

月刊労務パーパ

ふとした疑問はここで解決！

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 27

能力不足社員に対する対応

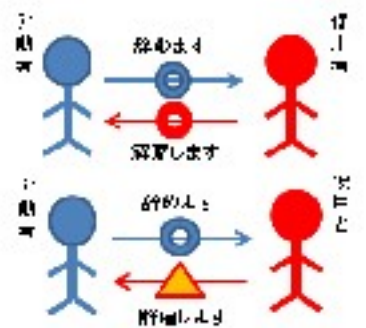
理想と違うというだけの理由で解雇の判断をしていませんか？

最近、労働者の能力不足に関する相談が多くなってきました。「労働者が理想通りに働いてくれないので解雇したい」「（能力不足で）使えないので解雇した。保険関係の手続きをお願い致します」といった内容です。多くの中小企業にとって、能力不足の労働者に給料を支払い続ける余裕はないと思われがちです。「能力不足の労働者には一円たりとも私にたくない」というのが本音だと思われがちですが、解雇の前にぜひ慎重に考えて頂きたい事があります。それは「その労働者の何を以って能力不足と判断しましたか？」という点です。

現代の社会では金銭がなければ生きていくことが非常に困難です。「解雇」すると、その金銭を得るための手段を一方的に奪う事にもなります。そこで現在の法律では、使用者からの一方的な労働契約の解除であ

る「解雇」に規制をかけています。私人同士である使用者と労働者間の法律関係には「民法」が適用されません。そして、その民法では「期間の定めのない雇用の場合、使用者、労働者双方から、いつでも解雇の申入れをすることができる」とい

「民法」が適用されず「労働契約法」が適用される理由を説明する図です。労働契約法第15条は、労働契約の締結に際しては、労働者の権利を保護する観点から、民法よりも厳格な規制を課す旨を定めています。



った趣旨の内容が定められています（図1参照）。つまり、労働者から一方的に「辞めます」というのも、使用者から「解雇します」というのも、公序良俗に反しない限り有効だということです。しかし、法律に従った結果、一般的に労働者より立場の強い使用者が、この解雇権を濫用し始めたのです。労働者が「辞めます」という権利を行使した所で、使用者はほとんどダメージを受けません。別の労働者を雇えばいいだけの話です。しかし、労働者にとって生きるために必要不可欠な金銭を失うことになる「解雇」は多大なダメージです。従って「解雇」を逃れるため、低賃金や劣悪な環境での労働といった理不尽に耐えざるを得なくなると、過酷な労働環境の中、生命を落とす労働者も少なくありませんでした。そんな中、民法は大きく修正されたのです。それが労働契

約法第16条であり、使用者側からの解雇の申入れのみに制限をかけています（図1参照）。

能力不足の労働者に対する対応はどうか？

法律では、解雇には「客観的に合理的な理由」と「社会通念上相当である事」が必要とされていますが、表現が抽象的すぎて具体的な判断をすることが困難です。解雇事由を記載した就業規則を周知させている事で客観的に合理的な理由を満たす事ができると考えられますが、社会通念上相当であるかどうかの判断は容易ではありません。多くの経営者は自分の常識内の判断で処理して行くのだと思います。しかし争いになった場合に解雇の有効性を最終的に判断するのは裁判所です。いくら経営者が自分の常識に基づき解雇の有効性を

を述べても、裁判所の判断と違えば、解雇は無効となります。そして、法律が労働者を保護するための内容である以上、相当の理由がなければ解雇が無効と判断される可能性が高くなると思えます。では、能力不足の労働者をどうすればいいのでしょうか？冒頭で「その労働者の何を以って能力不足と判断しましたか？」という質問をしましょう。重要なはその答えをきちんと「労働者自身が認識しているか」とは考えます。労働者が「自分は出来ているつもり」であるのに、突然解雇を言い渡された場合、不満を持つことは容易に想像できます（図2）。つまり、経営者が望む労働の「質」を、労働契約の段階で、あらかじめきちんと具体的な基準として書面で労働者に示しておく事が重要であり、能力不足の判断は、適切な教育をし、常識的な判断期間を経た上で、その基準に基づいてなした方がよろしいのではないかと私は考えます。自分で約束した条件を守れないのだから、労働者本人も納得する可能性が高くなるかと推測されます。また、能力不足と判断した場合でも、いきなり「能力不足による解雇」のレッテルを貼るのではなく「退職勧奨」として一度本人に退職を促してやることをお勧めします。自社にとっては「能力不足」でも他社で能力不足であるとは限りません。

（社会保険労務士 柴田 幸春）

夏が来た

7月10、14、15日の二連休はとて充実して、毎日多忙でした。10日の上曜日は、本荘事務所を定年退職された大先輩の送別会がありました。私は昨年入社したばかりであり長い付き合いではなかったのですが、いつも楽しいトークで沢山笑わせて頂きました。酒豪の大先輩はこの日、ビール、ワイン、トキ酒といつも以上に飲んでいました！（笑）。楽しかったけど翌日もある送別会でした。大先輩、本当にありがとうございました。そして、お疲れ様でした！

14日の日曜日は、友人とその仲間が川原の川に桂浜へ行きました。念願の水着デビューで海へ！思ったよりも冷たく驚きましたが慣れてくると同僚に子供達よりしゃべっている私達…（苦笑）。

私にとって海に入るのは何年ぶりなのか分からないくらい久しぶりだったので、とても楽しくて仕方ありませんでした。そのあとはビーチバレー大会！砂の上と思うように足がついてきてくれないので苦戦しましたが大盛り上がりでした。その後皆さん帰る気配はなく結局朝までコースでした（苦笑の三）。楽しい休日ありがとうございました！（秋田事務所 櫻庭 啓美）



所長の一言

上司は、指示通りに動かない、なかなか仕事を覚えられない部下にイライラが爆発してしまおう。叱咤激励のつもりでも、パワハラと呼ばれてしまうことも。最近では「叱り方検定」なるものも登場し、コーチングの本も多く書店に並んでいるらしい。部下はどうか。学校では生徒と先生が同等の立場になっているのか、友人同士のように会話していることがある。競い合わせることも少ないし、悪さをしても他の生徒の前で叱ることも少ない。結局よくわからない。 （所長 堀井 潤）

ホームページURL **所長やスタッフのブログもあるよ!**
<http://www.horii-office.jp/index.html>

発行所 秋田市保戸野金砂町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所
 本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を承継します。
 (C)社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春

E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp
 TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303

