

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス

弁護士 谷 靖 介 氏



コロナ禍による急速な景気悪化によって、多くの会社で人員削減（内定取り消し・雇止め・解雇など）が進められています。もっとも、経営状況の悪化によってただちに従業員の解雇等を行えるものではありません。

2020年12月の労務法制委員会において労働契約終了時における法規制や手続き上の注意点をお話ししました。以下、ポイントを解説します。

Q1 人件費の抑制方法として、大きくどのような方法がありますか？

A1 日本の労働慣行は、長期雇用システムの下、新卒者(18歳~26歳)を定年(60歳、65歳)まで雇用し、就業年数で賃金を調整し、約40年の労働に見合う処遇となる年功型賃金制度を前提としています。そのため、労働法規制においても、人員採用は企業側の裁量を広く認めており、他方で、契約期間中の給与の不利益変更には制限があり、また、解雇等の会社都合による契約終了は厳しい規制が設けられています。

そこで、人件費の抑制方法としては、①採用抑制、残業抑制、②賞与減額、手当カット、昇給幅減少やストップ、非正規社員の雇止めを検討の上で、③出向や転籍、希望退職者の募集、退職勧奨、賃金体系の変更、基本給カット、④内定取り消し、整理解雇といった段階別の人員削減方法の検討が必要です。

Q2 有期労働者について、期間途中で解雇はできますか？

A2 労働契約法第十七条には「使用者は、期間の定めのある労働契約（以下この章において「有期労働契約」という。）について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と定められています。有期雇用期間中の雇用存続が強く保障されており、期間途中で解雇をしなければ会社が破綻するような逼迫した状況がない限り、難しいといえます。

Q3 当社では出向や転籍、希望退職者募集では人件費削減効果に限界があるため、従業員に対する退職勧奨を検討しています。退職勧奨の注意点は何か？

A3 退職勧奨は従業員の退職意思の形成を促す事実上の行為であり、性差別や障害者差別などの事情がない限り、会社は従業員に対して自由に退職勧奨を行えます。

もっとも、退職勧奨は対象者に非常にショックを与えるものであり、実行にあたっては、A退職日の設定と出社義務免除、1月賃金×在籍年数の退職金の上乗せなどの補償は不可欠です。

また、複数人で威圧的に退職を迫ることや「退職するまで勧奨を続ける」と明言するなど、本人の自由意思を損なうような退職勧奨は厳に避けるべきです。

Q4 整理解雇はどのような場合に認められますか？

A4 裁判例上、整理解雇が法的に有効となるためには、①人員削減の必要性、②整理解雇選択の必要性（解雇回避努力義務）、③被解雇者選定の妥当性、④手続の妥当性が重要な四要素とされています。

②整理解雇選択の必要性（解雇回避努力義務）については、会社の経営状態、会社規模、従業員構成、緊急性等をふまえた上で、Q1に示したような解雇回避施策の実施が不可欠です。コロナ禍においては、金融機関による資金繰り支援、政府や自治体からの給付金、補助金、雇用調整助成金などの情報収集・検討・申し込みも必要でしょう。

また、③被解雇者選定の妥当性については、勤怠状況・規律違反歴の考慮、客観的な人事考課を考慮することが必要です。

そして、④手続の妥当性については、労働協約で解雇協議条項が定められているか否かを問わず、従業員や労働組合に解雇の必要性、時期、人数、進め方等を十分な説明と協議を図り、経営情報の非対称性をふまえ、質問への回答や資料の提出要請には誠実に対応すべきです。

以上