

整理解雇に先立つ真摯な対応の重要性

本号掲載のクレディ・スイス証券事件は、外資系証券会社（被告会社）に雇用されていた原告が、整理解雇（本件解雇）の無効を主張して①地位確認請求、②本件解雇後の未払賃金請求を行うとともに、③自宅待機命令等についての損害賠償請求、④賞与請求、⑤割増賃金請求を行った事案である。本判決は、本件解雇を有効と判断して①、②の請求を棄却するとともに、③、④についても請求を棄却した一方で、⑤については請求を一部認容した。

本事件の中心となる争点は、本件解雇の効力である。

本件解雇の効力の判断枠組みについて、本判決は、本件解雇は被告会社が経営上の必要性から行ったものであることなどを理由として、㉗人員削減の必要性、㉘解雇回避努力、㉙被解雇者選定の妥当性、㉚手続の相当性といった要素を総合的に考慮した上で判断することとした。原告の職位がなくなった経緯や労働者の性質等の本件の特色については、信義則上求められる解雇回避努力の内容や程度等を検討するに当たっての考慮要素として斟酌することとしている。

㉗人員削減の必要性については、被告会社が、原告が部長として配属されていたマルチ・アセット運用部を廃止した経緯等を考慮し、本件解雇時において、同運用部に配属されていた者は余剰人員となっており、人員削減の必要性があったと認定した。

㉘解雇回避努力については、被告会社が、原告の適性や意向にも配慮しながら、被告会社の人事制度上取り得る異動に向けた提案をしたのに対し、原告は、真摯な対応を長期間にわたって怠っていたと言わざるを得ないとして、被告会社は、信義則上要求される解雇回避のための努力を尽くしたと認定した。

㉙被解雇者選定の妥当性については、マルチ・アセット運用部の廃止によって生じた余剰人員として残っているのは原告だけであったことを理由として、原告を被解雇者として選定したことが不合理とは認められないとした。

㉚手続の相当性については、被告会社が原告と複数回にわたって面談し、マルチ・アセット運用部廃止等を決定するに至った経緯や理由を説明したこと、原告の意向や希望も聴取した上で適切と考えた合計5つの社内公募案件のポジションを提示したり、募集要件を満たさないポジションについても可能な限りサポートすることを申し出たりして、原告が被告会社又はグループ会社内で勤務し続けられるようにするための手段をとることができた機会を与えたこと、退職金以外に約1,146万円を支払うことなどを内容とする退職パッケージを示すなどして退職勧奨をし、相当期間の生活を保障しながら、外部労働市場を通じて原告の職歴等や希望に沿うポジションを社外に見つける機会を提供したことなどを考慮し、本件解雇までに履践した手続が不相当であったとも言い難いと判断した。

以上の事情を総合考慮し、本判決は、本件解雇を有効と判断している。その要因として、使用者は何を重視すべきだろうか？本件は、原告の不誠実な対応が目立つ事案であり、本判決も、原告は「極めて不誠実な態度であった」と評価している。しかし、使用者が裁判例から実務上の留意点を学ぶ際には、労働者の態度という使用者がコントロールできない事情を重視すべきではない。原告が部長を務める部門の人員削減が避けられない中、被告会社が、原告の被る不利益が過大にならないよう真摯に対応していることが、使用者が重視すべき要因であろう。

ただし、被告会社にも課題がある。被告会社は、原告がヴァイス・プレジデントであり、基本給の3割が固定残業代と定められているエグゼンプト社員と位置付けられると考えていたようであるが、本判決では、「ヴァイス・プレジデントがエグゼンプト社員と位置付けられると認めるに足る証拠はない」と判断されている。企業が予定している制度に合った労働契約書や就業規則等の整備が急務であろう。