

整理解雇の法的規制

当社は近年経営不振に陥っており、経営再建のための人員削減として、一部の従業員を整理解雇したいと考えています。整理解雇はどのような場合にどのような条件で許されるのでしょうか。

1 「整理解雇」とその有効性

整理解雇とは、企業の経営の合理化又は整備のために、余剰となった人員を整理する方法として、特に経営不振を理由として行われる人員削減をいいます。

整理解雇は、不況時には雇用調整の最終的な手段として行われることが多く、従業員側に対する影響も大きいことから、その有効性が度々裁判上争われてきました。

整理解雇も解雇の1つとして、「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には、その権利を濫用したものとして、無効とする」と規定する労基法18条の2の規制を受け、解雇権の濫用とされる場合には無効となります。

そして、整理解雇が解雇権の濫用にあたるか否かの判断については、これまでの判例を通じて、①整理解雇の必要性、②整理解雇の回避努力義務、③基準、選定の合理性、④労使交渉等の手続の合理性の4つの要件が確立されており、この4つの要件を充足しない整理解雇は、解雇権の濫用であり無効とされます（代表的なものは、東洋酸素事件―東京高判昭和54年10月29日）。

以下4つの要件について個別に見ていくことにします。

2 整理解雇の必要性

整理解雇の有効性を判断するうえで、最も重要なのがこの必要性です。問題はどの程度の必要性が必要かであり、人員削減しないと倒産にいたる等の経営上の高度な危機が存する場合や、経営状態の悪化の場合など、企業の合理的運営上やむを得ない必要に基づくものであれば整理解雇の必要性を肯定できるのに対し、現在の危機はないが将来の危機を回避するためとか、単なる生産性向上を目指す程度の場合には整理解雇の必要性を充足するとはいえないとされています。

裁判例のなかにはこの「必要性」について、当該人員削減措置を実施しなければ当該企業が倒産必至の状況にあることまでを要するものもありますが、多くは、高度の経営上の困難から整理解雇が要請されるという程度で足りるとしています(たとえば、大阪暁明館事件―大阪地決平成7年10月20日)。

裁判例は、この必要性の存否につき、総じて人員削減の必要性に関する経営専門家の判断を尊重して判断しているといえますが、人員削減措置の決定後、大幅な賃上げや、多数の新規採用や、高率の株式配当を行うなど、経営上の困難と明瞭に矛盾した経営行動がとられた場合には、必要性が否定されることが多いので留意しておく必要があります。

3 整理解雇の回避努力義務

整理解雇は、経営再建に際して会社がとるべき最後の手段であり、会社は極力整理解雇を回避するため努力する義務があり、この義務を尽くさない解雇は無効とされています。

具体的な回避努力義務の内容は企業規模や業種、人員構成、生産形態等により異なりますが、例えば、不要資産の処分、経費の削減、役員報酬や役員の削減などの措置や、雇用確保の手段として下請に発注していたものを自社で生産したり、残業の規制、賃金カット、新規採用の中止、配転・出向転籍、退職勧奨、希望退職募集などが考えられます。

配転や希望退職募集などの他の手段を試みずに、いきなり整理解雇の手段に出た場合は、その解雇は解雇権の濫用であるとして無効とされることが多いといえます(例えば、あさひ保育園事件―最一小判昭和58年10月27日)。

4 整理解雇の基準及び選定の合理性

何名かの労働者の整理解雇がやむを得ないものと認められる場合にも、使用者は整理解雇する従業員の選定については、客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行うことが必要です。

基準を全く設定しないでなされた整理解雇や、裁判所が客観的で合理的ではないとみなした基準による整理解雇は無効とされています。

客観的で合理的と認められる基準としては、欠勤日数、遅刻回数、規律(命令)違反

歴などの勤務成績や、勤続年数などの企業貢献度、さらには「30歳以下の者」などの当該従業員に対する経済的打撃の低さなどがありますが、これらの基準のうちどの基準を優先させるかについては、労使間で十分に協議がなされる必要があるでしょう。

5 労使交渉等の手続の合理性

会社と労働組合との間に、整理解雇の場合に組合との協議や、組合の同意を義務づける条項がある場合には、そのような協議や同意のない整理解雇は無効とされます。

また、特にそのような条項がない場合であっても、会社は労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき納得を得るために説明を行い、協議すべき信義則上の義務を負うものとされます。

従って、整理解雇に際しては、労働者や労働組合と十分に協議し、会社の決算書類等の財務資料を開示して十分に状況を説明し、協議を尽くしておく必要があります。

6 実務上のアドバイス

以上のとおり、整理解雇については法理上4つの要件が要求されてきたものですが、近年は必ずしも整理解雇の4要件にとらわれずに判断する裁判例も現れています。

東京地決平成12年1月21日（ナショナル・ウェストミンスター銀行 第三次仮処分事件）は「いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について、解雇権の濫用にあたるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではない」として、いわゆるリストラについては企業の意思決定機関における決定を尊重すべきことを明らかにして、整理解雇を有効と判断しています。

この第三次仮処分事件では当該整理解雇は有効と判断されましたが、同事件の第一次仮処分事件、第二次仮処分事件では当該整理解雇の効力が否定されていたものであり、整理解雇の有効性の判断は、極めて微妙なものになるものです。

整理解雇を行ったのに対して訴訟や仮処分により整理解雇の無効を争われた場合、訴訟や仮処分の結果を正確に予測することは極めて困難であると言わざるを得ません。

従って、会社の状況が人員削減を必要とするような場合に、実務的にはできる限り整理解雇の方法によらず、希望退職募集や、個々の従業員に対しての退職勧奨等の方法によって合意退職者を募り、人員削減の目標を達成するのが望ましいでしょう。