

(個別)

[46] ノルマ未達成を条件とする解雇予告の有効性

Point

- (1) 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(労契法16条)。
- (2) 労働者側に解雇の原因がある事案において、今日までの裁判例は、解雇は最後の手段であるべきであるとの原則を前提にし、「客観的・合理的理由の存否」の評価に際して、まず、使用者の主張する解雇理由が就業規則規定に該当するだけでなく、「著しく不良」などその理由が客観的且つ具体的に重大な程度であることを求める傾向にある。さらに、配転や再教育などの「解雇を回避する軽度の措置」がとられたかを重視し、加えて将来の改善・回復の見込みなどの「将来の予測」の客観的な立証を求める傾向にある。
- (3) 解雇予告の意思表示については、確定的に行われることが必要であり、不確定な期限を付したり、条件を付した場合は無効になると解される。

事件の概要

1 申請者 : ①労働者 2 使用者 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

平成25年1月、労働者Xは化粧品販売を行うY会社に一般職員として採用され、営業業務に従事していた。

12月1日、社長から朝礼で、売上げノルマの発表があり、12月31日までにノルマを達成できなかった場合は月末で解雇すると告げられた。

12月31日、Xは12月分の売上げがなかったため、社長から、同日付けで解雇する旨告げられた。

1月5日、Xは、Y会社に対して、12月31日の解雇は即時解雇に当たるとして、平均賃金30日分の解雇予告手当の支払いを要求した。

1月10日、Y会社からXに対して12月1日の朝礼で解雇予告を行っているから、即時解雇には当たらないとして、請求金額の支払には応じられない旨回答があった。

1月20日、Xは、あっせんを申請した。

なお、当該会社の就業規則における解雇事由は、「②勤務成績又は業務能率が著しく不良で、

向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。」等とされていた。

3 主な争点と労使の主張

争点 ノルマ未達成を条件とする解雇予告の有効性

| 労働側主張 | 使用者側主張 |
|---|---|
| <p>・ 12月1日の朝礼でのノルマ発表は解雇予告とは認められず、12月31日の解雇は即時解雇に当たる。</p> <p>・ 解雇予告手当として平均賃金30日分の支払を求める。</p> | <p>・ 12月1日の朝礼で、社長が営業社員全員の売上げノルマを発表し、ノルマを達成できなければ12月31日に解雇する旨予告した。</p> <p>その後12月31日までの間に、X本人にも、ノルマを達成できなければ12月31日に辞めてもらう旨何度も告げた。従って、即時解雇には当たらない。</p> <p>・ 12月31日に解雇することを12月1日に予告しており、支払には応じられない。</p> |

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

Y会社は、解雇予告をしているので解雇予告手当の支払い義務はない旨主張したが、あっせん員から、「ノルマ未達成による解雇は、就業規則の解雇事由からみて解雇権濫用の可能性があること。ノルマが達成できなければ解雇するというような条件付きの曖昧な解雇予告は無効となること」を説示し、解雇予告手当相当分を超える解決金を支払うことなどを内容とするあっせん案を提示したところ、双方が受諾し、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

Y会社は、Xに対し、解決金として、金〇〇円を支払う。

解説

(1) 労契法は、「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て、無効とする」としている(労契法16条)。この規定は、旧労基法18条の2を経て、今日までの判例における解雇権濫用法理を法文化したものである。解雇権濫用法理は、解雇は客観的・合理的理由と社会的相当性をもつべきこと(解雇の要件)、そしてそのどちらかでも欠けているときは権利濫用として無効となること(解雇の効力)から構成されている法理である。

さらに、解雇手続に関して、労基法は「使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告しない使用者は30日分以上の平均賃金を支払わなければならない(労基法20条1項)」とされている。「解雇の事由」については、就業規則の絶対的記載事項とされており(労基法89条3号)、労働者が、解雇の予告をされた日から退職する日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した

場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない（労基法 22 条 2 項）とする。

本事件は、労働者の勤務成績不良を理由とした解雇の類型であり、労契法 16 条の適用が焦点となる事案であり、判例の動向にもとづいて判定されるべきものである。

- (2) 労働者側に解雇の原因がある事案において、今日までの裁判例は、「客観的・合理的理由の存否」の評価に際して、まず、使用者の主張する解雇理由が就業規則規定に該当するだけでなく、「著しく不良」などその理由が客観的且つ具体的に重大な程度であることを求める傾向にある。さらに、配転や再教育などの「解雇を回避する軽度の措置」がとられたかを重視し、加えて将来の改善・回復の見込みなどの「将来の予測」の客観的な立証を求める傾向にある。つまり、今日の判例は、労契法 16 条は解雇は最後の手段であるべきであるとの原則を前提にして、解雇理由が将来にわたって継続することを求めていると解すべきである。

労働者の能力不足を理由とする解雇事案の典型であるセガ・エンタープライゼス事件（東京地決平 11・10・15 労判 770 号 34 頁）では、労働者の能力不足を理由とする解雇について、解雇の根拠となった就業規則上の解雇事由の妥当範囲を限定的に解釈して、労働者の能力評価が低位のものであったことは認めつつも、労働者の能力が全体の中で相対的に低位であるというだけでは就業規則上の解雇事由に該当するといえないこと、使用者は解雇回避（雇用維持）のために労働者の能力向上を図るための努力が求められること等に言及して、本件労働者は同規定に該当しないとして解雇を無効としている。森下仁丹事件（大阪地判平 14・3・22 労判 832 号 76 頁）判決では、当該労働者の低査定は不当といえないとしつつ、同人の業績不振の原因としては会社自体の業績不振や同人の配置のあり方等の事情も指摘できること、同人が過去に担当した業務の中には問題なく遂行できるものもあったこと、低査定者に対する処遇としては降格もあり得たこと等を理由として解雇事由該当性を否定している。日本オリーブ（解雇仮処分）事件（名古屋地決平 15・2・5 労判 848 号 43 頁）判決では、使用者による売上目標の設定に十分な具体性がないこと等を理由に、労働者に解雇事由に相当する著しい成績不良があったとはいえないとして解雇を無効にしている。

なお、労働者の能力や適格性に重大な問題があり、使用者が教育訓練や配置転換等による解雇回避の努力をしてもなお雇用の維持が困難である場合には、解雇は有効と認められており（三井リース事件—東京地決平 6・11・10 労経速 1550 号 23 頁など）、自ら営業職を強く希望しておきながら営業成績が新入社員の実績を下回るうえ成績向上の努力が見られないという事実関係の下で、他職種への配置可能性を検討するまでもなく能力不足による解雇が認められるとした例もある（テサテープ事件—東京地判平 16・9・29 労経速 1884 号 20 頁）。また、高度の職業能力を有することを前提として中途採用された労働者が期待された能力を発揮しなかった事案においては、使用者に求められる配転等の解雇回避努力の程度が軽減されるなど、能力不足・適格性欠如を理由とする解雇の有効性は、通常の労働者の場合よりも解雇の有効性が肯定されやすい傾向が見られる（フォード自動車事件—東京高判昭 59・3・30 判時 1119 号 148 頁、ヒロセ電機事件—東京地判平 14・10・22 労判 838 号 15 頁など）。

- (3) 解雇予告の意思表示については、確定的に行われることが必要であり、不確定な期限を付し

たり、条件を付した場合は無効になると解される。例えば、毎月120万円以上のノルマを達成できていない従業員に対し、このままでは30日後に解雇すると通告し、達成できなかった従業員を解雇した事例で、告げた内容自体が曖昧であるほか、業績を上げなければ解雇することがあるかもしれないという可能性を示したものにすぎないとして、確定的な解雇予告の意思表示と認定しなかった裁判例(全国資格研修センター事件—大阪地判平7・1・27 労判680号86頁)がある。

(4) 本事件は、ノルマ未達成を理由に解雇されたXが、解雇予告手当の支払いを求めた事案である。Y会社は、解雇予告をしているので解雇予告手当の支払い義務はない旨主張したが、あっせん員から、「ノルマ未達成による解雇は、就業規則の解雇事由からみて解雇権濫用の可能性があること。ノルマが達成できなければ解雇するというような条件付きの曖昧な解雇予告は無効となること」を説示し、解雇予告手当相当分を超える解決金を支払うことなどを内容とするあっせん案を提示したところ、双方が受諾し、解決した事案である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(解雇)

第十六条 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。

労働基準法

(解雇の予告)

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

(退職時等の証明)

第二十二条 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

4 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ セガ・エンタープライゼス事件—東京地決平 11・10・15 労判 770 号 34 頁
- ・ 森下仁丹事件—大阪地判平 14・3・22 労判 832 号 76 頁
- ・ 日本オリーブ事件—名古屋地決平 15・2・5 労判 848 号 43 頁
- ・ 三井リース(仮処分)事件—東京地決平 6・11・10 労経速 1550 号 23 頁
- ・ テサテープ事件—東京地判平 16・9・29 労経速 1884 号 20 頁
- ・ フォード自動車事件—東京高判昭 59・3・30 判時 1119 号 148 頁
- ・ ヒロセ電機事件—東京地判平 14・10・22 労判 838 号 15 頁
- ・ 全国資格研修センター事件—大阪地判平 7・1・27 労判 680 号 86 頁