

整理解雇

1 整理解雇の4要素（要件）

経営上の理由で人員削減を行うための解雇を、整理解雇といいます。能力不足や非違行為による解雇のように労働者の側に責任がないことから、このような場合の解雇よりも使用者の解雇権が厳しく制限されます。

整理解雇の有効性が争われる裁判では、

- ① 人員削減の必要性…経営不振など経営上の理由により人員削減をする必要があるか。
 - ② 解雇回避努力…会社において配置転換や出向、希望退職の募集など解雇以外の取り得る方法を用いて解雇をできる限り回避する努力をしたか。
 - ③ 被解雇者選定の妥当性…対象者の選定に当たって、合理的な基準により被解雇者を決定したか。
 - ④ 手続きの相当性…使用者は信義則上、労働者や労働組合に対して、整理解雇の必要性などを説明し、納得を得るために誠意をもって協議したか。
- といった4つの点を総合的に考慮して合理性・相当性を欠くと判断された場合、解雇が無効とされます。

2 部門・職位廃止に伴う高度専門職の整理解雇の事例

(1) 事件の概要

整理解雇の有効性について、上記の4要素を総合的に考慮して判断された最近の裁判例（クレディ・スイス証券事件（東京地判令和4・4・12））を紹介します。

本件は、外資系証券会社に雇用されていた原告が、所属部門や職位の廃止に伴い解雇されたことの有効性が争われた事件です。

被告会社は、本件解雇が整理解雇だとしても、能力不足解雇の要素があることや、原告が年功型賃金制度の適用を受ける労働者と異なり、高度専門職で職種が特定され、転職によってキャリアを重ね高い待遇を得ることが想定された労働者であることから、整理解雇の4要素を形式的にあてはめて判断する手法はそぐわないと主張していました。

(2) 裁判所の判断

裁判所は、この解雇が経営上の必要性から行われたものであり、原告に帰責事由がないことから、本件解雇の効力については整理解雇の4要素を総合的に考慮した上で、合理性・相当性を認められるかを検討して判断することが相当としました。

また、被告会社が指摘する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、本件解雇が被告会社の経営上の必要性から行われた解雇としての基本的性質を失わせるものではなく、4要素に照らして慎重に判断するのが相当としつつ、本件の特色は、被告会社に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ができるとしました。

そのうえで、4要素について次のように判断しました。

ア 人員削減の必要性

原告が属していた部門の廃止により余剰人員を削減する必要性はある。

イ 解雇回避努力

被告会社は、原告の適性や意向に配慮し被告会社の人事制度上取り得る異動に向けた提案をしており、解雇回避努力を尽くしていた。

ウ 被解雇者選定の妥当性

部門廃止時の在籍者は原告のみで、原告を被解雇者としたことは不合理ではない。

エ 手続きの相当性

被告会社は、部門廃止の経緯や理由の説明、異動先の提示、相当期間の生活を保障し転職先を見つける機会の提供などをしていたことから、本件解雇までに履践した手続きが不相当であったとはいえない。

以上の事情を総合的に考慮し、本件解雇を有効と判断しました。なお、この判決は、高裁で維持され、最高裁で確定しています（最一小決令和5・8・3）。

POINT

- 経営上の理由で人員削減のための解雇を行う場合、その有効性は整理解雇の4要素を総合的に考慮して判断されることになります。
- 整理解雇が避けられない場合、使用者は解雇回避に向けた努力を真摯に行うとともに、労働者側の納得を得るため丁寧な説明を行うなど、誠実な対応をすることが大切です。