

## アクトワン通信 第8号「解雇権の濫用」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。  
平成25年11月1日 東京都中央区京橋2-6-16 伊ナビル5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)  
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

### 質 問

当社の社員に、仕事ぶりも不真面目で能力も非常に低い者がおりますので、先日辞めてほしい、という話をしましたが、辞める気はない、とのこと。こういう社員を解雇することはできるのでしょうか？

### 回 答

その社員が正規社員である場合には、本件のような場合に解雇することはほぼ不可能です。就業規則上解雇が可能な場合であっても、ほとんどの場合、「解雇権の濫用」にあたるとして、裁判上解雇が無効とされてしまうと考えられます。

### 解 説

- (1) 解雇には、就業規則に基づく普通解雇、懲戒解雇、整理解雇（又は指名解雇）などがありますが、いずれの場合にも、解雇権の濫用に当たらないことが必要です。すなわち、解雇することについて、正当な理由があり、社会的に相当な場合でない限り解雇の効力は発生しない、と解されています。このような考え方は、当初、民法に定める「権利濫用」に該当する、という形で判例上示されましたが、現在では、労働契約法16条に、解雇権の濫用にあたる場合には解雇無効であることが定められています。
- (2) このような考え方に立つと、勤務態度が悪いからと言って就業規則に基づいてその従業員を解雇することはほとんど不可能であると言えます。能力が低い社員に対しては、会社はスキルアップのために研修を受けさせたり、その社員に見合った職務を与える義務があると考えられるからです。  
また、懲戒解雇についても、軽度の非違行為で即懲戒解雇にすることは解雇権の濫用にあたる考えられます。解雇には、社員の非違行為に見合った「相当性」が必要で、懲役刑を受けるなどの重大な刑事処分に出せられた場合でない限り解雇の効力は認められません。

### まとめ

このように、勤務態度不良というだけでは、現行の労働法上、当該労働者を解雇することはほぼ不可能です。しかし、人事考課の問題として、一定の範囲で処遇を変更する、などの処分は可能ですので、他の従業員とのバランスをとりながら雇用を継続するほかありません。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.9 は、「整理解雇の4要件」の予定(2013/12 発行予定)としております。

以上