

労働者の適格性の欠如を理由とする解雇の法的効力

— 社会福祉法人Y会事件・東京地判
平成16年4月19日判タ1164号138頁 —

日 野 勝 吾^{*}

1. はじめに ～問題の所在と問題領域の設定～

企業への求職者（労働者）の採用過程においては、その者の職務適格性、例えば、労働者側に能力不足や職務の適格性を欠いていることについて、企業（使用者）側が事前に見極めることは、一般的に試用期間を設定しているとはいえ甚だ困難であるといえよう¹。労働者側の責めに帰すべき事情を理由とする解雇、とりわけ労働者の適格性の欠如を理由とする解雇²については、実務上、就業規則の規定に基づいて普通解雇として取り扱われることが一般的である。

就業規則の規程によると、例えば、「勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき」と定められている場合や「勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき」と規定されている場合がある。また、「試用期間中又は試用期間満了時までに従業員として不適格であると認められたとき」として、採用内定期間中には明らかにならなかった業務に係る適格性の諸事情が試用期間中に判明した場合においても普通解雇の対象となる³。

裁判例は、後述の通り、労働者の能力不足や適格性欠如が雇用継続を阻害している要因として、雇用継続自体、期待し難い程度に達しており、指導・研修はもちろんのこと、配置転換等の使用者による措置（配慮）によっても能力・適格性の維持・向上を図ることが困難な場合、普通解雇はやむを得ないと判示している（いわゆる「最後の手段の原則」）。その一方、使用者の上記の措置（配慮）によっても能力や適格性の維持・向上の見込みがない場合においては、原則として解雇は許容される傾向にある（いわゆる「期待可能性の原則」）。基本的には、裁判所は解雇の事由が重大な程度に達しているか、他に解雇回避が可能な手段がないかどうか、労働者側に宥恕すべき事情があるかどうかなどの視点を踏まえながら解雇の合理

^{*}コミュニティ政策学部 助教

性(正当性)判断を行っているといえる⁴。

こうした諸原則に基づいて、裁判所は各事案について判示しているが、上記の諸原則に基づきながらも、結局のところ、各事案の事実認定如何によって判断される傾向が強く、いわゆる「ケース・バイ・ケース」(事例判断)によって判断されることが多いといえよう。

そこで、本稿では、社会福祉法人Y会事件(東京地判平成16年4月19日判タ1164号138頁)を素材にしながら、他の関連する裁判例の趨勢を確認し、上記諸原則の適用可能性の検証と労働者の適格性の欠如を理由とした解雇に係る判断基準・要素の具体化を試みる⁵。

2. 事実の概要と主な争点

本件は、社会福祉法人で特別養護老人ホーム等を経営する被告(以下、「Y」という)に雇用されていた原告(以下、「X」という)が、Yから平成13年8月31日付でされた解雇が無効であるとし、XがYに対して、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認ならびに解雇後の賃金、期末手当及びこれらに対する遅延損害金の支払を求めた事案である。

Xは平成6年1月から、Yに雇用され、当初は、施設の事務長として、平成8年3月以降は、施設の副施設長として、さらに、平成11年9月からは事務局長として、主に従業員等の管理業務に従事していた。

しかし、XはYから平成13年7月30日付書面により、同年8月31日をもって解雇する旨の意思表示を受けた(争点①)。その根拠規定は、Y就業規則23条4号であるが、Y就業規則23条4号は、「『勤務状態及び業務の遂行に必要な能力が、著しく不良で就業に適さないと認めるとき』は解雇する。」と記されていた(争点②)。なお、Xは本件解雇を不当として、東京地裁八王子支部にYを債務者として地位保全等仮処分を申し立て(平成13年(ヨ)第371号)、同支部は、Xの請求を一部認め、「債務者(Y-筆者)は、債権者(X-筆者)に対し、平成14年9月以降平成15年8月に至るまで、毎月25日限り金60万円を仮に支払え。債務者のその余の申立てを却下する。」との決定を下した。

そこで、XはYに対して、当該解雇の無効、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、解雇後の賃金、期末勤勉手当、これらに対する遅延損害金の支払いを請求すべく提訴した。

本件の主な争点は、①退職合意の存否、②本件事案における解雇事由(Y就業規則23条4号)の存否であるが、とりわけ本稿でとりあげられるべき論点は上記②である(なお、当事者の主張として、解雇権の濫用の成否について争点化しているが、本判決では、上記②に基づいて解雇権の濫用の存否自体を検討していることなどから、割愛することにする)。

3. 判決要旨

Xの請求認容。

争点①（退職合意の存否）

XがYに対して、退職届を提出していないこと、Xが反対趣旨の陳述、供述をしていることからすれば、証人Pの「YはXとの間で、Xが1年以内にYを退職する旨の合意をした」との証言は直ちに採用することはできず、当該事実を認めるに足りる証拠はない。

したがって、YはXとの間で、Xが1年以内にYを退職する旨の合意をしたとのYの主張は採用できない。

争点②（本件事案における解雇事由（Y就業規則23条4号）の存否）

「勤務状態及び業務の遂行に必要な能力が、著しく不良で就業に適さない」事由が存在するか否かについては、事実の認定、判断に基づいて、主に以下に示す8点の問題点を取り上げることができ、諸問題点に基づいて検討すべきである。

- ① 医師や看護主任の判断を尊重せず、入所者について救急車ではなく、施設の車により病院へ搬送するよう述べたこと、精神科医が入所者に対して処方した薬について、医師でもないのに自分で医学書や薬の本を調べ、服用を止めるよう述べたことなど、不適切な言動があったことについて
- ② 入所者の健康等を軽視するかのよう言動があったことについて
- ③ 入所者、その家族に対する配慮を欠く言動があったことについて
- ④ 職員に対する配慮を欠く言動があったことについて
- ⑤ 職場規律を紊乱する行為があったことについて
- ⑥ 不正をしているかのごとく行為があったことについて
- ⑦ 老人福祉部会の総会に出席し、受領した4,340円は理由がないことについて
- ⑧ 業務日誌を正確に記載していなかったことについて

しかしながら、①については、「解雇に至るまで、特に問題とされてきた形跡がない」。また、②、④についても、「必ずしも重大なものとはいえないものも多く、加えて、XがYに就職して以降本件解雇にいたるまでの長期間の間に行われたものである」。さらには、⑤については、「事件発生から本件解雇までの間に長期間経過しており、事件が一段落した後はYにおいて特に問題としてこなかった」。⑥については、「必ずしも重大なものとはいえない」し、「Xが不正な動機・意図に基づいて行ったとの事実は全くうかがわれない」。⑦についても、「Xが故意に行ったものではなく、過誤によるものであり、かつ、その金額も4,340

円とわずかであること」, ⑧についても, 「これまでYにおいて, 特に問題とした形跡はうかがわれず, Yの業務に支障を来す程の重大な職務の懈怠ということとはできない」。

以上から, Xにおける上記8点の問題点は, 「必ずしも重大なものであるということとはでき」ず, Xは平成6年1月から, Yに雇用され, 施設の事務長として, 平成8年3月以降は, 施設の副施設長として, さらに, 平成11年9月からは事務局長として, 「一貫してYの重要な業務を委ねられていたところ, XはYから委ねられたこのような重要な業務の遂行に尽力し, 実績を上げてきたことのほか」, 「本件施設の入所者の家族からXを評価する」陳述書等, 「Xはこれまで一度も懲戒処分を受けていないこと」, 「本件解雇に至る経緯からうかがわれる事情(Xが理事長と総施設長……がYの理事に就任することについて理事長及び総施設長が不満に思い, このことが本件解雇の契機の一つとなったと考えられること)」なども考慮すると, Xには, Y就業規則23条4号の事由があると認めることができないことは明らかである。

したがって, Xに対する「本件解雇は無効であるというべきである」。

4. 具体的考察

判旨に賛成。

わが国における普通解雇に係る法規整については, 労働基準法や労働契約法をはじめとした法令, 就業規則, 労働協約等に基づいている。民法上は, 解雇を比較的緩やかな規整により許容しているが, 労働法上は, 国籍・信条または社会的身分を理由とする解雇(労働基準法第3条), 監督機関への申告を理由とする解雇(同法第104条第2項)等, 一定の制限をかけることにより不当な理由に基づいた労働者の解雇を禁止している。また, 前述の通り, 解雇は客観的合理的理由と社会通念上の相当性を欠く場合には, 権利を濫用したものとして無効とすると規定している(労働契約法第16条⁶⁾)。さらに, 労働者側が解雇権の濫用を基礎づける事実を主張立証することを原則とするが(反対に, 使用者は権利濫用を否定する事実についての主張立証責任を負うことになる), 実務上, 使用者側に解雇の合理的理由の解雇事由に係る主張立証を行うことになる⁷。

ところで, 本件の主たる争点は, 争点②(本件事案における解雇事由(Y就業規則23条4号)の存否)である。この争点について本判決では詳細な事実認定を行っており, 以下で示す通り, 労働者の適格性の欠如を理由とする解雇を検討するにあたって示唆に富んでいる判断であるといえる。

争点②をより具体的に焦点化すれば, 就業規則に規定する勤務不良ないしは業務遂行能

力の存否が争われ、職務の適格性の欠如に基づく解雇の合理性の問題に収斂する。労働法學上、こうした問題はさほどこれまで問題視（意識）されてこなかったといつてよい。しかし、下記の通り、実務上では労働者の適格性の欠如を理由とした解雇事案は後を絶たず、職務の適格性の欠如と解雇との（相当）因果関係についての主張立証責任が大きく論点となっているといえる。裁判例の事案数も増加の傾向にあるといえ、これまでの裁判例が数多く蓄積されてきたことは後述するとおりである。

労働契約上、また、民法上においても、労働者が債務の本旨に従った履行をしない場合、あるいは不良給付の場合、使用者は労働契約上の義務違反（主債務の不履行・誠実義務違反等）を理由として、労働の受領を拒否することができる。使用者は企業秩序維持の観点や人事権（解雇権）に基づいて、企業経営の労働能率の維持・向上の妨げになる労働者を解雇する権能を有するといえる。しかしながら、前述の通り、労働契約法上、客観的・合理的理由に基づかず、社会的相当性も有さない解雇は無効となり（第16条）、単に労働能率の維持・向上の妨げになることのみをもって解雇することはできないというべきである。主張立証責任のレベルでは、そうした労働者の義務違反がどの程度を越えれば解雇に値する程度なのか問題となり、もちろん事実認定如何によるところが大きい。

また、裁判例では、その程度に至らない軽微な義務違反を理由にする解雇は、信義則に違反するものとして許されないとされている。労働者の適格性の欠如を理由とする解雇が有効であるためには、客観的に、また、具体的な諸事実の援用が必要不可欠となる。

以下では、労働者の適格性の欠如を理由とする解雇をめぐる裁判例を中心に、解雇を有効と判断された事例と解雇を無効と判断された事例を区分して検討してみよう。

（1）裁判例の概観と動向（解雇有効と判断される場合）

まず、労働者の適格性の欠如を理由とする解雇を有効とする裁判例は数多い⁸。

単に「客観的」な解雇事由だけで判断する場合（住友不動産ホーム事件・東京地判平成9年5月19日労経速1645号25頁）は少ないといえる。「企業秩序、経営秩序に反する社会的相当性を欠く行為」がある場合（重光事件・名古屋地決平成9年7月30日労判724号25頁）や「真面目に業務を遂行し、能力を発揮し、実績を上げていたと認めることはできない」場合（古川製作所事件・東京地判平成9年6月9日労判720号61頁）、「解雇が著しく不合理で、社会的相当性を逸脱するものであるとは認められない」場合（ハイブリッドインターナショナル事件・大阪地判平成8年11月1日労経速1621号11頁）等のように、極めて抽象的で曖昧な規範的根拠に基づいて判断している。この点、ほとんどの判例・裁判例は多くの具体的な諸事実を摘示して、総合考慮の上で判断するに至っている。

例えば、小人数のサービス機関の職員が、他の職員の事務に積極的に協力しなかったこと

や勤務中同僚に暴言を吐いたこと等は解雇事由となるし（日本青年会議所事件・東京地判昭和40年4月28日労民集16巻2号347頁，東京西部建設労働組合事件・東京地判昭和41年7月9日判時456号80頁），病院看護婦の勤務態度，投薬や注射の間違い，遅刻が多いこともそれに当たる（臨港病院事件・名古屋地判昭和40年11月1日労民集16巻6号895頁）。さらに，入力ミス，校正ミスの多さ，主要取引先からのクレームの多さ等も該当する（リオ・ティント・ジンク（ジャパン）事件・東京地決昭和58年12月14日労判426号44頁，繁栄舎印刷事件・東京地判平成10年1月16日労判744号90頁）。

以上は，客観的な解雇事由が存すると同時に，それぞれの職場が職員個人の執務能力や職員間の人間関係（チーム・ワーク）が特別に必要な不可欠である少人数の事務系の職場であることを主な理由の一つとしているところに特徴がある。少人数とは「全部で10名前後の従業員を擁するのみの小規模な団体」等（中小企業育成協会事件・名古屋地判昭和54年7月18日労判327号72頁）を指す。今後，SOHO，テレワーク，在宅勤務等また，今後進展するAI（人工知能）に伴って，新しい就労形態が増え，就労形態の変化が生じる中で，非常に参考になろう。

一方，一度のミスや軽微なミスなら許容範囲であるが，何度もミスが繰り返されれば解雇事由に該当する。例えば，長期間，種々の「奇行」を行った場合（近畿大学事件・大阪高判昭和43年9月30日労民集19巻5号1253頁）や当該労働者の出退勤時刻の不遵守，費用精算手続における不明朗，職場の秩序を乱す言動等を理由とする解雇は，労働者の行状の一つ一つは必ずしも重大な不都合とはいえないが，全体としてみた場合，会社にとって看過することのできない事柄であることを理由として解雇有効としている（シンワ事件・東京地判平成10年3月3日労経速1666号23頁，山本香料事件・大阪地判平成10年7月29日労判749号26頁）。したがって，例えば答案の回収漏れのような軽微なミスや生徒の成績評価の誤りを理由とする解雇は，「誰でも犯す可能性のあるミスであり，これをもって直ちに債権者の教師としての適格性を否定することは出来」ず（東洋学園事件・大阪地決平成6年10月17日労判672号79頁），「それが被告の能力，素質，性格に基づくものであって矯正が容易でないものであるとは到底認められ」ない（松蔭学園（森）事件・最一小判平成8年2月22日労判689号19頁）から解雇権濫用に該当するとされる。

さらに，労働者の職務能力や業績が著しく低劣（労働者本人の自己中心的な性格，態度等も含む）で，労働者本人の努力や上司による口頭の注意，配転によっても改善の余地がないことを理由とした場合も解雇相当事由として是認している。

例えば，労働者がワープロ作成文書において変換ミスや誤字の見落とし等が見られたり，電話の相手方の名前や業者名を忘れていたり，間違えたりしている点等を当該業務に対する勤務態度や能力の点で過度に適格性に欠けている点を解雇判断材料としている（ダイヤモンドコ

コミュニティ事件・東京地判平成11年3月12日労経速1712号9頁，他に北斗建設事件・東京地判昭和53年6月8日労経速983号6頁，アド建設設計事務所事件・東京地判昭和62年3月30日労判497号70頁，大阪府工業会事件・大阪地決昭和54年10月9日労判329号41頁等）。また，支局長として，半年にわたり管理業務を行わず，新聞記者としても80行程度の記事を1回出稿したのみで，その後の出稿要請を拒否したことなどの行為は，従業員としての最低限の業務をも放棄したものであり，就業規則上の懲戒解雇事由に該当するとされた例もある（日本工業新聞社事件・東京高判平成15年2月25日労判849号99頁）。

また，労働者の立場・地位によって解雇の有効，無効が判断される場合もある。幹部候補的な立場にある「店舗の責任者としてその運営にあたる店長（弁当等の加工・販売店舗の店長－筆者）には商品及び従業員の管理能力，接客態度の資質が第一次的に要求される」が，「これらの能力及び資質に欠け，その程度が被告の経営に影響を及ぼす程度にまで達していたうえ，店長以外への配置転換も困難であったと認められる」場合，「合理的理由があるものとして，解雇権濫用には当たらない」とされている（ユーマート事件・東京地判平成5年11月26日労判647号59頁）。つまり，「その職制上の地位，職務権限，職務内容，給与額等に応じてそれぞれ異なる内容の職務専念義務・誠実義務を雇用者に対して負うのであって，特定の行為が職務専念義務・誠実義務等に反するとして解雇事由に当たるか否かも，その地位等に鑑み個別に判断」することになる（桜エンドレス事件・東京地八王子支決平成8年9月30日労経速1622号28頁）。

さらに，業務内容を主な判断基準とした場合も考えられる。例えば会社の業務内容に信頼感を失墜させる行為を行った場合，つまり他人の財産をその信頼の上に信託を受けることを業とする銀行の従業員が多額の負債を負っていること（東洋信託銀行事件・東京地判平成10年9月14日労経速1687号23頁）等は解雇理由として位置づけられる。

中途あるいは経験を考慮されて採用された後，期待された労働能力を発揮できない場合も解雇有効とされる。例えば，外資系会社の最上級管理職のひとつである人事本部長の地位を特定して中途採用された従業員に対し，就業規則の解雇理由である「業務の履行又は能率が極めて悪く，引続き勤務が不相当と認められる者」を適用して解雇するには，他の職種または下位の職位に配置換えをするまでもなく，人事本部長という地位に要求された業務の履行または能率がどうかという基準で検討すれば足りるとされる（フォード自動車（日本）事件・東京高判昭和59年3月30日労判437号41頁他）。即戦力としてポストを限定された上で雇用された専門職に対する解雇は，使用者の解雇権を広く容認する傾向にあるが（チェースマンハッタン事件・東京地判平成4年3月27日労民集43巻2・3号503頁参照），「着任後の事情のみをとらえ，過去の経緯等をまったく無視することは相当でない」（新日本通信事件・大阪地決平成6年11月30日労判670号30頁）としている⁹。

他方、当該労働者が中途採用され、一年半経過後も業務の適格性が平均水準以下であった場合の解雇につき、適格性を高める機会を与えたとしても、労働者が平均水準に達成することが期待できないことや使用者が労働者に対し、新たな「職務を提供して原告（従業員－筆者）の雇用を継続しようとする提案」をする等、努力に努めたことも解雇有効の一因とされることもある（プラウドフットジャパン事件・東京地判平成12年4月26日労判789号21頁）。今後、能力・成果主義の浸透と職務の専門化に伴う中途採用が増大していく中で、かかる労働者（高度専門職に就く労働者）の資質を問うケースは増加傾向にあらう（なお、高島屋工作所事件・大阪地判平成11年1月29日労判765号68頁、東京土木建築健康保険組合事件・東京地判平成14年10月7日労経速1821号14頁、弥生工芸事件・大阪地決平成14年2月20日労経速1825号41頁、ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京地判平成24年10月5日判時2172号132頁、海空運健康保険組合事件・東京高判平成27年4月16日労判1122号40頁他）。

職務適格性を理由とする解雇の有効性が争われた近時の裁判例では、トライコー事件（東京地判平成26年1月30日労判1097号75頁）があげられる。本件は、外国企業の日本の事業所における記帳・経理業務、従業員の給与計算業務等の代行を行う会社にて記帳・経理代行業務に従事していた労働者が、会社の人事責任者より退職勧奨を受け、翌日以降、当該労働者からの要望により勤務を免除しつつ一定期間引き続き在籍させる取扱いがなされたが、その後当該労働者が退職勧奨に応じた退職届の提出をしなかったため、会社が解雇の意思表示を行ったことから、当該解雇は無効であると主張して、雇用契約上の地位確認と未払賃金の支払を請求した事案である。東京地裁は、労働者は、雇用契約上求められていた職務を怠って月次決算結果を所定の期限までに提出せず、会計処理を誤り、原資料を適切に管理せず、顧客からの問い合わせに対して適切に回答をしなかったと認められるとともに、労働者は、会社から、職務懈怠が明らかになる都度、注意・指導をされながら、その職務遂行状況に改善がみられなかったものと認められることから、雇用契約上求められていた職務を遂行しうるに足る能力を十分に有していなかったものといわざるを得ず、当該労働者には就業規則所定の解雇事由がある一方で、会社は当事者双方の合意による円満な退職を実現しようとしたものと認められること等に照らして、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるとして解雇有効であると判示している。

また、ゼログラフィ－製品等の製造販売会社に障害者雇用促進法（障害者の雇用の促進等に関する法律）に基づき中途採用され、約1年後に業績不良等を理由に解雇された労働者からの会社に対する雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認請求及び未払賃金・賞与の支払請求が、会社に勤務中に遅刻や無断欠勤、上司の指示への違反など多数の服務上、能力上の問題を生じており、度重なる注意・警告を受けるなどしてもこれらの問題が改まらない状況にあったことが指摘でき、労働者には就業規則所定の解雇事由（仕事の能力若しくは

勤務成績が著しく劣り、又は著しく職務に怠慢のとき)があったものと肯定することができるから、労働者に対する解雇は、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に当たるものとはいえないとして、棄却された事例もある(富士ゼロックス事件・東京地判平成26年3月14日労経速2211号3頁)。

(2) 裁判例の概観と動向(解雇無効と判断される場合)

一方、解雇無効とされた事案では、いわゆる客観的・合理的理由が存しないこと、社会的相当性を欠いていることなどにより解雇権の濫用と評価して処断する裁判例が多い。

例えば、当該解雇が「著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができない」場合(日本食塩製造事件・最判昭和50年4月25日民集29巻4号456頁、弥生工芸事件・大阪地判平成15年5月16日労判857号52頁他)をはじめとして、「客観的にみて合理性がある基準によらない裁量であって社会通念上相当として是認し難い」場合(新光タクシー事件・福岡地決昭和52年3月9日労判295号54頁)、「解雇をもって処するのは重きに過ぎる」場合(ミリオン運輸事件・大阪地判平成8年7月31日労判702号38頁)や協調性を欠く解雇が「事実の誤認や歪曲を前提にした」場合(与野市社会福祉協議会事件・浦和地決平成8年3月29日労経速1598号11頁)、その職務自体が「責任の程度が特に重大であるとは認め難い」場合(上野学園事件・東京高判昭和55年3月26日労判351号62頁)、「単なる口実にすぎない」場合(同盟書記局員解雇事件・名古屋地判昭和50年10月22日判時799号92頁)、解雇事由が「抽象的で、疎明による何ら具体性が補充されていない」場合(丸新港運事件・大阪地決平成9年9月22日労経速1650号22頁)、労働者の「学歴及び職歴から見れば、必ずしも始めから」使用者の「要求水準を満たすことを期待するのは無理がある」場合(井上達明建築事務所事件・大阪地決平成4年3月23日労判623号65頁)等は当然に解雇無効としている。また、当該労働者の適格性を欠く客観的な事実が存するが、使用者の「従業員の指導または管理体制上の落度」(前掲大阪府工業会事件参照)が存する場合等があるため、解雇無効の判断がなされているケースが多い。

適格性を欠く事実に対し、上司・同僚が注意を与えなかったり(麹町学園(ノーネクタイ教諭解雇)事件・東京地判昭和46年7月19日判時639号61頁)、「特に処分等を受けたこと」がない場合(日本マーク事件・東京高判平成9年10月16日労判733号81頁)や「事業内容も多岐にわたっている」会社において、「申請人(従業員-筆者)の能力、適性に最も合った仕事を見つけて申請人に与えるのは比較的容易と考えられる」場合(ブラザー工業事件・名古屋地判昭和59年3月23日労判439号64頁)や人事考課の結果が従業員の平均水準に達していなかったが、人事考課は相対的に考課順位の低い者の解雇を許容するものではなく、使用者は労働者に対し「さらに体系的な教育、指導を実施することによって、その労働能率

の向上を図る余地」があり、雇用関係を維持する努力を欠いたこと（前掲セガ・エンタープライゼス事件）、不適切な言動があっても、使用者がそれを是正するための機会を与えていなかったこと（秋草学園事件・浦和地川越支判平成11年1月21日労判763号74頁）等をあげ、判断している。

近時では、弁護士法人に事務員として雇用されていたところ解雇された労働者からの、解雇の無効を理由とする雇用契約上の地位確認請求が、前記法人が主張する解雇事由はいずれも同人のミスといえないものか、重大とはいえないミスであって、就業規則所定の解雇事由に当たらないとして解雇は無効と判断されたものもある（乙法律事務所事件・東京地判平成27年1月13日判時2255号90頁）。また、地方公務員の事例（適格性欠如を理由とする分限免職処分の適法性）では、処分対象行為を含む当該市職員の問題行動は、統合失調症を中心とする原告の精神疾患に起因するものと推認され、地方公務員法28条1項2号所定の「心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合」に該当する可能性があるところ、同号に該当する場合の分限免職処分の手続に当たっては、指定医師の診断が必要であるから、指定医師の受診を命ずる受診命令を発令せず、主治医の意見も聞かないままなされた分限免職処分は、合理性をもつ判断として許容される限度を超えた不当なものであって、裁量権の行使を誤った違法があるとして、分限免職処分が取り消されたケースも存する（武蔵村山市（職員分限免職処分）事件・東京地判平成24年9月26日労判1064号72頁）。

（3）労働者の適格性の欠如を理由とする解雇権濫用の判断基準

以上の通り、各事案において事実認定によって結論を異にしている場合もあるが、以下では労働者の適格性の欠如を理由とする解雇法理を総括してみる。当該解雇法理は次のように考えるべきであろう。

まず、労働者の適格性の欠如に値する場合とは、労働者の能力・素質・性格等に起因して、その労働者の担うべき職務の円滑な遂行につき支障があり、かつ、それが簡単に矯正することが著しく困難で、今後当該組織体において社員として処遇するに堪えないと是認され、さらにその支障が持続性をもっているため、その者を組織体にとどめておくと業務の適正かつ能率的な運営が阻害されたり、阻害される蓋然性が認められる場合と解される。そして、その射程範囲は担当する具体的な職務を遂行するに必要な適格性のみを指すものではなく、やや広範に設定される。

上述の通り、特定の地位や能力を条件とせずに終身雇用を前提として雇用される労働者の適格性欠如による解雇については、単なる成績不良だけではならず、著しく能力や勤務成績が劣っている事実や勤務成績の不良が著しく重大な程度の状態に至っていることが求められる。この場合の勤務成績の評価については、労働者全体のレベルが向上したとしても必ず解

雇う労働者が存することになり不合理であると評価できるため、相対評価ではなく、原則として絶対評価により判断される必要があろう¹⁰。

そして、裁判例によると、解雇の前段階（解雇過程）として、特別に厳密、かつ慎重な考慮を要する傾向にあり、使用者の配慮義務を黙示的に肯定しているようである。つまり、労働者に対する使用者の雇用維持のための使用者の配慮（解雇回避）がなければならず、もしそれがなければ、信義則違反として許されないとしている。学説もほぼ同様に使用者は、教育的指導を通じて勤務態度の不良行為等の継続を回避する信義則上の義務があるとする。

ところで、使用者の配慮義務としての解雇回避措置（矯正指導措置）とは、例えば解雇前に「ニカ月の観察期間」を設けたり（ゴールドマン・サックス・ジャパン・リミテッド事件・東京地判平成10年12月25日労経速1701号3頁）、注意や警告を事前に行う（インテケープマーケティングジャパン事件・大阪地判平成10年8月31日労判751号23頁）等、口頭や書面による適切な注意・指導・警告、軽い懲戒処分等のいわゆる事前警告をいう。したがって、解雇過程において解雇回避措置（矯正指導措置）が行われなかった場合、解雇権の濫用が認められる。

すなわち、解雇理由の正当性が主たる問題となるのではなく、使用者の信義則違反が認められるか否かを判断する要素の一つとしてのみ解雇理由を検討する必要がある。信義則に基づく使用者の配慮が特に要請される一分野として労働者の適格性の欠如を理由とする解雇法理は位置づけられると思われる。

本判決も、概ね当該労働者の地位、待遇（資格）等と当該労働者の勤務態度、能力等を比較勘案しながら、総合的に判断されているが、簡単に言及すれば、「ケース・バイ・ケース」、個別具体的な検討を行い、結論を出しているといえるが、きわめて抽象的ではあるが、ある一定の判断基準を提示している。

実際のところ、労働者の適格性の欠如を理由とする解雇の判断基準は、当該企業の種類、規模、職務内容、労働者の採用理由（職務に要求される能力、勤務態度がどの程度か）、勤務成績、勤務態度の不良の程度（企業の業務遂行に支障を生じ、解雇しなければならないほどに高いかどうか）、その回数（1回のミスか、繰り返すものか）、改善の余地があるか、会社の指導があったか（注意したり、警告したり、反省の機会を与えたか）、他の労働者との取扱に不均等はないかなどを総合的に検討することになる¹¹。

こうした労働者の適格性の欠如を理由とした解雇について、明確に判断基準を提示した弘前学院大学事件（青森地弘前支判平成16年3月18日判例集未掲載）によれば、判断基準として次の7点をあげ、検討するに至っている。法実務上も、大変参考になるとと思われるので紹介しておく。

① 勤務成績、勤務態度等の不良の基準（協調性や決められた方針に従って職務を遂行す

(11)

る態度が重視される職場である。)

- ② 勤務成績、勤務態度等の不良の程度 (被告に重大な損害を与えたり、経営や業務運営に重大な影響や支障を及ぼすものとは到底認められない。)
- ③ 多数の具体的な事実があること (恒常的なものではなく、一時的なものである (解雇より1年以上前のある時期の事項に限られており、その後問題となっていないし、改善のための書面を提出している。))
- ④ 改善の余地がないこと (恒常的なものではなく、一時的なものである (改善のための書面を提出している。))
- ⑤ 使用者側に労働者の指導または管理体制の落ち度がないこと
- ⑥ 他の労働者と不均衡な取り扱いをしていないこと
- ⑦ 真の違法な解雇事由が別に在る場合でないこと

本件は、労働者の適格性の欠如を理由とした解雇について、一見、その多くは事実認定の問題に終始しており、それ自体としてはほとんど世人の関心と呼ばないであろう極めて小案であるようにみえるが、当事者双方の主張を丹念に検討しており、類似事件の法的処理に参考になるという点、また抽象的な判断基準ではあるものの、その中に隠された根幹的な判断基準を示唆し、いうまでもなく過去の判例法理を再確認した点において、評価すべきである¹²。

要するに、Xの度々なされた不適切な発言について、「解雇に至るまで、特に問題とされてきた形跡がな」く、「必ずしも重大なものとはいえない」として、「業務に支障を来す程の重大な職務」に影響を及ぼすほどではないとして、Yの主張を排斥しているのである。

また、「一貫してYの重要な業務を委ねられていたところ、XはYから委ねられたこのような重要な業務の遂行に尽力し、実績を上げてきたこと」、「本件施設の入所者の家族からXを評価する」陳述書等、「Xはこれまで一度も懲戒処分を受けていないこと」、「本件解雇に至る経緯からうかがわれる事情 (Xが理事長と総施設長……がYの理事に就任することについて理事長及び総施設長が不満に思い、このことが本件解雇の契機の一つとなったと考えられること)」をも考慮して、本件解雇無効という結論を導き出している。したがって、上掲弘前学院大学事件の判断基準①、②、⑥、⑦を用いて、判断に至っているとみることができよう。

なお、労働契約法 (制) との関わりにおいて、こうした解雇事由類型毎に判断法理を検討すべき問題は、判断基準 (規範) を定立したうえで、結論を導くべきであり、それは広い意味で「ケース・バイ・ケース」による紛争解決がなされることにもつながり、画一的に紛争処理をすることは難しい (判断基準を立法化することによる解決は一応妥当であると解するが、裁判規範との関連で問題となってくる)。

また、本判決は、実務的観点からすれば、一般解雇事案における要件事実論、事実認定の方法論¹³との関わりで大変参考になり、素材として格好の裁判例ではあるが、紙幅の関係上、今後の筆者の課題とする。なお、労働者の能力・適格性を重視する人的資源管理システムと判例法理との関係性や就業規則の一般的条項「著しく能力や適格性が劣る」や「能力等の向上の見込みがない場合」等の評価根拠事実の摘示困難性と主張立証の困難性の問題についても検討課題として摘示しておきたい。

【付 記】

本稿は、「平成28年度淑徳大学学術奨励研究助成費」を受けた成果の一部である。

注

- 1 例えば、アメリカ合衆国では裁判法理により採用過程をめぐって「雇用したこと」を使用者の過失を争点として訴訟提起されるケースがある。この点、日野勝吾「アメリカにおける『過失雇用 (Negligent Hiring)』原則に関する一考察」法政論叢第49巻第2号143頁以下（2013年）が詳しい。
- 2 本稿でいう「労働者の適格性の欠如を理由とした解雇」とは、労働者側の事情による解雇の一類型として、能力不足・適格性欠如を理由とする解雇に限定して論じる。そのため、例えば、傷病等による労働能力の低下を理由とする解雇や非違行為を理由とする解雇は対象外としたい。なお、いずれの解雇事由においても解雇権濫用法理（規定）（労働契約法16条）の下で解雇の客観的・合理的理由の存否が裁判上争われることになる。
- 3 試用期間に関するリーディングケースである三菱樹脂事件最高裁判決（最大判昭和48年12月12日民集27巻11号1536頁）は、試用期間中における契約関係について、「解約権留保付労働契約」が既に成立していると解し、試用期間中の使用者による解約権行使（＝解雇）は、憲法第22条に基づく採用の自由に基づいて、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められるとする。ただし、使用者の解約権がいかなる場合に行使できるかに関しては、企業が採用決定後の調査結果、または試用期間中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合、その者を引き続き企業に雇用しておくのが適当でないと判断することに合理的理由がある場合に限られる。なお、教員の適性を判断するために設けた期間満了による雇止めの効力が争われた事案として、神戸弘陵学園事件（最三小判平成2年6月5日民集44巻4号668頁）がある。
- 4 菅野和夫『労働法（第11版）』558頁以下（2016年、弘文堂）。
- 5 解雇権濫用に係る解雇事由分類の析出については、既に先行業績が存する。例えば、根本到「解雇事由の類型化と解雇権濫用の判断基準—普通解雇法理の検討を中心として」日本労働法学会誌第99号61頁以下（2002年）や山下昇「労働者の適格性欠如と規律違反行為を理由とする解雇」『解雇と退職の法務』181頁以下（2012年、商事法務）、細谷越史「労働者の非違行為等の事例に関する普通解雇規制の再検討」『労働法と現代法の理論（西谷敏先生古稀記念論集（上））』508頁以下（2013年、日本評論社）等がある。
- 6 裁判法理として「解雇権の権利濫用判例法理」という形で存在していた解雇権濫用法理と呼ばれる解雇制限法理が2003年労基法改正時に労働基準法第18条の2として条文化された後、労働契約法制定に伴い当該規定が同法に移動した経緯がある。
- 7 解雇をめぐる要件事実については、山川隆一『雇用関係法（第2版）』（1999年、新世社）247頁以下が詳しい。
- 8 代表的な判例については、荒木尚志『労働法（第2版）』278頁以下（2013年、有斐閣）。
- 9 専門職や中途採用者に対する適格性欠如による解雇については、労働者本人の学歴をはじめ前職での勤務実績等を評価するなどして最終的に採否が決められるものである。したがって、一般

の労働者と異なる判断基準, すなわち, 一定の解雇規制の緩和もやむを得ないものと思料する。ただし, 裁判例によれば, 雇用継続の合理的期待等を総合的に勘案して判断すべきであることはいうまでもない。なお, 前掲注5) 細谷論文509頁以下を参照。

- 10 同旨として, 村中孝史「成果主義と解雇」『成果主義人事と労働法』206頁以下(2003年, 日本労働研究機構)。
- 11 詳しくは, 鈴木拓児・伊藤由紀子『労働事件審理ノート1』判例タイムズ1144号17頁(2004年)参照。
- 12 前掲注11) 18頁以下を参照。
- 13 解雇の要件事実論につき, さしあたり大江忠『要件事実労働法』(第一法規, 2003年)128頁以下, 山川隆一「労働法における要件事実」筑波大学大学院企業法学十周年記念論集『現代企業法学の研究』643頁以下を参照。

The Validity of Dismissal due to Lack of Competence

HINO, Shogo

This paper was based on the judgment to dismiss a worker due to lack of competence. This paper discusses how to consider proof of the claim when asked why the worker was to be dismissed due to lack of competence. Furthermore, concrete examples of the validity of such dismissals, the consideration of related judgments, and the criteria for judgment were clarified by comparing cases where dismissal was judged by comparing cases where dismissal was judged to be justified and cases where it was not.