

社員からの 法律トラブル 相談室

第11回

労働契約の終了を巡る問題③～解雇(各論)

弁護士 小川英郎

前回は、労働契約の終了を巡る問題として、解雇(総論)を取り上げました。今回は、解雇(各論)を取り上げます。

1 解雇事件の種類

解雇といっても、その理由や事情はさまざまです。解雇の正当事由を具体的にはどう考えていくのかが、重要となってきます。そこで、これまで多数の裁判例の蓄積のなかから、一定の解雇類型ごとのルールができてきました。

特殊な解雇の種類として、「整理解雇」「懲戒解雇」があり、それぞれに対応した解雇法理が判例上ある程度確立しています。このうち、懲戒解雇については労働契約法15条で「懲戒」の規定が設けられました。整理解雇と懲戒解雇以外の解雇が「普通解雇」と呼ばれており、事案ごとに解雇の正当事由が検討されています。

2 能力や適性がないことを理由とする解雇

「労働能力が劣る」「勤務成績不良」「適性がない」といった理由での解雇が、普通解雇の典型例です。また、労働者が問題ある行為をした場合に、懲戒解雇まではしないが普通解雇にするという場合も、普通解雇に含めて考えています。

この場合も労働契約法16条の「客観的合理的理由」と「社会通念上の相当性」が必要で、解雇をしなければならないだけの正当事由が使用者には要求されます。

就業規則に「能力が著しく劣り、向上の見込みがないとき」などの条項が入っている場合は、就業規則に該当するほどの能力不足があるのかが問題となります。基本



的にはケースバイケースの判断ですが、特に長期雇用システムの下で採用された場合は、勤務成績不良の程度が著しい場合に限定されるとした裁判例があります。エース損害保険事件(東京地裁平13.8.10決定、労働判例820号74頁)は、長期雇用システム下で「正規従業員を勤務成績・勤務態度の不良を理由として解雇する場合は」「それが単なる成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ又は重大な損害を生じる恐れがあり、企業から排除しなければならない程度に至っていることを要」と述べています。

また、使用者は、原則として労働者の能力の改善のため、教育指導をして、労働者に改善の機会を与えなければなりません。それでもなお見込みがない場合に、初めて解雇が許されることとなります。この点、本件は飲酒癖のある幹部従業員が相当長期間酒に酔った状態で出勤したり、欠勤したり、取引先からも苦情が寄せられていた事案で、一、二審と最高裁で判断が分かれた例が目されます。一、二審は飲酒癖を改めさせるための注意、指導が不足しており、まずは懲戒処分などで本人の自覚を促すべきだったとして、解雇を無効としましたが、最高裁は、幹部従業員の勤務態度は、会社の「正常な職場機能、秩序を乱すものであり」「自ら勤務態度を改める見込みも乏しかった」として、解雇はやむを得なかったと判断しています(小野リース事件・最高裁第三小法廷平22.5.25判決、労働判例1018号5頁)。

労働者の地位が高かったことや、飲酒しての出勤・欠勤といった勤務態度不良の程度を重くみた判断だといえましょう。

3 整理解雇

整理解雇とは、企業の業績が悪くなるなどして人員削減の必要性があり、そのために一定の従業員を削減するといった場合の解雇をいいます。判例上、一定の要件(要素)が要求されています。①人員削減の必要性があったのか、②解雇回避努力義務を尽くしたか、③人選の基準は合理的であったか、④労働者・労働組合との誠実な説明・協議をしたかという4つの要件(要素)が原則として必要とされます(東洋酸素事件・東京高裁昭54.10.29判決、労働判例330号71頁)。

前記①について、どの程度の必要性が要求されるかについて裁判例は分かれており、近い将来倒産が予想される程度とするものもあれば、企業の合理的運営上の必要性があれば足りるとするものもあります。前記②については、経費削減、役員報酬のカット、新規採用の停止、希望退職の募集などの手段をまず尽くすべきだとされています。前記③については、勤務成績・評価、労働者の再就職の可能性などを基準とする場合がありますが、評価の基準はあらかじめ設定されていなければならないでしょう。また、航空会社の人員整理において、幹部職員で53歳以上とされる人選基準につき、高齢となるにつれて業績が低下するとはいえないとして、合理性が否定された例もあります(ヴァリグ日本支社事件・東京地裁平13.12.19判決、労働判例817号5頁)。前記④では労働組合との協議を誠実に行ったのか、労働者に対する説明や協議を尽くしたかといった点が重視されています。

リーマンショック後の不況に伴い製造業現場で多数の派遣社員が職を失いましたが、常用的な派遣労働に従事していた派遣社員が整理解雇無効を争い、解雇無効となった事例が増えています(シーテック事件・横浜地裁平24.3.29判決、労働判例1056号81頁、テクノプロ・エンジニアリング〈派遣労働者・解雇〉事件・横浜地裁平23.1.25判決、労働判例〈要旨〉1028号91頁)。

4 懲戒解雇

懲戒解雇は、労働者が回復困難なほどに企業秩序を乱

した場合に、ペナルティーとして科す解雇です。懲戒解雇されてしまうと、再就職に非常に大きな困難をもたらします。面接では前の会社を辞めた理由が聞かれることでしょう。その際、正直に「前の会社を懲戒解雇されました」といって、採用してくれる会社があるでしょうか。懲戒解雇が「極刑」といわれる所以です。

労働契約法は15条に懲戒の規定をおいていますが、懲戒解雇の要件は、具体的には、刑事手続きに準じて、①懲戒事由および懲戒の種類が就業規則等に規定されていること、②規定に該当する行為の存在が必要ですが、さらに、③処分の重さが相当であること、④他の従業員との平等な取扱い、⑤言い分を聞くといった適正手続きがとられていることなども要求されます。懲戒解雇については、多数の裁判例があります。

有効例としては、コンピュータープログラマーがJAVA言語ができないにもかかわらず、経歴書にできると書いた経歴詐称事案(グラバス事件・東京地裁平16.12.17判決、労働判例889号52頁)、在庫商品・顧客データの持出しや会社顧客データを消去して一斉退職した事案(日音〈退職金〉事件・東京地裁平18.1.25判決、労働判例912号63頁)などがあります。

一方、深夜他人の家に乱入し、住居侵入罪で罰金刑に処せられた工具については、私生活上のことであり、報道されたわけでもなく、職務上の地位も低いとして解雇無効とされた例が参考になります(横浜ゴム事件・最高裁第三小法廷昭45.7.28判決、判例時報603号95頁)。

【毎月15日号掲載】



●小川英郎(おがわひでお)

1962年生まれ。京都大学法学部卒業。共同通信社勤務を経て、1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属(常任幹事)。日弁連貧困問題対策本部事務局次長。解雇、賃金請求(割増賃金請求)、過労死・過労自殺の行政取消訴訟など、労働事件を主に手がける。著書に、『問題解決労働法(2)賃金』(旬報社、2008年)、『法律がわかる事典』(共著、日本実業出版社、2002年)、『労働基準法がわかる事典』(日本実業出版社、2004年)、『働く人のための労働時間マニュアルVer.1』(共著、日本労働弁護団、2005年)、『働くって?働くことに関する45のQ&A』(労働開発研究会、2007年)など。