

【整理解雇の条件】

今回は退職の種類について説明をしました。今回は解雇の中でも、経営上の悪化による経費削減策のひとつとして行う『整理解雇』について説明します。

整理解雇は会社の経営状況が悪化し、いろんな経営努力を尽くしたが人員削減を行わないと企業存続が難しいと判断される場合に行う、いわゆるリストラ策のひとつです。また整理解雇は、その責任の所在が会社側にあることから、これを行うためには満たすべき“4つの条件”があるとされています。

整理解雇の4要件	内容
①整理解雇の必要性	経営状態の悪化等企業の合理的運営上やむを得ない状況であったか、常識的に判断して整理解雇を行う必要のある状況であったか
②整理解雇回避努力の履行	役員報酬の減額や役員の減員、不要資産の処分、経費削減、新規採用の中止、残業削減や廃止、減給、賞与カット、配転・出向・転籍の実施、一時帰休の実施、希望退職の募集、退職勧奨など、でき得る方策を行った上での実施であるか
③人選の合理性	勤務成績や勤続年数等の企業貢献度や経済的打撃度の低さなどを勘案して、客観的、合理的な基準で対象者を選定したか、全社員を対象にしたものであるか
④手続の合理性	不意打ちではなく、事前に決算書類等の資料を提示し、社員や労働組合と十分に協議や説明を行い納得を得るような努力を尽くしたか、再就職先のあっせんなどを行ったか

過去の判例でも主にこの4つの基準をベースにそれが合法的な整理解雇であるかが判断されています。これらに照らし、その解雇が客観的で合理的でないと判断された場合は、解雇は無効となり、職場復帰や解決金が必要になる場合があります。

ただし、企業間競争の激化や企業再編等の動向を踏まえて、あまりに整理解雇の要件を厳しくすぎると企業が余剰人員を抱え込むことになり、新規雇用の抑制や若年層の失業者や長期失業者の増加にもつながり、企業競争力の低下につながるため、規制見直しの動きもあります。今後の判例の動向に注目です。