

厳格、あるいは柔軟にすべきであるのかを検討する必要がある。

ここで、四要件説を採ったとしても各要件の認定を柔軟に行えば解雇は認められやすいこととなり、また、四要素説を採ったとしても各要素の認定を厳格に行えば解雇は認められにくいこととなるから、必ずしも両説の対立が大きいとはいえないと考えられる。

ここでは、整理解雇がどのような場合に有効となるかの判断基準は、経済・社会情勢の変化に応じて変化していくべきものであり、また、最近の裁判例は四要件ないし四要素にこだわらずに判断するものもあることから、整理解雇における解雇権濫用の判断について法的規制を設けることは適当ではないとの指摘もある。しかし、四要素にこだわらない近年の裁判例のような立場は、裁判所ごとの解雇権濫用の判断にばらつきを生じさせることで紛争が長期化する一因ともなるおそれがあると考えられる。

そこで、解雇権濫用の判断の予測可能性を向上させて紛争を予防・早期解決するために、整理解雇について労働基準法第18条の2にいう解雇権濫用の有無を判断するに当たって考慮に入れるべき事項として、人員削減の必要性、解雇回避措置、解雇対象者の選定方法、解雇に至る手続等を法律で示すことが必要である。

また、整理解雇は労働者側に原因がないにもかかわらず解雇されるものであり、予測可能性の向上や使用者が講ずべき措置を示す必要性は高い。そこで、整理解雇の判断の考慮要素を使用者に分かりやすく具体化したものとして、整理解雇に当たり使用者が講ずべき措置を指針等で示すことが適当である。使用者が講ずべき措置の内容は、裁判例の四要件・四要素を基本として次のものが考えられるが、労働市場の動向を踏まえて更に検討すべきである。

- ① 人員削減に当たっては、これが経営上の必要性に基づき、不当な目的があってはならないこと。
- ② 配置転換、労働時間の削減、一時休業等の解雇回避手段を尽くし、又は、このような手段によって対処することができないため、整理解雇によるべき合理的な理由があること。なお、いわゆる非正規労働者の解雇や雇止めをしていないことをもって、正規労働者について直ちに整理解雇の必要性がないものとは解されない。

上記の解雇回避措置が困難である場合には、退職金の加算、再就職の支援などの適切な負担軽減措置を講じ、又は、負担軽減措置を講じることができない合理的な理由があること。

- ③ 客観的に合理的な整理解雇対象者の選定基準を定め、実際の選定も当該選定基準に照らして合理的に行うこと。
- ④ 労働組合がある場合には当該労働組合との協議、労使委員会がある場合