

—— 特集 ——

労働事件における判断の分水嶺

解雇無効の認定ライン

弁護士
佐野俊介 Shunsuke Sano弁護士
渡辺祥聡 Yoshiaki Watanabe

I はじめに

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。」とされているが（労働契約法16条）、その要件は規範的・抽象的なものである。そのため、解雇の有効性は、当該事案に現れた個別具体的な事実とその評価次第であって、事案ごとに慎重に解雇の可否を検討しているのが一般的な実務と思われる。

本稿では、かかる実務の状況や紙幅の制約も踏まえ、使用者側で対応に苦慮することの多い能力不足を理由とする普通解雇及び試用期間での留保解約権の行使としての解雇を検討対象として、筆者が本稿の執筆に当たり調査したおおむね直近10年程度の裁判例を概観することで、「解雇無効の認定ライン」を探ることとしたい。

II 能力不足を理由とする普通解雇

1 解雇の有効性の基本的な判断枠組み

能力不足を理由とする解雇の有効性の判断に当たっては、(i)使用者と労働者の労働契約上、当該労働者に要求される職務の能力・勤務態度がどの程度のものか、(ii)勤務成績、勤務態度の不良はどの程度のものか、(iii)指導による改善の余地があるか、(iv)他の労働者との取扱いに不均衡はないか等について、総合的な検討を行うことになる¹。

具体的には、長期雇用システム下の正規従業員（特に若手や中堅社員）については、一般的に、職務経験や知識の乏しい労働者を若年のうちに雇用し、多様な部署で教育しながら職務を果たせるというキャリアパスの下、使用者に広範な人事裁量権が認められることを前提として、教育・指導による改善・向上が期待できる限りは解雇を回避すべきという帰結となり、その結果として紛争時においても勤務成績・態度の不良の該当性や解雇の相当性は比較的厳格に判断されることが多い²。エース損害保険事件

1 佐々木宗啓ほか編著『類型別 労働関係訴訟の実務〔改訂版〕Ⅱ』（青林書院、2021年）395頁。

2 佐々木ほか編著・前掲注（1）395頁以下参照