



判決のどこが不当か！ その④

会社の解雇回避努力を十分と過大評価 解雇回避努力の有無…整理解雇の4要件④

<p>(乗員) 賃金減額・特別早期退職募集・希望退職募集をもって、一定の解雇回避努力を行った。相対的には手厚い解雇回避努力を尽くさなくても解雇回避努力不十分と評価することは困難。</p>	<p>◆更生会社の場合に整理解雇法理が適用されるとしているながら、更生会社であることで解雇回避努力義務のハードルを下げ、実質は要件を緩和している。</p>
<p>(客乗) 被告が実施した解雇回避措置は可能な限り解雇を回避しようとした姿勢がうかがえるとして、被告主張を全面的に求め、総合して破格の内容のものであるという事ができるから、被告は解雇回避努力を尽くしたものと認めることが相当である。</p>	<p>◆両判決とも、賃金減額・特別早期退職募集・希望退職のみで十分とし、他の解雇回避措置を検証していない。また、客乗では、会社の主張する解雇回避措置を過大評価し、希望退職募集の不十分さを検証していない。</p>
<p>(乗員) 解雇に先立ち、賃金減額や各手当の減額を行い、人権費を圧縮したことを解雇回避努力と評価。</p>	<p>◆両判決とも、本件解雇は余剰人員の削減・規模縮小に伴う人員体制のために必要という会社の主張と、賃金減額を解雇回避措置とすることの矛盾に触れていない。</p>
<p>(客乗) 賃金減額等も総人件費の圧縮という意味での解雇回避措置として理解するのが妥当。</p>	<p>◆希望退職募集を過大に評価している。年齢制限を設けた希望退職の不十分さに対する検証をしていない。希望退職の未達人数を若年層から募集しても、全体から見れば若年層の確保（会社主張）ができなくなるわけではない。（実際は希望退職の人数に達している。）</p>
<p>(乗員) ワークシェアは一時的な措置で問題を先送りする性質のもので、解雇回避努力が不十分であると評価することは困難。</p>	<p>◆更生計画の人員削減の予定が2011年3月末と明示されていることを無視して、一方的に先送りと評価している。経営状況からしても、先送りすることが不可能ではない。</p>
<p>(乗員) 他の従業員や転籍先企業との調整が必要な原告が主張する解雇回避措置を行わなかったからといって解雇回避努力が不十分であると評価することは困難。</p>	<p>◆他の手段が可能であれば、解雇回避努力を尽くすべきであるにもかかわらず、会社として容易に行う事ができた手段であるかどうか検討せず、経営判断の合理性で判断している。</p>
<p>(客乗) リフレッシュ休職・部分就労・一時帰休は、その都度従業員の応募を前提とする制度で恒常的に機能しない。いずれも在籍社員数が変わらないので、採用しなかったことが、経営判断として不合理であったという事は出来ない。</p>	<p>◆リフレッシュ休職は、無給の制度で、過去において何年にも渡り効果的に行われてきた制度である。</p>