

3. 解雇に関する判例（解雇が有効になるかどうか）

解雇理由	普通解雇が有効となる条件	解雇が有効となる可能性
身体または精神の障害により、業務に従事できなくなった場合	従業員に回復の可能性があれば、会社は治療に相応の配慮、協力を行い、その上で職場復帰の見込みが立たない場合に解雇が認められます。	○
著しく労働能力が劣り、改善の見込みが無い場合	従業員の能力不足を証明する客観的証拠があることやパフォーマンス改善のためのトレーニングや配置転換など、相当の配慮を尽くし、なお本人に改善の意欲が見られないような場合に解雇が認められます。	○
契約書に明示された能力、経験、スキルが明確に欠けている場合	労働契約に定められた条件が具体的であるほど、債務不履行による解雇が認められやすくなります。中途採用の専門職など専門性を前提として採用された従業員は解雇が認められやすく、新卒一括採用などであれば解雇を回避することが前提となります。	○
求められた成績（ノルマ）を挙げることができなかった場合	労働契約に定められた条件が具体的であるほど、債務不履行による解雇が認められやすくなります。求められた成績の妥当性や周囲からの支援、トレーニングの実施などがあっても問題となります。	△
上司の指導や業務命令に従わず、業務遂行に支障がある場合	上司の指導や命令が職務上必要であり、かつ正当であることが前提となります。繰り返し指導や注意を受け、懲戒処分などを実施し、なお改善の見込みがないようであれば解雇が認められます。	△
他の従業員を無視するような態度をとり続け、業務遂行に支障がある場合（協調性の欠如）	職務上必要なコミュニケーションを怠っている場合に、繰り返し指導や注意を受け、懲戒処分などを実施し、なお改善の見込みがないようであれば解雇が認められます。	△
就業規則その他諸規程の定め違反し、改悛の情がない場合	就業規則などに定める服務規程に違反する場合において、繰り返し指導や注意を受け、懲戒処分などを実施し、なお改善の見込みがないようであれば解雇が認められます。	○
試用期間終了時の本採用拒否	労働契約または就業規則に試用期間の定めがある場合において、従業員としての資質に欠けることが客観的に明らかであり、その理由が相当であれば解雇が認められます。	○