

整理解雇の四要件

以下の4要件を満たさない整理解雇は、解雇権乱用になり法的に無効となります。

1 人員削減の必要性が存在すること

人員削減措置が企業経営上の十分な必要性に基づいていること、ないしはやむを得ない措置であると認められることです。この必要性の程度について、判例は、①人員削減をしなければ企業が倒産必至の状況にあることまで要するとするもの、②客観的に高度な経営危機から人員削減措置が要請されることが必要とするもの、③そこまでは要せず、企業の合理的運営上の必要性があれば足りるとするものまでに分れています。

人員削減の必要性の有無をどのような事実に基づいて判断するかですが、人件費の動向、新規採用・臨時工などの人員動向、業務量、営業状態、株式配当、資産状況などが基礎事実になるでしょう。

2 解雇を回避するための努力義務が尽くされていること

- ① 労働時間短縮、出向、一時帰休、新規採用の停止、希望退職募集などの雇用調整手段をとりうるのに、それらを活用せずに整理解雇の手段に出た場合は、解雇回避努力義務を尽くしていないといえます
- ② 特に希望退職募集をせずにいきなり指名解雇した場合は、基本的に解雇回避努力義務を尽くしていないと判断されます。また、希望退職募集をした後、その応募者を慰留している場合は、解雇回避努力義務を尽くしていないと判断されます

3 解雇される者の選定基準が合理的であること

- ① 整理解雇は労働者の責めに帰する事由による解雇ではないので、何名かの労働者の整理解雇が必要だとしても、被解雇者の選定は、客観的に合理的選定基準を公正に適用することにより行われる必要があります
- ② 選定基準には、勤務成績や能力等の労働力評価を基準にするもの、勤続年数などの企業貢献度を基準にするもの、労働者の再就職可能性や家計への打撃などの労働者の生活評価を基準にするもの、労働者の雇用形態を基準にするものなどがありますが、それが合理的であるか否かは個別に判断することになります。

なお、パートタイマーなど非正規労働者を単純に第1順位にすべきかどうかは、実際の雇用形態に着目して判断すべきでしょう

4 解雇手続きが妥当であること

- ① 使用者は、労働組合または労働者に対して、整理解雇の必要性とその内容（時期・規模・方法）について納得を得るための説明を行い、誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負います
- ② 労働協約上、整理解雇について使用者に労働組合との協議を義務づける条項がある場合は、十分な協議を経ない整理解雇は、協約違反として無効となりますが、このような協約がない場合でも、信義則上の義務があります