



Vol.24

★整理解雇(3)

前回は、整理解雇の必要性について述べました。今回は解雇回避努力義務について述べたいと思います。

1 裁判所の考え方

私見ですが、整理解雇についての裁判所の考え方は以下のようにも言えます。

「経営が苦しいからといって解雇を有効と判断しない。従業員に落ち度がないのだから、解雇を回避するための努力をしない場合は解雇を無効とする。」

実際、整理解雇事件において、裁判所は整理解雇・人員削減の必要性を認める傾向にあります。一方で、裁判所は整理解雇の4要素のうちのその他の要素、特に解雇回避努力義務において努力を尽くしているかを厳しく見る傾向があります。通常訴訟、仮処分、労働審判においても、裁判所が当事者に今後の主張・立証活動について質問をすることがあります。整理解雇事件の場合は、裁判官が解雇回避努力義務についての事実や証拠・資料について質問することが多くあります。裏返せば、整理解雇事件において、解雇回避努力義務を尽くしたかどうかが勝敗の分かれ目になることが多いのです。

2 具体的留意点

(例外もありますが)これまでの裁判例では、企業が次のような努力をすべて行なったあとでないと、いわゆる正社員の整理解雇は認められません。

- ・経費の削減：交際費、広告費、交通費、株主への配当の中止など
- ・役員報酬の減額
- ・新規採用の中止
- ・時間外労働の中止

ただし、工場などの労働では解雇回避努

力義務として時間外労働を禁止する必要がある場合もありますが、いわゆる裁量性の強い設計・デザイン・企画業務などでは、時間外労働を禁止してしまうと業務上支障が出る可能性があり、当てはまらない場合もあります。

- ・正社員の昇給停止、賞与の抑制、削減

- ・配置転換、出向

配置転換する業務がない、出向先がない場合はもちろん別です。

- ・非正規社員の解雇

事業継続上、パート、アルバイトが必要である場合は必ずしも非正規社員を削減する必要はありません。

- ・希望退職者の募集

上記の事実の中でも、特に重要なのは希望退職者の募集です。希望退職者募集を行わずに整理解雇に踏み切った場合は、希望退職者募集を行う時間や資金がないほど切迫していた、人材流出のおそれがある等の特段の事情がない限り解雇は無効となります。希望退職者募集は解雇回避努力として大企業だけにあてはまるもので、中小企業では、そこまで必要ないのではないかとの意見もありますが、実際の裁判の現場では希望退職募集を行っていたかは大きな意味を持ちますので、出来る限り希望退職者募集は行うべきです。

上記には挙げていませんが、その他に最近重要視されているのは、雇用調整助成金です。雇用調整助成金は、いわば国が企業内の余剰人員の雇用確保のための補助金ですから、それを使わずに整理解雇をしたとなると、裁判所も解雇回避努力を尽くしていないのではないかと判断する傾向が強くあります。

お気軽にご連絡下さい TEL03-3288-4981

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