

人事・労務情報

2010年 9月号

田中事務所 特定社会保険労務士 田中理文
東京都立川市錦町 2-6-7-2F
Tel 042-548-0288
E-Mail: m-tanaka@tanakajimusho.com
<http://www.tanakajimusho.biz/>

従業員の「能力不足」を理由とした解雇は可能か？

従業員に、高い能力を発揮して社業に貢献してもらいたいのは、企業の常です。しかし、現実には「協調性に欠ける」「職務遂行能力が劣る」「遅刻が多い」「会社に非協力的」などの従業員もいます。今月は、会社が能力不足と判断した従業員を解雇できるか否かを考えてみます。

1. 相対評価で、自社の平均より能力が劣っているだけでは解雇できない。

例えば、人事考課が下位 10%に入るなど、自社の平均的社員よりも能力が劣っているというだけでは解雇できません。判例では、相対的な評価で能力不足とされた従業員の解雇を認めていません。『絶対評価でない以上、能率が著しく劣り、向上の見込みが無い、とは言えない』としています。（多くの会社は相対評価のため、事実上、平均以下の能力を理由に解雇はできない事になります。）

2. 解雇の前に、まずは、繰り返し、体系的な教育・指導を行う必要がある。

もし、能力不足を問題とするならば、まず、会社として本人の能力を引き上げるべく、教育・指導したり、また、企業規模によっては、部署や業種転換などを検討する必要もあります。それでも、改善の余地が無い場合に、はじめて解雇が可能となります。（なお、態度が悪いことを理由に解雇するには、本人に再三、注意・叱責をする事が必須になります。）



3. 従業員への指導や注意は、記録しておく。

能力不足（や態度不良）に対して、指導や注意を行う際は記録を取ることをお勧めします。万が一、解雇せざるを得なくなり、その後に本人が不当解雇を主張する場合などには、記録がトラブルの解決上、会社側に有利になることがあります。

4. 高い地位で採用された場合は、能力不足による解雇が可能

一方、ヘッドハンティングなどで「部長職」「役員待遇」など、高い報酬で入社した人は、結果を出すことがシビアに問われますので、その地位に要求された業務の履行や能率が著しく悪ければ、解雇はできる、という判例があります。

5. 部門責任者の人事面のマネージメント能力も高めなければならない。

従業員への指導・注意は、直属上司が、OJTなどで行うべきものです。しかし、この役割を果たしていない管理職も多く、労使トラブルにつながるケースが散見されます。会社としては、管理職のマネージメント能力を把握した上で、高めることも必要でしょう。なお、弊所では「叱れる管理職」になるためのセミナーを行っています。顧問契約されている企業様は無料ですので、ご活用下さい。

以上