

● 法的視点と裁判例でみたクビ切りのポイント ●

ここが
疑問!

整理解雇の要件と近年の動向



景気拡大が「いざなぎ超え」と言われる裏腹で、昨年暮れから人員整理に関する相談を図らずも3件同時に頂いており、「格差」景気という命名に妙に説得性を感じるこの頃です。安易な解雇は慎むべきですが、解雇により企業倒産が免れ、残りの社員の雇用が確保されるという一面も否定できません。そこで今回は「人員整理に伴う」解雇について基本事項、誤解されがちな点、近年の動向を取りあげてみました。

■ 解雇にもいろいろある

解雇とは、使用者(以下、会社)が労働者(以下、社員)に対し、一方的に雇用契約の解除を申し渡すことをいい、その事由によって、次の3つに大別できます。①と②は社員側の、③は会社側の事由によるものです。

- ①普通解雇 能力不足、健康状態の不良または勤務状態不良などを理由とする解雇
- ②懲戒解雇 重大な非違行為により、懲戒処分の一形態として行う解雇
- ③整理解雇 経営が悪化し、一部労働者に対し人員整理をするために行う解雇

ところで、民法第 627 条は「期間の定めがないときは、雇い主も労働者もいつでも雇用契約を解除できる」と定めており、これを読む限り、会社は自由に解雇できるように思えます。しかしながら、判例上は、決して自由ではなく、正当な理由が必要とされています。これを受け、平成15年に創設された労働基準法(以下、労基法)第 18 条の 2 は「客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利を濫用したものとして無効」としました。

- 解雇の可否と解雇予告の要否は別問題 -

よく、誤解されるのは、解雇予告等との関係です。労基法 20 条は、解雇日の少なくとも 30 日前までには解雇予告をするか、解雇予告手当として最大 30 日分の平均賃金相当額を支払うことを義務付けています。

・解雇日の 30 日前に解雇予告をする場合 ⇒ 解雇予告手当は不要

・解雇日の 29 日前に解雇予告をする場合 ⇒ 1 日分の解雇予告手当が必要

・即日解雇の場合 ⇒ 30 日分の解雇予告手当が必要

これは解雇日の 30 日前までに予告するか、足りない日数分に相当する解雇予告手当を支払わないと罰則を受けるという意味です。つまり、解雇予告等は解雇する側が処罰の対象となるか否かの判断指標に過ぎず、解雇の可否とは別問題なのです。なお、解雇予告等を要さない例外的なケースもありますが、本題とは逸れるため、敢えて割愛しました。

■ 解雇が「正当」とされるための要件

さて、ここで話を元に戻しますと、労基法第18条の2は、解雇するのに正当な理由とは「社会通念上相当であると認められる場合」とであると定めているだけで、これ以上の実質的理由には言及していません。もっとも解雇の可否については、既に判例等の集積があり、考え方がほぼ確立されています。例えば、整理解雇については、次の4つの要件を総合的に考慮して判断すべきものとされています。(昭54.10.29東洋酸素事件/最高裁ほか)。

- ①会社が著しい経営危機に陥っており、人員整理の必要があること
- ②解雇を回避するための相当な措置を講ずるなどの努力を尽くしたにもかかわらず、なお人員整理の必要上解雇は避けられないこと
- ③解雇対象者の人選が合理的で、かつ具体的運用も公平であること
- ④解雇に至る過程で、労使間で十分協議を尽くしたこと



人員整理の必要性

かつては倒産の危機に直面するほどの必要性がなければ、認められない(昭54.6.8三萩野病院事件/福岡高裁)という厳しい見解をとっていましたが、近年は使用者の経営判断を基本的に尊重し、経営実態に介入し過ぎるのを控える傾向(平17.9.30印南製作所事件/東京地裁)があります。もっとも、この要件で緩やかな判断基準をとった場合は、②以下の要件を厳しく解されましょう。

解雇回避の努力

具体的には、残業規制、ワークシェアリング、配置転換、希望退職者の募集、出向、転籍などありますが、必ずしもこのすべてを講じなければならないというわけではありません。逆に人員整理した後に新規採用をしたり(平13.7.27オ外事件/大阪地裁)、残業時間の多い社員を高評価する(印南製作所事件)など矛盾する行動をとっている場合は、否定的な見方をされます。

人選の合理性

解雇される順位を付ける方法が公正で妥当かという意味で、なおかつその運用も恣意的であってはならないというものです。ただし、評価する以上は裁量が入らざるを得ない点をどう考えるか、検討の余地があります。

手続の妥当性

解雇の必要性、人選基準等についてどれだけ時間をかけ、真摯に協議したか、という意味であり、例えば、解雇後の生活維持等の配慮などには触れず、不満があるものは退職するしかない、といった一方的なものは、誠実な協議とはいえない(印南製作所事件)としています。

近年は、以上の4要件をすべて満たすというよりも、総合的に判断するすう勢にあります。さらにこの4要件によらず、解雇後の経済補償、再就職支援等も有効性の判断に加えるなど「4要件の見直し」に向けての契機となるような裁判例(平12.1.21ナショナル・ウェストミンスター銀行事件/東京地裁)もあります。下級審とはいえ注目される判示です。

もっとも、こうした事実については、会社側に立証責任を負わされている実情から、どの程度まで立証すれば済むのか、難題であることには変わりはありません。

■ 解雇と退職勧奨との違い

そのため、ある社員を解雇したいが、解雇できるだけの事由があるか微妙な場合には、うかつに解雇してしまうと、後々不当であると訴えられ、紛争を招く危険があります。そこで任意で退職に応じてくれるよう、説得ないしは働きかけをすることが多々あります。これを「退職勧奨」といい、極めて日本的な雇用調整策といえましょう。

もっとも勧奨に応じてもらうため、職を失う不利益をカバーすべく、退職金の上乗せや再就職先の紹介といった様々な配慮が必要となります。つまり、解雇が会社の一方的な意思表示であるのに対し、退職勧奨は、会社の働きかけはあるものの、最終的には本人が同意し、合意による雇用終止となる点が違います。

— 勧奨行為の適格性 —

勧奨に応じるか否かは本人の自由とはいいいながらも、現実には退職を渋るものに対し、強度に（あるいは執拗に）勧奨することがありますが、これは禁物です。というのは、強要または誤信させて合意を得たとしても強迫または詐欺を理由に取り消されたり（民法第96条）、錯誤（民法第95条）を理由に無効であるとの主張をされるおそれがあるからです。

— 勧奨するための要件はあるのか —

勧奨をするには、本人の意思表示(=合意)に強迫、詐欺等による瑕疵がないことが必要といいました。それでは、整理解雇の場合のように、所定の要件を充足しない限り、勧奨行為をできないといった制約はあるのでしょうか？これについては参考となる判示(平12.9.8ダイヤク事件/大阪地裁)があるので、その要旨を紹介いたします。

- ・契約の締結または解除の申し入れは当事者の自由であり、それがよしんば人員整理を目的とするものであっても、整理解雇の場合のような厳格な要件は必要としない
 - ・解除の申し入れを受けた相手方が、これに応じたくなければ、承諾しなければよいわけであり、申し込み自体を制限する理由はない。これは、申し入れの問題ではなく、承諾の問題である
 - ・したがって、承諾の有無、承諾に伴う（強迫、詐欺等の）瑕疵の有無だけを問題にすればよい
- これを読む限り、勧奨の結果、本人が納得さえすればいかなる理由であっても勧奨をしてよいように感じます。そうはいっても、退職の勧奨と強要との区別は微妙で、このあたりは水掛け論になりがちです。後者と判断された場合は、以下の点で違法とされますので要注意です。
- ・育児休業、介護休業の申出、取得を理由とする不利益処分の禁止(育児介護休業法第10条)
 - ・婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益処分の禁止(改正男女雇用機会均等法第9条)
- ※不利益処分には、雇用契約の更新拒否、正社員から非正社員にするような労働条件の変更の強要、減給または賞与等における不利益な算定、不利益な配置転換等があります。

— 雇用保険及び解雇予告との関係は? —

なお、解雇も退職勧奨も雇用保険法上は、会社都合退職なので、失業給付の受給に関しては差異はありません。ただし、労基法上は正当な勧奨の結果、退職に至ったのであれば、後者は解雇には当たらないため、解雇予告等は要しません。

契約期間の中途での解雇

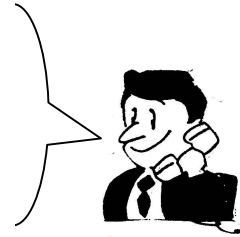
◆ 正当な解雇であれば、損害賠償は不要か? ◆



経営の悪化により、不採算部門の閉鎖を余儀なくされ、そのため数名の契約社員を解雇することになりました。仮に整理解雇で求められる要件を充足できたとしても、契約で定めた期間満了までの賃金相当額の支払いは必要でしょうか。解雇が有効であれば、こうした損害賠償を負う責任はないように思いますか?

■解雇自体は可能であるが...

民法第 628 条は「雇用期間を定めた場合といえども、やむを得ない事情があるときは、雇い主も労働者もいつでも雇用契約を解除できる」と定めています。ここでいうやむを得ない事情というのは、整理解雇の 4 要件に比肩するだけの正当な理由を指すであろうことは読み取れます。



したがって、何年何月までと契約期間を定めて雇用した場合でも、正当な理由があれば、権利の濫用等の特段の事情がない限り、解雇自体は可能と解されます。

因みに、雇用期間を定めのない正社員についてもこれと同等、むしろそれ以上の考え方が適用されましょう。高校時代に漢文を学ばれた方なら、「いえども」の結語として「いわんや、雇用期間を定めのない社員をや」という意味が隠されていることは、理解して頂けると幸いです。

■損害賠償の要否との関係

解雇が可能であることはわかりますが、その場合は損害賠償も不要でしょうか。実は、そうともいえないのです。なぜならば、期間の定めがある雇用契約をやむを得ない事情により、解除する場合には、それが有効か否かにかかわらず、「その事情が雇い主、労働者のいずれかの過失によって生じたときは、相手に対し損害を賠償する責任がある」(民法第 628 条但し書き)とされているからです。

そうはいっても、解雇が有効であるということは、一体に会社側の過失割合が限りなくゼロに近いわけであり、結果的には解雇が有効ならば、損害賠償等による金銭的負担は免れることになりましょう。

しかしながら、整理解雇の場合には疑問があります。というのは懲戒解雇や普通解雇は(解雇される)社員側に事由(=過失)があることを前提としているのに対し、整理解雇の場合は反対に(解雇する)会社側に事由(=過失)があるからです。ひっきょう、整理解雇が有効であっても損害賠償を伴うことはあり得るわけです。その場合の金額としては、少なくとも契約で定めた期間満了までの賃金相当額は必要と考えられます。

では、会社と社員のいずれにも過失がある場合はどうなるか?双方の過失割合に応じて、損害賠償の額が決まります。つまり、一方の要求が 100%通るとは限らないということです。