

【テーマ】 整理解雇の有効性

＜申請内容＞ 会社は、Aら3名を「整理解雇」として指名解雇した。Aらの所属する組合は、ただちに、会社との間で、Aらの解雇の撤回について第1回団体交渉を行った。しかし、会社は、事業縮小の必要性があること、Aらは従来から勤務態度に問題があることを指摘するにとどまった。そこで、組合は、①整理解雇の必要性について十分な説明がない、②Aらが指名解雇されたことについて合理的な理由がない、③配置転換等の解雇回避措置が行われずにいきなり解雇となるのは納得できないとして、Aらの解雇の撤回を求めて、あっせんを申請した。

＜あっせん結果＞ 会社は、あっせん員の求めに応じ、具体的な経営数値を示した上で解雇を行う経営上の必要性を説明し、また、Aらを配置転換できる配転先がないため解雇は避けられないことを説明した。組合は、経営状況等に関する会社側の説明には納得できないとしたものの、金銭による解決に応じる意向を示した。あっせん員は、労使双方に対し、離職理由を会社都合とすること、会社がAらに対し解決金を支払うことを内容とするあっせん案を示したところ、双方が受諾して解決した。

【解説】

- 解雇は、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は、その権利を濫用したものとして無効となります（労働契約法第16条「解雇権濫用法理」）。
- 「整理解雇」とは、企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇をいいます。労働者側の事由（私傷病や非違行為など）による解雇ではないため、解雇権濫用法理の適用においては、より厳しく判断すべきものと解されています。
- 整理解雇の有効性について、判例により、次の4つの要素に関する諸事情に照らしてその有効性を判断する判断枠組みが形成されています。すなわち、①「経営上の必要性」（人員削減は企業の合理的な運営上やむをえない措置か）、②「解雇回避努力義務」（他の手段（配転、希望退職募集等）による解雇回避の努力を行ったか）、③「被解雇者選定の合理性」（客観的で合理的な人選基準を設定し、公正に人選基準を適用して、被解雇者の選定をしたか）、④「手続きの妥当性」（対象労働者や労働組合と事前に十分な説明・協議を行ったか）です。
- 最近では、人件費の高い労働者を整理解雇し、他方で人件費の安いほぼ同数の労働者を新規に採用して人件費の削減を図った事案で、整理解雇の経営上の必要性が否定された裁判例もあります（泉州学園事件・大阪高判平 23. 7. 15）。

【ポイント】

- 整理解雇は、経営上必要な人員削減のために行う、労働者側に責任のない解雇であるから、解雇権の濫用の判断は、より厳格であるべきとされている。
- 整理解雇の有効性は、4つの要素（①経営上の必要性、②解雇回避努力義務、③人選の合理性、④手続きの妥当性）に照らして検討される。