

Q531. 解雇の有効性を判断する際の判断要素を教えてください。

使用者が労働者を解雇するためには、解雇事由に客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められなければなりません。

解雇権濫用となるか否かの判断は、以下の要素が挙げられます。

- ① 労働者の服務規律違反や能力不足の内容・程度，改善可能性
 - ・ 解雇事由が労働契約の継続を期待し難いほど重大なものか
 - ・ 労働契約で求められた能力，資質との乖離の程度
 - ・ 労働者の能力の向上などの可能性
- ② 解雇回避措置
 - ・ 配転，降格等によって対応できないか
 - ・ 指導教育をどの程度行っていたのか
 - ・ 上司や教育担当がどのような対応を行っていたのか
- ③ 解雇の動機・目的
 - ・ 解雇に至る経緯や動機が不当あるいは恣意的ではないか
- ④ 適正手続
 - ・ 解雇にあたっての使用者の対応
 - ・ 労働者とどの程度話し合い，労働者の意見をどの程度聞いたか
- ⑤ その他
 - ・ 労働者の会社への功績はどの程度か
 - ・ 勤続年数は何年か
 - ・ 再就職は容易か
 - ・ 他の従業員に対する処分との均衡
 - ・ 労働者の過去の処分歴

弁護士法人四谷麹町法律事務所

勤務弁護士作成