

退職・解雇

有期社員が雇止めに抗議する。

余剰人員が生じた場合に雇用調整を行うことも、有期契約とした目的に含まれているのが一般的です。新型コロナ流行のため余剰人員が生じた場合、正社員の整理解雇よりも先に、労働者派遣契約の打切りや有期社員の雇止めを検討して下さい。

契約期間が満了時の退職である以上、有期社員の雇止めをすることには、何らの法的問題もないのが原則です。

例外的に、有期社員との契約が①実質無期契約であるとか、②更新に合理的期待があるとか評価された場合は、雇止めに客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性がないと、有期契約が更新されたことになってしまいます。①②の場合は、雇止めに客観的に合理的な理由等があるかについて、慎重に判断して下さい。①②いずれにも当たらない場合は、雇止めに客観的に合理的な理由等は不要です。

①②の場合は、正社員の整理解雇が解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際に考慮される整理解雇の4要素(人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の相当性)を参考に、雇止めの可否を判断します。有期社員との契約では、余剰人員が生じた場合は期間満了時に雇用調整することが予定されているのが通常です。通常は、有期社員の雇止めで求められる雇止め回避努力の程度は、正社員の解雇回避努力と比較して軽減されたものと考えて差し支えありません。正社員の人員削減よりも先に有期社員を雇止めすることには人選の合理性があります。もっとも、新型コロナの影響で会社の経営が苦しい場合であっても、有期社員を雇止める必要性について説明することはできるはずです。雇止めの必要性について丁寧に説明した上で雇止めすることをお勧めします。有期社員を雇止める必要性について論理的に説明できるかどうかは、雇止めに客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性が認められるかどうかのメルクマールにもなります。

退職勧奨に応じない。

退職勧奨に応じるかどうかは、社員の自由です。退職勧奨を断られても退職してもらいたい場合は、退職優遇措置（特別（上乘せ）退職金の支払、退職時に残っている年休の買上げ等）を提示するなどして交渉するのか、整理解雇するのか、そのまま働いてもらうのか等を検討して下さい。

退職に応じてもらえた場合は、退職届や退職合意書といった書面を取得するようにして下さい。退職届等の客観的証拠がないと、退職したことを立証できないことがあります。退職届の提出はないものの出勤しなくなったため、退職してもらえたと思って安心していたところ、「解雇された。不当解雇だから賃金を払え！」といった内容証明郵便が届くことはよくある話です。解雇通知書が存在しない以上、解雇していないことは裁判所に認めてもらえるかもしれません。しかし、退職届等を取っていないと、退職の事実を立証することができず、在職中ということになりかねません。

退職勧奨を断られた場合に、新たな退職優遇措置を提示することもせず、従来と同じ要求を繰り返して圧力をかけるといった対応はやめて下さい。ひどい場合は不法行為が成立することがあります。不法行為とまではいえない程度のものであっても、スマートフォンなどで録音された音声インターネット上で公開されるなどして、会社の評判を落とすことになりかねません。「適法」な退職勧奨であればそれでいいという時代ではありません。退職勧奨時の音声インターネット上に公開されても支障がないような退職勧奨を心掛けて下さい。

整理解雇したところ不当解雇と抗議する。

新型コロナの流行により、お客様が来店しなくなるなどして、余剰人員が生じた場合、それが一時的な問題に過ぎないのであれば、雇用を維持して雇用調整助成金の支給を受けることなどで対応するのが基本的対応です。

しかし、店舗を閉鎖したり、特定の部門を廃止したりしたような場合は、人員削減をしなければ過剰な人員を抱え続けることになってしまうこともあります。過剰

人員を抱え続ける恐れが高い場合は、人員削減を躊躇すべきではありません。労働者派遣契約を打ち切り、有期社員を雇止めするなどの努力をしても過剰な人員を抱えている場合は、正社員についても人員削減を検討して下さい。

人員削減の必要性について正社員に丁寧に説明し、退職優遇措置を提示して希望退職者を募集したり、退職勧奨したりして合意退職により辞めてもらう努力をして下さい。本当に会社の経営状態が悪い場合は、削減する必要がある人数の社員に辞めてもらえることも珍しくありません。

希望退職者や退職勧奨に応じて退職した社員が予定人数（削減する必要がある人数）に達しなかった場合は、客観的な基準に基づいて整理解雇の対象者を選んで整理解雇するのが基本的対応です。しかし、自然減や個別の退職勧奨で対応できる程度にまで希望退職者の応募があった場合や、整理解雇の4要素（人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の相当性）に照らし、整理解雇が有効となる見込みが低い場合は、整理解雇には踏み切らず、自然減や個別の退職勧奨で対応することもあります。

採用内定取消しに抗議する。

採用内定取消しの法的性格は事案ごとに判断されますが、「不採用」ではなく、労働契約が既に成立していることを前提とした「解雇」と評価される事案が多いです。採用内定取消しが「解雇」と評価された場合、採用内定取消しの有効性は、整理解雇の4要素（人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の相当性）を考慮して判断されることとなります。内定者に辞めてもらう手順は、基本的には社員の整理解雇と同じようなものと考えて下さい。

労働者派遣契約の打ち切りや有期社員の雇止めを先行させ、人員削減の必要性について内定者にも丁寧に説明し、上乘せの退職条件を提示して希望退職者を募集して合意退職により辞めてもらう努力をします。希望退職者が予定人数（削減する必要がある人数）に達しなかった場合は、個別に退職勧奨するか、一応の目的が達成されたものとして当面の人員削減を終えるか、客観的な基準に基づいて整理解雇の

対象者を選んで整理解雇することになります。

採用内定取消しを、既に働いている先輩社員の整理解雇よりも優先して行う内容の人選基準を設けることもできると思います。ただし、新卒者については、「採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること」（指針）とされています。採用内定を取り消す場合は、ハローワーク、学校長に対する事前通知が必要です。一定の場合は、企業名が公表されることもあります。できるだけ、話し合いで内定解消を合意したいところです。

試用期間中の社員が本採用拒否に抗議する。

試用期間中の社員との間では労働契約が成立していますから、本採用拒否の法的性格は「解雇」です。試用期間中の本採用拒否は、本採用後の解雇と比べるとやや緩やかに有効性が判断されるのが通常ですが、客観的に合理的な理由等が必要なことには変わりありません。本採用拒否が、新型コロナ流行に伴う事業縮小を理由に行われる場合は、整理解雇の4要素（人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の相当性）を考慮して、本採用拒否に客観的に合理的な理由等があるかどうか判断されます。

ただ、試用期間は、試用期間中の社員が自社の社員として長く働いてもらうのにふさわしいかどうかを判断するために設けられたものです。新型コロナ流行に伴う事業縮小を理由に本採用拒否を行う場合は、社員としての適格性とは関係なしに解雇するわけですから、緩やかな基準で本採用拒否できないという考えもあり得るかもしれません。試用期間中の社員に辞めてもらうための手段として、本採用拒否にこだわる必要性は低いように思います。

私は、試用期間中の社員についても本採用後の社員と一緒に通常の整理解雇の問題として処理すれば足りると考えています。本採用後の社員よりも試用期間中の社員を優先して整理解雇することとする人選基準を設定することもできると思います。整理解雇の前に希望退職募集や退職勧奨を行い、できるだけ合意退職を目指すべきことは、試用期間中の社員についてもいえることです。