

## Q32. 整理解雇が解雇権の濫用に当たるかどうかは、どのような要素を考慮して判断されますか？

整理解雇が解雇権の濫用（労契法 16 条）に当たるかどうかは、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の相当性（整理解雇の 4 要素）を考慮して、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合に該当するかどうかを検討されるのが一般的です。

最低限、人員削減の必要性を労働者に説明し、客観的な整理解雇基準を定めてから、当該基準に則って整理解雇する必要があります。

中小企業では難しいかもしれませんが、整理解雇する前に、早期退職募集をすることが望ましいところです。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎