

● 景気悪化の影響で事業計画が変更され、所属する部署が規模縮小となりました。私は「担当していた業務はなくなる」という理由で退職を迫られており、応じなければ解雇すると言われています。このような解雇は許されるのでしょうか。

退職応じないと解雇される？

連合がズバリ回答

サバイバル術

サバイバル術

▲ まず、「退職を迫られている」とのことですが、これは会社からの労働契約解約の「申し入れ」であり、私は辞めませんと明言すれば、会社は強要することは許されません。

ご相談のケースでは、退職に応じなければ「解雇」ということですが、解雇は経営者側の「一方的な労働契約解約」であり、自由に行うことはできません。労働契約法でも「客観的合理性と社会的相当性を欠く解雇は権利濫用として無効となる」と明記され

ています。労働基準法も「労使が対等に決定する」という精神のもとに作られていますし、そもそも経営者が一方的に労働者を自由に解雇できたら、私たちは常に不安にさらされることになり、安心して生活することができません。

では、「客観的合理性と社会的正当性のある解雇」とはどのようなものでしょうか。

これまでの裁判例で「整理解雇の4要件」と呼ばれるものが確立されていますが、具体的には①人員を削減しなければならぬ経営状況にあるか、②解雇を回避するための努力が尽くされているか、③解雇される対象者の人選は合理的、公正になされている

「4要件」に照らし合わせ撤回要求可

か、④事前に労組や従業員に説明・協議を尽くしたか」という要件であり、これらすべてクリアする必要がありません。

ご相談のケースでは、②の解雇を回避するための努力が尽くされたか疑問です。また、担当業務がなくなるから解雇対象者にするというのは、③の解雇される対象者の人選が合理的、公正になされていないという点で問題です。よく、解雇通告をする一方、他部署で新規採用者の募集を行うケースもありますが、これも合理性に欠けています。

解雇を通告されても、4要件に照らしておかしいと思ったら、労働審判や裁判で従業員としての地位の確認を求め、解雇撤回を要求していくことができます。

(中央アドバイザー

田島恵一)

サラリーマンの相談に日本労働組合総連合会の専門スタッフがお答えします。はがきに年齢、職業、〒100-8160 夕刊フジ「サラリーマン サバイバル術」係、メールの場合はyufuji@zakzak.co.jpまで。匿名でも受け付けます。