

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



最近、裁判所は、整理解雇の 4 要件を柔軟に運用する傾向があるのか？

2022.4.12 に東京地裁で、クレディ・スイス証券事件の判決がありました。

整理解雇の有効性が問われた事件でした。(参考文献:労働判例百選 9 版、労政時報 4041 号)

整理解雇とは、

一般に、経営危機等で使用者側の経済事由に基づいて剰員の解雇を、整理解雇と呼ばれています。

1979 年(昭和 54 年 10 月 29 日)東京地裁で、東洋酸素事件の判決がありました。

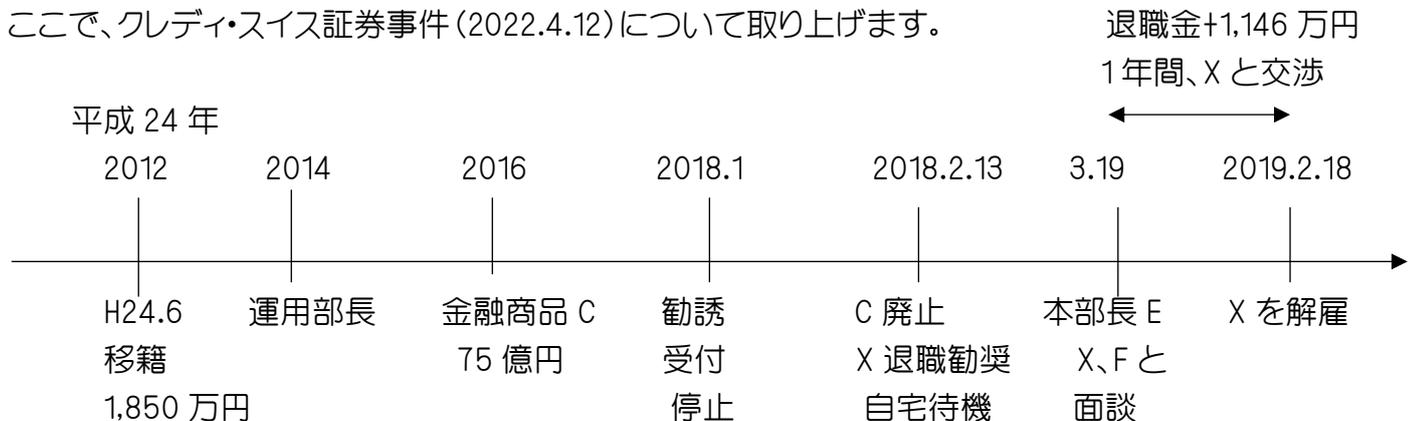
裁判官は、判決文の中で、「使用者は、自由にその特定の事業部門の閉鎖を決定できるが、我が国における労働関係は終身雇用制が原則的なものとされており、労働者は、雇用関係が永続的かつ安定したものであることを前提として長期的な生活設計をたてるのが通例であって、解雇は、労働者から生活の手段を奪い、あるいはその意思に反して従来より不利な労働条件による他企業への転職を余儀なくさせることがあるばかりでなく、その者の人生設計を狂わせる場合すら少なくないので、労働者を保護するために、解雇の自由も一定の制限を受ける。」としました。

そこで、長年、裁判所は整理解雇の 4 要件を判断基準にしてきました。

その 4 要件とは、

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避への努力
- ③解雇者選定の合理性
- ④解雇までの協議の妥当性

ここで、クレディ・スイス証券事件(2022.4.12)について取り上げます。



原告側 原告 X、原告側代理人 F

被告側 被告 Y 社、上司 B、本部長 E

その他 金融商品 C

1.事件の概要

原告 X は、2012 年(H24 年)6 月年俸 1,850 万 4,000 円で会社と雇用契約を交わした。12 月頃、上司 B より金融商品 C を任され、2014 年以降投資運用業務の部長として任された。

2 年後の 2016 年金融商品 C の預かり資金残高 75 億円は、その後も業績が悪かった。

2018 年 1 月、金融商品 C の新規顧客の勧誘受付をクレディ証券は、停止した。

同年 2 月 13 日、運用部の廃止と X に対して退職勧奨を行うとともに、業務に引継ぎ後自宅待機を Y 社は命じた。

3 月 19 日本部長 E は、X と代理人・弁護士 F に対して面談をし、社内公募されているポジションの説明と X の希望を聞いた。

3 月 20 日本部長 E は、代理人 F へてに 4 つのポジションを提示した。X はすべてに応募しようとしなかったため、4 月 12 日に、5 つ目のポジションを F に提示した。2018 年 10 月 2 日まで X 及び F に対して面談を申し出たが応じず、10 月 2 日になって、上司 B との面談には応じた。

Y 社は次の年の 2019 年 2 月 18 日に X を解雇した。

2. 裁判所の判断

本件の解雇の効力は、4 要件の、①人員削減の必要性 ②解雇回避への努力 ③解雇者選定の合理性 ④解雇までの協議の妥当性を総合的に考慮して検討することが大切であるとした。

①人員削減の必要性については、

クレディ証券会社側は、2012 年 12 月から金融商品 C を X に対して企画開発を命じてきました。2016 年時点で 75 億円という資金残高であったが、売り上げの低迷が続けた。状況を改善する余地はなかった。2018 年に金融商品 C を廃止した。X の所属する運用部の廃止も決定した。このようなクレディ証券側の経営判断は不合理とは認められないとした。ということは、人員削減の必要性があったと認めることができる。とした。

②解雇回避への努力について

クレディ証券側は、X と代理人の F と面談をして、意向や希望を聴取し、X が勤務し続けるように、意向や適性にできるだけあったポジションを紹介して、解雇回避のために相当な努力したと認めることが出来るとした。

2018 年 3 月 20 日、本部長 E は、代理人 F へてに 4 つのポジションを提示した。X はすべてに応募しようとしなかったため、4 月 12 日に、5 つ目のポジションを F に提示した。2018 年 10 月 2 日まで X 及び F に対して面談を申し出たが応じなかった。6 月頃には X のうつ症状に起因すると思われる身体症状は治っており、クレディ証券側と面談を再開できる状態になっていた。

X からその旨の連絡を受けたクレディ証券側は、複数回にわたって面談の申し出たものの、X は左鎖骨の骨折による疼痛(とうつつ)により面談できる状態ではないと言って面談を拒否続けた。

ところが、X はテニスの試合にも出場していたという事実があった。

X は、クレディ証券側が取り組んでいた解雇回避の努力に真摯に向き合おうとしなかったため、真摯な対応を長期にわたり怠ったと言わざるを得ないとした。また X の上記のような不誠実な対応も考慮すると、クレディ証券側は、信義則上要求される解雇回避の努力を尽くしたと認めることが相当であるとした。③余剰人員は、X だけでした。

④手続きの相当性 クレディ証券側は、X に対して、面談や意向の聴取や 5 つのポジションの提示など解雇までの 1 年間も面談等を求めた。また、退職金以外に 1,146 万円と支払うという退職パッケージなども用意した。以上により Y 社が実際に行った手続きは不当であるとは言い切れないとした。

3.最後に、裁判所は、以上の事情を総合的に考慮すると、解雇は有効であるとした。