

日本企業の解雇の場面における「能力」評価の合理性について

井村 真己

(沖縄国際大学教授)

本稿は、職務内容が明確でないことが多い日本の雇用状況や近年の雇用緩和政策を踏まえ、労働者の能力評価について、解雇の場面を中心としてその内容と妥当性についてこれまでの裁判例を分析し検討することを目的とする。そのアプローチとして、現在の人事管理制度の下では、労働者の能力が、(1) 潜在的能力、(2) 労働意欲、(3) コンピテンシーによって評価されていることから、裁判所による解雇の有効性判断にあたっては、これらの能力のうちのどの部分を捉えてその合理性を認めてきたのかを検討することにより、能力不足を理由とする解雇における使用者の評価の妥当性を明らかにする。その検討によれば、純粋な潜在的能力の不足のみで解雇の合理性が認められるのは例外的であり、ほとんどの事例において、能力不足に加えて労働意欲の欠如やコンピテンシー面での問題とを併せて総合的に判断しているといえる。また、雇用形態によっては、これら以外に教育や配転による改善の可能性が社会的相当性として考慮されている。これらの点を踏まえるならば、今後の解雇にまつわる問題を考えていくにあたっての使用者側の能力評価に関する課題となるのは、各業務におけるコンピテンシーを明確化した上で、就業規則上の解雇規定の内容をより精緻化していくことなのではないかと思われる。

目次

- I はじめに
- II 労働契約と能力に関する基礎的考察
- III 裁判例にみる能力評価の合理性
- IV まとめ

I はじめに

わが国における解雇の法規制は、「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」と定める労働契約法16条の規定に基づいて、その有効性の判断が行われている。解雇権濫用法理は、基本的にはメンバーシップ型とも称される年功型賃金と長期雇用により内部労働市場における人材育成を基盤とする日本型雇用慣行をベースとした解雇に適切な法理として発展

してきており、中途退職による労働者の生活維持の困難に鑑みて、裁判所が使用者に対してできる限り労働者の雇用を維持するよう求めてきたということができよう。しかし、こうした内部労働市場をベースとして展開されてきた判例法理は、外部労働市場を基盤として展開している企業（特に外資系企業）にとっては、いかなる場合に解雇が有効とされるのかが分かりづらいという問題が指摘されてきている。すなわち、「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」という解雇権濫用法理による規制は、どのような場合に客観的に合理性があるといえるのか、またどのような場合に社会通念上相当と認められるのか、については依然として裁判所の判断に委ねられており、企業にとっては解雇に関するルールがそれほど可視化しているとはいえず、その帰結に対する予見可能性の低さが問題となっ

ている。

これに対して、2012年12月に第二次安倍内閣が成立して以降、「アベノミクス」と称する経済再生計画に基づく成長戦略(3本目の矢)を通じて、海外からの投資を惹きつけて更なる経済成長をはかるために、雇用に関する規制緩和を狙いとした政策を展開してきている。たとえば、厚生労働省は、2014年4月1日に国家戦略特別区域法37条2項¹⁾の規定に基づいて、「雇用指針」を策定・公表した²⁾。この雇用指針は、「新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、わが国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易になるよう」にすることを目的として、労働関係の裁判例の分析・類型化を行ったものである。労働契約法の特例として「特区内で定めるガイドラインに適合する契約条項に基づく解雇は有効とする」として、解雇制限の特例を定めるといふ当初の雇用特区構想からは一歩後退しているとはいえ、この指針に基づく形で、特区内の企業が雇用ルールを設定した場合、当該企業で雇用紛争が発生し、裁判所にその解決が持ち込まれた場合には、労働契約法や労働基準法、あるいはこれまでの判例法理とは異なる形での判断が下される可能性は否定できず、そこから解雇権濫用法理を緩和する方向へとつながっていくのではないかと労働法学からは批判的な見解が示されている³⁾。

同様に、2014年6月13日、規制改革会議は「規制改革に関する第2次答申～加速する規制改革～」⁴⁾と題する改革内容をまとめて総理大臣に答申し、これを受けて同月24日に規制改革実施計画が閣議決定された⁵⁾。この実施計画においては、企画業務型裁量労働制やフレックスタイム制等、労働時間法や労働者派遣制度の見直しなどについて重点的に取り組むこととなっているが、こうした諸政策のうち、特にジョブ型正社員(これまでは限定正社員と称されてきた)は、「専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、子育てや介護と両立する働き方、正社員への転換を望むが能力を限定したい働き方などの受け皿」として重要であるとの認識の下に、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態の選択を可

能にするために、「労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均等待遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討」することとされている⁶⁾。このような職務を限定した労働契約を従来の雇用ルールとは別な枠組みの中で扱うとするならば、やはり当該契約における解雇については、職務が限定されているがゆえに容易にその合理性が認められる可能性が高くなるとして解雇権濫用法理の緩和へと結びつくのではないかと批判がある⁷⁾。

いずれにしても、これらの規制緩和の流れが解雇権濫用法理の適用に問題があるということを理由としているのであれば、外国系の国際企業において一般的とされる職務評価に基づく人事管理や能力(あるいは成果主義)に基づく人事管理およびそれに基づく解雇が、現状の解雇権濫用法理の枠組みの中でどのように機能しているかにつき検討することが必要となろう。

本稿は、上記のような見地から、特に使用者の評価行為を裁判所がどのように評価しているかについて、人事管理の見識を基礎として「能力」を指標とする解雇、いわゆる能力不足を理由とする解雇の合理性判断についてこれまでの裁判例を検討し、裁判所が、能力不足とされる労働者に対する使用者の評価について、どのような形で法的にコントロールしているかについて分析することを目的とするものである。

II 労働契約と能力に関する基礎的考察

1 労働契約と能力評価

労働契約は、労働者の労務提供義務と使用者の賃金支払義務を旨とする双務契約である⁸⁾。通説によれば、一般な職務を限定しない労働契約においては、労働者の労務提供義務は手段債務であり、労務の提供それ自体が義務の履行であるとされており、この場合における労働者への「評価」は、労務提供の態様によって決まるのが原則であり、それは、結果よりもプロセスを重視する形で行われるべきであるから、結果が出せないこと自体は債務不履行とはならないと解される。そうすると、

このような場合においては、労働者の能力不足を理由とする解雇は、実質的には労働者の「勤務態度」が問題とされている場合が多くなっていると考えられる。この場合であっても、後述するように、人事管理の面からは、一般的な社会人としての常識の有無を一種の「能力」と評価することも可能ではあるが、通常は、これを能力の問題としてとらえることは一般的な認識とはいえないであろう。

しかし、これに対して職務を限定した労働契約の場合であれば、当該職種において「結果」を出すことが労働契約の内容となっていることが通常は想定されていると考えられており、このような契約であれば、労務提供義務の内容は、結果債務へと近づいていくことになり、かかる「結果」が出せない労働者への解雇は、比較的容易に認められることになろう。

したがって、労働契約における能力評価は、まずその労働契約の形態・内容それ自体から評価の方法が変わってくることを意味しており、これまで、それは主に職種の限定の有無によって決まってきたということが出来る。職種の限定がない場合には、解雇は、現在の労働義務の内容を履行できていないという客観的な合理性のみでは足りず、当該労働者の配転可能性や教育訓練による改善可能性といった社会的相当性の有無をも考慮してその有効性が判断されることになる。

2 人事管理における能力評価

解雇の場面における「能力」評価の合理性を考えていくにあたっては、解雇が使用者による人事上の措置であることに鑑みれば、使用者がその人事管理において労働者の「能力」をどのように位置付けているかが問題となる。より具体的には、人事評価制度において、労働者の「何をどのように評価しているのか」ということであるが、この点について理解する上では、経営学における人事管理の学識が参考になるものと思われる⁹⁾。それによれば、業務遂行プロセスは、「知識やスキルなどの『能力』と『労働意欲』をもった個人が、それを発揮して『仕事』に取り組み、『成果』を上げる」ものと把握されており、人事評価におけ

る評価要素は、能力と労働意欲、仕事、成果が主なものとなる¹⁰⁾。このうち、労働者の能力については、個人が保有する能力は一般に潜在能力と呼ばれており、これを発揮するためには、一定程度のモチベーション（あるいは労働意欲）が必要であり、潜在能力とモチベーションを基盤として能力が発揮されることになる。そして、能力の発揮をいかに把握するかについては、業務遂行に必要な知識やスキルの保有を基準として把握する場合と、高い成果を安定的に生み出す職務行動（コンピテンシー）を事前に抽出し、それら行動を実際にとっているか否かを基準として把握する場合とがあるが、一般的には後者によって評価することが多いとされている¹¹⁾。

このような形で労働者の能力を把握した上で、人事評価制度は、(1) 潜在能力、労働意欲、職務行動に対応する広義の能力評価、(2) 仕事に対応する職務評価、(3) 成果に対応する成果評価の3つの領域により構成されることになる。一般的にわが国の企業では、職務評価を行わず、能力評価、情意評価、成果評価により構成される制度を採用しているとされるのに対して¹²⁾、欧米各国では、職務評価を中心とした人事制度を採用しているものとされる。後者の場合における職務評価とは、当該職務の分析を行った上で、仕事に必要な能力、仕事の内容、期待する成果を明らかにした職務記述書を作成し、総合的にみてその仕事がどの程度重要であるかを定めることになる¹³⁾。したがって、職務評価はわが国においても職種を限定した労働契約においては、かかる形での評価が適格的であるといえるが、職務記述書が労働義務の内容を具体的に定め、当該労働契約の内容となっているかについては別途検討の余地がある¹⁴⁾。

したがって、使用者が労働者の能力が不足しているとの評価の根拠となるのは、上記の一般的なわが国の人事評価制度に対応させて考えれば、(1) 単純な能力不足（潜在能力の不足）、(2) 労働意欲の欠如、(3) コンピテンシー（職務行動）の不足のいずれか、またはこれらの3つの要素を組み合わせたものとなる。そして、使用者が能力不足による解雇という決断をとるに至ったかについては、

単純に能力不足があるというのみでは足りず、労働者の業務遂行が成果に結びつかなかったこと、あるいは業務遂行の様相が不十分であったかという点をも含めた総合的観点から肯定されるのかによって、前者については狭義の能力不足による解雇、後者については、いわゆる勤務態度等を理由とする解雇として理解することが可能になる。その上で、解雇の社会的相当性については、職務評価を行わない場合であれば、使用者が仕事内容の変更が可能であることを意味し、そこから配転による職務の変更や教育訓練による改善可能性に期待できるか否かによって決せられることになるのではないか。

Ⅲ 裁判例にみる能力評価の合理性

以下では、上記の人事制度における能力評価に関する分析を踏まえて、労働者の能力が問題とされた裁判例について、いくつかの典型的な類型ごとに、使用者が行った評価の合理性について具体的に検討を行う。

1 雇用形態・人事制度と解雇権濫用法理

上述のように、現在の解雇に関する規制緩和の目的の一つに、海外からの企業進出を容易にすることが挙げられていることから、雇用形態の違いによって解雇権濫用法理の適用のあり方を変えるべきなのかが問題となりうる。また、能力評価が人事考課によって行われる場合、当該人事考課の評価それ自体の合理性もまた問題となりうる。

(1) 雇用形態と解雇権濫用法理

能力不足を理由とする解雇の合理性判断を行うにあたって、裁判所が企業の雇用形態の違いを踏まえて検討を行うべきか、という点について述べた裁判例としてブルームバーグ・エル・ピー事件¹⁵⁾がある。本件は、労働者がアメリカの金融情報系の通信社に記者職として中途採用された後に解雇された事例である。第一審において労働者側の請求が認容されたため、控訴審において、使用者側は国際企業と一般的な日本企業との間には雇用形態の差異があるとして、かかる雇用文化の多様性を踏まえた判断をすべきと主張した。裁判

所は「我が国において、国際企業がいかなる人事制度を採用しても、法令に反しない限り自由であり、その人事制度がいわゆる一般的な日本企業と異なることが、労働契約法16条に規定する解雇権の濫用の判断に影響しないと直ちに言い切ることもできない」と述べて、雇用形態の差異が解雇権濫用法理の判断に影響を与える可能性を否定しなかった¹⁶⁾。このことから直ちに国際企業における雇用慣行および解雇手法がすべて正当化されるわけではないとはいえ、例えば、上述のように職務評価のみで労働者を評価することとして、職務記述書を作成・交付しているような企業における解雇の合理性判断について、使用者側に有利なものとなる可能性は否定できないであろう。

(2) 人事考課と評価のあり方

人事評価と解雇事由の相関性について述べた裁判例として、セガ・エンタープライゼス事件がある¹⁷⁾。本件は、新規学卒者が試用期間を経て正式採用されたものの、各部署へ配転しても業務を十分にこなすことができず、また人事考課の結果が下位10%未満であったことから、就業規則上の「労働能率が劣り、向上の見込みがない」に該当するとして解雇された事例である。裁判所は、本件における使用者の人事考課が絶対評価ではなく、相対評価によって行われていたことから、労働者の人事考課の結果からは平均的な水準に達しているとはいえないものの、そこから直ちに「労働能率が劣り、向上の見込みがない」とまではいえないとして解雇を無効とした。裁判所によれば、相対評価である以上は、考課下位の従業員を解雇したとしても、「相対的に……下位の考課順位に属する者がいなくなることはありえない」ため、「従業員全体の水準が向上しても……毎年一定割合の従業員を解雇することが可能」となるから、このような人事考課制度の下での「労働能率が劣り、向上の見込みがない」という解雇事由は、きわめて限定的に解釈されなければならない、単に考課における成績の低さのみをもって解雇が合理性を持ちうるわけではないとしている。

これはと逆に、人事考課が絶対評価として行われていたために、マネージャー職としての能力不足が否定された例として、PwCファイナン

シャル・アドバイザー・サービス事件がある¹⁸⁾。本件は、コンサルティング業を営む外資系の使用者に財務コンサルタントとして中途採用された労働者が能力不足を理由として整理雇の対象となったことが問題となった事例であるが、原告は、基本的には、「絶対評価として、マネージャーとしての能力に欠けるところはな」く、「職務の互換性がある他部門へ配置転換することが不可能であったとすることもできない」ことなどを挙げた上で解雇を無効と判示している。

人事考課が基本的には昇給や賞与などの労働者の賃金や昇進・配転などの企業内人事異動のために用いられることからすれば、使用者が人件費の調整の必要性から相対評価とするか絶対評価とするかは使用者の裁量に委ねられるべきであるが、いずれの評価で行うにせよ、これら評価を解雇のための基準として用いることについては慎重でなければならないものといえよう。

2 職種限定の雇用と能力評価

(1) 専門職

F病院事件¹⁹⁾では、内科医長という立場にある医師について、患者あるいはその家族とのトラブル、不必要な検査の実施および処方無断変更について、「患者と接する臨床医として、また、組織で医療行為を行なう被告病院に所属する医師としての資質・能力に疑問を抱かせるに十分であり、就業状況が不良であったことを示す」とした上で、「一般に、医業について高度な知識と技能を有し、患者の診療につき決定を下し責任を負う医師は、病院において他の職員とは異なる特殊な地位を有し、その立場や意見が尊重されて」おり、「被告従業員の中では院長に次ぐ高い地位にあったと認められる」から、「原告は、医師として、また、勤続年数の長い内科医長として、他の医師や職員らを指導しその模範となるべき立場にあり、その立場を踏まえて自己研さんに努め、自分自身で行動を規律することを求められていた」と述べて、解雇の有効性を肯定した。

F病院事件は、管理的な立場にある医師の自己規律が不足しているとされた事例であるが、自警会東京警察病院事件²⁰⁾において指摘されている

ように、一般的に医師の能力とは、「適切な医療を行うために、患者との信頼関係を形成することが必要であり」、「臨床医師は、医学に関する知識や技能を習得しているだけにとどまらず、患者とその家族に対し病状や治療方法を適切に説明したり、可能な限り患者の置かれた状況に配慮した対応をとることが求められ」ており、医師という資格保持者に対して潜在的な能力不足を指摘することはできないため、解雇の合理性は、もっぱら労働意欲の欠如ないしコンピテンシー面の問題から判断されているといえよう²¹⁾。

また、大学教員に対する能力不足を理由とする解雇が問題となった事例として、東海大学事件²²⁾、関西学院大学事件²³⁾がある。いずれの事例も研究業績が不十分であることを理由として解雇の合理性を認めている。この場合は、研究能力を示す客観的指標が研究業績であり、これが不十分であることが解雇の正当性を認める根拠となっているといえよう。もっとも、九州学院大学事件²⁴⁾においては、研究者としての学識・能力の有無については「特に不適格なことが明白な場合を除いては、裁判所が判断し得ることではない」として、簡単安易な審査のみで採用した大学講師の能力不足を理由とする解雇を無効としている。

これに対して、類設計室事件²⁵⁾では、進学塾の講師として採用された労働者の解雇について、生徒による授業評価アンケートは「単なる生徒の人気投票ではなく、教え方、授業への集中後、講師の交代希望等を調査するものであって、各講師の技術力や集客力等の客観的かつ総合的な評価指標となっていると認められる」として、生徒アンケートで1年にわたりほぼ最下位にあったこと、生徒および保護者から多数の苦情が出ていたことを理由とする解雇の合理性を肯定している。ここでは、アンケートの数値という客観的指標に基づいていることが能力不足との使用者の評価を肯定したものだといえよう。

(2) 管理職

管理職に関しては、主に中途採用にて労働契約を締結する場合が問題となる。フォード自動車(日本)事件²⁶⁾は、人事本部長として中途採用された労働者の解雇について争われた事例である。裁

判所は、命ぜられた業務を完了できず、また規則違反を行うなどした労働者の執務態度は、「人事本部長という地位を特定した雇用契約であるところからすると、被告会社としては……人事本部長より下位の職位に配置換えしなければならないのではなく、また、業務の履行又は能率が極めて悪いといえるか否かの判断も、およそ「一般の従業員として」業務の履行又は能率が極めて悪いか否かまでを判断するものではなく、人事本部長という地位に要求された業務の履行又は能率がどうかという基準で……検討すれば足りるものというべきである」として、解雇の合理性を肯定した²⁷⁾。

共同都心住宅販売事件²⁸⁾では、アメリカ・カリフォルニア州の弁護士資格を有する労働者が、海外投資機関を対象とする顧客開拓を狙う使用者との間で労働契約を締結したところ、労働者がなんらの利益もあげることがなかったことを理由として3ヵ月半で解雇（懲戒解雇）したことの違法性が争われた事例である。裁判所は、「本件雇用契約の内容として、……会社に具体的に利益をもたらす程度の業績を上げることが含まれており、（労働者が）そのような業績を上げない以上解雇されることもやむを得ない地位にあったとしても、上記のような短期間に業績が上げられなかったことを理由に解雇をすることは許されないというほかはない」として、解雇を無効と判示した。ここでは、成果が出せなかったことを理由とする解雇について、そこに至るまでの期間も問題となりうることを示している²⁹⁾。

また、未経験で特定の職種に雇用された場合の能力評価の合理性に関する事例として、クラウドフットジャパン事件³⁰⁾がある。裁判所は、本件におけるインсталレーション・スペシャリスト（IS）に求められる能力として、職場における問題発見・分析・解決能力、柔軟性、コミュニケーション能力などを挙げた上で、未経験者にはかかる能力が最初から備わっているわけではないから、「被告に入社するまでに経営コンサルタントとして稼働した経験がない社員が一定期間 IS として稼働したにもかかわらず、IS として求められる能力や適格性がいまだ平均を越えていないと判断される場合には、その社員はその能力や適格性の程度

に応じて『その職務遂行に不適當』又は『その職務遂行に無能』に当たると解される」として、入社後1年半経過しても平均に達していなかった労働者の解雇が有効とされた。

フォード自動車（日本）事件に典型的な中途採用の管理職としての雇用については、職務遂行の結果からその能力評価の合理性が肯定されることが多い。その意味では、潜在的能力の不足が問題ということになるが、この場合であっても、成果を出すまでの期間について、また未経験の場合であれば、平均的なレベルに達するまでの期間については、それぞれ一定の配慮が求められることになる。

（3）専門的能力

医師や大学教員のような高度な専門的職種とはいえないものの、語学、営業、エンジニアリングなど一定程度のスキルが求められる職種にて雇用されている労働者の能力評価については、これらの雇用契約が必ずしも職務を限定したものであるとは限らないため、能力不足であっても、配転や教育による改善可能性が社会的相当性との関係で問題となりうる。

ヒロセ電機事件³¹⁾は、品質管理業務の経験を有し、英語力に秀でた人材として中途採用された労働者について、実際には品質管理業務の経験はほとんどなく、また英語能力も不十分であるばかりか、日本語の読み書きにも問題があったとして解雇された事例である。裁判所は、本件雇用は、「業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断して品質管理部海外顧客担当で……雇用された中途採用の事案であり、長期雇用を前提として新卒採用する場合と異なり、被告が最初から教育を施して必要な能力を身につけさせるとか、適性がない場合に受付や雑用など全く異なる部署に配転を検討すべき場合ではない」としつつも、就業規則の解雇事由が「業務遂行に誠意がなく知識・技能・能率が著しく劣り将来の見込みがない」となっていることから、原告の改善努力についても期待できないことが「将来の見込みがない」場合に該当するとして、解雇の合理性を肯定している。同様に、語学能力を期待されて中途採用された労働者が、語学に関

しては能力不足を指摘されたために、本人の希望もあって法務担当へ配転したものの、そこでも能力不足を指摘された場合の解雇の合理性を認めた事例として、三井リース事件がある³²⁾。

日本エマソン事件³³⁾では、前職での機械設計の経験を買われてシステムエンジニアおよびアプリケーションエンジニアとしての業務を担当するために中途採用された労働者について、システムエンジニアとしては、新製品の設計を失敗したと評価されたため、アプリケーションエンジニアを命じられたものの、これら業務についても不適切な回答をしたり適切な改善提案が行われなかったりしたため、「被告は、……業務に従事する上で、システムエンジニアとしても、またアプリケーションエンジニアとしても、必要とされる業務遂行能力が不足していたものといえることができる」としつつ、解雇の合理性を認めるにあたっては、上記の能力不足に加えて、使用者の現場指導や教育訓練に対する労働者の対応、日常的な業務遂行における労働者の勤務態度をも考慮している³⁴⁾。

これら以外にもある程度の専門性を期待されて雇用されたにも関わらず、その能力が不足していたとして解雇が有効とされた職種として、パソコンの操作能力³⁵⁾、営業職³⁶⁾などがある。これらの事例においては、単に期待された結果が出せていないことのみをもって能力不足を理由とする解雇の有効性を肯定するのではなく、日常的な勤務態度に関する問題があることについて、労働意欲の欠如ないしコンピテンシー面での評価をも補強要素として考慮しているといえよう³⁷⁾。

3 試用期間と能力評価

能力評価に関しては、試用期間中の解雇についても同様に問題となりうる。試用期間中の解雇については、その試用形態にもよるものの、一般的には、解約権留保付労働契約が成立しているものと解されており³⁸⁾、試用の目的に照らして通常解雇よりも広い範囲で留保された理由に基づく解約権の行使が認められている³⁹⁾。この場合における留保解約権行使の正当性は、新規学卒者の場合であれば、採用内定の段階では判然としない、労働者の実際の労務の提供に関連して問題がある

場合に肯定されることになる。

新規学卒者として入社し、3カ月間を試用期間とされていた労働者について、事務処理能力の欠如を理由としてさらに2カ月間延長した後に、なお基本的な事務処理能力が改善していないとして解雇された事例が、三井倉庫事件⁴⁰⁾である。裁判所は、企業における労働者の能力不足の判断においては、「一般的な能力から直ちに押し量ることのできるものではなく、被告の業務内容等から判断すべき」であるとした上で、本件の倉庫業という業種から求められる職務能力は、「事務処理の堅実性、確実性や職務命令に対する忠実性こそが重要であり、創造性や独創性はむしろ業務の妨げとなりかねないとも考えられる」とし、原告が一般的な能力に劣るところはないとしても、被告従業員として求められる能力や適性を著しく欠くと判断される場合はありうると判示している⁴¹⁾。

日本基礎技術事件⁴²⁾も、新規学卒者の技術者に対する試用期間中の解雇が問題となった事例である。本件における技術社員という職種における適格性として、「最低限、周囲の状況をきちんと把握する能力、教えられた危険を軽んじることなく慎重に行動する等の安全配慮能力及び基本的な危険予知能力を備えていること」が掲げられており、原告は、睡眠不足からくる注意力不足によって、数々の問題行動を引き起こし、上司からの再三にわたる指導にもかかわらず、問題が改善されることがなかったとして解雇されたが、裁判所は、技術社員としての職責に照らして考えるならば解雇には合理性があると判示した。典型的なコンピテンシー面の評価が問題となった事例である⁴³⁾。逆に試用期間中の獣医師の解雇を無効としたものとして、ファニメディック事件⁴⁴⁾がある。

いずれの事例においても、試用期間中の労働者の能力を評価するにあたって、裁判所は、単なる能力不足というよりは、使用者の求める職務における広義の適格性を踏まえて、当該労働者の能力・適性がかかる適格性に合致する可能性があるかどうかについて検討しており、能力評価を抽象的なレベルではなく、コンピテンシーを踏まえた具体的なレベルで判断しているといえる。

4 退職勧奨と能力評価

前掲ブルームバーグ・エル・ピー事件は、13年間の通信社記者としての経験を有する労働者が、アメリカの金融情報通信社に中途採用されたものの、試用期間終了後からPIP（Performance Improvement Plan）と称する業績改善プランの実施を強いられたあげく、(1) 英語ニュース記者やエディターとの連携の不足、(2) 記事執筆のスピード不足、(3) 少ない執筆記事数、(4) 独自記事の質の低さを理由に能力不足として解雇された事例である。

使用者の主張するビジネスモデルの下では、通信社記者とは記者に求められる能力、資質、記事の執筆スタイルにも大きな違いがあるとの主張に対して、裁判所は、記者職限定の労働契約において求められる職務能力は、一般的な中途採用の記者としての能力を超えるものではないとした上で、上記のいずれの事由についても客観的に合理的な理由とは認められないとして解雇を無効とした。同様に、リストラの一環として退職勧奨を狙って行われた配転により、労働者が十分な能力を発揮する機会を奪われたとして解雇を無効とした事例として、エース損害保険事件がある⁴⁵⁾。

退職勧奨に関して、解雇が認められた事例としては、トライコー事件⁴⁶⁾がある。本件では、記帳・経理業務を専門に担当するコンサルタントとして雇用された労働者が、顧客からの会計書類の仕訳・分類を期日までに行わず、またかかる職務解怠の都度注意・指導を受けていたにもかかわらず職務遂行状況に改善がなかったことが解雇の合理性の根拠となっている。

IV まとめ

本稿は、使用者の能力評価に基づく解雇の合理性について、裁判例の分析を行ってきたが、これまでみてきたところをまとめると、以下の点を指摘できる。第一に、純粋な潜在的能力の不足のみで解雇の合理性が認められるのは、基本的に中途採用の管理職あるいは大学教員のように職務が限定された上で、具体的な成果を出せなかった場合

が多い。医師のような専門的資格を有している場合には、裁判所は、資格を有しているという点により、能力不足との評価を行うよりは、職務上の行動をコンピテンシー面から評価した上で解雇の合理性を判断しているといえる。

第二に、上記の管理職や専門職以外の雇用類型においては、契約上の職務の限定があると否とを問わず、裁判所は、能力不足に加えて、労働意欲の欠如やコンピテンシー面での問題とを併せて総合的に判断している。この場合においては、能力不足とされる労働者に対する配転や教育による改善の可能性についても一定程度配慮すべきであるということになる。ただし、退職勧奨を目的とした能力評価については、裁判所は、全体として厳しい態度をとっているといえよう。

第三に、新卒者の試用期間中の解雇については、能力評価が個々の具体的な作業に対するパフォーマンスのみならず、より一般的な社会人としての常識等を含む使用者における業務全体に関する能力・適格性がどのようなものであるかについて明らかにすることで、当該企業におけるコンピテンシーを具体化した上で、当該労働者がかかる能力・適格性を保持しているか、また今後の教育や配転により改善する可能性があるか、といった点が考慮されている。

これらの点を踏まえて、最初の問題に立ち戻ると、解雇権濫用法理が「分かりにくい」あるいは予見可能性が低いとされる要因となっているのは、使用者の人事管理制度における能力評価のあり方に起因する部分が大いように思われる。少なくとも、各職種ごとに更には企業全体としてのコンピテンシーを明確化した上で、就業規則上の解雇規定の内容をより精緻化することで、これらに基づいた能力評価を踏まえてなされた解雇については、裁判所も容易にその合理性を認めうるのではないだろうか。このことは、当該労働者の雇用形態が職種限定であるか否とに関わらず、今後の解雇にまつわる問題を考えていくにあたっての使用者側の課題となっていくのではないかと思われる。

1) 平成 25 年 12 月 13 日法律第 107 号。

- 2) 雇用指針の全文は、http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc/pdf/140401_koyou-hontai.pdfを参照。
- 3) 労働法学からの安倍政権の雇用政策への批判として、西谷敏「全面的な規制緩和と攻勢と労働法の危機」西谷敏ほか著『日本の雇用が危ない安倍政権「労働規制緩和」批判』（旬報社・2014年）18頁以下を参照。
- 4) 規制改革会議による答申の全文については、<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/140613/item1-1.pdf>を参照。
- 5) 閣議決定の内容は、<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/publication/140624/item1.pdf>にまとめられている。
- 6) 前掲注4) 答申25頁以下を参照。
- 7) 限定正社員をめぐる問題点については、野田進「限定正社員の法的位置づけ——格差是正法理と解雇制限法理のなかで」前掲注3) 書118頁以下を参照。
- 8) 職種限定の労働契約と解雇の問題について扱った主な論稿として、村中孝史「成果主義と解雇」土田道夫・山川隆一編『成果主義人事と労働法』（日本労働研究機構・2003年）195頁以下、高橋賢司『解雇の研究——規制緩和と解雇法理の批判的考察』（法律文化社・2011年）282頁以下、篠原信貴「『多様な正社員』に対する雇用保障」『日本労働研究雑誌』No. 636（2013年）、28頁以下などを参照。また、労働契約における解雇一般に関しては、土田道夫『労働契約法』（有斐閣・2008年）572頁以下を参照。
- 9) 以下の記述は、今野浩一郎・佐藤博樹『人事管理入門（第2版）』（日本経済新聞社・2009年）136頁以下を参考している。
- 10) 前掲書142頁。
- 11) 前掲書142-143頁。
- 12) 前掲書146頁。
- 13) 前掲書154頁。
- 14) 職務記述書が文書として労働者に交付されていた事例として、国（在日米軍司令部・解雇）事件・東京高判平18.12.21 労判936号39頁、横浜米軍基地事件・横浜地決平3.8.1 労判597号68頁などがある。いずれの事例も、日米地位協定に基づく基本労働契約（Master Labor Contract）を就業規則として届け出ており、その付表に各職務に関する記述がおかれていたものである。
- 15) 第一審：東京地判平24.10.5 労判1067号76頁。控訴審：東京高判平25.4.24 労判1074号75頁。第一審判決の評釈として、根本到・法セ58巻5号135頁（2013年）がある。
- 16) なお、本件においては具体的な雇用形態の差異に関する立証がなかったとして、結論としては解雇無効とした原審の判断を維持した。
- 17) 東京地決平11.10.15 労判770号34頁。本件の評釈として、野川忍・ジュリ1185号122頁（2000年）、田中達也・季労196号183頁（2001年）などがある。
- 18) 東京地判平15.9.25 労判863号19頁。本件の評釈として、小畑史子・労働基準56巻6号29頁（2004年）、田中達也・季労206号217頁（2004年）、奥野寿・ジュリ1286号133頁（2005年）がある。
- 19) 福井地判平21.4.22 労判985号23頁。
- 20) 東京地判平成15.11.10 労判870号72頁。
- 21) 企業内診療所の歯科医師の解雇無効が争われた朝日新聞社事件（大阪地判平13.3.30 労経速1774号3頁）は、診療についての患者からの苦情、虚偽の電子カルテ記載、薬剤等の不正利用などを理由とする解雇について、医師としての不適格性を認めるに十分であり、解雇の合理的理由となりうるが、解雇の相当性は、これらに加えて原告の勤務状態および内部での人間関係の悪化、配置転換できないことなどを考慮した上で肯定されている。
- 22) 東京高決昭47.4.8 判時669号47頁。
- 23) 神戸地決昭49.7.19 労民集25巻4・5号332頁。
- 24) 鹿児島地決昭48.5.14 判時715号106頁。
- 25) 大阪地判平22.10.29 労判1021号21頁。
- 26) 第一審：東京地判昭57.2.25 労判382号25頁。控訴審：東京高判昭59.3.30 労判437号41頁。
- 27) 同様に、管理職の業務遂行能力が不適切として解雇の有効性が認められた事例として、ゴールド・ハウス・インターナショナル事件・東京地決平11.9.1 労経速1737号6頁（貴金属・宝飾品製造販売会社の営業統括部長）、持田製菓事件・東京高決昭63.2.22・労判517号63頁（製菓会社のマーケティング部長）、ケイ・エイ・ビー事件・東京地判平11.9.29・労経速1715号12頁（レストランのマネージャー職）、大阪進学スクール事件・大阪地決平6.9.22 労判674号96頁（進学塾の教務部長）ユーマート事件・東京地判平5.11.26 労判647号59頁（販売店舗の店長）、トムの庭事件・東京地判平21.4.16 労判985号42頁（美容院の店長）などがある。
- 28) 東京地判平13.2.27 労判812号48頁。
- 29) 保険の営業担当として中途採用された労働者が試用期間中に解雇された事例において、営業日数わずか13日にすぎなかったことから、それを前提に保険営業マンとしての資質・能力が著しく劣っているということは困難であるとして解雇を無効とした裁判例として、ライオスタッフ事件・東京地判平24.8.23 労判1061号28頁がある。
- 30) 東京地判平12.4.26 労判789号21頁。また、本件に関する評釈として、山下昇・法時74巻1号92頁（2002年）がある。
- 31) 東京地判平14.10.22 労判838号15頁。
- 32) 東京地決平6.11.10 労経速1550号23頁。このほか、韓国語の能力が不十分であるとして有期雇用の労働者の期間途中の契約解除を有効としたものとして、韓国船級事件・神戸地判平17.9.28 労判915号170頁がある。
- 33) 東京地判平11.12.15 労経速1759号3頁。
- 34) 同様の事例として、水口コン事件・東京地判平15.12.22 労判871号91頁（システムエンジニア）、日本ストレージ・テクノロジー事件・東京地判平18.3.14 労経速1934号12頁（物流専門職）などを参照。
- 35) アンフェノールジャパン事件・名古屋地判平15.7.14 労経速1848号18頁、越前屋多崎事件・東京地判平12.6.6 労経速1753号13頁、酒井医療事件・東京地判平18.3.10 労経速1938号20頁。
- 36) アーバンライフ住宅販売事件・神戸地判平13.1.12 労経速1761号17頁、テサテブ事件・東京地判平16.9.29 労経速1884号20頁。
- 37) そのような観点からシステムエンジニアの解雇の社会的相当性が否定された例として、トラストシステム事件・東京地判平19.6.22 労経速1984号3頁がある。
- 38) 学説の状況については、菅野和夫『労働法（第10版）』（弘文堂、2013年）178頁以下を参照。
- 39) 三菱樹脂事件・最大判昭48.12.12 民集27巻11号1536頁。本件において問題となったのは、試用期間中の追加調査に関連するものであるが、本稿の趣旨からは若干外れるため、ここでは言及しない。
- 40) 東京地判平13.7.2 労経速1784号3頁。
- 41) 同様に試用期間を延長した末になされた解雇が労働者の事務能力の欠如ゆえに肯定された事例として、雅叙園事件・東

京地判昭 60.11.20 労判 464 号 17 頁がある。

- 42) 第一審：大阪地判平 23.4.7 労判 1045 号 10 頁，控訴審：大阪高判平 24.2.10 労判 1045 号 5 頁。
- 43) このほか，試用期間中の能力評価によりなされた解雇が有効とされた事例として，プレーンベース事件・東京地判平 13.12.25 労経速 1789 号 22 頁，青木國工務店事件・東京地判平 25.9.24 判例集未掲載がある。また，試用期間を 20 日残して解雇された病院の事務職員について，解雇事由として挙げられた業務遂行能力ないし適格性に関する問題点が改善傾向にあり，その努力いかんによっては要求される職員としての水準に達する可能性があったとして解雇を無効とした事例として，医療法人財団健和会事件・東京地判平 21.10.15 労判 999 号 54 頁がある。
- 44) 東京地判平 25.7.23 労判 1080 号 5 頁。
- 45) 東京地決平 13.8.10 労判 820 号 74 頁。本件の評釈として，

本久洋一・労判 829 号 5 頁がある。このほか，チューリッヒ・インシュアランス・カンパニー・リミテッド事件・東京地判平 25.11.26 判例集未掲載は，自動車事故の受付業務担当として入社した労働者について，社会人としての基本的な心得を欠くとされながらも，「入社当時に期待された能力すら欠くに至ったとまでみることはできない」として解雇を無効としている。

- 46) 東京地判平 26.1.30 判例集未掲載。

いむら・まさき 沖縄国際大学法学部教授。最近の主な著作に「デンマークにおける産業精神保健対策に関する法制度の研究——労働環境法と疾病手当法を中心として」『沖縄法政研究』15 号 1-41 頁。労働法専攻。