

[TOP page](#)[資料室](#)[イベント情報](#)[講師を探す](#)[Worker's 広場](#)[関連リンク](#)

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [一般教養](#) | [労使トラブル法律相談Q&A](#) | [整理解雇](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[社会保障](#)[労使トラブル法律相談Q&A](#)[労働関係法](#)[経営全般](#)[人間関係とコミュニケーション](#)[ライフプラン](#)[男女共同参画](#)[公務員関係法](#)[日朝の歴史](#)[7つの習慣](#)[中東の歴史](#)[ボランティア活動](#)[環境活動](#)[社会貢献活動](#)[自己啓発](#)[生涯学習](#)[外交・防衛問題](#)[資本論](#)

### 整理解雇

#### 26 整理解雇

**Q** 私は、勤務している会社から、経営不振のため整理解雇を実施するとして解雇通告を受けました。法的に争うことはできないのでしょうか。

#### POINT

■整理解雇は、裁判所では以下の4要素に照らして有効性が判断されます。

- ①人員整理の必要性
- ②整理解雇回避努力義務
- ③整理解雇基準の合理性
- ④整理解雇手続の妥当性



**A** 1. 整理解雇の概念

整理解雇は、業績の悪化などの経営事情により生じた要員の縮減の必要性に基づき、一定数の余剰労働者を解雇するものであり、労働者側に責められるべき事情がないにもかかわらず行われるものであることから、オイルショック後の不況期以降の判例において厳しく制限する法理が形成されています。

2. 整理解雇を有効とする条件

判例は、整理解雇について、①人員整理の必要性、②整理解雇回避努力義務、③整理解雇基準の合理性、④整理解雇手続の妥当性の4つの要素から、当該整理解雇の有効性を判断しています。

これらの要素についてみてみると、①人員整理の必要性につい

ては、人員削減の実施が業績不振や経営悪化など企業経営上の十分な必要性に基づいていることが求められます。これについて、整理解雇を行わなければ、倒産必至といった状況にあることを要求する判例もありますが、多くの判例は客観的に高度な経営上の困難な状況があれば足りるとしています。

②整理解雇回避努力義務については、人員削減の手段として整理解雇を選択する必要があるかどうか判断されます。すなわち、新規募集の停止、残業の停止、配転・出向・一時帰休等の実施、希望退職の募集など、整理解雇に代わりうる余剰人員の削減の努力を使用者が尽くしたかどうか求められます。判例は、少なくとも整理解雇に先立って労働者の合意によって行われる希望退職募集が実施されたことを強く求めています。

③整理解雇基準の合理性については、何名かの労働者の整理解雇の実施がやむを得ないとしても、整理解雇の対象労働者の選定に当たっては、客観的に合理的な基準にしたがって、これを公正に適用して選定することが求められます。まったく整理解雇基準を設けなくされた整理解雇や、女性や組合活動家等を恣意的に選定した整理解雇は無効となります。

④整理解雇手続の妥当性については、労働組合や労働者代表等と整理解雇の具体的実施に当たって協議をすべき義務を要求しています。使用者は、整理解雇の実施の時期や規模、整理解雇基準や人選の当否等について、労働者側と誠意をもって協議すべきものといえます。

以上の4要素に照らして当該整理解雇の有効性が判断されますが、近時の判例には、これら要件をすべて必要とはしないとするなど緩和して判断するものもあり、具体的な事案ごとに十分これらの要素について検討してみる必要性があります。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

## Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.