

Q25. 解雇権の濫用（労契法16条）に当たるかどうかを判断する際には、こういった事情を検討することになりますか？

普通解雇（狭義）では、当該労働契約を終了させなければならないほど勤務成績、勤務態度等が不良で職務を行う能力や適格性を欠いているかが問題となり、

- ① 当該企業の種類、規模
- ② 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）
- ③ 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）
- ④ その回数（1回の過誤か、繰り返すものか）、改善の余地があるか
- ⑤ 会社の指導があったか（注意・警告をしたり、反省の機会を与えたりしたか）
- ⑥ 他の労働者との取扱いに不均衡はないか

などを総合検討することになります（労働事件審理ノート参照）。