



Vol.32

★整理解雇(11)

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。とはいえ、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、前回に引き続き、説明します。

③ 希望退職についての団体交渉

交渉の終盤になると、労働組合は「希望退職の募集人員数をもっと減らすべきだ」、「割増退職金を増額するべきだ」と述べてくる場合があります。このように労働組合が述べる場合は、人員削減の必要性について理解を示していることが多いので、会社も柔軟に検討する必要があります。希望退職の募集人員数を減らすことや割増退職金を増額することができないのであれば、その理由を具体的に説明する必要があります。

労働組合と、希望退職募集それ自体や希望退職募集人員数、割増退職金の金額について合意できたのであれば、その旨労働協約を取り交わしましょう。

④ 団体交渉で合意できなかった場合の対応

残念ながら労働組合と希望退職募集について合意することができなかった場合でも、実施時期を延長するなどして粘り強く交渉しましょう。それでも労働組合と希望退職募集について合意することができなかつたのであれば、やむをえないでの、希望退職募集を実施します。労働組合の執行部とは定期的に話し合いの機会を持つなどして何とか合意できなかつた話し合いの機会を持つべきです。

希望退職募集に応募する方が予定の人員数

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

に達しない場合は、すぐ整理解雇するのではなく、可能であれば二次募集を行います。かつ労働組合とも再び団体交渉の機会を持ちます。希望退職募集の提案したときとは状況が変わっていますので（すでに一部の組合員が希望退職に応募したなど）、労働組合も現実的な話し合いができる可能性があります。希望退職の二次募集について労働組合と合意できなかった場合でも、やむをえませんので希望退職の二次募集を行います。二次募集と並行して退職勧奨の面接を行ってもかまいません。労働組合の指示により組合員は退職勧奨の面接を拒否する場合は退職勧奨の面接を行っても効果はありませんので、退職勧奨を行いません。二次募集を行っても希望退職募集に応募する方が予定の人員数に達しない場合は、整理解雇の検討をはじめます。希望退職応募者が予定の人員数に達しなかった場合でも、わずかに予定の人員数に達しなかつたのであれば、人員削減の必要性が認められるかどうかはわかりませんので、整理解雇を行わないという決断をする場合もあります。

整理解雇を行うと決めた場合は、解雇人員数、解雇対象者を決め、従業員を呼んで解雇通知を行うとしても、最後に退職勧奨を行います。退職勧奨を拒否した場合は、解雇通知書を読み上げた上で手渡し、解雇予告手当を支払います。退職金があれば退職金を支払います。

解雇を行った後に、解雇撤回を議題とした団体交渉を開催するよう労働組合が要求しますので、それには応じます。解雇をした後も、合意退職を目指し、団体交渉には応じるべきです。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）
TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982
E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com