

## 解雇について正しい理解をされていますか？

(その③ 整理解雇)

今回は解雇に関する解説シリーズの最終回として整理解雇についてまとめます。

### はじめに

解雇はよほどの事情がない限りできない

「よっぽど」でなければ解雇はできない

あらゆる「解雇」に共通して言えることなのですが、我が国では労働者を解雇することに関しては、欧米諸国に比べて多くの制約があるということです。従って、「どうしても解雇しなければならない、よほどの事情」がない限り、解雇は認められません。

整理解雇に関する「よほどの理由」

整理解雇とは、いわゆる「リストラ」です。「リストラ」では、その社員には「落ち度」がないのに「会社の業績」のせいで、解雇されるというものです。

従って、他の解雇に比べてさらにハードルが高くなり、「それでも解雇せざるを得ない、よほどの事情」があることが必要になります。

典型的には、「このままでは会社自体が倒産する可能性が高く、全従業員が路頭に迷わないようにする為にも、一部の人員を減らす必要性がある」とき。これが「整理解雇」(リストラです)。従って「ちょっと売上が落ち込んだ」程度では整理解雇はできないという点に注意が必要です。



これを「高度の経営危機下にあり、解雇による人員削減がやむを得ない状況」という場合もあります。

## 4要件の内容を確認

整理解雇はポイントが明確です。

前述の通り、整理解雇は解雇される従業員に直接の落ち度がないことから他の解雇に比べてハードルが高いと考えられます。その一方で、過去の判例等で整理解雇が認められる要件が整理されているということです。逆に言えば、この整理解雇の法理を理解すれば、「どのような整理解雇が認められ、どのような整理解雇が認められない可能性が高いか」について、ある程度予想することができます。この事を念頭に入れながら整理解雇について解説させていただきます。

整理解雇の4要件とは

整理解雇が認められるポイントは4つあり、これを「整理解雇の4要件」と呼んでいます。最近、「4要件」説に対し、「判断をする為の『4つの材料』というだけで、全ての要件が必ずしも満たされている必要がない」とする「4要素」説もありますが、どちらも同じポイントですので、ここではより一般的な「4要件」として開設します。

- ① 人員整理の必要性
- ② 解雇回避努力の実行
- ③ 被解雇者選定の合理性
- ④ 解雇手続きの妥当性

以上が「整理解雇の4要件です」

この「整理解雇の4要件」が十分に満たされていないと整理解雇は有効と認められない可能性が高くなります!!!



## それでは、一つ一つの材料の内容を確認しましょう

### ① 人員整理の必要性

ある意味、本質的に最も重要な要件といえます。

「そもそも人員整理する必要がありますか？」というポイントです。例えば、会社の売上が減少しても、それが特殊な事情による減少で、一時的な売上減少である場合。または、売上は減少するものの、その減少が会社全体の業績に与える影響が小さい場合等は「人員の削減をしなければならない程度」とはならない可能性が高いです。

### ② 解雇回避努力義務の履行

「整理解雇をする前に、やるべきことをやりましたか？」というポイントです。

「やるべきことをやって、それでもどうしようもない場合に初めて整理解雇は認められますよ」ということです。

この解雇回避努力については会社側が行うべきとされている具体的な行動が幾つか挙げられています。この解雇回避努力は後段で具体的に説明します。

### ③ 被解雇者選定の合理性

この要件は解雇される側にとっての「納得感」の問題です。整理解雇される従業員にとって「何で私なの!!!」という納得感です。主観的なポイントにもなりますので会社側と従業員側で意見が食い違うケースは珍しくありません。

ここで会社にとって重要なのは合理性と一貫性です。

どのような理由で、どの従業員から整理解雇するのか、一貫性がある合理的な理由が必要になります。「再就職の可能性が高い（整理解雇のダメージが小さい）若手から解雇する」のか「賃金削減効果の大きいベテラン社員から整理解雇する」のか「業務成績が芳しくない従業員から整理解雇する」のか。説明のつく合理性が求められます。

### ④ 解雇手続きの妥当性

労働組合等を通して十分な話し合いの場をもったかということが問われます。

従業員側と十分な話し合いの結果としてのリストラであればやむを得ないという考え方はです。

## 解雇回避努力義務について

最後に解雇回避努力の具体的な行動について解説します。

整理解雇の4要件のうち解雇回避努力義務について、会社側には一定の解雇回避努力義務があるとされています。では、具体的に何をする必要がありますの？

という疑問に対し、解雇回避の行動の幾つかを列举します。

- 役員報酬の削減 → 役員の報酬がカットされていないのに、従業員の解雇はよくないですね。
  - 新規採用の抑制 → 整理解雇する以前に新規採用はストップしなければならないですね。
- (整理解雇直後に新規採用した場合等も問題になる可能性があります)
- 労働時間の削減 (残業の禁止) → 業務の量が全体的に減っているのであれば、まず残業を減らしましょう。
  - 非正規社員の雇止め → 正社員を解雇する前に非正規社員の契約更新をしない等の手続きが必要です。
  - 希望退職者の募集 → 希望退職者を募集することは重要です。
  - 他部門への配転 出向等の人員調整 → できる範囲において人員調整しましょう。
  - 資産の売却等 → 会社所有の不動産他の資産がたくさんあるのであれば、それを売却しましょう。

これらはいくまでも一例ですが、整理解雇にあたって会社が行うべき行動の参考にはなるかと思います。

整理解雇はいくまでも最終的な手段です  
会社としては整理解雇をしないで済む努力  
をしっかりと行ったと認められないと解雇  
が有効とはされない可能性が高いのです。



以上。

宍倉社会保険労務士事務所に気軽に相談下さい

電話 03-6427-1120  
携帯 090-8595-5373  
メール shishikura@ks-advisory.co.jp  
ホームページ <http://romu-shishi.com>