

整理解雇の4要件・4要素って何ですか？

□ 人事権とはどのようなものか

整理解雇についてお話しする前に、企業が持つ人事権について少しお話しします。

人事権とは、広義では『労働者を企業組織の構成員として受け入れ、組織の中で活用し、組織から放出する権限』であり、狭義では『採用、配置、異動、人事考課、昇給、休職、解雇など、企業組織における労働者の地位の変動や処遇に関する使用者の決定権限』を指します。

どんな人を、どのように活用するかは企業側の裁量に委ねられているということです。

ただし、この人事権は無制限に認められている訳ではありません。例えば「労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間、その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない（均等待遇の原則）」と労働基準法に定められていますし、「妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いをしてはならない」と男女雇用機会均等法によって定められています。その他、労働者を守るための様々な法令や規定が定められています。

人事権とは、このような法律や判例、労働協約等の各種法規制の範囲内で、上記の通り、企業組織における労働者の地位の変動や処遇に関して一方的に決定できる権限である、ということになります。したがって、法規制の範囲内においては、解雇もまた企業に認められている権利のひとつであるということです。

□ 解雇権の濫用とは

それでは、企業に解雇権が認められているからといって、簡単に解雇をしてしまってもよいものでしょうか？答えは否です。企業に与えられている解雇権をむやみに行使することは、「**解雇権の濫用**」とされ、無効とされてしまいます。

この解雇権の濫用の考えは、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である。」と昭和50年に最高裁の判例として確立されました。平成15年には労働基準法、平成20年には労働契約法として同様の内容が施行されています。

「普通解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」と大きく分けて3種類ある解雇のうち、従業員側に解雇される責任がなく、企業側の都合によって一方的に労働契約を解約する整理解雇には、一般の解雇以上に厳格な制約が課されています。

整理解雇が必要という判断に至った場合は、過去の裁判例に照らし合わせ、解雇権の濫用により無効と判断されるリスクを計測する必要があります。次の整理解雇の4要件が備わっているかによって計測するというのが昭和50年以降の裁判所の伝統的な考え方です。

整理解雇の4要件

- ① 人員整理の必要性
- ② 解雇回避努力義務の履行
- ③ 被解雇者選定の合理性
- ④ 手続の妥当性

それでは、4つの要件を詳しく見ていきましょう。

① 人員整理の必要性

人員整理の必要性の程度については「企業が客観的に高度の経営危機下にあり、解雇による人員整理が必要やむを得ないものであること」（神戸地尼崎支部判昭55.2.29 日本スピンドル製造事件）等の判断がありますが、この「高度の経営危機」の程度は、必ずしも「人員整理をしなければ倒産必至」とまでの必要性が求められているわけではありません。企業の合理的運営上の必要性があれば足りるとする見方もあり、定まった見解がないというのが現状です。

企業の決算や景気の動向を照らし合わせて、妥当性の検討を行うこととなります。

② 解雇回避努力義務の履行

従業員にとって解雇とは即ち生活の糧を失うこととなりますので、企業はこれを極力回避しようと努める義務があります。回避努力とは例えば、役員報酬を含む経費削減、昇給・賞与の停止等の賃金削減、新規採用の停止、残業の削減、最近では雇用調整助成金（または中小企業緊急雇用安定助成金）の受給等々挙げられますが、中でも重要視されているのが「希望退職の募集を行ったか」という点です。

これは、従業員の意向に反して一方的に雇用契約を打ち切ってしまう整理解雇ではなく、従業員の意向をある程度汲むことができ、かつ退職金の割増し等の保証を行うことが多い希望退職を募集することで、従業員側のデメリットを抑えようとするものです。

また、配置転換の提案も解雇回避努力の一つと考えられます。解雇を避けるため、従業員が選択し得る途をできる限り広く準備することが必要であるといえます。

③ 被解雇者選定の合理性

整理解雇の対象者を選定するにあたっては、合理的な基準を設定し、その基準を公平に運用する必要があります。基準の定め方は企業によって様々ですが、勤務成績・能力等の評価を基準にする場合、勤続年数などの貢献度を基準にする場合、再就職の可能性やご家族等の状況といった不利益の程度を基準にする場合、正社員・契約社員・パートタイムといった雇用形態を基準にする場合・・・等々、こういった基準をあらかじめ設定しておき、各従業員の該当性を公平に検討していくことで、該当性の判断を行う必要があります。

④ 手続きの妥当性

いくら「①経営上人員整理の必要があって」、「②解雇回避の手を尽くしたけれどもどうしても解雇する必要が生じてしまい」、「③対象者を公平に選定」したとしても、突然「整理解雇はやむを得ないので辞めてください」と言われた従業員は大変困ってしまいます。そこで、整理解雇を実施する際には、労働組合がある場合は労働組合に、ない場合は従業員に対して、上記①～③についてと解雇の時期や方法について、十分に説明・協議する義務が企業にはあります。

従業員の納得が得られるよう、どのくらいの期間をかけて・何度説明の機会を設けたか、という部分が参考になります。また、その説明の機会のなかで、人員削減の必要性やその程度、整理解雇を避けるための希望退職の募集や配置転換などに関して従業員にどのようなプランを提示したかという部分もまた、従業員の納得を得るために必要な努力といえるでしょう。

これらの4つの要件を全て兼ね備えていなければならない、というのが昭和50年以降の伝統的な考え方でした。ただし、近年の裁判ではこれを4要件ではなく4要素として、総合的に判断するケースも増えてきているようです。

ナショナル・ウエストミンスター銀行事件（東京地決平 12.1.21）

いわゆる4要件は、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く、本来事業ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行なうほかないものである。

4要件とするとすべてを満たさなければ解雇無効となるのに対し、4要素とすると各要素の総合判断となり、ある要素が欠けていたとしても有効となる場合があります。終身雇用が当たり前であった時代から、雇用形態の多様化が進んでいることが背景にあると考えられます。

とはいえ、以前より裁判上少し有利になっただけで、解雇が大きナリスクを伴うものであることは変わりありませんし、解雇される従業員にとっても生活の糧を失う死活問題であることも何ら変わりません。整理解雇を考えるときには充分すぎるくらいまで熟慮を重ね、解雇に伴うリスクを考えると共に、仕事を失う従業員に最大限の誠意を示した上で、少しでも労使お互いに納得のできる途を探していくのがベストではないでしょうか。