



弁護士法人デイライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

今月の内容

- 「協調性がない」という理由で従業員を解雇できる？
- 無期転換ルールへの対策はお済みですか？
- 弊所スタッフの紹介

●「協調性がない」という理由で従業員を解雇できる？

会社の資金を横領するなど犯罪行為を行った従業員や、業務命令に違反し会社に多額の損害を与えた従業員を解雇することは当然で、それほど問題となりません。

では、「協調性がない」という理由だけで従業員を解雇することはどうでしょうか？

裁判例をみながら検討してみましょう。

・東京高判平成28年11月24日判決

【事例】

この判決は、靴の製造等を業とする小規模会社（以下「X社」とします。）が、協調性がないことを理由として、営業部の正社員である従業員（以下「Y氏」とします。）を普通解雇した事例です。

Y氏は、他の正社員やパート職員に対し命令口調で怒鳴ったり、叱責するなどの行為を繰り返していたほか、出勤時に他の従業員に挨拶をしないなどの問題行動がみられました。

これに対し、X社は再三にわたりY氏の言動等を改めるよう注意を行い、言動等が改まらない場合には会社を辞めてもらう旨警告していました。

それにもかかわらず、Y氏は言動等を改めず、相変わらず他の従業員を大声で怒鳴るなどの行為を繰り返しました。

そこで、X社は、「協調性がなく、注意及び指導しても改善の見込みがないと認められるとき」、「会社の社員としての適格性がないと判断されるとき」という就業規則所定の普通解雇事由に該当するとして、Y氏を解雇しました。

この事例は、第一審と控訴審（本判決）とで判断が分かれており、第一審は解雇を無効と判断し、控訴審は解雇を有効と判断しました。

【判決の内容】

本判決は、

- ①Y氏の言動等は「単に職場の良好な人間関係を損なうという域を超えて、職場環境を著しく悪化させ、X社の業務にも支障を及ぼすものである」から、就業規則所定の解雇事由に該当すること
- ②Y氏を雇用し続ければX社の業務に重大な打撃を与えるというX社の判断も首肯できること
- ③X社は小規模会社であり、Y氏を配転することは事実上困難であって、解雇に代わる有効な手段がないこと
- ④X社が再三にわたって注意、警告してきたにもかかわらず、Y氏が反省して態度を改めなかったこと

などを理由に、Y氏の普通解雇は有効であると判断しました。

弁護士法人デイライト法律事務所

博多オフィス 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

小倉オフィス 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

上海オフィス Hong Kong New World Tower

連絡先 電話番号: 092-409-1068 e-mail: info@daylight-law.jp

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp

顧問弁護士ドットコム www.komon-lawyer.jp



この記事についてのお問い合わせは弁護士小原までお気軽にどうぞ。



【判決のポイント】

本判決は、「協調性のなさ」が解雇事由に該当する要件として、「単に職場の良好な人間関係を損なうという域を超えて、職場環境を著しく悪化させ、会社の業務にも支障を及ぼす」程度に至っていることを要求しています(①)。

具体的には、Y氏が、他の従業員を退職に追い込むような言動・行動をとっていた点が悪質であり、「職場環境を著しく悪化させ、会社の業務にも支障を及ぼす」程度に至っていたと評価されたポイントです。

このような裁判所の基準からすると、「協調性のなさ」が解雇事由に該当するためのハードルは高いといえるでしょう。

その他、本判決は、解雇の相当性につき、以下のような点を考慮していると考えられます。

- ・問題行動の継続性(②)
- ・配置転換などにより対応できたか(③)
- ・事前の注意や指導の有無(④)

問題行動の継続性(②)については、Y氏の他の従業員に対する威圧的な言動が再三繰り返されていたことが評価されています。

配置転換などにより対応できたか(③)という観点については、X社が従業員25名ほどの小規模会社であり、配置転換も困難であったことから、事前にそのような措置をとっていることまでは必要ないと判断されています。裏を返せば、ある程度の規模を持ち、配置転換などの対応が可能な場合は、まず配置転換などで対応し、解雇は最終手段とすることがリスクが少ないといえるでしょう。

事前の注意や指導をY社が行っていたこと(④)も、解雇の相当性を認めるうえで重要なポイントとなっています。

【協調性のない従業員への対応】

以上みてきた判決のポイントからすると、「協調性のなさ」を理由として従業員を解雇するためのハードルは高いといえるでしょう。

したがって、協調性のない従業員に退職してもらいたい場合には、いきなり解雇を通告するのではなく、退職勧奨を行い、自主退職を促す方がリスクは低いといえます。

退職勧奨をしても自主退職しない場合には、解雇をせざるを得なくなりますが、その場合には以下のようなことに注意を払っておく必要があります。

☑就業規則に協調性のなさが解雇事由になることを明記しておく

就業ルール明確化のために就業規則を作成するのはもちろんのことですが、普通解雇事由については、就業規則の絶対的記載事項とされています(労働基準法89条3号)。

この普通解雇事由の一つとして、協調性欠如を明記しておく必要があります。

例えば、「協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき」などです。

☑配置転換が可能である場合は、配置転換を行い、様子を見る

ある程度規模の大きい会社の場合は、配置転換などを行って、一旦様子を見てみる方が、リスクは少ないといえます。

もっとも、配置転換を先行させなければ必ず解雇が無効となるというわけではありません。本判決の事例のように、小規模会社で事務所が一つしかないような場合は、配置転換が困難であるため、配置転換を先行させない解雇も有効であると判断される可能性があります。

☑問題となる言動や行動がみられた場合は、その都度適切に注意・指導を行い、指導録などの書面を残しておく

本判決の第一審では、解雇無効との判断がされていますが、その大きな理由として、Y氏以外の従業員の供述の信用性が認められなかった点が挙げられます。

つまり、Y氏がどのような問題発言・問題行動をしていたかについて、書面などの証拠がなく、従業員の供述だけであったことから、その真偽を裏付けることができないと判断されたのです。

このような事態を防ぐためには、注意書、指導書、指導記録票などに問題発言・行動の内容や注意・指導の内容を記録し、書面化しておく必要があります。

これらの書式は弊所のホームページにも掲載しておりますので、ご覧ください。

<https://www.fukuoka-roumu.jp/shoshiki/mondaisain/>

場合によっては、注意・指導の際のやり取りを録音しておくことも検討する必要があります。

解雇や退職勧奨を行うには法的判断が伴います。したがって、労働問題に強い弁護士に相談しながら進めていくことが大切です。お困りのことがあれば、弊所までご相談ください。



●無期転換ルールへの対策はお済みですか？

平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込みがあると、無期労働契約に転換されます(無期転換ルール)。

つまり、最短で、先月の平成30年4月より、有期労働契約を締結している労働者との関係で、無期転換申込権が発生している可能性があります。

そこで、もう一度無期転換ルールについて、おさらいしておきましょう。

【無期転換申込権の発生要件】

①1回以上の契約の更新

無期転換申込権が発生するためには、有期契約の更新が1回以上あることが必要です。

有期契約を締結している労働者であれば、契約社員、パートタイマー、アルバイト、派遣社員などの名称を問わず、すべての労働者が対象となりえます。

②通算雇用期間が5年を超えること

有期契約が締結されてから、通算雇用期間が5年を超えた場合に労働者の無期転換申込権が発生します。

無期転換ルールが適用されるのは、平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約であるため、無期転換申込権が発生するのは、早くても平成30年4月以降ということになります。

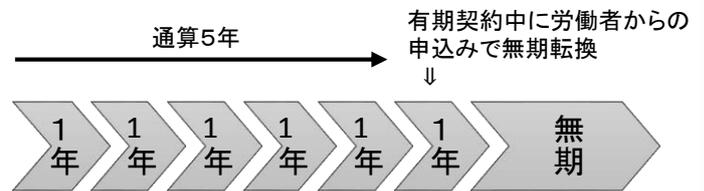
③有期契約期間中に労働者が無期転換の申込みをすること

無期転換ルールに従って有期契約を無期契約に転換してもらいたい労働者は、有期契約期間中に無期転換の申込みをしなければなりません。

無期転換申込権の発生要件を満たせば自動的に無期契約に転換するのではなく、労働者の申込みが必要ということです。

契約期間が1年の労働者を例にとると、以下のような図となります。

例)1年の有期契約を継続して更新している労働者の場合



※ただし、どこかに一定の空白期間があると、期間の通算がリセットされる(クーリング期間、労働契約法18条2項)。

例えば、1年以上の有期契約の場合、6か月の空白期間があると、通算期間がリセットされる。

【無期転換ルールへの対策】

①有期契約の労働実態調査

まず、無期転換ルールの対象となる有期契約労働者が何名いるのか、いつから無期転換申込権が発生するのかなどを把握する必要があります。

5年以上契約更新を継続している労働者がいる場合は、無期転換申込権が発生している可能性が高いため、対策が済んでいない場合は、早急に対処する必要があります。

②就業規則の整備

無期転換申込権が発生した労働者や、近いうちに無期転換申込権が発生する見込みのある労働者がいる場合は、無期契約社員の就業規則を新規に作成したり、既存の就業規則を改定する必要があります。

就業規則の新設・改定は規定間の準用や矛盾を考慮して整備する必要があるため、弁護士などの専門家にチェックしてもらう方が確実でしょう。

③運用と改善

無期転換した場合、単に契約期間が無期となるだけでなく、勤務地の限定がなくなったり、時間外労働が発生する可能性があり、労働者の働き方に大きな変化をもたらします。

一方、会社にとっても、基本的に終身雇用となる無期転換社員が増加すれば、流動的な雇用調整は困難になり、経営に与える影響は大きいといえるでしょう。

労使双方にとって不幸な結果をもたらさないように、長期的な視点に立って運用を行う必要があります。



【無期転換ルールの特例】

なお、定年後継続雇用制度などを利用する高齢者の有期契約については、無期転換ルールの特例があります(有期雇用特別措置法)。

すなわち、労働者に対する配置、職務及び職場環境に関する配慮等の適切な雇用管理を実施し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に認定申請を行うことによって、定年後引続き雇用されている期間については、無期転換申込権が発生しないとすることができます。

上記下線部のとおり、この特例の適用を受けるためには、雇用管理措置の計画を作成し、都道府県労働局に申請を行ったうえで、認定を受ける必要があります。

定年後継続雇用制度を利用する会社においては、特例を受けるための申請を早めに行っておかないと、認定を受けるまでに時間がかかる可能性がありますので注意が必要です。

以上、簡単に無期転換ルールについておさらいしましたが、無期転換ルールについては、デイライトタイムズバックナンバー平成29年9月号や弊所ホームページでも解説しておりますので、ご参照ください。

<https://www.daylight-law.jp/1410/101920183/>
<https://www.fukuoka-roumu.jp/2907/10034/>

●弊所スタッフの紹介

今月は、弊所の新スタッフである藤松(ふじまつ)をご紹介します！

Q:出身地は？

佐賀県です。

小学校から大学までを佐賀で過ごし、再び佐賀にもどってきました。佐賀弁を自在に操る、生粋の佐賀っ子です。

バルーンフェスタの時期は特にお勧めなので、是非佐賀へ足を運んでみてください。

Q:好きな食べ物は？

海の物が好きです。その中でも、特にお刺身と甲殻類、貝、イカが大好きです。九州の地に戻ってきてからは、海の幸が本当に美味しく九州の良さを再実感する毎日です。

あとは中華の麺類が好きです。締めラーメンって本当に素敵な文化だなと思います(笑)

Q:休日の過ごし方は？

マッサージや整体、お肌のお手入れなど身体のメンテナンスに勤しんでいます。

身体の疲れをとったり癒されたりすることで、リフレッシュして仕事に臨んでいます。

Q:最近ハマっていることは？

食パンです。もともとパンが好きで、昨今の高級食パンブームに見事にはまってしまいました。引きの強さや弾力、柔らかさ、キメの細かさや甘味など、お店ごとに特色やこだわりがあり、食パンの世界は奥深いです。こういったちょっとした贅沢が、自分へのご褒美になっています。

Q:ご覧になられている方へ一言。

初めてご挨拶させていただきます。秘書の藤松と申します。

常に妥協せずクライアントにとって最善の方法を追求する先生方に負けぬように、スタッフ一丸となってサービス向上に取り組んでおります。

不慣れゆえ、目の前のことに奮闘する日々ですが、依頼者さまにより一層ご満足頂けるよう精進して参ります。何卒よろしくお願い致します。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 小原 隆寛

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp