

Nabeshima Labor Management

「整理解雇」を有効とするための要件（要素）について

「**整理解雇**」とは、企業が経営不振打開や事業の合理化を進め、会社を存続させるために人員削減を目的として行う解雇です。労働者に帰責事由がないにもかかわらず、雇用調整の最後的手段として行われる解雇であるため、「**解雇権濫用法理**」の適用を受けますので、解雇が有効となるための要件（要素）を確認しておきましょう。

有効要件（要素）とは？

<労働契約法第16条>

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

「整理解雇」の効力を判断する際の4つの考慮要件（要素）

以下の要件（要素）を慎重に検討しないと、解雇権濫用として解雇が無効となることがあります。

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力の有無
- ③解雇対象者の選定の妥当性
- ④解雇に関する手続きの妥当性

●4要件と4要素

- ◇4要件 ➡ 各要件のすべてが充足される必要があるとの考え方
- ◇4要素 ➡ 各要素の総合判断となり、ある要素が欠けていても解雇が有効となり得るとの考え方

※ 近年の裁判例では「4要素」により判断されるケースも増えていますが、実務上は、「4要件」に合致するか検討しておくことがトラブル防止になるといえます。

①～④について順に見ていきます。

①人員削減の必要性

必ずしも倒産の危機に瀕することまでは要求されていませんが、以下のような理由により人員削減を行うための経営上の必要性が求められます。

- ◆慢性的な赤字経営
- ◆市場シェアの大幅な低下
- ◆将来の経営危機に備えるための事業再編による企業の体質改善 等
- ◆主要取引先の喪失

②解雇回避努力の有無

企業は、以下のような手段により、解雇を回避するための努力をしなければなりません。一般的に中小企業では採り得る措置が限られてきますが、少なくとも以下の下線の措置については対応が必要です。

- ◆労働時間の短縮・時間外労働の削減
- ◆役員報酬の削減
- ◆賞与の削減（不支給）
- ◆有期雇用労働者の雇止め
- ◆新規採用の停止
- ◆配置転換、出向
- ◆一時帰休
- ◆ワークシェアリング
- ◆希望退職の募集 等

●整理解雇の前後で新規採用を行った場合は「人員削減の必要性」を否定されるのか

経営合理化を進めるために必要な専門的知識を有する者を採用した場合、よりコストの低い非正規社員を採用した場合、などのケースでは否定されない場合があります。

③解雇対象者の選定の妥当性

人選の基準は、客観的・合理的である必要があり、公正に適用しなければなりません。

（人選の基準の例）

- ◆勤務成績や能力、会社への貢献度等の評価
- ◆勤続年数や勤怠状況
- ◆退職後の再就職の可能性、家計への影響 等

●正社員よりも先に非正規社員を解雇対象とすることの是非

非正規社員の雇用の実態が臨時的なものとなつていく場合、非正規社員から先に解雇対象とするのは合理的な基準ともいえますが、職務の内容・責任の程度・人材活用の範囲も異ならないような正社員と同視できるような場合は、正社員と区別して取り扱う合理性が認められません。

●有期雇用労働者は契約期間の途中で解雇することができるか

民法628条や労働契約法第17条では、「やむを得ない事由」がある場合でなければ、期間の途中で契約を解除することができないと定めています。この「やむを得ない事由」とは、期間満了まで雇用を継続することが不当・不公平であるほど重大な理由が生じたことをいい、正社員の整理解雇の要件よりも厳格なものとなっています。

④解雇に関する手続きの妥当性

整理解雇は労働者に帰責事由がない状況で行う解雇であるため、信義則上、労働者の納得が得られるよう、以下の項目について誠実に説明し、また、定期的に協議の場を設ける必要があります。

- ◆人員削減の必要性
- ◆削減の規模
- ◆人選基準
- ◆解雇の条件（退職金の上乗せ・再就職支援等） 等

●企業が社会的責任を果たす

「整理解雇」は、「懲戒解雇」や私傷病・能力不足等を理由とする「普通解雇」とは異なり、労働者の責任に帰すべき事由による解雇ではありません。
であるからこそ、労働者の将来に配慮した心ある対応が求められます。

《筆者：古谷野》

お知らせ

●令和7年3月分（4月納付分）からの社会保険料について

1. 「協会けんぽの保険料率」が改定されます。
栃木県は、97.90/1000 → **98.20/1000** (0.30/1000の**引上げ**になります。)
2. 「介護保険料率」が改定されます。
栃木県は、16.0/1000 → **15.9/1000** (0.1/1000の**引下げ**になります。)

【保険料の変更時期】

賞与は令和7年3月に支払日があるものから保険料が変更になります。

給与は令和7年4月に支払日があるものから保険料が変更になります。

※3月に支払日がある給与では、保険料を変更しないようご注意ください！

●令和7年度の任意継続被保険者（協会けんぽ）の標準報酬月額の上限について

令和7年度の任意継続被保険者の標準報酬月額の上限は**32万円**となります。（前年度30万円）

●令和7年度の年金額改定について

1. 令和7年度年金額は、前年から1.9%の引き上げとなります
(国民年金満額の場合 **月額69,308円** +1,308円)
2. 国民年金保険料 **17,510円/月** (+530円)
3. 在職老齢年金の支給停止調整額 **51万円** (+1万円)

●令和7年4月から育児休業給付金の受給延長手続きが厳格化されます

これまでは、保育所等に入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書で確認していましたが、これに加え、保育所等の利用申込が、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。(以下は追加の主な確認事項)

- ◆希望の保育所等が、合理的な理由なく自宅から片道30分以上要する施設のみでないこと
- ◆保育利用申込に当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

