

実務に活かす！

**中途採用労働者の能力不足解雇
をめぐる法的論点と実務対応**

中途採用労働者の能力不足解雇における特殊性



即戦力性が求められる

高度な技術や能力を評価され、特定のポストで即戦力として採用されることが多い。



評価がシビアになりやすい

企業側が中途採用者のパフォーマンスに満足しない結果、雇用契約の早期終了（≒解雇）を希望することが多い。



比較的 有効な解雇が認められうる

契約上期待された能力を有していない場合、新卒者等に比べると、能力不足を理由とする解雇の有効性は比較的認められやすい。

解雇の有効性を判断する重要な基準

01

解雇権濫用法理とは

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。
(労働契約法16条)。

02

能力不足解雇の考慮要素

労働契約上要求される職務の能力の程度、勤務成績、勤務態度の不良の程度、指導・配転による改善の余地、他の労働者との均衡等

能力不足といえるかは、採用された役職を基準とする。

01

事件の概要

人事部長経験者を人事本部長として採用し、その能力不足が問題となった事案。求められる職務能力と実際のパフォーマンスの差異が争点となった。

02

判断基準と結論

求められる能力は、一般従業員としての能力ではなく、当該地位や職種としてのものである。能力を欠く場合、配置転換の義務はない。

→解雇有効

職種に応じた一般的な能力を有していれば能力不足とはいえない。

01

事案概要

記者の職種限定で中途採用された労働者が、期待された職務能力を発揮できなかった事例。

02

判断基準と結論

社会通念上記者に求められる能力以上のスキルまでは要求されず、労働者も使用者の指示に従い改善意向を示していた。

→ 解雇無効

求められる職務能力の特定には、労働者との合意とその証拠が必要である。

能力特定の方法

使用者の期待だけでは足りず、労働者との合意が必要。

証拠の例

- ・ 求人票、雇用契約書
- ・ 使用者の業種業態
- ・ 採用経緯
- ・ 役職の位置づけ
- ・ 給与水準
- ・ 同種の労働者の能力

能力不足の認定には客観的証拠が不可欠である。

証拠の重要性

能力不足の認定では、主観的な評価ではなく、客観的証拠が重視される。

証拠の例

- ・ 上司との面談記録
- ・ 業務改善を指示する旨の書面
- ・ 電子メール
- ・ 人事評価書
- ・ P I P (Performance Improvement Plan) の記録

低評価の事実のみならず、評価の有効性についても主張立証が必要である。

低評価解雇の課題

合理的な判断に基づき低評価とされたといえるかについて主張立証する必要がある。

主張立証の対象

- ・ 人事考課の基準や方法
- ・ 評価の前提となる事実
- ・ 不当な動機でされたものではない

些細なミスについては事実の列挙のみでは不十分である。

主張方法

ミスの内容や程度と期待された役割と関連付けた具体的な主張が必要。

ミスが繰り返されている場合

以下の事実についても言及することが有効。

- ・ 上司等からの注意指導への態度が悪い。
- ・ その後の改善がみられない。

配置転換については合理的な判断根拠に基づくことが重要である。

配置転換の実施は
必須ではない

使用者の規模によっては受入先がないこともあるため、裁判所も不可能なことを強いることはない。

主張立証対象

以下のような事実について主張立証することが考えられる。

- ・ 労働者に求められた職務能力に照らしてどのような受入先があるか
- ・ 受け入れられないと判断した場合の根拠は合理的か

改善可能性がないと主張する場合の注意点

改善可能性がないことについても客観的資料と対比して主張する。

主張立証対象

- ・当該労働者に期待されていた職務能力の内容
 - ・勤務態度
 - ・就業規則における解雇事由の定め
- 等について主張立証し、改善の程度が不十分であり改善可能性がないと主張する。

裁判例

職種・地位を特定して採用された場合、事前の注意指導等は、当該労働者の地位・職責に照らして合理的な範囲で行えば足り、解雇を有効とした事案（メルセデス・ベンツ・ファイナンス事件・東京地判平成26年12月9日）

合意や評価といった判断についての客観性を担保することが重要

合意の明確化



採用時の役割や期待値を文書化し、労働者との合意を明確にする。

証拠の質



解雇の根拠となる証拠は客観的かつ具体的に収集する。

人事評価の公正さ



透明性のある評価基準を用い、不当な評価を避け、適正な人物評価を通じて解雇の公正性を担保する。

終了

ご清聴ありがとうございました。

