

人事労務Q & A -no 4

Q. 従業員数が30人程度の商社です。入社5年目の営業担当者の成績が悪く処遇に困っています。売上高が同僚の平均額の3割程度にとどまっているばかりではなく、上司にも反抗的です。

このままでは、会社の業績が落ちるだけでなく、職場の雰囲気も悪くなりますので、解雇したいと考えています。どのような点に気を付けるべきでしょうか。

A. 今すぐに解雇は難しいと思われます。まずは、教育や配置転換等を重ねて、その記録を取っておくことが必要です。

【労働契約法の規定】

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」と書かれています。過去の判例によれば、「客観的に合理的な理由」というためには労働契約を終了させなければならないほど能力不足の程度が甚だしく、業務の遂行に重大な支障が生じていることが必要です。また、解雇が「社会通念上相当」であるというためには、会社の姿勢、労働者の態度、会社がこれまで他の労働者に対して取ってきた対応との均衡などに照らして解雇がやむを得ないと評価できることが必要です。いずれの要件も、他の社員よりも成績が悪いとか、何度か上司が注意したが直らないといった程度では満たされません。

まずは、能力を高めるために教育を施したり、研修を受けさせたりすることが必要です。それによって成績が上がったのであれば、そもそも解雇する理由はなくなるわけです。また、配置転換を試みることも重要です。わが国の労働者の大半、特に新卒採用者は職種限定ではありません。したがって、営業ではなく人事や経理などの間接部門に異動させるとか、同じ営業であっても取扱商品や担当地域を変えるといったことが可能です。またそれは、将来解雇することとなったときに「会社としてはいろいろと手を尽くしたが能力の向上はみられず、解雇が社会通念上相当であった」と言える根拠にもなります。

【退職勧奨】

教育や配置転換を行っても能力の向上が見られず、この先も改善が見込めない場合には、解雇ではなく退職勧奨を行うこととなります。これは合意退職つまり使用者と労働者の合意による労働契約の解除を目指して、使用者から労働者に働きかけを行うことです。先に述べたように、解雇であれば合理的な理由や社会通念上相当といった要件を満たさなければなりません。合意退職であれば理由は必要ありません。しかし、労働者の自由な意思に基づいて合意することが必要ですので、脅迫や詐欺に当たるやり方で退職届を書かせたとしても、有効な合意とはなりません。また、労働者が明確に拒否しているにも関わらず、執拗に退職勧奨を行うことも許されません。

【解雇手続き】

手を尽くしたうえで最終の手段として解雇を選択するのであれば、労働契約法第16条の要件だけでなく、さらにいくつかの要件を満たしておく必要があります。まず、就業規則に「能力が不足している者は解雇する」旨の記載があることが必要です。労働基準法第89条により、解雇の理由は絶対的・必要記載事項とされていますので、就業規則に記載がなければ解雇することはできません。こうした規定がない場合、解雇する直前になって就業規則を変更しようとする、変更後の就業規則が無効になる場合がありますので注意が必要です。また、常時10人未満の労働者を使用する事業場では就業規則の作成義務はありませんが、就業規則がない中で解雇することは非常に困難です。

労働法の中には様々な形で解雇制限が設けられています。例えば、育児介護休業法の中には育児休業や介護休業等を取得したことを理由とする解雇を禁止する条文があり、労働組合法の中にも労働組合員であることを理由とする解雇を不当労働行為に当たるものとして禁止しています。ご質問のような能力不足を理由とする解雇はこれらに該当しませんが、それが疑われることのないよう留意が必要です。また、労働基準法第19条によると、業務上の負傷・疾病の休業期間や産前産後休業期間においては一切の解雇ができません。解雇のタイミングについても注意が必要です。

さらに、労働基準法第20条に定めがある解雇予告もしくは解雇予告手当の支払いが必要になります。能力不足による解雇は通常、労働者の責めに帰すべき事由による解雇とは言い難いので、労働基準監督署長の解雇予告除外認定が受けられることはまずありません。なお、裁判や労働審判には多くの解雇事案が持ち込まれています。紛争に発展する可能性を想定して、能力不足を立証できる事実、指導や教育を行った記録などを保存しておくことも重要です。

人事労務倶楽部 代表（社会保険労務士）

宮内 雅也

〒666-0151 川西市美山台1-3-122

TEL&FAX 072-795-0969

E-mail jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp