

経営が苦しいことを理由に解雇される

【質問】

私は正社員として10年勤務しています。先日、社長から「会社の経営が苦しいので今月いっぱい解雇する」と言われました。今まで会社の経営がそんなに悪いと思っていなかったのに、突然の解雇に困っています。このような理由で解雇されるのは仕方がないのでしょうか。

【答え】

会社の経営上の理由で行われる解雇のことを**整理解雇**と言います。

労働者を解雇するときには客観的に合理的な理由が必要で、社会通念上相当と認められなければ無効になります。(労働契約法第16条)

ご質問のような会社の経営不振を理由として労働者をやむを得ず解雇することもあります。いつでも解雇できるわけではなく、これまでの多くの裁判例によって整理解雇の合理性を判断するための4要件が示されています。

① 人員削減の必要性

単に赤字経営程度ではなく、企業が人員整理をしなければならないほど、経営上のやむを得ない事情があること。

② 解雇を回避するための努力

役員報酬の削減、新規採用の抑制、希望退職者の募集、労働者を配置転換や出向させるといった解雇をできるだけ回避する努力がなされていること。

③ 人選の合理性

解雇の対象となる労働者の選定基準(出勤状況、勤続年数、年齢、扶養家族の有無など)が合理的で、その基準の適用が公平になされていること。

④ 解雇の手続きの妥当性

整理解雇しなければならない事情や経緯などを労働組合や労働者に説明し、十分に協議を尽くしているなど解雇手続きが妥当であること。

また、個別の事情についても考慮に入れて判断されます。

従って、解雇を告げられた時には、退職を認める又はそのように受け取られかねない文書には、絶対にその場で署名・捺印してはいけません。その文書を必ず持ち帰って慎重に検討してください。

納得できない場合は、一人ではなく労働組合や解雇通告を受けた同僚と一緒に会社に説明を求めるとともに、「解雇理由証明書」の交付を請求してください(労働基準法第22条により使用者は遅滞なく交付しなければなりません。)

なお、解雇の撤回などを求めて争う場合は解雇通告後も継続して勤務したいことを書面等により明確に意思表示しておくことも大切です。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効であり、整理解雇は上記4要件を満たす必要があります。
- ❖ 解雇に納得できない場合は、「解雇理由証明書」をもらい、できるだけ早く専門機関に相談しましょう。