

整理解雇には4つの要件が必要

Question 07

Q

突然、今行っている業務を海外の子会社に移すと言われ、それに伴って、余剰の人員を整理解雇するといわれました。私は家族を抱えていますので、会社を辞めたら生活できません。どうしたらいいでしょうか。

Answer 07

A

事業縮小等など経営側の事情によって労働者を解雇することを「整理解雇」といいます。どんな場合でも整理解雇が認められるわけではなく、客観的に真にやむをえない事業がある場合に限り許されるものです。



ではどういう場合に整理解雇が認められるかといいますと、これまでに数々の裁判例が出されており、それによれば少なくとも4つの要件が満たされなければ整理解雇は認められず、4要件を欠く解雇は解雇権の濫用となって無効とされています。

この4つの要件とは、①整理解雇の必要性が本当にあること（会社の維持・存続を図るためには人員整理が必要であること）、②整理解雇を避けるための努力を会社が尽くしていること（解雇に先立ち、退職者の募集、出向その他余剰労働力吸収のために相当の努力が尽くされたこと）③対象者の選定に合理性があること、④労働者側との間で十分な協議が尽くされていること（解雇の必要性・規模・方法・解雇基準等について労働者側の納得を得るために相当の努力がなされていること）——というものです。

これまでの裁判で解雇が無効とされた例として、人員整理がやむを得ない事情であることなどを説明して協力を求める努力を一切せず、かつ、希望退職の募集の措置をとることもなく、解雇日の6日前になって突如通告したケース（あさひ保育事件 最高裁 58・10・27）などがあります。