

## 【テーマ】能力不足を理由とする解雇の有効性

＜事件の概要＞ 会社に正社員として雇用されていたAは、能力不足を理由に所属部署から「与える仕事はない。」と通告され、さらに、他の部署への異動も実現しなかったため、退職勧告を受けた。Aが退職を拒否したところ、会社は、就業規則に規定する解雇事由である「労働能力が劣り、向上の見込みがない」に当たるとしてAを解雇した。このため、Aは、解雇は無効であるとして、地位保全等の仮処分を申し立てた。なお、Aの人事考課の順位はY会社の従業員中下位 10 パーセント未満で、Aと同じ考課結果の者は約 3,500 人の従業員中 200 人名いた。

＜裁判所の判断＞ 就業規則に規定する「労働能力が劣り、向上の見込みがない」との解雇事由は、限定的な場合に限られるべきで、これに該当するといえるためには、業務遂行能力が平均的な水準に達していないだけでなく、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならない。この解雇事由が、常に相対的に考課順位の低い者の解雇を許容していると解することはできない。会社としては、Aに対し、さらに体系的な教育、指導を実施することによって、その労働能力の向上を図る余地もあるから、この解雇事由に該当するとはいえない（セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平 11.10.15）。

### 【解説】

- 解雇は、使用者からの申入れによる一方的な雇用の解約であり、労働者に大きな経済的・精神的不利益をもたらすものです。そのため、労働契約法第 16 条には、「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。」と規定されています。
- 一般的に裁判所は、解雇は最後の手段であるべきとの原則を前提に、解雇を容易に認めない傾向にあります。
- 本件では、就業規則に定められている「労働能力が劣り、向上の見込みがない」との解雇事由について、限定的な場合に限られるべきであるとして、労働者の業務遂行能力が低位であることは認めつつも、全体の中で相対的に低位であるというだけでは解雇事由に該当するとはいえず、会社は教育・指導の実施により労働能力の向上を図り、雇用関係を維持するための努力をしたとはいえないから、解雇は無効であるとされました。
- これによると、勤務成績が著しく不良などその理由が客観的かつ具体的に重大で、また、使用者が、解雇を回避するために教育・指導や配転等を行い、それらの措置によっても勤務成績の不良が改善されず、将来的にも改善が期待できないような場合に、解雇が認められるものと解されます。
- なお、管理職や専門職としての能力を有することを前提に中途採用された者の能力不足の場合は、労働契約で職務の地位や職種が特定されていることから、使用者は下位の職位又は他の職種に配置換えをするまでもなく、就業規則に規定されているその地位又は職種に要求される業務の履行又は能率がどうかという基準で検討すれば足りるとされています（フォード自動車事件・東京高判昭 59.3.30）。

### 【ポイント】

- 能力不足を理由とする解雇の場合、勤務成績の不良の程度が客観的かつ具体的に重大であるか、使用者が教育・指導、配転等の解雇回避努力をしたか、勤務成績の不良が将来的にも改善が期待できないかなどにより、解雇の有効性が判断される。
- 管理職や専門職として中途採用された者については、その地位や職種に要求される能力により判断され、使用者は下位の職位や他の職種への配転までの義務はないとされている。