

攻める労務管理

守る労務管理

石田 幹夫

10



「整理解雇」をめぐる対応

長い企業経営の歴史のなかでは、経営者にとって身を切られるようなつらい事態に遭遇することもある。

そのひとつに「整理解雇」という問題がある。不況など経営上の事由によって経営の縮小、部門の閉鎖などにより過剰人員が生じ、人員整理の必要性に迫られる解雇である。

この「整理解雇」の実施に迫られたとき、さて労使攻防どう対応するか。

—「普通解雇」と「整理解雇」の違い—
一般的に「普通解雇」

とは、例えば他の労働者と比較して極端に欠勤が多く、欠勤のなかには無断欠勤もある。それに労働者間の協調性に欠け、能率も著しく劣るなど労働者個人の能力・適格性の欠陥などを理由とする単数の労働者に対する解雇である。

「整理解雇」とは、労働者の能力、適格性を事由として行う個別的解雇とは異なり、労働者側から労働契約を不可能にする事由がないのに経営上の事情によって行う解雇であり、それだけに普通解雇に比べて厳しい要件が課せられるのは当然

のことである。

いずれにしても「解雇」とは、これまで有効に継続されてきた労働契約を一方的に解消しようとするもので、これまで労働契約にもとづき労働を提供し、その対価として得た賃金で生活してきた労働者にとって、その一方的な打切りはこれからの労働者の生活に大きな影響を与えるものである。

まして「整理解雇」は、労働者の能力・適格性などを事由として行う個別的解雇と違って、労働者側から労働契約を不可能にする何らの事由のないのに経営上の事情によってのみ解雇するというこの「整理解雇」には厳しい要件が課せられてくるの

は当然のことである。
ここに労使攻防の極限を垣間見る。

—「整理解雇」の合理性を判断する基準としての4要件—

第1要件

—「整理解雇」を行う経営上の必要性があること—

企業の倒産を避けるために合理化が必要で、人員整理が合理化の最も有効な方法であり、また解雇を行わない限り、企業の維持存続が危殆にひんするようなら差し迫ったやむを得ないと判断される必要性和緊急性があるかどうか。

第2要件

—解雇回避の努力を行っていること—

これまで、例えば労働時間の短縮、希望退職者の募集、また配置転換、出向制度の活用など「整理解雇」を回避するため

第3要件

—被解雇者選定の基準及びその具体的適用が合理的であること—

解雇対象者の選定にあたっては、公平性と合理性を確保するために、例えば人員整理の対象者として、①純粋なパートタイム労働者、②定年後再雇用者、③常用的パートタイム労働者、④正社員、という順序で整理にあたることも必要で、多数の労働者の中から一部の労働者を解雇しようとするものであり、具体的な選定基準の作成が必要である。

第4要件

—被解雇者及び労働組合との協議を行っていること—

事前に労使間で十分な協議、説得をつくす義務があることは当然であるが、この説得こそが整理解雇に対する労使攻防の真髄でもある。