

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19話 整理解雇はお手軽じゃない！まずは理解を深めよ

### 業績悪化でよぎる「社員を減らす」選択

コロナ禍収束の気配もなく、直面する事態への対処と将来を見据えた対応の調整が難しい局面といえるでしょう。このような場面では、つい「特効薬」を求め、失敗することも多いのが実態です。景気悪化の長期化が濃厚な中、

これからは「人余り」そして「人減らし」を前提とする経営方針の転換が大きな流れとなるでしょう。直ちに人減らしのための「整理解雇」に飛びつきたいと思う経営者もいらつしやるかもしれません。裁判では、整理解雇における解雇の有効性は①人員整理をおこなう必要性（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おこなわれているか（手続の妥当性）という4つの要素を総合的に判断されています（整理解雇法理）。

### その解雇は無効？ 整理解雇法理の真実

苦境に陥った経営者は、経営上の理由での余剰人員の削減なので、ハードルは低くなるだろうと思ひ込み、整理解雇法理の要素をつい都合よく捉えがちです。

しかし、整理解雇は使用者側の事情を理由とし、相当数の労働者を対象として解雇する場合です。個別の労働者についての能力不足や勤務不良といった事情を直接的理由とするものではないため、一

般の解雇と比べてより厳しい制約があり、慎重に検討すべきです。裁判では経営者が考えるより厳格に判断され、解雇が無効とされた事例が多いのです。

整理解雇は「特効薬」といった代物ではありません。労働者によって裁判所に持ち込まれた場合、裁判所が経営者に対してその解雇が無効であることを説明するためのチェックリストともいえます。

例えば、経営の合理化や競争力強化に不可欠でも、それだけでは「人員削減の必要性」は認められません。また、「人選の合理性」についても責任感・協調性の欠如といった抽象的な理由は認められません。また、具体的な理由があっても、あらかじめ会社都合で具体的に辞めてほしい人と残ってほしい人を特定した上、選定とすることは論外となるでしょう。

ただ、整理解雇の事案が全て裁判所に持ち込まれるわけではありません。また、持ち込まれた事件が全て判決によって終結するわけでもないことも考えると、整理解雇法理の考え方を理解し、実情に合わせて機能的に活用することは十二分に有為なことです。

「労務問題」に王道や「特効薬」はありません。まずは「解雇権濫用法理」や「退職勧奨」などの定番の考え方や手法を十分理解した上で、個別具体的に慎重な判断をしていくことが重要です。



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「のりゆきのワーク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/>

71 当事務所では、コロナ禍の現況を踏まえ、企業にじっくり思考錯誤を繰り返しながら対策を講じていただけるように、そしてこの時代にフィットした労働環境を整備していただくために、「コロナ対応労務コンサルティング」を開始いたしました。