

労働契約の終了

(「整理解雇」, 「内定取消」…)

[新型コロナウイルス緊急対策]から
[ウィズコロナ時代]・[コロナ収束後の展開]へ

前田尚一法律事務所

コロナ禍で見えてきた 企業の新たな認識・課題

- コロナが収束したとしても、景気悪化の長期化は濃厚。
「人余り」そして「人減らし」を前提とする経営方針の転換
- コロナ禍において企業の売上減・収益減やテレワークの導入が現実化した中、果たしてこれまでの「人手不足」に対する対応が本当に正しかったのかという疑問、「人減らし」の流れ
- まずは、じっくり考えてみることに。相変わらず、見えないまま。新型コロナウイルスの効果的な予防法や治療方法が確立していない現状では、国の政策に文句を言ってみても生産的ではなく、自分の思考・行動ルールで試行錯誤を繰り返すほかない状況

「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関しても検討しておくべきなのか？」

「事業を存続するにあたり、従業員との雇用契約を見直す必要があるのではないか？」

「雇用契約を終了するうえでの段階、告知するタイミングはどう決めれば良いのか？」

「解雇や雇止めを行う際に、不当解雇だと認識されないために必要な対応策はあるのか？」

新型コロナウイルスに関するQ&A (企業の方向け)

[厚生労働省HP](#)

令和2年7月10日時点版

10 その他(……, 採用内定取消し, 解雇・雇止めなど)

問2 今春から就職が決まっている新卒内定者の内定を取り消したり, 入社してすぐに休ませてもいいでしょうか。

問3 今般の新型コロナウイルス感染症の影響を受けて, 労働者の雇用調整を検討していますが, どのようなことに注意すべきですか。

問4 やむを得ず労働者への退職勧奨や解雇を検討していますが, どのような問題がありますか。

問5 やむを得ず有期契約労働者の雇止めを検討していますが, どのような問題がありますか。

「整理解雇」の判断（要件 ⇒ 要素）

整理解雇（経営上の理由から余剰人員削減のためになされる解雇）については、裁判例において、解雇の有効性の判断に当たり、

- （1） 人員整理を行う必要性（人員削減の必要性）
- （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（解雇回避努力）
- （3） 解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であるか（人選の合理性）
- （4） 労働組合との協議や労働者への説明が行われているか（手続の妥当性）

という4つの事項が考慮される。

「整理解雇」の合理性・相当性

□要素に関する諸事情の総合的な判断

□整理解雇の場合ということになれば、ハードルは低くなりそうであるが、実際の裁判例では、経営者が考えるより厳格に判断されるため、解雇が無効とされた事例が少なくない。

裁判所の判断への期待・限界

□裁判所は社会問題化されたことを扱うとはいえ、その本来の役割は実際に訴訟となる特定の事案について事後的客観的判断によって白黒をつけること。

□「プロスペクティブ」、「レトロスペクティブ」などといった用語を用いてされる専門家の議論に引きずられないこと。

□裁判所に日々現場で起こる事案の明確で具体的な判断基準の提示を期待することが間違っている。

□裁判所の示した基準に従ったつもりでも、本件は事案を異にするとと言われることも多い。

□経営者側は、白黒つけようとする発想を捨てた方がよい。単に違法かどうかという面ばかりに目を奪われず、加害者対被害者という単純な図式で捉えられ一人歩きしかねないトラブルをどう回避するかが重要

解雇権濫用法理

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、無効とされる。

(労働契約法第16条 ⇐ 最高裁の判例法理)

解雇権濫用法理の要件

1. 客観的合理性

解雇理由として合理的と考えられる事情の存在

2. 社会的相当性

事情の内容・程度，労働者側の状況，不当な動機・目的の有無，使用者側の事情や対応，他の労働者への対応例との比較，解雇手続の履践など，当該解雇に関わる諸事情を総合的に勘案し，労働者の雇用喪失という不利益に相応する事情が存在していること

解雇理由の類型

1. 労働能力の欠如を理由とする解雇
 - a. 病気・けがによる就労不能の場合
 - b. 能力不足・成績不良・適格性欠如の場合
2. 労働者の規律違反行為を理由とする解雇
3. 経営上の必要性を理由とする解雇(整理解雇)

「能力不足」を理由とする解雇

東京地裁平成11年10月15日決定
〔セガ・エンタープライゼス事件〕

就業規則の「労働能力が劣り、向上の見込みがない」との解雇条項による解雇が無効であるとされた事例

事案の概要

□会社Yが、平成2年入社の大大学院卒正社員であるXを、人事部採用課、人材開発部人材教育課、CS品質保証部ソフト検査課等に配置の後、所属未定、特定業務のない「パーソナルーム」に配置していたが、人事考課平均値が3点台であるXを含む56名に退職を勧告し、Xのみが応じなかったところ、就業規則に定める解雇事由たる「労働能率が劣り、向上の見込みがないと認められたとき」に当たるとして普通解雇したため、Xがこの解雇を無効であるとして、地位保全および賃金仮払いの仮処分を求めた事案。

□本件は、リストラ解雇が相次いでいるころ、「労働能力が低い者」の大幅な人員整理(退職)を始めた業界大手Y社(従業員数約3500名)において、退職勧告に応じない(高学歴の)Xに対し、人事考課の平均的な水準に達していないことをもって就業規則の「労働能率が劣り、向上の見込みがない」場合に当たるとして解雇に及んだケースとして注目を引いていた。

裁判所の事実認定

□「Xは、人材開発部人材教育課において、的確な業務遂行ができなかった結果、企画制作部企画制作一課に配置転換させられたこと、同課では、海外の外注管理を担当できる程度の英語力を備えていなかったこと、外注先から苦情が出て、国内の外注管理業務から外されたこと、アルバイト従業員の雇用事務、労務管理についても高い評価は得られなかったこと、加えて、平成10年のXの3回の人事考課の結果は、それぞれ3, 3, 2で、いずれも下位10パーセント未満の考課順位であり、Xのように平均が三であった従業員は、約3500名の従業員のうち200名であったことからすると、Xの業務遂行は、平均的な程度に達していなかったこと」を認めた。

□Yの査定は相当程度に客観的で、Xに対し恣意的に行われたとはいえないとして、Xの能力が平均点以上であったとするX側の主張を排斥

裁判所の判断

- Xが従業員として平均的な水準に達していなかったとしても、Yは就業規則所定の「労働能率が劣り、向上の見込みがないと認めるとき」を適用してXを解雇したのであるから、これに該当しない限り解雇は認められないとして、就業規則の該当性を検討し、就業規則の別の項で定める解雇事由はいずれも「極めて限定的な場合」に限っているから、この規定についても、同様に限定的に解すべきであり、該当するといえるためには、平均的な水準に達していないというだけでは不十分で、「著しく労働能率が劣り、しかも向上の見込みがないとき」でなければならないとして、Yにおける人事考課は相対評価であって絶対評価ではないから、直ちにこれに当たるとはいえないとした。
- 結論として、Yが主張する「積極性がない」、「協調性がない」等の抽象的理由には事実の裏づけがないこと、またYが、教育、指導によりXの労働能率を向上させる余地があったのにこれを怠った事実を加えて、本件解雇を権利の濫用に当たり無効と判断

解雇以外の人員削減手段

□希望退職募集

□退職勧奨

退職勧奨の限界

- 退職勧奨は解雇ではないから、人員整理目的であっても、整理解雇の4要素を満たす必要はない。
- 社会的相当性を逸脱した態様での半強制的ないし執拗な退職勧奨行為は不法行為を構成し、当該労働者に対する損害賠償責任を生ぜしめうる。
- 労働者が使用者の勧め・求めによって不本意ながら退職届を提出し、後に退職の意思表示の効力を争う場合があり、取消が認められたり、無効とされた裁判例がある。

退職勧奨の一般的基準

東京地裁平成23年12月28日判決

〔日本アイ・ビー・エム事件〕

「労働者の自発的な退職意思を形成する本来の目的実現のために社会通念上相当と認められる限度を超えて、当該労働者に対して不当な心理的圧力を加えたり、又は、その名誉感情を不当に害するような言辞を用いたりすることによって、その自由な退職意思の形成を妨げるに足りる不当な行為ないし言動をすることは許されず、そのようなことがされた退職勧奨行為は、もはや、その限度を超えた違法なものとして不法行為を構成することとなる。」

退職勧奨の留意点

- 事実関係の確認
- 優遇措置の提供
- 書面などの準備
- 言動などについて
 - 心理的圧迫を加える言動
 - 客観的には解雇事由又は懲戒解雇事由が存在しないのに、あるかのように誤信させて意思表示をさせた場合に錯誤・詐欺の可能性

退職勧奨を行う場合、退職勧奨の提案内容を書面で渡したり、事前に想定問答を作って、言っではいけないことの打合せを行うことを推奨する実務家もいる。

世間の価値観と法制度の客観的理解

+

常識・度胸

⇒ 決 断

[附] 労働問題・紛争の種類と 解決コンセプト

- I 長時間労働・未払い残業代問題
－管理の責任と機械的計算
- II パワハラ等ハラスメント問題
－関係性(キムタク:スキかキライかの次元)
- III 解雇その他雇用関係等の終了
*退職勧奨, 雇止め, 派遣切り, 整理解雇, 本採用拒否, 内定取消し…
－世間の価値観・法制度の客観的理解と度胸, そして, 決断
- IV メンタルヘルス問題
－人情でどこまで対応できるのか
- V 労働組合対応・団体交渉など
－リーダーシップ

[附] 総括

1. **経営者vs労働者
の価値観・立場の違い・対立**
*権利意識の高揚, ワーク・ライフ・バランス・ベーシックインカム
2. **法律, 裁判所(判例・裁判例)その他の制度
の立場・姿勢**
3. **積み上げ・書面化の重要性**
4. **個別具体的問題としての把握, 紛争化の経緯**
5. **労働組合ー合同労組, ユニオン**
6. **ブラック企業などとの汚名, 風評被害**
7. **中堅中小企業の在り方**

参考・引用文献

- 菅野和夫『労働法(第12版)』[2019年, 弘文堂]
- 水町勇一郎『詳解 労働法』[2019年, 東京大学出版会]
- 『労働判例』(の「コメント」)[産労総合研究所]