匠プラザ21
経営法務大学

解雇回避の措置

新型コロナウイルスの再拡大によって日本経済が急減速した。企業や家計で格差が生じる経済の沈みにワクチン接種の遅れが加わり、五輪・パラリンピック景気も期待外れで終わる感がし、「コロナ前」に回復するかが危惧されている。

政府は昨年来、離職による完全失業者・休業者（失業予備軍）の増加や就業者の減少に備え、「雇用維持等に対する配慮に関する要請」を発出し、資金繰り支援策や拡充された雇用調整助成金の活用を通じて、事業の存続と雇用の継続を各企業に呼び掛けてきた。

雇用維持の要請に沿う解雇回避措置の例示と留意点は、以下のものになる。

◆雇用調整

需要の減退、労働力の過剰に対しては、一定の手順を踏んだ上、雇用を調整する。

(1)新規採用者の削減・中止

企業には、労働者の採否につき自由が認められているが、経営悪化を理由とした内定取り消しの場合は、後掲の整理解雇4原則に準じた扱いが要る。

(2)外部労働力の削減

派遣労働者や請負事業者のことになるが、労働派遣法は、新たな就業機会の確保、派遣元事業者が支払う休業手当をはじめ、費用の負担などの必要な措置を講じるよう求めている。

(3)労働時間の短縮

一時帰休、ワークシェアリングの実施に際しては、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合は、平均賃金の6割の支払いが課せられる。

(4)労働条件の変更

賃金減額・配転・出向・転籍は、労働条件の不利益変更になる場合、個別の合意が要る。

(5)社外への転出

希望退職の募集・退職勧奨を行うには、退職金優遇や再就職支援策が必要とされる。使用者から「勧奨に応じなければ解雇する」と説明され、これを真に受け承諾したケースでは、解雇事由の根拠も必要もないのに行われたりすると、労働者の退職の申し出は錯誤により無効とされる。

◆雇い止め

有期雇用の労働者に対する人員整理の方法として、①期間中の合意解除②期間満了時での更新拒否③不更新条項の設定―が行われている。ところで「非正規解雇」が世上問題となっているところ、途中解雇については、期間の定めのない労働者（正社員）の解雇と比べると、狭き門となっており、事実上できない。

所定の要件を満たした更新の申し込み、または満了後の有期労働契約締結の申し込みに対しても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないと、更新などの拒否はできない。

文書による「期間満了で雇用が終了し次回は更新しない」と約定が有効か争われているが、労働者の継続雇用の期待を裏切るものは否定されることもある。

◆整理解雇

解雇には変わりがなく、次の整理解雇4原則を逸脱することは許されない。

人員削減の必要性、解雇回避の努力、人員選定の合理性、手続の相当性

（弁護士・浦田益之）

無断複製・転載を禁じます