



Vol.22

★整理解雇(1)

設問 物流運送は、業績不振から、従業員を解雇しようと考えています。物流運送には、従業員約100名おり、事業所はA事業所（従業員40名）、B事業所（従業員60名）の2つがあります。A事業所が行っている業務は赤字続きで、加えて燃料費の高騰もあり、思い切ってA事業所を閉鎖しようとを考えています。

ところが、A事業所の一部の従業員（10名程度）は、会社がA事業所を閉鎖し、自分たちを解雇するのではないかと考え、解雇を阻止するために労働組合を結成しました。

物流運送の佐藤社長は、A事業所の従業員に対し、いくばくかの割増の退職金を支払って辞めてもらおうと思っていましたが、労働組合が結成されてしまったためどのように対応すればよいのかわからなくなりました。できれば、佐藤社長は、労働組合の組合員は解雇し、それ以外のA事業所の非組合員については割増の退職金を支払って辞めてもらおうと考えています。

そのうち、労働組合が物流運送に対し、今後のA事業所のあり方について団体交渉の申し入れを行ってきました。

物流運送はどのように対応したらよいでしょうか？

会社によっては、業績不振のため、やむをえず人員削減をしなければならない場合があると思います。

労基法第20条は、解雇を行うにあたって、1ヶ月前に通知するか、解雇予告手当を支払わなければならないと定めています。

もっとも、労働契約法第16条は、解雇が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、無効であると定めています。したがって、使用者が、解雇の1ヶ月前に解雇を予告通知しても、もしくは解雇予告手当を支払っても、それだけでは解雇は有効とはなりません。

日本は、欧米と異なり、長期雇用を前提とした社会です。そのため、戦後、裁判所は、解雇について、解雇予告手当を支払ったのみでは解雇を有効とせず、厳しい規制を課しました。

特に、整理解雇は、懲戒解雇とは異なり、従業員個人に落ち度があるわけではないため、裁判所は解雇の有効性について厳しい規制を課しているのです。

具体的に言うと、整理解雇の有効性は、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇



Vol.22

★整理解雇(1)

者選定の妥当性、手続の妥当性の4要素(4要件という説もあります)を考慮して判断されます。

裁判所が解雇を無効と判断してしまうとどうなるのでしょうか？解雇が無効となると、原則として解雇期間中の給与を支払わなければならなくなります。裁判が長引けば、1名に何百万円ものお金を支払わなければならなくなるのです。また、従業員と和解しない限り、一度解雇したものを職場に復帰させなければならなくなります。

まず人員削減の必要性について述べたいと思います。

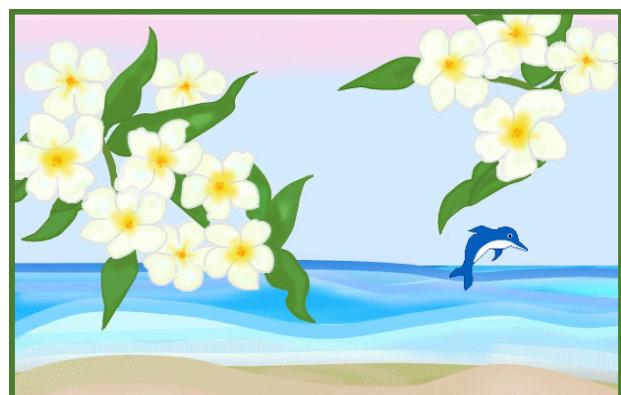
人員削減の必要性について、裁判例(東京高判昭54.10.29・労判330.71東洋酸素事件など)は、人員削減をしなければ倒産が必至であるという状況までは要求せず、高度の経営上の困難が存在すれば認めています。さらに、多くの裁判例は、企業が不採算部門を閉鎖した業務運営システムの変更に伴い生ずる余剰人員を整理する場合、人員削減の必要性を認めています。

本設問では、A事業所は赤字ですが、会

社全体は倒産必至というところまでには至っていません。このような場合も、人員削減の必要性をみたすのでしょうか？結論はイエスです。

鐘淵化学工業事件(仙台地決平14.8.26・労判837.51)は、「企業全体として黒字であったとしても、事業部門別に見ると不採算部門が生じている場合には、経営の合理化を進めるべく赤字部門について・・・営業所閉鎖によって剩員が生ずる結果となるのは避けられないであるから、・・・人員削減の必要性は認められる」と判示し、不採算部門の閉鎖に伴う人員削減の必要性を認めています。

他の要素については次回以降述べます。



お気軽にご連絡下さい

TEL03-3288-4981 FAX03-3288-4982

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