

## 4. 能力不足解雇



能力不足解雇について、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がみられる。

主な裁判例 ブルームバーグLP事件 ▼



高度な専門性を伴う職務限定では、警告は必要とされるが、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられる。

主な裁判例 ドイツ証券事件・・・P20



使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことが紛争の未然防止に資する。



### ブルームバーグLP事件

東京高判平成25年4月24日  
労判1074号75頁

#### 【概要】

日本の通信社で約13年間記者として勤務した後に同社を退職し、米国の金融情報通信社に入社した労働者が、約4年8か月経過後に、職務能力の低下を理由として解雇されたことについて、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇理由とされた 職務能力の 低下事由の 客観的合理性の 有無	無	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 職務能力の低下を理由とする解雇については、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、<ul style="list-style-type: none"><li>・ 当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができないほどに重大なものであるか否か</li><li>・ 使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か</li><li>・ 今後の指導による改善可能性の見込みの有無</li></ul>等の事情を総合考慮して決すべき</li><li>◆ 会社が、<ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者の採用選考上格別の基準を設定していないこと</li><li>・ 試用期間中においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないこと</li></ul>等からすれば、労働契約上、一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力を量的に超え又は質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められない。</li><li>◆ 会社が主張する解雇事由である、<ul style="list-style-type: none"><li>・ 会社内での協力関係の構築が不十分であること</li><li>・ 執筆スピードの遅さ、記事本数の少なさ、記事内容の質の低さ</li></ul>等については、具体的な事情を勘案するといずれも客観的合理性があるとはいえない。</li></ul>

▶▶▶ 本件解雇は無効

※ なお、同事件は、就業規則において、解雇事由として、「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」と規定があった事案。

## 4.能力不足解雇



### ドイツ証券事件

東京地判平成28年6月1日  
ジャーナル54号39頁

#### 【概要】

職種限定の労働契約を締結し、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用された労働者が、会社から解雇の意思表示を受けたことについて、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇の合理的な理由の有無	有	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 外資系金融会社である当該会社では、営業成績が労働能力及び勤務成績の評価に直結する面があり、収益目標及び達成率を重視し、これを複数年度かつ前年比という水準を考慮して評価することは合理的である。</li><li>◆ 業績評価書において、<ul style="list-style-type: none"><li>・ チームメンバー等との関係強化について改善するよう注意されていたにもかかわらず、改善を示す姿勢が認められず、逆にやる気を失ったと受け止めるような態度であったこと</li><li>・ 複数年に渡って低評価を付けられていることを自覚していながら当該労働者は危機感を持って課題を改善しようとする考えを有していなかったこと</li></ul>等を総合考慮すれば、当該労働者に改善の見込みがないと会社が判断したこともやむを得ない。</li></ul> ⇒ 会社が主張する解雇理由は存在すると認められる。
解雇の相当性	有	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 本件労働契約は、職種限定契約であり、当該労働者は、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なる。</li><li>◆ 期待される能力を有していなかった場合には、解雇回避措置（配置転換や手当の引き下げ）を取らなかったとしても、それをもって直ちに解雇の相当性を欠くことにはならない。</li></ul>

≫ 本件の解雇は有効