

納得の事案解決！ 法律相談完全ナビゲーション

司法書士の、司法書士による、司法書士のための法律相談テキスト！



実践NAVI

司法書士の法律相談

編集代表 **加藤新太郎** (中央大学大学院法務研究科教授・前東京高等裁判所判事(部総括))

執筆者

- 赤松 茂 (司法書士・あかまつ司法書士事務所)
- 安藤 信明 (司法書士・調布みなみ司法書士事務所)
- 池亀由紀江 (司法書士・池亀司法書士事務所)
- 大古田幸乃 (司法書士・大古田司法書士事務所)
- 加藤新太郎 (東京高等裁判所総括判事)
- 佐瀬 淳司 (司法書士・しんせん司法書士事務所)
- 関口 隆史 (司法書士・関口司法書士事務所)
- 山田 茂樹 (司法書士・司法書士山田茂樹事務所)
- 吉田 裕 (司法書士・リーガルオフィスASKA)

A5判・単行本・全1巻・850頁

定価 本体6,000円+税

※消費税額は申込時点の税率に依ります。

本書の特色

- 第一線で活躍中の司法書士が議論しまとめた
唯一無二の実践テキスト！
- 法律相談に必要な「知識」、「技法」、そして
具体的な相談場面を想定した83事例を収録！

収録内容
(目次抜粋)

第1編 法律相談の基礎

法律相談の基礎／法律相談の技法／法律相談の制度的基礎

第2編 聴く相談を実践するために

「対人援助」としての相談／実際に相談を受けるには／相談技法の実践モデル

第3編 ケーススタディ法律相談 (9分野:83事例)

賃金の相談／賃貸借の相談／雇用の相談／交通事故の相談／債務整理の相談／成年後見の相談／不動産登記の相談／会社の相談／消費者問題の相談



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

第3章 雇用の相談

CASE 7 整理解雇

相談者の第一声

会社から、経営状態が厳しいため辞めようと言われましたが、私は辞めなければならないのでしょうか。

相談者から話を聴くべきポイント

- 1 従業員の雇用形態（労働基準法により保護される労働者が否か）
- 2 会社の経営状態や社員募集の有無など
- 3 特定部門の問題があったか、当該部門の従業員を全員解雇する理由は何か
- 4 相談者を指名して解雇する人員基準についての説明はあったか
- 5 希望退職者の募集があったか、配置転換や意向についての検討はあったか
- 6 人員削減の必要性、整理解雇の方針、整理解雇基準についての説明はあったか
- 7 解雇解雇あり、会社と労働者間でのような協議がなされたか

相談の内容

私は、従業員が100人ほどの食品卸売会社の正社員です。先日、社長から事業を縮小するから月末付で辞めようと言われました。確かに数年前から経営状態が悪い聞いてはいましたが、毎年、新規事業で我々の従業員を雇用しています。また、2年前から私たちのボーナスは下がりましたが、それ以外では会社で戦役対象をとることはありませんでした。今でも社長や社長の奥さんが高職率に乗っていることを考えると、そこまで経営が悪いとは思えません。

今回の整理解雇では、希望退職を募るといったことはありませんでした。私を含め10人が解雇を告げられますが、どのようにして解雇の対象者を選んだのかは説明されませんし、そもそも会社の経営状態がどの程度悪化しているのか

7 整理解雇

についても、答えてくれません。

私はこの会社で10年働いています。在宅ローンの支払いや子どもの進学のことを考えると、今会社を辞めるのは本当に困ります。このまま会社と言うとおり辞めなければならないのでしょうか。

説明やアドバイスが必要なポイント

- 1 整理解雇の要件（解説1）
- 2 人員削減の必要性（要件2）（解説2）
- 3 解雇回避努力義務（要件3）（解説3）
- 4 人員整理の基準の合理性（要件3）（解説4）
- 5 会社の労働者に対する説明義務（要件4）（解説5）
- 6 裁判の考え方（解説6）
- 7 会社との交渉について（解説7）

回答例

会社の経営不振等理由に解雇することを特に整理解雇といいます。整理解雇であっても合理性と相当性の要件を満たさない場合には、解雇後の雇用として解雇は無効となります。特に、整理解雇の場合には解雇の正当性を判断する基準として4つの要件を満たすことが必要とされています。この4つとは、①人員削減の必要性があること、②解雇の回避義務が尽くされていること、③人員整理の基準が合理的であること、④労働者に対する説明義務を尽くしたことです。であり、これらの要件を満たしていない解雇は無効となります。

相談者が働いている会社は、整理解雇にあたって希望退職の募集もせず、また解雇の対象者に説明もせずに指名解雇している点で、整理解雇の要件を満たしていません。さらに高職率に乗っているような経営者の親子からみて、会社に人員削減の必要性が本当にあるのか、解雇を回避する努力をしたのか、という点に疑問があります。人員削減については、必ずしも倒産で前という経営の危機に陥る状態までは要求していませんが、少なくとも経営上合理的であることが求められています。

第3章 雇用の相談

まずは整理解雇の対象とされた10人が相談して、会社と話し合う機会を設け、会社側から説明を受けることが必要です。その際には、整理解雇の4要件を満たしているかどうかを確認するため、会社側、役員側の有無、株式の配当状況など資料の提示を求め、必要に応じてコピーをしておくべきです。これらの書面は、解雇の効力を争って裁判になるときに重要な証拠となります。

また、会社は希望退職者の募集をしていないようですが、これと関連して、新規採用を停止しているかについても調べる必要があります。人員整理が必要ならば、新規に人材を採用する必要はないからです。さらに、解雇の対象となった10人を決定した根拠についての説明を求めるとも必要です。

会社との交渉は、会社に労働組合があれば加入して交渉するより効果的です。もし、労働組合がない場合や、加入できない場合には、新たに組合を立ち上げるか、個人でも加入できる組合を利用することも検討してあげてはいかがでしょうか。もちろん、各個人が裁判手続きにより社員としての地位を確保することを求めることもできますが、それには証拠を収集しておく必要がありますので、前述のように会社と話し合う機会を設けて資料の提示を求めることが先決です。

▶▶▶▶ 解説

1 整理解雇の要件

会社が従業員を解雇する場合には、客観的に合理的かつ社会通念上相当であることが要求され、この要件を満たさない解雇は無効です（労災16）。会社の経営不振等を理由に解雇することを特に整理解雇といいますが、整理解雇であっても解雇後の雇用となる場合には解雇は無効となります。特に、整理解雇の場合には解雇の正当性を判断する基準として4つの要件が必要とされています。

2 人員削減の必要性（要件1）

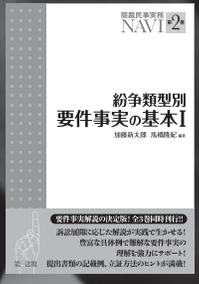
(1) 経営状況における必要性

人員削減については、当該会社の経営上この程度の必要性があるかという点に問題となります。この必要性の程度については過去の判例では、「企業の維持存続が危殆に瀕する程度に達した」という状況でなければ人員削減の必要性はないといわれています（長崎地大村支庁第30・12・24判時13号8頁（27612507）【大村野上事件】）。しかし、その後の裁判例では、使用者の経営判断を尊重し、

簡裁民事実務 NAVI 全3巻

- 第1巻 簡裁訴訟代理と手続の基本
 - 第2巻 紛争類型別要件事実の基本 I
 - 第3巻 紛争類型別要件事実の基本 II
- 編著 加藤新太郎（中央大学大学院法務研究科教授・前東京高等裁判所判事（部総括））
馬橋隆紀（弁護士）

『簡裁民事実務NAVI（全3巻）』との併読をお勧めいたします。
併読で、法律相談から簡裁代理訴訟までお役立ていただけます！



詳細・お申し込みはコチラ
＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞



第一法規

検索

