



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.151

### ★コロナ禍関連の整理解雇を無効と判断した裁判例

#### 1 コロナ禍関連の整理解雇を無効と判断した仙台地裁決定

新型コロナの影響による業績悪化を理由に、仙台市を拠点に営業するタクシー会社を解雇された運転手4人が、会社側に従業員としての地位確認や賃金の支払いを求めた仮処分の申し立てに、仙台地裁は8月21日、4人の解雇を無効として、うち3人に休業手当相当額の一部を支払うよう会社側に命じる決定をしました。

運転手側は審尋で「同社は雇用調整助成金を利用しておらず、解雇を回避する措置を講じていない」と主張し、斉藤研一郎裁判官は助成金を申請すれば休業手当の大半が補填できたと指摘し、賃金の一部を9月から1年間支払うように命じる仮処分の決定を出しました（以上、報道より）。

#### 2 現状の雇用調整助成金制度の下ではほとんどの整理解雇は無効になる

整理解雇の4要件（要素）には①人員削減の必要性②解雇回避努力義務③人員選定基準の合理性④労使交渉があります。整理解雇のうちの解雇回避努力義務は、現在の雇用調整助成金を用いれば雇用確保することができるため、現状ほとんどの整理解雇は無効になると思います。

#### 3 仮処分決定の後何が起きるか

##### (1) 毎月月給の7～8割相当を解雇対

象者に支払わなければならないことが多い

賃金仮払いの仮処分決定にもとづく仮払い（以下単に「仮払い」と言います）の金額は、毎月の生活を維持できる金額に設定されることが多いため、月給10割を支払うよう命じることは少なく、毎月月給の7～8割相当を支払うよう命じられます。

##### (2) 解雇有効を争い続ける限り雇用調整助成金を受給できない

解雇有効を争い続ける限り、仮払いをした金額について雇用調整助成金は申請できません。解雇したという前提に立てばすでに退職した従業員であるため、退職した従業員の休業を想定することはできないからです。そのため、解雇を撤回しない限り、賃金の仮払いを助成金で補填することはできません。

##### (3) 解雇を撤回しても雇用調整助成金を受給できない場合がある

解雇を撤回すれば、仮払い部分について雇用調整助成金を申請できるのでしょうか。当然ながら、解雇撤回後の休業手当については雇用調整助成金を申請することができます（但し、その時点で現在の制度が存続しているかは不明です）。

では、解雇撤回前に実行した仮払いについてはどうでしょうか。

##### ① 仮払いは休業手当の支払いと言えるか

この点については厚生労働省の見解や

裁判所の先例は私の知り限りありません（マニアック過ぎますから）。私の考えで仮払いは休業手当の支払いとは認められない可能性が高いと思います。といいますのも、仮払いは賃金の支払いとは性質が異なると判断した裁判例（千代田化工事件 東京高裁平成5年5月26日判決）があるからです。

②雇用調整助成金の申請期限を徒過してしまう可能性

仮に仮払いが休業手当として認められたとしても、長期間争った後であれば、雇用調整助成金の申請期限を徒過してしまう可能性が十分あります。結局、助成金を利用することができず相当期間の仮払いを自腹で支払わないといけなくなるのです。業績の苦しい会社であれば相当な痛手になります。

#### （４）退職和解に多額の金銭が必要な場合が多い

賃金仮払い仮処分後は、毎月月給の一部相当額を一定期間受給できることが確実であるため、退職和解をするのであれば、賃金仮処分で得られるであろう金銭（上記仙台地裁の事例であれば月当たりの仮払い金額一年分から既払い分を引いた金額）+ $\alpha$ が必要になります。 $\alpha$ は事案にもよりますが、半年分なら安い方で一年分だったり二年分だったりします。経営者のメンツにかけても職場復帰をさせたくないことと、労働者側もそのあたりの事情は分かっていますから強気で要求します。そうなると合計一年半から二年分、多額に上ると二年分を超える金銭を支払って退職和解をすることになります。

しかも、整理解雇は通常1名だけを対象に行うことは稀で少なくとも3名～5名、多いと10名以上を対象に行うこととなりますので、この退職和解金が相当な金額に上ることがお分かりいただけると思います。この時点で会社は「とんでもないことをしてしまった」と気づくのですが時すでに遅いです。

#### 4 合意退職を目指すことが合理的な解決方法

以上の通り、いかにコロナ禍における整理解雇が不合理な結果を招くか私なりに考えてみましたが、話し合いの上、説明を尽くし、その会社なりに出せる金額を用意し、合意退職を目指すことが結局会社にとっても合理的な解決方法になるのではないかと思います。

もちろん、「整理解雇について争うことを諦める」「頼める弁護士を見つけられない」「労働組合に加入して争うことはしない」などの場合も考えられます。地方によってはそちらの可能性の方が圧倒的に高いかもしれません。しかし、仮処分命令が出される可能性が数パーセントでもあれば、避けられるリスクは会社存続の為に避けるべきだと私は思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982