

【本号の内容】

1. はじめに
2. 解雇とは
3. 希望退職制度とは
4. 退職勧奨とは
5. おわりに

株式会社DCo (DCo)はGCAサヴィアングループの一員として、M&A・事業再生に関する高い専門的知識と豊富な経験を有しており、高品質かつ広範囲のデューデリジェンス・サービスを提供するとともに、企業価値評価、会計・税務に関するストラクチャリング・アドバイス、ポストディールサポートまで幅広いサービスを提供致します。

詳しくは、<http://www.dco.kk.com>にて紹介しています。

事業再生と解雇法制

1. はじめに

事業再生のケースにおいては、不採算事業の廃止や工場・間接部門等の統廃合により、余剰人員が発生し雇用調整(人員削減)が行われることも少なくありません。

過大な人件費が問題であるならば、雇用調整の前に採用抑制や人事制度の見直し等の方法により、可能な限り従業員の雇用を維持しながら人件費の削減を行うことが本来の方法です。

しかしながら、例えば工場の閉鎖でその地域での雇用が維持できなくなる場合など、上記の手段によってもどうしても対応できず、やむを得ず人員削減を行う場合には、労使双方にとっての不幸を最小化するような選択をしていくことが望まれます。

わが国では、解雇規制が強く解雇は容易にできません。そのため、まずは会社側からの働きかけにより、労使が合意して労働契約を解約する希望退職制度や退職勧奨により人員削減が行われることが一般的です。

今回のDCoNewsでは、人員削減という最終手段を採らざるを得ない場合に、その中で最適な方法で実行するための留意事項として、解雇に関する法的根拠の整理と希望退職制度や退職勧奨との比較を簡単に説明します。

解雇は事業再生における最終手段としては可能

2. 解雇とは

[解雇をめぐる法規制]

そもそも労働者と会社は個別に契約(雇用契約)を締結しており、この雇用契約を会社側が一方的に解約することが「解雇」です。

民法 627 条によれば、期間の定めのない契約の当事者は自由な意思でいつでも解約の申し入れができ、2週間で雇用契約が終了することとされています。つまり、労働者は2週間前に申し出れば会社を退職でき、会社も2週間前に通知すれば解雇できることになっています。

ただし、労働者の保護の観点から、労働基準法 20 条において、使用者が労働者を解雇しようとする場合には少なくとも 30 日前に解雇の予告をするか、または即時に解雇する場合には 30 日分の手当を支払わなければなりません。一般法たる民法より特別法たる労働基準法が優先されますので、上記の民法の規定は使用者については適用されていません。

では、30 日前の予告、または手当を払えば会社は労働者を自由に解雇できるのか、というとそうではなく、労基法が施行された 1947 年(昭和 22 年)以降の長い期間に裁判例によって確立された「解雇権濫用法理」というものがあり、現在は労働契約法に明文化されています。

労働契約法 17 条では「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効」とされています。

[整理解雇の4要件]

事業再生のケースなど企業経営上必要とされる人員削減のために行う解雇は整理解雇と言われ、上記労働契約法 17 条「合理的な理由」に該当するものと認められます。ただし、整理解雇が有効かどうかはさらにルールがあり、次の4つの要件を満たす必要があることが裁判例によって確立されています：

- ① 人員削減の必要性
- ② 解雇回避努力
- ③ 被解雇者選定の妥当性
- ④ 手続きの妥当性

[現実的には困難な整理解雇]

整理解雇の実行にあたっては②の解雇回避努力が外せないポイントといえます。解雇回避努力とは、後述の希望退職制度や退職勧奨が該当します。

ポイントは給付の設計と
コミュニケーション

実際に事業再生の事例では、「①人員削減の必要性」が高く希望退職制度や退職勧奨を何度も行い、それでも退職しなかった労働者を最終的に整理解雇した、という事例があります。退職を拒否し続けた労働者にとっては酷な話であるものの、法令に従ったやり方ではありません。

3. 希望退職制度とは

希望退職制度とは、会社が割増退職金などを支払うことを条件に退職希望者を募り退職を促す制度をいいます。一般的には企業規模が大きく離職率の低い企業が実施することが多いといえます。

法的には、労働者と使用者が合意によって労働契約を将来に向けて解約する「合意解約」の誘引行為にあたります。労働者は、前述の通り2週間前の申し出により退職できるため、実態は合意解約を行うケースは会社からの働きかけに限られているものといえます。

要するに、解雇は会社が一方的に労働契約を解約することであり、希望退職制度は労使合意により解約することであるという違いがあります。希望退職制度では、労働者の応募を会社が承諾したことで合意が成立します。

希望退職制度に応募して退職する従業員に対しては、退職金規程に定める会社都合退職金に加えて割増退職金を支払うことが一般的ですが、固定賞与(月割した額)や未消化の有給休暇の買い上げ、さらに転職支援(アウトプレースメント)を行う企業もあります。

[ポイントは給付の設計とコミュニケーション]

希望退職制度の実行は、社内の士気を著しく低下させるため、実行する場合は1回限りで成功させなければなりません。そして、成功の鍵は給付パッケージの設計とコミュニケーションにかかっています。

希望退職制度の実施の目的は人件費の削減です。その目標とする削減額から1人あたりの人件費で除して目標人数を算定します。

目標人数の達成のためには、会社の状況も考慮し、適切なパッケージを予算の範囲内で設計する必要があります。設計にあたっては、他社の情報を複数入手し、自社の従業員の状況と照らして給付水準を決定するのがよいでしょう。

[従業員とのコミュニケーション]

経営者からのアナウンス後、管理職と従業員一人一人が個別に面談を実施します。従業員の中には、事業継続のため引き留めべき人材もいます。そうした従業員には「必要な人材なので残ってほしいこと」を伝えます(なお引き留めのための従業員へのリテンションボーナスの支給はわが国では一般的ではありません)。

一方で、管理職の言動がコンプライアンス違反とならないように慎重な対応が求められます。そのために管理職層へのトレーニングを事前に入念に行う必要があります。

トレーニング不足で実施すると、一部の管理職によるパワーハラスメントが原因となって労使関係が悪化しその後何年にもわたって経営の足かせになることも珍しくありません。

退職勧奨による退職は
希望退職と同様に「合
意解約」である

4. 退職勧奨とは

退職勧奨による退職は、希望退職制度と同様に会社からの働きかけによる労働契約の合意解約です。辞めるか辞めないかは従業員の自由です。

希望退職募集の後で特定の従業員に対してなされることが通例ですが、募集なく行われることもあります。その場合、退職勧奨は一人一人個別に行われます。希望退職と比較すると、小規模な企業で実施されることが多いといえます。

退職勧奨においては、割増退職金やその他の条件が個別に提示されますが、同時に競業避止や給付の内容に関する守秘義務などの条項を同意書に盛り込むこともあります。

5. おわりに

再生の局面においても雇用調整は可能な限り避けるべきですが、それすら避けられない場面においては、その範囲で最善の方法を模索すべきです。事業が再生し業績が回復した際には、いったん離職した従業員から優先的に再雇用を行うなどの配慮が望まれます。

お問い合わせ先:

株式会社 DCo

田中 裕二 ヴァイスプレジデント yujtanaka@dcokk.com