



## Vol.29

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(8)

#### 14. 希望退職を募集しないで整理解雇を行うことができるか？行えたとしたらどのような場合か？

結論から言えば、希望退職を募集しないで整理解雇を行うことも可能です。整理解雇の4要素(要件)は、解雇回避努力を求めのみで、必ず希望退職募集を行うことを求めているものではありません。

とはいえ、希望退職募集を行わなかった事案では、裁判所はなかなか会社が解雇回避努力を行ったと認定しないようです。希望退職募集を行わないのであれば、なぜ希望退職募集を行わなかったのか具体的に説明しなければなりません。例えば、従業員の数が少なくかつ会社存続に必要な人材がいる場合は、希望退職募集を行えない場合もありますが、それは例外的な場合にあたるといえます。

希望退職募集を行わない具体的な理由がなければ、やはり希望退職募集は行った方がよいと言えます。私の経験した労働審判において、会社がなぜ希望退職募集を行わなかったのが争点になったことがありますが、解雇が無効であるとの前提で調停が成立したことがあります。

#### 15. 事業所閉鎖の場合、閉鎖事業所のみを対象にして良いか？事業所閉鎖の場合、閉鎖事業所のみを対象にして良いか？

会社が特定の事業所を対象として希望退職を募集することは可能でしょうか？希望退職募集は、一般的に通常の退職よりも条

件を上積みして従業員の自発的な退職の意思表示を誘う行為です。自発的な退職の意思表示を誘うに過ぎませんので、特定の一部の事業所のみで希望退職募集を行うことも可能です。

一方、労働組合との団体交渉では、労働組合側から「全事業所を対象として希望退職を募集すべきである。他の事業所で希望退職を募集すれば、応募する従業員が出る可能性がある。その事業所に欠員が出れば現在の事業所の従業員を配転することも可能となる。全事業所を対象として希望退職を募集しないと解雇回避努力として足りない」と指摘されることがあります。

しかし、不採算の事業を合理化する上で、特定の事業所のみを対象として合理化を行う必要がある場合もあるのであるから、特定の一部の事業所のみで希望退職募集を行うことは可能であり、全事業所を対象として希望退職募集を行う必要はありません。もっとも、他事業所に人員の吸収余力があるのであれば、他事業書への配転を検討する必要があることも事実です。したがって、実務上、他事業所への配転と希望退職募集をセットにして行うことが往々にしてあります。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com