

## 整理解雇（2023年11月20日産経新聞掲載）

### 解雇無効の可能性、すぐ弁護士に相談を

#### 【質問】

ある会社に十数年間勤めていたのですが、解雇を言い渡され、解雇通知書を受け取りました。以前から新型コロナウイルス感染症拡大が原因で、会社の売りが伸び悩んでいるとの噂を聞いていたので、「解雇は仕方がないかな」と思っていたのですが、同僚から「解雇は私だけ」と聞きました。無断欠勤もなく、会社での成績も悪くなかったのに、解雇の理由が新型コロナによる売りが低下によるものでないとしたら、納得がいきません。解雇は認められるのでしょうか。解雇を争う場合に今後の行動で気をつけるべき点がありますか。

#### 【回答】

会社が経営悪化を理由に解雇する場合には、主に①人員削減の必要性②解雇を回避するために努力したか③解雇にする人をその人にしたことが合理的であるか④手続きに妥当性があるか—の4つの要素（要件）で解雇の有効性が判断されます。

会社は経営悪化を理由に、あなたを解雇しているのですが、本当に経営悪化があったのか▽解雇という手段以外に新規採用のストップや賞与の減額・停止、残業の削減、非正規従業員の雇止めなどの努力をしていたのか▽解雇する人を選ぶ際に客観的な選定基準が存在していたのか▽その選定基準にしたがって解雇しているのか▽解雇に関してあなた（労働組合があれば労働組合）と協議し、しっかりと解雇について説明をしていたのか—などが問題になります。

会社の売りが減少していなかった場合、そもそも人員を削減する必要性が否定される可能性が高いですし、仮に会社の売りが減少していたとしても、あなたは無断欠勤もなく、特に成績も悪くなかったのですから、あなたを選んだ合理性が否定される可能性があります。そのため、本件の解雇は無効になる可能性があります。

もっとも、会社との雇用関係が終了していることを前提とした言動を取ってしまうと、「解雇が無効でも、合意退職としては有効である」と判断される可能性もあります。解雇予告手当を受け取る、退職届を書くなどの行動は解雇を争う際に不利に働くことが多いので、解雇を争う際には、そういった行動は取るべきではないでしょう。

とってはいけない言動などについては、専門家である弁護士のアドバイスを受けたほうが良いかと思います。また、解雇から時間がたってしまうと、解雇を争ううえで不利になることがありますので、解雇になった場合は、すぐに弁護士に相談することをおすすめします。

（弁護士 藤木大雅）