

## 不況時における整理解雇のポイント

### 1. 不況時の整理解雇

百年に一度の経済危機を理由とする様な「派遣切り」などの人員整理に直面している企業が多い。景気悪化に伴う人員整理を行う場合には、あまり時間をかけている余裕はないだろう。

しかし、人員整理のプロセスを適正に進めないと、あとから裁判で問題となり、結果的に時間とお金がかかることになりかねない。

そこで、人員整理の適正なプロセスとは何か？

### 2. 人員整理のポイント

#### (1) 契約解除できるものは契約解除で対応

それでも必要な人員削減に不十分な場合は、臨時性の高いパート及びアルバイト等から期間の終了による整理を行う（雇止め）。

なお、契約の名義如何に関わらず、反復・継続性があれば、「期間の定めのない」労働契約と認められる可能性があることに注意する。

#### (2) 正社員を整理する場合

① まずは早期退職者募集など自発的な退職を促す。この場合、執拗に退職勧奨をすると「解雇無効」として争われる危険があることに十分に注意しなければならない。

② 自発的な退職では削減効果が不十分な場合に整理解雇に進むことになる。

この場合、整理解雇が解雇権の濫用にならないかが問題となる場合に備えて、整理解雇の4要素である、「人員削減の必要性」、「人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性」、「被解雇者選定の妥当性」、「手続きの妥当性（誠実交渉義務）」を総合的に考慮することが必要である。

### 3. 今後の動向をウォッチ

最近の経済危機は、金融危機に端を発する百年に一度と言われた深刻なものであることから、その人員整理の緊急性に伴う人員整理のプロセスについて、学説や判例がどのように変容されるか注目したい。

つまり、解雇の4要素がどの程度まで緩和される実務となるのか見守る必要がある。

したがって、企業が整理解雇という重大テーマに着手・遂行する場合には、弁護士が果たすべき役割は今後も大きなものになる。

※詳細は、SEIWA-MEITETSU LEAGAL MAPに掲載予定。