



Vol.30

★整理解雇(9)

被解雇者選定基準の合理性

過去の裁判例の蓄積から整理解雇の4要素（4要件）の1つとして被解雇者選定基準の合理性が挙げられます。人員削減を行う必要性が高かったとしても、被解雇者を選ぶ基準があいまいであったり、使用者の恣意を許すものであったりしてはあってはならないというものです。そうはいっても、裁判所は具体的に何が被解雇者選定基準として合理的かは明確に言いませんので、これまでの裁判例から推測するしかありませんし、具体的な事案によっても基準は変わることもあります。以下のとおり、説明します。

① 年齢

日本は定年制の採用を許し、年齢差別を一部許しております。そのため、解雇においても、裁判所も年齢を基準にして被解雇者を選定することに合理性があると判断することもあります。定年に近い方ほど今後勤続できる年数は短くなりますので、定年に近い方から順に被解雇者として選ぶことは一定の合理性があると言われております。

② 勤怠、懲戒歴

日本の裁判所は、勤怠不良であるか否かを重視します。雇用契約上、従業員のなすべきことが労務の提供である以上、勤怠不良は明らかに労務の提供が不十分であると客観的に判断しやすいためです。遅刻、欠勤の多さを被解雇者選定基準の1つとしてあげることは一定の合理性があると言われております。懲戒歴の有無も被解雇者選定基準として有効であるとされておりますが、遅刻、欠勤に比べると恣意性が争われるこ

とが多く、必ずしも裁判所が被解雇者選定基準として合理性があると認定するとは限りません。

③ 人事考課

裁判所では人事考課の恣意性が問題となります。人間が人間を評価する以上、まったく客観的に人を評価することは不可能に近く、能力評価は常に元従業員や労働組合から恣意的であると批判されることがあります。

例えば、営業職であれば売上、利益率などで客観的な評価が可能であるといえるように思えますが、この場合も「私は会社から優良顧客基盤を与えられなかったから成果が出なかった」、「勤続年数が短いので同じ基準で評価するのはおかしい」など色々反論されることが多いです。

④ 扶養家族の数

従業員が職を失えば、その扶養家族が多いほど家計に打撃を与えます。扶養家族の少ないものから被解雇者として選ぶことはそれなりの合理性があります。ただし、扶養家族が少なくとも住宅ローンがある従業員もいるでしょうし、扶養家族の数のみでは家計に対する打撃は推し量れないことも事実ですので、他の基準を併用して被解雇者選定基準を作成することになります。

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