

## Q36. ④手続の相当性については、どのようなことを検討する必要がありますか？

労働協約で整理解雇に先立ち労働組合と協議する義務が規定されているような場合は、労働組合と協議せずに行った整理解雇は原則として無効となります。

事前協議義務を定める労働協約がない場合であっても、裁判所は、使用者は労働者に対して整理解雇の必要性と時期・規模・方法について説明を行った上で、誠意を持って協議すべき信義則上の義務を負うと考える傾向にあります。

使用者が労働者の理解を得るための努力をどの程度したのかが問題となるわけですが、説明に十分な時間をかけず、資料の提示を行わず、抽象的な説明に終始したような場合には、この要素を満たさないと判断されることになります。

整理解雇を検討せざるを得ない場合には、労働者に対し、人員削減が必要な理由、時期・規模・方法等について、できる限りの説明をして下さい。

その説明ができない段階では、未だ整理解雇に踏み切る準備ができていないと考えるべきでしょう。