

【暮らしに役立つ法律問題・第4回 (整理解雇の際の注意点について)】

弁護士 柳沢賢二

1、解雇は、労働者が自ら退職をする辞職や、双方での合意に基づく合意解約と異なり、使用者（会社側）による一方的な意思表示で労働契約が解約されることとなります。

従って、解雇は、使用者の一方的な解雇によって労働者は職を失うことになってしまいますので、労働法上は労働者保護の観点から、解雇について厳しい制限をしています。

2、解雇には懲戒解雇、普通解雇の2種類があります。

3、懲戒解雇は、従業員が業務上横領など企業秩序違反をした場合にする制裁としてするもので、通常就業規則等で労働者は退職金の支給も受けなくなります。従って、普通解雇の場合と比較して懲戒解雇の場合はより厳しく制約を受けることとなります。

4、ただ、普通解雇の場合でも、会社側が自由に労働者を解雇できるわけではなく、解雇については相当の厳しい制限を受けることとなります。

即ち、普通解雇の場合でも、解雇に客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当性が認められない場合は、解雇は無効とされます（労働契約法16条）。

5、会社が経営不振になって従業員を整理する場合になす解雇を整理解雇といわれ、普通解雇としてなされません。

この整理解雇が、客観的な理由があり、社会通念上相当として認められるためには、判例は4つの要件を基準に判断しています。

整理解雇の4つの要件とは、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定の合理性、④解雇手続きの妥当性であり、これらの要素を総合的に判断することとなります。

①人員削減の必要性としては、整理解雇をしなければいけないような経営不振等の会社の合理的な必要性が求められます。従って、特段経営上必要性が乏しいにもかかわらず安易に整理解雇を強行すると解雇が無効にされてしまうリスクが高いので注意が必要です。

②また、解雇回避努力として、事前に新規採用の停止、役員報酬のカット、賞与のカット・停止、希望退職者の募集などの解雇回避努力の措置を講じていなければ、整理解雇が無効とされかねないので、整理解雇の前に努力措置を講じたかどうかのチェックが必要です。

③そして、誰を整理解雇するのかの選定については合理性が欠くときも、整理解雇が無効になるリスクが求められます。被解雇者の選定にあたっては客観的で合理的な基準（勤務成績、勤務年数、年齢、職種、企業貢献度等）を設定し、公正な適用をせずに、企業への貢献度が高かったり、経済的打撃が大きい人を不合理に整理解雇の対象者に選んでしまうと整理解雇が無効にされてしまう危険が高いので注意が必要です。

④更に、整理解雇にあたっては、使用者は労働者本人或いは労働組合に対し、整理解雇の必要性等について十分に協議する義務があるので、そのような協議を一切しないまま一方的に整理解雇をしてしまうと後日整理解雇が覆りかねないので、この点も注意が必要です。

実際、人員整理がやむを得ない事情であることなどを説明せず、希望退職者の募集の措置をとることなくした整理解雇が無効とした事例があります（最高裁昭和58年10月27日；あさひ保育園事件）

6、以上のとおり、整理解雇をするに際しては事前に弁護士等の専門家と十分協議をしたうえで慎重に整理解雇の手続きを検討する必要があります。

以上