



Vol.23

★整理解雇(2)

前回、整理解雇の必要性について述べましたが、現在の多くの裁判例の考え方をお伝えしたいと思います。

整理解雇の効力が争われる裁判では、労働者側はまず人員削減をしなくとも会社は倒産しない、資金繩りはまわるということを主張します。

一方、会社側は、特に昨年からの不況に迫られて整理解雇を行った場合などでも、人員削減をしないと今すぐではないが将来資金繩りに行き詰まるため、人員削減をする必要があると主張します。会社は、加えて整理解雇時の決算書、収支予測表を証拠として提出するなどして、自らの主張を裏付けます。

労働者側は、会社が提出した資料について反論します。実際には、解雇後の事情などについて会社に質問し、会社の整理解雇時の想定よりも業績が上向いているため、整理解雇時の会社の判断は誤りであるなどと主張します。

では、裁判所はどのように判断するのでしょうか？

裁判官は、ほとんどの方が若くして司法試験に合格し、他の職業に就いたことはありません。一部の裁判官は、民間企業に出向することもありますが、それは稀ですし、経営に携わる仕事をしたことがあるかと言えばない方が圧倒的多数です。

そのため、裁判所は、具体的に会社の経営判断について踏み込んで判断することができないため、整理解雇の要素（要件）の

うちの整理解雇の必要性については、会社側が具体的な資料を提出し、資料に沿って説明した場合は、会社側の主張を尊重することが多くあります。私の経験でも、人員削減をしないと収支が改善せず、そのため金融機関が追加の融資を渋ることにより、会社が倒産してしまうとの主張を事実上認めていただいたことがあります。

裁判実務にも影響のある菅野和夫「労働法」第8版459頁には以下の記載があります。

「裁判例は、この必要性の存否につき、当該企業の経営状態を詳細に検討するが、結論として大部分の事件ではその要件の具備を認めている。要するに裁判所は、人員削減の必要性に関する経営専門家の判断を実際上は尊重しているといえよう。必要性を否定する裁判例の典型は、人員削減措置の決定後、大幅な賃上げや、多数の新規採用や、高率の株式配当を行うなど、素人の目からみても明瞭に矛盾した経営行動がとられた場合である。」

以上から、整理解雇をやむなく行う場合は、整理解雇を行う必要性について、具体的な数値資料にもとづいて、会社の考えを説明しなければなりませんが、その説明が具体的な根拠にもとづくと判断する場合は、整理解雇の4要素（要件）のうちの整理解雇の必要性について肯定されることになります。

お気軽にご連絡下さい TEL03-3288-4981
E-mail r.mukai@mbm.nifty.com