

知らなかったじゃ
すまされない
法律の怖さ



生活に 潜む リーガルハザード

第17話 整理解雇を円滑に進めるためには

コロナ禍で見えてきた 企業の新たな課題

新型コロナウイルス感染拡大の予断は許されませんが、大筋としては収束に向かいはじめたようです。国民みんなで克服し、新たな未来が到来するといった論調が、各企業の広告や専門家の分析として目立ってきました。

しかし、新たな未来に期待することはともかく、直面する現実への対応は、新しい現実を見据えながら進めていかないと足元をすくわれることになりかねません。

新型コロナウイルス感染拡大が長期化する中、特に中小企業において、取り引きの停止・減少、家賃の延滞交渉・増減額調整といった対外的問題に加え、「労務問題」への対処が問題にされてきました。

コロナ収束までの「労務問題」を「コロナ収束後」の展開としてとらえなおした場合、柔軟な働き方として一定の評価を受けている「テレワーク」も、よいとこどりばかりをすると大きな火傷をしかねない魔物なかもしれません。

また、容易に景気の回復を期待できず、長期間の不況が続くであろう現況において「万が一のため、整理解雇をはじめとした労働契約の終了についても検討しておくべきなのか？」という経営者側の意識の変化もあらわれはじめており、深刻な課題は現在進行形で山積しています。

人余りは簡単に 解消できない

特に「解雇」は客観的、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として無効（労働契約法16条）とされています。たとえ経営上の理由から余剰人員削減のためになされる「整理解雇」であった場合でも、裁判例においては、次の4つの事項を考慮しながら解雇の有効性を判断していくこととなります。

- ①人員整理をおこなう必要性
- ②できる限り解雇を回避するための措置が尽くされているか
- ③解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか
- ④労働組合との協議や労働者への説明がおこなわれているかです。

「まさに当社が直面する事態だ！」と思われる事業主も少なくないでしょうが、この4つの事項に該当するかどうかは、一般の事業主の考えを超えたとても厳しい基準となっており、それだけに事業主の

経営的常識とは異質で、専門的な判断に基づいた慎重な対応が必要となります。

当然、採用内定者の内定取消しや雇止めについても厳格な法規制があります。解雇と同様に慎重な対応が必要です。

「労務問題」には、お手軽な王道はありません。ただし、慎重な判断をしていく上でのプロセスと、組み合わせる手段の「定番」はあります。人員整理や内定取り消しを考えている経営者は、ぜひご相談ください。



弁護士 前田 尚一

まえだ・しゅういち / 1959年1月22日岩見沢市生まれ。北海道大学法学部卒。93年前田尚一法律事務所開設。UHB「のりゆきのトークDE北海道」、STV「どさんこワイド」出演。JR札幌病院倫理委員・臨床研究審査委員。元・北大法科大学院実務家教員。

札幌市中央区南1条西11-1
コンチネンタルビル9階
☎ 0120・48・1744 (24時間受付)
<https://札幌弁護士.com/>

オンラインセミナー 札幌弁護士 | 検索