

## 人事労務 3-1

### 業績悪化に伴う解雇、派遣受け入れ中止及び内定取消し等の可否

弁護士 藤井 基  
弁護士 山田 瑤

#### Question

COVID-19の影響を受け、業績が悪化したため、社員の解雇、派遣社員の受け入れの中止、及び新卒採用予定者の内定取消等を検討していますが、そのようなことが可能でしょうか。

#### Answer

解雇は、客観的合理的理由に基づいており、社会通念上相当であることが必要です（労働契約法第16条）。そして、業績の悪化による解雇については、いわゆる「整理解雇」の4要素（①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務、③人選の合理性、④解雇手続の妥当性）を考慮して、解雇の有効性が厳しく判断されることとなりますので慎重に対応することが必要です。

新卒採用予定者の内定取消についても、すでに働いている労働者の解雇より優先して内定取消を行うことは不合理とはいえませんが、法的には「始期付解約留保権付」労働契約がすでに成立している状態であるため、上記の整理解雇の4要素と同様の基準で厳しく判断されることとなります。

他方、派遣社員の受け入れの中止については、派遣契約期間の終了と同時にを行う限り問題はありません。但し、派遣契約期間中に派遣契約を解除する場合には、コロナによる業績悪化によるものだとしても、「新たな就業の機会の確保」、「休業手当等の支払」等の派遣法上の措置を講じる義務が生じる可能性があります。

## 1. 労働者の解雇について

まず、労働者を解雇する場合には、労働契約法（以下、「労契法」といいます。）16条に基づき、解雇が①客観的に合理的な理由に基づいており、②社会通念上相当であることが必要となります。そして、COVID-19の影響により業績が悪化した場合に、それに伴って人員整理を行う場合には、いわゆる「整理解雇」に該当しますので、裁判例によって判断基準として定着している「整理解雇」の4要素を考慮して、解雇の有効性を判断していくことになります。以下、当該「整理解雇」の4要素について、詳述します。

### （1）人員削減の必要性

まず、整理解雇が認められるためには、人員削減をする必要性があることが求められます。この要素については、裁判所は、「人員削減の必要性に関する経営専門家の判断を実際には尊重している」<sup>1</sup>といわれていますが、債務超過や赤字累積に示される高度の経営上の困難から当該措置が要請されるという程度の状況は必要であり、企業の財務状況に全く問題がない場合<sup>2</sup>等には、人員削減の必要性がないと評価されます。

訴訟においては、経営状況を示す客観的な証拠を裁判所に示した上で、COVID-19の影響によって業績が悪化したことだけでなく、その状況から脱却するために、なぜこの段階で人員削減が必要なのかを具体的に主張・立証していく必要があります。

### （2）解雇回避努力義務

次に、使用者が、労働者の解雇という最終手段を取るからには、その前に、解雇以外の手段によって解雇を回避するための努力を尽くしたことを主張・立証する必要があります。

解雇回避努力として取るべき手段としては、当該会社の状況によって異なるものではありますが、一般的には以下のようなものがあげられます（ただし、あくまで一例にすぎません。）。

- （i）残業の削減
- （ii）新規採用の停止
- （iii）余剰人員の配転・出向
- （iv）非正規従業員の雇止め・解雇
- （v）希望退職者の募集

<sup>1</sup> 菅野和夫『労働法』第12版、弘文堂、2019年、796頁

<sup>2</sup> 東京地判平成15年8月27日労判865号47頁。なお、大阪地決平成13年7月27日によれば、「本件解雇が行われた同年度に新規採用を行い、また、本件解雇のわずか二か月前に翌年度の新規採用者二名を内定していること、しかも新規採用者はいずれも新卒者であり債務者の業務について未経験者であること、特定の従業員に対し、その功績を理由に高額な賞与を支給していることからすると、債務者において、債権者ら三名を解雇して、人員削減措置を経営上取らざるを得ない必要性があったとは言い難い。」と判示していることから、人員削減の必要性があるとの主張と矛盾した行動をとった場合には、当該要素は否定される可能性があります。

- (vi) 役員報酬の削減
- (vii) 会社全体の経費の削減

COVID-19 の影響による業績悪化の場合には、事業支援のための助成金等も国や地方自治体から支出されることになっておりますので、上記手段に加えて、こうした助成金の申請等も行った上で、「整理解雇」という手段を取る必要があるかどうかを、再度、検討する必要があると考えます。

### (3) 人選の合理性

解雇回避努力義務を尽くしてもなお余剰人員が存在する場合には、会社としては、その余剰人員の数を決定した上で、解雇の対象者を決めるための客観的で合理的な人選基準を定め、その基準を公正に適用していくことが求められます。

合理的な人選基準としては、例えば、以下のようなものが考えられます<sup>3</sup>。

- (i) 勤務成績
- (ii) 勤続年数
- (iii) 労働者の生活上の打撃（扶養家族の有無や数など）

なお、これらの基準については、あくまで客観的な基準でなければならず、恣意的な判断基準である場合にはそもそも合理的な基準として認められない可能性があります<sup>4</sup>。

COVID-19 の影響による業績悪化の場合であっても、上記の基準がなければならないことは変わらず、選定すべき人員についての客観的な基準を定めた上で、当該基準を公正に適用して、解雇の対象となる労働者を決定する必要があります。

### (4) 手続の妥当性

最後に、上記(1)～(3)の要素が十分に認められたとしても、解雇に至る手続が妥当かどうか重要な要素となります。

労働協約や就業規則に解雇に向けた手続に関する規定が定められている場合には、当然そうした手続を踏むことが必要となりますが、そのような手続に関する定めがない場合であっても、労働契約上の信義則から、使用者は組合や解雇の対象となった労働者に対して、「整理解雇」に関する上記(1)～(3)の要素について誠意をもって説明し、当該労働者の納得を得るための努力をすることが求められています。

以上のとおり、裁判所は、「整理解雇」について上記(1)～(4)の4要素を総合的に考慮して「整

<sup>3</sup> 水町勇一郎『労働法 第8版』有斐閣、2020年、166頁

<sup>4</sup> 例えば、東京地判平成14年12月17日労判846号49頁によれば、使用者側が人選の選定基準として「適格性の有無」を挙げていましたが、「適格性」は極めて抽象的であり、評価者の主観に左右されやすいため、その具体的な内容がなければ基準としては認められないとしております。

理解雇」の有効性を判断します。これまでの「整理解雇」に関する裁判例を俯瞰致しますと、「整理解雇」自体が労働者の責めに帰すべき事由によるものではなく、使用者の経営上の理由によることもあって、「整理解雇」の有効性を非常に厳しく判断する傾向にあります。

したがって、COVID-19 の影響による業績悪化の場合も、まずは、解雇回避努力義務に列挙したような経費削減策等、業績改善のために他に取得可能な手段を検討することが重要であり、安易に、労働者を「整理解雇」することは避けるべきであると考えます。

## 2. 新卒採用予定者の内定取消について

内定取消について、最高裁<sup>5</sup>は、「本件採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていなかったことを考慮するとき、上告人からの募集（申込みの誘引）に対し、被上告人が応募したのは、労働契約の申込みであり、これに対する上告人からの採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、被上告人の本件誓約書の提出とあいまって、これにより、被上告人と上告人との間に、被上告人の就労の始期を昭和四四年大学卒業直後とし、それまでの間、本件誓約書記載の五項目の採用内定取消事由に基づく解約権を留保した労働契約が成立したと解するのを相当」と判示しており、内定の取消についても、通常の労働者に対する解雇と同様に、①客観的合理的な理由に基づいており、②社会通念上相当であることが必要となります（労契法 16 条）。

そして、COVID-19 の影響による業績悪化に伴う内定取消については、上記 1 と同様に「整理解雇」の 4 要素を考慮して判断されることとなります。

なお、新卒採用予定者に関する内定取消については、新卒採用予定者全員の内定を一律に取り消す場合には上記 1（3）における人選の合理性が考慮されることはありませんが、新卒採用予定者の一部の者に対してだけ内定取消を行う場合には、内定取消の対象となった当該新卒採用予定者を選んだ客観的な基準を、裁判において主張・立証する必要があることに留意が必要です（例えば、資格の有無や配属予定先の状況など）。

また、（4）手続の合理性に関しても、新卒採用予定者はまだ一度も会社で働いたことはありませんが、内定取消の必要性、それまでの経緯等を真摯に説明し、理解を得るための努力を尽くすことが必要になるものと考えます。

## 3. 派遣社員の受け入れの中止について

派遣先が、COVID-19 の影響により業績が悪化し、派遣社員の受け入れを中止した場合の派遣先と派遣労働者における労働関係について、以下、（1）派遣期間の満了によって派遣を終了する場合、（2）派遣期間の途中で派遣を終了する場合の 2 つに分けて検討します。

### （1）派遣期間の満了によって派遣を終了する場合

<sup>5</sup> 最二小判昭和 54 年 7 月 20 日民集 33 卷 5 号 582 頁

派遣期間の満了によって派遣を終了する場合、契約に従って派遣受け入れを中止するに過ぎないため、問題が生じることはありません。

## (2) 派遣期間の途中で派遣を終了する場合

他方、派遣先が派遣期間の途中で派遣を終了する場合には、新たな就業機会の確保や休業手当等の支払に関する検討が必要となります。

すなわち、厚生労働者の公表した Q&A<sup>6</sup>によれば、新型コロナウイルス感染症の影響により事業が立ち行かないので、労働者派遣契約を解除したい、という問いに対する回答として「労働者派遣法第 29 条の 2 により、派遣先は、自らの都合により労働者派遣契約を解除する場合には、新たな就業機会の確保や休業手当等の支払に要する費用の負担等の措置を講じなければ」ならないこと、「また、労働者派遣契約の中途解除が派遣先の都合によらないものであっても、派遣先は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」第 2 の 6 の (3) に基づき、関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要」とされています。

この点、COVID-19 の影響による業績悪化を理由とする労働者派遣契約の解除が派遣先の「都合による」ものといえるか否かについては、会社の状況によって異なるものであり、一律に判断することはできません。また、「派遣先の都合によらない」中途解除であっても、派遣先は新たな就業機会の確保を図ることが必要とされていることを踏まえ、派遣先としては、派遣元との間で、契約解除に関する具体的な条件について協議し、解決を模索することが必要です。

以上

---

<sup>6</sup> 厚生労働省「新型コロナウイルスに関する Q&A (企業の方向け)」令和 2 年 7 月 10 日時点版 (9 労働者派遣 問 1)