

アクトワン通信 第9号「整理解雇の4要件」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。

平成25年12月2日 東京都中央区京橋2-6-16 伊ナビル5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)

弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

質問

当社の業績が最近ふるわないので、従業員数名に辞めてもらいたいと思っているのですが、どうすればよいでしょうか？

回答

このような場合、会社の業績が相当悪いのであれば、「整理解雇」を行うことが考えられますが、判例上、整理解雇が認められるためには、①人員整理の必要性、②解雇回避努力の有無、③解雇対象選定の合理性、④手続の妥当性、の4要件が必要とされています。ですから、整理解雇と言ってもいきなり解雇できる、ということではありませんので注意が必要です。

解説

- (1) 上記のうちまず①の要件ですが、単に業績が悪い、というだけでなく、人員整理しないと業績の回復が見込めない、という事情が必要となります。
- (2) 次に②ですが、労働法上は会社の業績が悪いのは経営者の責任と考えます。ですから、単に業績が悪いだけでなく役員報酬の大幅カットなど、経営者側も十分努力したが、どうしても人員整理しないと回復しない、という必要性が要求されます。
- (3) さらに、③については、従来の勤務成績などが問題となりますので、日頃から人事考課を行って、給与改定などに勤務成績を反映させておくことが重要になります。
- (4) 一番問題となるのは、最後の④手続の相当性です。判例は、この手続の相当性を重要視しており、いきなり解雇通告した場合には手続の相当性を欠く、と考えて差し支えありません。当該労働者と十分に話し合うだけでなく、労働組合がある場合には労働組合との協議も必要とされています。また、解雇手当の上乗せを呈示するなどの、整理解雇の対象となる労働者への補償も、手続の相当性の判断材料になります。

まとめ

このように、会社の業績がよくない、というだけでは簡単に解雇することはできません。整理解雇を実施するにあたっては、上記の4要件を満たしているか、十分に検討したうえで、相当な手続をとってから解雇することが不可欠です。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.10 は、「解雇予告手当について」の予定(2014/2 発行予定)としております。

以上