

## Q79. 誰の目から見ても勤務態度が悪く、改善するとは到底思えない社員であっても、解雇に先立ち注意指導する必要がありますか？

解雇権の濫用に当たるかどうか（労契法 16 条）を判断するにあたっては、注意指導や懲戒処分歴の有無等が考慮されます。

勤務態度の悪さが客観的に改善の見込みが乏しいことを立証できるのであれば別ですが、注意指導や懲戒処分をしていないのでは、よほど悪質な事案でない限り、勤務態度の悪さが客観的に改善の見込みが乏しいことを立証することに困難を伴うのが通常です。

勤務態度の悪さが改善の余地がないと会社が勝手に思い込んでいるだけではないかと思われなくようにするためにも、十分な注意指導をし、懲戒処分を積み重ねてから、解雇すべきと考えます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎