



Vol.27

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★整理解雇(6)

9. 募集人員に応募者が達しなかった場合はどうすればよいか？

希望退職募集を行ったが、応募者が少なく希望退職募集の募集人員に達しなかった場合、整理解雇を行うべきでしょうか？

事案によるため一概には言えませんが、実務上、特に比較的規模の大きい企業では、整理解雇を行った場合の訴訟負担が重いこと、現役従業員に与える影響が大きいことから整理解雇を行うことはあまりありません。しかし、中小企業で余剰人員を抱える体力がない場合は、人員削減を行わなければ資金繰りが逼迫し、会社が倒産するおそれ強いこともあります。このような場合は、整理解雇を行わざるを得ません。

では、希望退職募集の募集人員にわずかに足りない場合(1名、2名足りない場合)はどうでしょうか？事案によりますが、募集人員にわずかに足りず整理解雇を実施した場合、いわゆる整理解雇の4要素のうちの人員削減の必要性を裁判所が肯定するかは不明です。裁判例の中には人員削減の必要性を否定したものもあります(30名のうち29名が希望退職に応募した事例、九州日誠電気事件、熊本地裁決定平成14年8月30日、労判840号92頁)。募集人員にわずかに足りない場合に整理解雇を行うべきか否かについては慎重な検討が必要です。

10. 募集人員に応募者が達しなかった場合、2次募集を行って良いか？

希望退職募集を行った結果、応募者が会社の希望する人員数に達しない場合、または労働組合と協議をしたが希望退職募集の条件について合意できない場合は、希望退職募集の2次募集を行っても良いと思います。以下に述べるとおり、2次募集で金額を上積みすることはできないので、2次募集などを行っても効果がないこともあります。そのような場合は、2次募集中に退職勧奨を行い退職に応じてもらうよう努力するしかありません。

11. 2次募集で金額を上積みしてよいか？

2次募集において、割増退職金を1次募集時よりも上積みすることはおすすめできません。従業員が1次募集において希望退職募集に応募した場合は、その応募した従業員が不満を述べるでしょうし、応募すべきか迷っている従業員も会社の姿勢に不信感を抱くこととなります。もっとも、団体交渉において、(1次の)希望退職募集前に労働組合との協議の過程において割増退職金を上げることは構わないと思います。

どうしても2次募集を行わなければならない場合は、1次募集から割増退職金を上積みする理由を説明し、場合によっては1次募集者に対しても割増退職金の上積み部分を遡って支給する必要があります。従業員をなるべく公平に扱わないと希望退職募集に反感を抱き全く応募者が出なくなると言うこともあります。