

QUESTION?

経営不振のため整理解雇を検討していますが、何に注意すべきですか。

ANSWER !!

1 整理解雇とは

「整理解雇」とは、企業が経営上の必要性に基づき人員削減のために行う解雇です。

2 整理解雇の効力（有効性）

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、無効となります（解雇権濫用法理）（労働契約法第16条）。

整理解雇は私傷病や非違行為など労働者の責任に帰すべき事由による解雇ではなく、経営不振など使用者側の経営上の理由による解雇であるため、解雇権濫用法理の適用においてより厳しく判断すべきものとされています。

3 具体的な判断の基準

整理解雇が権利の濫用となるか否かの具体的な判断基準は、以下の4つです。

(1) 人員削減の必要性

不況、斜陽化、経営不振など、人員削減が企業経営上の十分な必要性に基づいていること、又は企業の合理的な運営上やむを得ない措置と認められることが必要です。

裁判例では、「経営上の必要性」について、倒産必至の状況までは要せず、債務超過や利益低迷など経営上の合理的理由が認められれば足りるとされています（東京地八王子支決平5.2.18（ゾネボード製菓事件）、大阪地決平7.10.20（大阪暁明館事件）等）。

(2) 解雇回避の努力

使用者は、他の手段によって解雇回避の努力をする信義則上の義務を負うとされています。解雇回避のための方法としては、例えば、配置転換、出向、希望退職の募集等を検討することが考えられます。また、雇用の機会を確保するため、ワークシェアリングなどによる労働時間の短縮を行うことも一つの方策です。

(3) 人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的なものであり、かつ、これを公正に適用して人選を行うことが必要です。一般的に合理的な基準といえるものとしては、懲戒処分歴や欠勤率等の企業への貢献度に基づく基準、扶養家族の有無等の労働者の生活への打撃の程度を考慮した基準などが考えられます。

(4) 手続の妥当性

労働協約上労働組合との協議を義務付ける条項がある場合はもちろん、そのような規定がない場合にも、使用者は労働組合又は被解雇者に対し納得を得るための説明を行い、誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負うとされています。使用者としては、例えば、解雇の必要性、その時期、規模及び具体的実施方法などを説明する必要があります。

4 使用者が注意すべき点

裁判例では、実質的にこれら4つの全てが充足されることを求めるものが多数を占め、一つでも欠けていると権利の濫用であると判断されることが少なくありませんので、整理解雇に当たっては、これらの4つの全てについて丁寧な対応を行う必要があるでしょう。

POINT ✂

- 整理解雇の有効性は、労働者の責任に帰すべき事由によらず雇用を失わせるものですから、一般の解雇と比べて、解雇権濫用法理の枠内でより厳しく判断されます。
- 使用者は、人員削減を行う必要があるか、整理解雇を回避するための努力を尽くしたか、解雇対象者の選定基準が合理的かなどを慎重に検討し、これらについて労働組合や被解雇者の納得を得るための協議と説明を十分行うことが望まれます。