即時、普通解雇することにしました。

いくら無断欠勤が続いているからといって、1週間程度では解雇できません。民法第627条第1項は「雇用期間の定めがない場合は、各当事者はいつでも解約の申し込みをすることができ、この場合においては、雇用は解約の申し込み後2週間の経過によって終了する」と規定しています。

つまり、期間の定めのない労働契約については、労働者が「辞めます」と労働契約の解約の意思を表示した場合は、それから2週間が経過したときには、当該契約が終了します。… 続きを読む