

経営難でクビになった

- ・経営が苦しいからと、解雇された。
- ・仕事がなくなったから、明日から来なくて良いと言われた。

◆ 基本のきほん

◎解雇は、労働者の生活に重大な影響を与えることから、客観的に合理的な理由と、社会通念上の相当性が必要とされ、それがなければ、解雇権の濫用とされ、解雇は無効となります。

労働契約法の平成20年3月1日の施行により、このルールが法律に明記されました。(労働契約法第16条)

- ◎経営難を理由とする解雇は、使用者側に責任がある「整理解雇」と言われています。
- ◎整理解雇において、合理的な理由とはどのようなことをさすのでしょうか。

経営上の理由があればいつでも「整理解雇」が行えるものではなく、多くの裁判例では、次の4つの要件(要素)を有効性判断の基準としてきました。

①人員削減に十分な必要性があること

必要性の程度は、単に赤字経営程度ではなく、このままでは企業の存続が危ぶまれる程の経営危機が存在し、人員整理の必要性があることが求められます。具体的には、受注減少や採算悪化による業績の著しい落込みなどで、遊休資産の売却など、経営合理化した上での経営危機であることです。

②解雇を回避する努力を十分尽くしたこと

回避努力の程度は、会社は整理解雇を避けるために取りうる他の手段を十分尽くすことが求められます。回避手段としては、残業削減・労働時間短縮、新規採用の抑制、配転・出向、一時帰休、雇用調整助成金の利用、希望退職募集などがあります。

③解雇対象者の選び方が公正・妥当であること

解雇対象者を客観的、合理的な基準に基づき公正に選定しなければなりません。この基準としては、勤務成績など労働力評価、勤続年数など企業貢献度、労働者の生活への配慮等があげられます。

④労働者・労働組合へ説明・協議手続きを尽くしたこと

労働組合・労働者に対して、経営内容、人員整理の必要性、時期、規模、基準、方法について十分説明し、誠意をもって協議を行うことが求められます。

◎整理解雇の場合も、他の解雇の場合と同様に、労働基準法(以下、「労基法」という)第20条に基づく解雇予告手続き(30日以上前の予告、即時解雇であれば、30日分以上の平均賃金による解雇予告手当の支払い)が労働基準監督署の適用除外認定を受けた場合を除き、最低限必要となります。

◆ 確かめましょう

- 単なる赤字ではなく、本当に経営は危機的な状況ですか。従業員に十分説明していますか。
- 会社は残業削減、新規求人取り止めや希望退職者募集、経費削減など、解雇回避の努力をしていますか。
- 整理解雇対象者の選定基準は、示されていますか。
- あなたの希望はなんですか。
 - ①元の職場で働き続けたい。
 - ②辞めるのは仕方ないが、金銭的補償を求めたい、解雇予告手当をもらいたい。

◆ こんな対処法があります!

1 まず自分ですること、できること

- ◎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。解雇を申し渡されることはショックな出来事ですが、それに負けてはいけません。署名・捺印を求められた文書を必ず持ち帰って、慎重に検討してください。
- ◎四つの要素を充たしていない場合は、整理解雇は無効ですので、納得できない場合は、その旨を使用者にただちに伝えてください。そして、解雇の理由を文書で示してもらいましょう。労働者が、その解雇理由を記載した文書の交付を請求した場合には、使用者は、遅滞なく交付しなければなりません(労基法第22条)。在職している間に、就業規則を見せてもらうこと、その写しをとることは大切です(退職金規定も)。
- ◎解雇予告がなされていない場合には、解雇予告手当を請求することもできます(解雇の場合)。
- ◎解雇を認めることを前提に、退職条件として金銭的補償を要求することも可能です。ただし、当然の権利ではありませんので、話し合いや裁判で決めることになります。また、これらを要求することは、合意退職の意思表示と受け取られかねませんから、慎重に行う必要があります。少なくとも、内容証明郵便に書くのは誤りです。
- ◎以上のことは、文書で出せば確実です。できることなら入社して、会社の責任者に解雇理由の説明を求めてください。その際、説明の内容を記録しておく、後に有利な証拠として使えるかもしれません。
- ◎大切なことは、出社を拒否されたからといって、そのまま何日も出社しないままでいること。継続して勤務したいと思っていることを明確に示しておくこと。そのことを形に残しておくことです。その後の対処は、県の労働センターにご相談ください。

2 具体的対処方法

① 県の労働センターや、労働基準監督署等に相談する

- 整理解雇の四要素を充たさず、当事者同士の話し合いで解決が困難な場合には、県の労働センターでは「あっせん指導」として、使用者に整理解雇の事情を聞くとともに、法律的問題点について説明をするなどし、解決のお手伝いもしますのでご相談ください。
- 各都道府県労働局（国の行政機関）による「助言・指導」や「あっせん」制度を利用することもできます。
- なお、有料となりますが、弁護士に依頼し、代理人として弁護士名で解雇撤回などを求める通知を出してもらう等の方法もあります。
- 解雇予告手続きがなされていない場合は、労働基準監督署に解雇予告手続き違反の申告ができます。労働基準監督署が指導しても、解雇予告手当の支払いをしないとといった、悪質な場合は労基法違反で送検される場合があります。

② 裁判所の活用方法

- 労働基準監督署等の行政機関では、解雇予告手当不払いの場合に、強制的に支払わせることや、解雇撤回を命令することはできませんので、使用者があくまで応じない場合は、裁判による手続きが必要となります。解雇予告手当を請求する場合は、解雇予告手当と同額の付加金の請求もできます（労基法第114条）。同じ状況にいる複数の人で利用すれば、費用も割安です。
- 解雇予告手当（付加金も含め）未払い額や補償要求額が、140万円以下の場合は簡易裁判所、140万円を上回る場合は地方裁判所に訴えることに

なります。また、60万円以下の場合は原則1回の審理で結論を出す、「少額訴訟」という簡便な裁判制度もあります。

- 解雇撤回を求める場合、解雇無効・従業員としての地位確認・賃金支払い等を請求する場合、労働審判制度を活用することができます。詳しくは、地方裁判所にご相談ください。また、正式裁判（本訴）と、これに先立ってしばしば利用される地位保全・賃金仮払いを求める仮処分を申し立てる方法があります。仮処分申立てでは、裁判所の和解勧告により早期（3～6か月位が一応の目安です）に解決する場合も多くあります。本訴・仮処分とも、弁護士に相談することが必要でしょう。
- この裁判以外に、裁判所が話し合い解決を仲介する簡易裁判所の調停委員による「調停」制度もあります。
- これらの制度の概要等については、県の労働センター等にご相談ください。

③ 労働組合に相談する場合

- 公的機関以外の解決法としては、労働組合がある会社では労働組合に相談するとか、労働組合がなければ、新たに労働組合を作り交渉するか、また、1人でも加入できる合同労組に加入し、交渉する方法もあります。
- 特に、倒産必至などの場合は、従業員全員が解雇の問題に直面することから、ただちに労働組合として対応した方が効果的です。
- このような労働相談を受けてくれる労働組合の情報も、県の労働センターでも分かります。
- 労働組合の作り方については県の労働センターにご相談ください。

ワンポイントチェック

1 退職強要を受けた時

- いわゆる肩叩き、希望退職募集に応じて退職するかどうかは、労働者の自由です。退職を強要されても、納得しないのなら絶対に退職願を書いたり、退職に合意するような文書に署名・捺印してはいけません。
- もし、そういう文書を書いてしまっても、あきらめてはいけません。その意思表示にあたり、使用者による強要があったかどうかが問題となります。
- 退職願を出したとしても、使用者による精神的、肉体的な強要、脅迫があれば、民法第96条第1項（詐欺又は脅迫による意思表示の場合）により取消することができます。
- 具体例としては、①懲戒解雇に該当しないにもかかわらず、その可能性を告げ、退職願を提出させた、②病氣回復後入社した者を、長時間にわたり自主退職を強要し、提出させた、③会社が親等に依頼し、親族に迷惑をかけるとして提出させた、などです。

2 下請け（個人事業主）への切り替えを求められた時

- 従業員に対して、企業リストラの一環として、同じ業務を下請け（個人事業主）として行うように求められるケースがあります。働き方の実態によりませんが、個人事業主と判断された場合、労働者としての保護を受けられなくなる可能性があります。
- 希望退職募集と同様、使用者から単なる申出であれば、応じるかどうかは労働者の自由です。退職か下請けになるか二者択一を迫り、応じなければ解雇するなどの場合もありますが、どちらも退職強要であり使用者が二者択一を強要することはできません。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター

横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和元年5月発行