

## Q534. 整理解雇する際に検討すべき要素を教えてください。

整理解雇は、企業が経営上、人員削減するために行う解雇です。整理解雇は労働者に帰責事由がない点が特徴ですので、労働者側に帰責事由がある場合の普通解雇よりも厳しく有効性が判断されることになります。

整理解雇の有効性については、次の4つの要素を検討すべきことになります。

### ① 人員整理の必要性

企業経営上の必要性に基づいていること、またはやむを得ない措置と認められることが必要です。例えば、企業が倒産の危機にある場合が挙げられますが、必ずしも倒産必至、債務超過、累積赤字までの必要性が求められているわけではありません。明確な基準があるわけではないため、企業の財政状態や景気の動向を照らして、個別に検討していくことになります。

### ② 解雇回避努力義務

解雇回避努力とは、例えば、広告費・交際費等の経費削減、役員報酬の削減、残業規制、新規採用の停止、希望退職者の募集などが挙げられます。なかでも重要視されているのが、希望退職者の募集です。これは、会社が一方的に雇用契約を打ち切る整理解雇と比べ、従業員の意向をある程度汲むことができ、かつ、退職金の割増し等の保証を行うことで、労働者側のデメリットを抑えようというものです。判例上においても、希望退職の募集は、労働者の意思を尊重しつつ人員整理を図るうえで極めて有用な手段と評価されています。

### ③ 人選の合理性

整理解雇の対象者を選定するにあたっては、ある労働者を恣意的に特定したと言われかねないようにするため、以下のような客観的で合理的な基準に基づくことが必要です。

- (1) 勤務態度の優劣（欠勤日数、遅刻回数、規律違反歴等）
- (2) 勤続年数、休職日数等
- (3) 勤務成績（過去の実績、業務に有益な資格の有無等）

(4) 正規従業員であるか、臨時従業員であるか

(5) 労働者側の事情（年齢、家族構成等）

④ 手続の妥当性

①～③の要素を満たしたとしても、突然整理解雇の話がされた労働者は、当然困惑しますので、会社は、労働者に対して、十分に協議・説明しなければいけません。労働者の納得を得るために、どのくらいの時間をかけて、何度説明の場を設けたか、整理解雇を避けるための希望退職者の募集や配置転換などに関してどのようなプランを提示したか等がポイントとなってきます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成