

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 | 労働関係法 | 整理解雇の4要件

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

整理解雇の4要件

整理解雇の4要件

企業の一方的な経営上の理由により相当数の労働者をまとめて解雇することを「整理解雇」といいます。労働者の責任のない場合の解雇であるうえに、相当数規模の解雇で労働者に与える不利益も大きなものがあります。そこで判例法理として整理解雇を有効とする4つの基準があり、そのすべてを充たして初めて整理解雇が有効となります。

- ① 人員削減の必要性
(合理的運営上やむを得ない必要があること)
- ② 整理解雇回避のために努力を尽くすこと
(役員の報酬カット、新規採用の中止、時間外労働の規制、希望退職者募集など)
- ③ 解雇対象者選定について客観的・合理的な基準から適正に運用したこと
(勤務成績や解雇の影響の大小)
- ④ 整理解雇を行うにあたって、労働者・労働組合と誠実かつ十分に協議したこと
(労働者の納得を得るような努力)

I. 性や国籍による差別の禁止

既婚女性であること、外国人であることなどを整理解雇基準とすることは、解雇対象者の選定に合理性が無く、そもそも憲法第14条(法の下での平等、貴族の禁止、栄典)、労働基準法第3条(均等待遇)違反となる差別取扱いに該当し認められません。

II. 非正規労働者の優先的解雇

臨時社員、パート、アルバイトなどの非正規労働者については、解雇回避努力義務の中に非正規労働者を優先的に解雇することを求めた判例(いすゞ自動車事件)があります。しかし、名目的には非正規労働者であっても、企業は整理解雇基準の第1順位にあげることは許されず、あくまでも企業貢献度を考慮する必要があるとの考え方が主流です。

まとめ

【整理解雇を有効とする4要件】

- ① 人員削減の必要性
必要性の程度は、企業が危機にあり人員整理をしなければ、企業の存続が維持できないほど急迫した状態にあることが必要です。しかし、企業の合理的運営上やむを得ない必要があれば良いとされています。
- ② 整理解雇回避のための努力
会社役員の報酬カット、従業員の給与(一時金)のカット、新規採用の中止、時間外労働の規制、出向、配転、希望退職者募集等、解雇を回避するために企業が相当努力したか
- ③ 解雇対象者選定について、客観的・合理的な基準が適正に運用されたか
勤務成績や解雇の影響力の少なさなどが該当する。判例などでは、この要件が主観的・恣意的であり、労働者の思想信条、性別、組合所属などを基準にすることは認められません
- ④ 整理解雇を行うにあたって、労働者・労働組合と誠実かつ十分に協議したか
判例の中には、例外的にこの要件を認めないものがあり解雇について労働者・労働組合に説明し、納得を得る努力が必要です。

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。

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

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

▶ 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.