

## 【テーマ】 ノルマ未達成を条件とする解雇予告の有効性

＜事件の概要＞ Aは会社に採用され、電話による商品の勧誘及び販売業務を担当することになった。会社は、入社後3か月を経過した販売員に対し、毎月120万円の売上げをノルマとして課していたが、Aは、入社3か月後以降の3か月間、一度もノルマを達成することができなかった。このため、会社はAに対し、「頑張ってもらわないと、このままでは30日後に解雇する」旨を告げ、30日後もノルマを達成できなかったAを解雇した。Aは、本件解雇は即時解雇に当たるとして、平均賃金30日分の解雇予告手当の支払いを求めて提訴した。

＜裁判所の判断＞ 「頑張ってもらわないと、このままでは30日後に解雇する」旨の通告は、その内容自体が曖昧であるほか、Aが業績を上げなければ1か月後に解雇することがあるかもしれないという解雇の可能性を示すものにすぎず、確定的な解雇の意思を予告したものと到底認めることができない。（全国資格研修センター事件・大阪地判平7.1.27）

### 【解説】

- 使用者が労働者を解雇する場合、天災事変その他のやむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合や労働者の重大な責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合を除いては、少なくとも30日前にはその予告をしなければならず、30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第20条1項）
- また、解雇の予告は、使用者が労働者に対して確定的に解雇の意思を明示することが必要であり、「30日以上たったら」というような不確定な期限を付したり、条件を付した場合は無効になると解されています。上記判決では、「ノルマが達成できない場合、30日後に解雇する」というような条件を付した通告は、確定的な解雇予告の意思表示とは認められないとされました。（全国資格研修センター事件・大阪地判平7.1.27）
- なお、解雇予告手当を支払えば、会社が労働者を自由に解雇できるというのではなく、解雇に客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが必要であり、これに反する解雇は無効とされます。（労働契約法第16条）
- 裁判例では、化粧品や医薬品の製造販売等を営む会社が、売上ノルマ未達成などの売上不振等を理由に営業社員を解雇した事例について、使用者による売上目標の設定に十分な具体性がないこと等を理由に、当該社員の売上高が他の従業員や同じ営業担当エリアの過去の売上実績に比べて著しく成績不良であったとはいえないとして、当該解雇は無効と判示したものがありません。（日本オリーブ（解雇仮処分）事件・名古屋地決平15.2.5）

### 【ポイント】

- 解雇予告は、使用者が労働者に対して確定的に解雇の意思を明示することが必要であり、不確定な期限を付したり、「ノルマが達成できない場合」などの条件を付した場合は無効となる。
- 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権利を濫用したものであるとして無効となる。ノルマ未達成を理由とする解雇は、使用者による売上目標の設定に具体性がない場合などは、無効となる場合がある。