

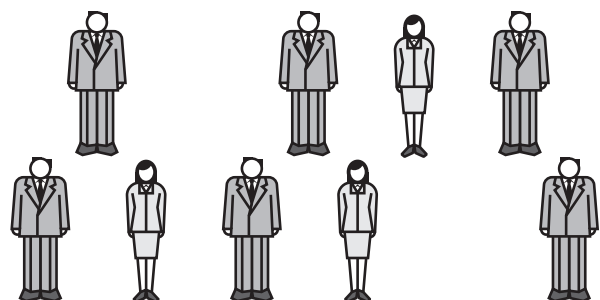
コロナ禍で 増えている

退職トラブルと その予防策

コロナ禍の影響により、整理解雇や雇止めが急増し、退職に絡むトラブルも増えています。トラブルになりやすい事例と、その対応策・予防策について解説します。

湊総合法律事務所
弁護士

野坂 真理子



整理解雇による トラブル

(1) 整理解雇の要件とは

一般的に、客観的合理性や社会的相当性を欠く解雇は、解雇権の濫用として無効となります（労働契約法16条）。

また、特に整理解雇は、普通解雇や懲戒解雇と異なり、もっぱら使用者側の経営的な事情に基づく解雇であることから、客観的合理性・社会的相当性の有無についても厳しく判断されます。

具体的には、**図表1**の4要素により判断されます。

なお、近年の裁判例では、これらの4要素はいずれかが欠けたら直ちに無効になるといったものではなく、会社の規模、事業内容、従業員数、資産状況等、個別具体的な事情を勘案し、各要素を総合的に判断して解雇の有効性を判断するとの考え方が定着してきています。

コロナ禍では急激な経営状況の変化により、十分な検討をせずに整理解雇に踏み切ってしまう事案が多く見られます。

しかし、コロナ禍における整理解雇も**図表1**の4要素によって判断され、また、各要件の検討についても、コロナ禍であることをふまえても整理解雇が真にやむを得ないものであったかとの視点で、比較的厳しく判断されています（**図表2**）。

各要素についての判断にあたっては、これまでの裁判例で着目されてきた要素に加え、コロナ禍における整理解雇に特有の判断要素も見受けられます。

以下、各要件について説明していきます。

(2) 各要素の内容とコロナ禍の留意点

① 人員削減の必要性

整理解雇に及んだ時点で、経営上、人員削減を行なう十分な必要性が求められます。単に業績が悪化したというだけでは足りず、人員削減が経営状況に照らして合理的にやむを得ない措置であったことを要します。

具体的には、売上減少、人件費の圧迫、資金繰りの悪化などが考慮されます。

コロナ禍における経営悪化を理由とした整理解雇については、緊

図表1 整理解雇の4要素とコロナ禍における留意点

	一般的な内容	コロナ禍の留意点
① 人員削減の必要性	経営状況に照らし、人員を削減すべき必要性が求められる	緊急事態宣言等による売上の減少などの一時的な経営悪化のみでは人員削減の必要性は認められづらい
② 解雇回避努力	役員報酬等の削減、配置転換・出向、一時帰休措置、希望退職の募集などにより、解雇を回避する努力を行なう必要がある	雇用調整助成金の申請をしていない場合には認められづらい
③ 被解雇者選定の合理性	整理解雇の対象者は、会社の恣意的な選定ではなく、合理的かつ公平な基準で選定される必要がある	コロナ禍の急激な経営悪化を回避するため、選定を急いでしまいがちだが、客観的基準を定めたうえで整理解雇の対象者を決める必要がある
④ 解雇手続きの相当性	解雇に先立って従業員に十分な説明を行なうなど相当な手続きを履践していたことが必要になる	コロナ禍による業績の急激な悪化や従業員の休業中の解雇の場合、十分な説明を欠いてしまうケースがある

急事態宣言発出による売上減少などの一時的な現象のみでは人員削減の必要性として認められづらく、比較的長期にわたり経営状態が回復しない見込みであったことが求められます。

また、裁判例上、金融機関から

融資を受けることが可能であった、雇用調整助成金の活用により改善の余地があったという場合にも人員削減の必要性は否定されています。会社としては借入れによる経営改善や国や地方自治体の施策の利用を検討し、それでも整理

図表2 センバ流通事件(仙台地決 令和2年8月21日)における判断

整理解雇の4要素	結論	理由
① 人員削減の必要性	×	事業収支が支出超過であったこと、債務超過の状態にあったこと等は認められるものの、従業員の休業や雇用調整助成金等の活用により改善の余地があった。金融機関から融資を受ける余地もあり、直ちに整理解雇を行なわなければならないほどの緊急かつ高度の人員削減の必要性があったとはいえない
② 解雇回避努力	×	賃金や残業代、深夜割増手当の削減を図ったり、取引先への値引き交渉を行なったりしているものの、解雇に先立ち雇用調整助成金の申請をしておらず、解雇回避努力として十分でない
③ 被解雇者選定の合理性	×	夜勤のみしか乗車できない者、営業所の地元地区の営業に慣れていない者、顧客からのクレームが多い者を被解雇者選定の基準としたと主張しているが、被解雇者がこれらに該当するとは認められない
④ 解雇手続きの相当性	×	解雇に先立つ事前協議にて整理解雇の可能性を表明してはいるものの、これは同月末の営業成績の結果次第で採り得る選択肢の1つとして提示したものにすぎない。団体交渉の席上での説明も口頭説明であり十分とはいえない

解雇を避けられないほど経営が悪化していたことを説明できるようにしておく必要があるでしょう。

② 解雇回避努力
会社として整理解雇を避ける相応の努力を行なったものの、これを避けられなかったことが必要と

なります。具体的には、整理解雇に先立ち、役員報酬の減額、希望退職者の募集、配転・出向・転籍、新規採用の停止・縮小などを検討し、解雇回避に資する場合には現にこれらを実施したかが考慮されることとなります。

コロナ禍における整理解雇の場合は、裁判例上、従業員を休業させるにあたり雇用調整助成金を申請するとの措置を行なっていない場合は解雇回避努力として不十分であると判断されているものが多いため、留意が必要です。

③ 被解雇者選定の合理性

整理解雇は、特定の労働者を解雇することではなく人件費の削減を目的とするものですから、整理解雇の対象者は、合理的かつ公平に選定する必要があります。

経営者や担当者の主観に基づき判断するのではなく、客観的かつ合理的な基準を設けなければなりません。

基準としては、従業員の年齢、勤続年数、労働者の生活への影響などが考えられます。欠勤・遅刻日数や懲戒処分歴などの勤務態度、勤務成績などの業務上の評価や過去の実績などの労務の貢献度を一定の基準とすることは差し支

えありません。

④ 解雇手続きの相当性

整理解雇の理由のみならず、解雇に至る手続きが妥当かつ相当であつたことも重要です。

要は、労働者や労働組合に対し、経営状況や解雇の必要性を誠実に説明しなくてはなりません。

労働協約において、整理解雇を行なうために労働組合との協議を義務付ける条項を設けている場合には、協議を行なう必要があります。労働協約がない場合であっても、会社には誠意をもって従業員と協議すべき信義則上の義務がありますので、説明会等や被解雇者との個別面談において、丁寧な説明を心がけることが必要です。

口頭の説明だけでは不十分と判断されている裁判例もあり、また、口頭のみでは、裁判で争われた際にどのような説明を行なったかについての会社側の立証が困難となります。そのため、必要限度で経営状況に関する客観的資料を交付するなどして説明を行なうことが望ましいです。

また、被解雇者としては、なぜ自分が選ばれたのかという心情になりやすいところ、整理解雇の対象者の基準を示すことで理解が得

やすくなるでしょう。

真摯な説明を行わずに解雇を通告した場合には、被解雇者の反発が避けられずに労働審判や団体交渉などの紛争に発展し、想定していた以上に負担となる対応を強いられるケースが多くあります。紛争予防のためにも、被解雇者に対して丁寧な説明を行ない、理解を得ることが重要です。

コロナ禍の特徴としては、急激な経営状況の悪化のため十分な説明を行なわないまま早急に整理解雇に及んでしまう、休業させている従業員に通知書のみで整理解雇するなどの事案が見られますので、留意が必要です。

(3) 整理解雇によるトラブルを避けるために

前述の4要素に照らし、整理解雇が客観的合理性や社会的相当性を欠くものであると判断された場合、整理解雇は無効となります。この場合には、解雇がなかったものとして扱う必要がありますので、会社としては解雇日以降の給与について遡って支払うことを余儀なくされます。

また、整理解雇が無効であると

起された場合には、4要素に照らし客観的合理性・社会的相当性を有することを会社側で立証しなければなりませんので、会社においては労力の面でも費用の面でも大きな負担となります。

このようなトラブルを避けるためには、まずは、従業員との合意形成により人件費を削減する方法を十分に検討すべきです。

たとえば、本来の退職金よりも加算した金銭的給付を行なうことを前提にした希望退職の募集や個別の退職勧奨などが考えられます。このような手段を検討、実施していれば、仮に整理解雇に及ぶ場合でも、4要素において会社側にとって有利に判断される材料にもなります。

雇止めによるトラブル

(1) 雇止めの要件とは

コロナ禍では、非正規雇用労働者、特に有期雇用労働者に対する雇用への影響が著しいと言われています。

有期契約期間内の解雇については、前述の整理解雇の4要素に加え、期間満了を待たずに直ちに雇

用を終了せざるを得ない特段の重大な事由が必要であると解されています。よって、整理解雇の有効性の判断は、一般的な整理解雇の場合より厳格となります。

さらに、有期契約期間の満了により、これを更新せずに雇用契約を終了させる場合、いわゆる「雇止め」の場合でも、以下のとおり、整理解雇と同様の配慮が必要場合があります。

労働契約法19条では、①過去に反復更新された有期労働契約で、雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるものの、②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に契約更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるものについては、客観的合理性や社会的相当性がない限り、雇止めはできないとされています(図表3)。

この場合、合理性、相当性の有無は、原則として、4要素によって判断されることとなります。

図表3に該当する有期雇用労働者については、一定の場合にしか雇止めは認められず、要件を満たさない雇止めは無効となります。この要件に合致するかは個別具

図表3 労働契約法19条による雇止めの規制

- (1) ①有期労働契約が反復・更新されている
②無期労働契約の解雇と社会通念上同視できる
- (2) 有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある



いずれかに該当する場合、
雇止めには客観的合理性・社会的相当性が必要

(経営上の悪化を理由とする場合には、整理解雇の4要素を考慮して判断)

体的な事情に基づき判断されるため、判断が難しい場合には専門家に相談のうえ、雇止めを進めることが必要です。

もともと、裁判例上、有期雇用労働者の雇止めについては無期雇用労働者の解雇に比べて緩やかに判断されています。特に、4要素のうち解雇回避努力については、正社員の整理解雇に先立って有期雇用労働者の削減を行なうべきと判示されているものもありますので、無期雇用労働者と同じレベル

での解雇回避努力が求められるわけではありません。

(2) コロナ禍における留意点

雇用調整助成金は、有期雇用労働者であっても雇用保険の加入者であれば適用対象となりますので、図表3の適用を受ける有期雇用労働者について雇止めを行なう場合には、解雇回避努力として休業等に伴う雇用調整助成金の申請を検討すべきです。

なお、1週間の所定労働時間が20時間未満であるなど雇用保険の被保険者対象となっていない労働者については雇用調整助成金の申請はできませんが、別制度である緊急雇用安定助成金の支給が受けられる場合がありますので、この点も検討すべきです。

会社による

退職拒否

人手不足や採用コスト負担の回避のため、従業員が退職届を提出しても受理しないなど、会社側が退職を拒否する事例も発生しています。労働者には退職の自由があり、労働者が退職意思を示したにもかかわらず会社側がこれを拒否

することは違法となります。

無期雇用労働者の場合、労働者はいつでも解約の申入れをすることができ、この場合において、雇用は解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了します(民法627条1項)。

なお、就業規則において、これとは異なる予告期間を定めている場合には、当該期間に従うことになります。

よって、従業員に対し、2週間または就業規則上の予告期間を超えて会社に在籍し続けることを強要することはできません。不当に退職を拒否した場合には、労働基準監督署からの指導を受けたり、従業員が突然出勤しなくなるなどの行動に及んだりするなどとして、かえってトラブルとなる可能性が高いため、控えるべきです。

退職時の引継ぎに関する トラブル

コロナ禍におけるテレワーク等の普及による従業員間の関係性の希薄化のためか、従業員が突然出勤しなくなり、連絡も取れなくなるとの事例も増えています。

また、近年、労働者の会社への

退職申入れ等を代行して行なう、いわゆる「退職代行サービス」を利用した退職の申入れも普及してきました。

会社との直接の接触を避けるために利用されるものであるため、従業員が退職日まで出勤しないことが前提となっているケースが多く、業務上の引継ぎや退職に伴う手続きに支障が生じることも少なくありません。

前述のとおり、会社側としては退職自体を拒否することはできないため、退職を前提としつつ、業務や手続きに支障をきたさぬよう退職者に対して要請すべき事項を整理し、通知するようにします。

要請すべき事項とは、業務における引継ぎや入室カードの返却、秘密情報に関する誓約書の作成などが挙げられますが、退職者が合理的理由もなくこれを拒み、会社に損害を与えた場合には、雇用契約上の債務不履行に基づくものであるとして退職者に対する損害賠償請求が可能な場合もあります。

会社側としては、適切な引継ぎや手続きが行なわれなければ会社の業務上大きな損害が生じること