

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

勤務成績不良による解雇

経営不振と勤務成績不良を理由に2年ほど勤務した事務員を解雇したが、自分としては勤務成績不良という理由には納得できないとし、経済的・精神的損害に対する賠償金を請求された。

労働者の言い分

- ①会社は、解雇理由について経営不振と勤務成績不良をあげている。経営不振というがその後に私の後任の事務員を採用している。また、勤務評価がかなり悪いと言われたが、自分としては納得できない。
- ②経済的・精神的損害に対する補償金として、3か月分の給料相当額60万円の支払いを求めたい。

会社の言い分

- ①本人は、以前に就業規則で禁じている他社のアルバイトをするなど規律遵守性に欠け、また、人事考課も最低に近いレベルである。
- ②後任を採用したというが、申請人ができない技術系の仕事もさせるためである。

社労士からのアドバイス

- ①解雇理由である勤務成績不良については、明確に人事考課の内容を説明すること。本人が納得しないまでも、恣意的に行っているのではないことを知らせる。
- ②新しい事務員は、技術畑の事務が主であって、申請人の後任ではないことを説明する。

最終決着

労働者と会社は、雇用契約が解消したことを確認し、本件紛争の合意として、解決金30万円を本人の口座に振り込むこととした。また、この合意により本件紛争はすべて解決したものとし、両者間には何らの債権債務が存在しないことを確認した。



チェックポイント

多くの企業では、就業規則で「業務能力が著しく劣るときは解雇する」などと規定しています。ここで問題は本当に解雇するほど能力が劣るのかという評価についてです。

また、能力が劣るといっても、いきなり解雇するのではなく、必要な教育訓練をしたり経験を積ませたりしたか、更には配置転換をしてみたかも問われます。

労働者を解雇するに当たっては、解雇権の濫用に当たらないか、また人選は妥当であったか慎重なチェックが必要です。