

Q93. 業務上のミスの程度・頻度が甚だしく改善の見込みが乏しい社員を解雇する際の注意点を教えて下さい。

業務上のミスの程度・頻度が甚だしく改善の見込みが乏しい場合には、退職勧奨と平行して普通解雇を検討します。普通解雇が有効となるかどうかを判断するにあたっては、

- ① 就業規則の普通解雇事由に該当するか
- ② 解雇権濫用（労契法 16 条）に当たらないか
- ③ 解雇予告義務（労基法 20 条）を遵守しているか
- ④ 解雇が法律上制限されている場合に該当しないか

等を検討する必要があります。

解雇が有効となるためには、単に①就業規則の普通解雇事由に該当するだけでなく、②解雇権濫用に当たらないことも必要となります。②解雇権濫用に当たらないというためには、解雇に客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものである必要があります。

解雇に「客観的に」合理的な理由があるというためには、「裁判官」が、労働契約を終了させなければならないほど当該社員の業務上のミスの程度・頻度が甚だしく、業務の遂行や企業秩序の維持に重大な支障が生じているため、労働契約で求められている能力が欠如していると判断するに値する「証拠」が必要です。会社経営者、上司、同僚、部下、取引先などが、主観的に解雇に値すると考えただけでは足りず、単に思ったよりもミスが多く、見込み違いであったというだけでは、解雇は認められません。

長期雇用を予定した新卒採用者については、社内教育等により社員の能力を向上させていくことが予定されているため、業務上のミスを繰り返して会社に損害を与えたとしても直ちに労働契約で求められている能力が欠如していることにはならず、解雇は例外的な場合でない限り認められません。一般的には、勤続年数が長い

社員、賃金が低い社員は、業務上のミスを繰り返して会社に損害を与えることを理由とした解雇が認められにくい傾向にあります。採用募集広告に「経験不問」と記載して採用した場合は、一定の経験がなければ有していないような能力を採用当初から有していることを要求することはできません。

地位や職種が特定されて採用された社員については、当該地位や職種で要求される能力を欠く場合は、労働契約で求められている能力が欠如しているものとして、普通解雇が認められやすくなります。ただし、解雇が比較的緩やかに認められる前提として、地位や職種が特定されて採用された事実や、当該地位や職種に要求される能力を主張立証する必要がありますので、できる限り労働契約書に明示しておくようにしておいて下さい。

業務上のミスを繰り返して会社に損害を与えることを理由とした解雇が有効と判断されるようにするためには、何月何日にどのような業務ミスがあり、会社にどのような損害を与えたのかを、業務ミスがあった当時の証拠により説明できるようにしておく必要があります。抽象的に「業務上のミスを繰り返して会社に損害を与えた。」と言ってみてもあまり意味はありませんし、「彼（女）が業務上のミスを繰り返して会社に損害を与えたことは、周りの社員も、取引先もみんな知っている。」というだけでは足りません。会社関係者の陳述書や法廷での証言は、証拠価値があまり高くないため、紛争が表面化する前の書面等の客観的証拠がないと、何月何日にどのような業務ミスがあり、会社にどのような損害を与えたのかを主張立証するには困難を伴うことが多くなります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎