

2013年(平成25年)2月12日 火曜日(第3種郵便物認可)

Q 従業員が能力不足であると思われる場合に解雇はできるのでしょうか。

あれこれ
法律

A 解雇が有効となるためには、就業規則の解雇事由に該当していることと、解雇の合理性が必要です（労働契約法16条）。

解雇に対する裁判例の態度は厳格であり、

解雇は容易には認められません。能力不足を理由とした解雇が有効であるためには、裁判例を集約すると(1)著しく成績が不良である(2)評価が公正である(3)改善の見込みが乏しい(4)業務に支障が生じていることなどが必要です。

(1)は就労させることがふさわしくないほど

の成績不良でなければ

比べて成績が悪い、と
いう程度では認められ
ない可能性が高いです。
ただ当該従業員の
能力が労働契約の内容
になつてゐる場合、例
えば高度の専門能力（技術力、語学力、営業力、専門的知識等）
を買って、それに相応
した待遇を与えて採用
した場合には、裁判所

容易には認められない

もこの点は緩く判断する傾向にあります。
②は誰がどのような方法で評価したのかが検討されます（客観的な数字か、上司の主觀のみかなど）。③は会社による指導・研修はされたか、また他の部署への配置転換、降格などにより是正できなければ、始末書を提出してもらうなどをして証拠化しておくべきです。④は当該能力不足により会社の業務にどの程度の支障が生じる等の理由とした解雇ですが認められるかどうかがケース・バイ・ケースですが、解雇が有効となるための要件はどうしても厳しいものになってしまいます。従業員が指導に従わない場合にはすぐに解雇するのではなく、配置転換や他の懲戒処分（戒告、減給、出勤停止、降格等）、退職勧奨などを検討するのもよいと考えます。