

これが「企業の労働110番」です



名北労働基準協会
労務管理推進室 労務管理コンサルタント

社会保険労務士 佐野孝輔

ローパーフォーマーの解雇について

はい、こちら企業の労働110番です。電話の主はある商社会社の人事部の課長さんです。「大卒後、営業職として採用した社員で、入社

して4年になるのだが、一日中パソコンに向かい、ほとんど外へ出て行かず、仕事も取ってこなくて困っている。他の営業社員はそれぞれ顧客を持ち、積極的に電話をかけ商談

に出掛け契約を取ってくるのだが、その社員にはその気配が一向に見られない。会社の業績も落ちているので、営業活動をしていないこの社員を、この際解雇しようと思うが問題ないか？」という質問です。

使用者としては、経営の維持向上のために、労働者が期待した能力を発揮できない場合、解雇という手段をとることは必然とも思われます。しかし、能力を発揮しないという理由だけで、解雇は有効に成立するのでしょうか。

労働基準法では解雇は、解雇予告や解雇予告手当の支払いにより法的に行えますが、民事上の労働契約を定めた労働契約法は、「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、無効とする」と規定しています。ここでいう客観的に合理的な理由とは、著しく業務遂行能力が劣る、業務に堪えられないほどの障害があるなどの、誰もが辞めさせられても仕方がないと思えるような事実があることを指します。



課長さんは、他の社員は成果を出していると言っています。この営業社員の個人的な能力が、解雇しなければならぬほど、著しく劣っているかどうかです。

次に、問題のある社員の解雇が、社会通念上相当であるかどうかですが、その解雇があまりにも労

働者にとって「酷」でないか、解雇を避けるための労働者への注意、指導、管理等を行っていたかが問われます。

今回の場合、まず上司等がこの営業社員に営業活動を積極的にする様に繰り返し注意し、指導することが必要です。また、入社時には行ったと思いますが、再度営業の仕方や顧客の開拓方法等の教育をしてください。

それでも改善されない場合は、他のグループや社員のもとで、補佐的な立場で仕事をさせるなど、本来の営業職にこだわらず、配置転換させることも必要です。従業員の指導または管理方法に落ち度がある場合、なかなか解雇は有効になりません。

労働者は、職位、権限、職務内容、給与額に応じて、それぞれ会社に対して職務に誠実に専念し、業績をあげる義務を有しています。今回のケースでは、この営業社員は入

社4年目ということなので、職位や責任の面では、それほど重責を担っているとは思われませんが、当然職務に誠実に専念する義務は有しています。企業は再三の指導・教育を行い、労働者はそれに従い忠実に職務を全うする義務があります。

解雇が民事上有効と認められるためには、使用者が労働者に対し、雇用を継続しようとする努力、解雇を回避するための努力が求められます。労働者にとって解雇通告は、働くことにおける死刑判決と同じです。このように、解雇については、様々な要件が求められ、裁判になれば労働者から賠償金等の請求がなされることも考えられます。

一方、改善の見られない社員を、永年雇用し続けることも、企業にとっては大変な負担です。この社員の今後の改善と成長を見極め、慎重な対応・対策が必要です。