



Vol.31

★整理解雇(10)

使用者の整理解雇に関する協議・説明義務

過去の裁判例の蓄積から整理解雇の4要素（4要件）の1つとして使用者の整理解雇に関する協議・説明義務が挙げられます。整理解雇にあたり、使用者は労働者や労働組合に対し整理解雇の必要性、規模、時期、方法等について説明し十分に協議する義務があるとされており、これに違反する解雇は無効とされます。とはいっても、具体的にいつ、何をどうすればよいのかこれだけでは不明ですので、以下のとおり、説明します。

① 事前の準備

労働組合が会社内にある場合、人員削減を行うためには労働組合との協議が必ず必要です。労働組合が会社内になくとも、従業員に対し人員削減を行う必要性を説明する必要があります。

まず労働組合や従業員に提案する前に事前の準備が必要です。

売上・利益・資金繰りの予想を行うとともに、いつまでにどのくらいの人事費を削減するべきか、人事費を削減しないとどのような事態が起きるのか予想を立てます。

例えば、売上の改善が見込めなければ雇用調整助成金の支給期間がすぎるため、1年後には資金ショートを起こす可能性があるということであれば、具体的にその数字を表にしてまとめます。特に雇用調整助成金を受給している場合は、その受給している助成金の金額も表に入れて計算します。そうすると、福利厚生費もいれてどの程度の人事費を削減する必要があるかがみえてきます。賃金を削減するのみでは到底まかないきれない場合は、人員を削減することになります。併せて、会社に残留する方についても痛みを分かち合ってもらうため、賃金の削減を行う場合もあります。

また、可能な限り経費についても削減する必要があります。株主配当も中止します。有価証券・不動産・業務上使用する予定のない

自動車なども可能な限り売却します。採用予定の従業員についても採用を取りやめます。人員削減と矛盾するからです。正社員の希望退職を募集する場合は、派遣社員や期間雇用従業員についても雇い止めを行うなり（期間途中の解雇は行わないでください）、合意をして退職してもらう必要があります。派遣社員や期間雇用従業員の雇用よりも正社員の雇用の方が優先されるからです。役員報酬も可能な限り削減してください。必ず団体交渉では取り上げられますので、予め削減した方が話し合いはスムーズに進みます。

② 希望退職についての団体交渉

希望退職についての団体交渉ですが、労働組合の求めに応じて時間の許す限り何度も行ってください。労働組合がなくとも、説明会は何度も行き、質問にも答えるべきです。

労働組合によりますが、当初は「人員削減の必要性はない」「経営資料がわかる資料を全て出せ」と述べると思いますので、人員削減の必要性を予め用意した文書や表で説明します。経営資料も人員削減の場合は、より広い範囲で開示せざるをえません。労働組合の求めに応じて、過去数年分の貸借対照表、損益計算書、試算表を提出します。株式配当の有無、有価証券の有無、接待交際費の金額、役員報酬の金額も聞かれると思いますが、人員削減の場合は開示せざるを得ません。その上で、もう人事費以外で削減できる余地がほとんどないことを説明してください。

それに対し、労働組合は「人員削減の必要性はない。●という経費を下げられるはずだ」などと述べてくることがあるので、経費を削減できないのであれば具体的な理由を述べてください。労働組合の指摘する経費が削減可能であれば、それに応じましょう。柔軟に対応するべきです。

続きは次回に述べます。

お気軽にご相談下さい

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

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