

# やむを得ない整理解雇

大相の会  
相談？  
解雇

Q

昨年末頃から景気が悪くなり、やむを得ず休業をして、助成金も受給していますが、まだまだ先が見えない状況です。人件費削減のために解雇したいのですが、どのように実施したらいいですか？

A

解雇は会社の勝手な都合ではできず、正当な理由が必要です。解雇が無効にならないよう、間違いの無い手続きを踏むことが大切です。



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する。労働契約法第16条

## 解説

景気悪化による急激な受注量の減少により、やむなく休業を行っている企業の数は大変多くなっています。今年もあと1~2ヶ月を残すことになりましたが、今だ景気の回復は見られず雇用調整は続いています。そのため整理解雇をしたいという企業も出始めました。整理解雇を行う際は、下記の**4要件**に注意し慎重に行わなければなりません。



### 1. 人員整理の必要性

売上の減少が続き、会社の業績は著しく悪化し、雇用調整助成金受給により何とか凌いでいるが、回復の目処は立たず、更に低下する傾向にあり、人員削減もやむを得ないと判断できること。

### 2. 解雇回避努力義務の履行

整理解雇を回避するためのいくつかの経営努力を行ったが、人員整理（解雇）に着手することがやむを得ないと判断できること。

役員報酬の削減・新規採用の抑制  
希望退職者の募集・配置転換の実施・出向

### 3. 被解雇者選定の合理性

解雇するための人の選定基準が合理的で、具体的人選も合理的かつ公平であること。



#### ★選定基準

- ①労働能力・勤務態度・成績
- ②生活上の打撃の影響度
- ③機械的な一定基準

恣意的な適用・運用は不可

### 4. 手続の妥当性

労働組合もしくは過半数代表者との話し合いを行い、理解を得る努力を行っていること。また、労働協約や就業規則等に定められた手順を踏んでいること。

- 整理解雇に至った経緯及び選定基準・規模について説明(または協議)し納得を得る。
- 労働者の就職支援、代償措置を実施する。

## 具体的な実施手順

例



- 手順1 解雇基準を決定する
- 手順2 解雇を実施する旨を社員に発表する
- 手順3 誰を解雇するのかを決定する
- 手順4 個人面談を行う
- 手順5 解雇予告をする
- 手順6 退職者に諸手続きの連絡をする
- 手順7 退職金の支払いを行う
- 手順8 退職に関する事務手続きを行う(社会保険 等)

解雇は最終手段として、熟慮の上慎重に実施する必要があります。実施前に、伏屋事務所にご相談下さい。