

教宣 せぶん

解雇と整理解雇

富田)これは原告から提出されている募集資料ですが、ここには「転勤がない」「希望地に勤務できる」「生涯セールスができる」とあるが、なぜこのような記載がされたのですか。

証人)ここに書いてあることはあくまでも経営上の理由がない限りという意味で、いかなる場合も不変ということではありません。

裁判官)あなたは東海社の出身、生え抜きですね。RA 社員の方々は日動社の出身ですが、RA 社員の方々は募集広告のような説明を受けて入社しているわけです。あなたが陳述されているような趣旨だということはどうしてわかったのですか？

証人)経営の特段の事情がない限りという趣旨です。

これらは11月20日の露口証言を伝えたどぶいたニュース126号の、証人が地域限定論・職種限定論の質問に答えた場面の抜粋です。会社側弁護士の主尋問、すなわちシナリオのある受け答えに対しては「経営上の理由がない限り」と答えた証人でしたが、裁判官の質問、すなわちシナリオのない受け答えに対して証人は「経営の特段の事情がない限り」と答えました。この違いについてある専門家の方は大きな意味があると言います。つまり、それは「経営の特段の事情」という言葉が持つ意味です。裁判官の直接の質問に対し、「経営の特段の事情がない限り」と証人が答えたことによって、裁判官の脳裏には「特段の事情」という言葉が焼きつきました。裁判官が思い浮かべる「特段の事情」とは、イコール「整理解雇ができる4要件」しかない、とこの方は指摘します。いま東京海上日動社の経営状態などが「整理解雇ができる4要件」に該当しているかを裁判官は考えるだろうと指摘します。そして、この方は「整理解雇ができる4要件」について、以下の通り、詳しく教えてくれました。

整理解雇が法的に有効とされるには、以下の4つの要件を満たすことが必要であり（整理解雇の4要件）これは最高裁判例として確定しており厳格な基準にもとづくチェックがされなければならない。

人員整理を行わなければならない経営上の差し迫った必要性があること。

整理解雇を回避するためのあらゆる努力を尽くしたこと。

労働者および労働組合に対して十分な説明を行い、協議を尽くしたこと。

解雇対象者の人選基準が客観的かつ合理的で、その適用が適性・公平に行なわれたこと。

RA制度の廃止については、これらの要件との関係で検討してみても、到底その要件を満たしているとはいえないことは次のとおり明らかである。

被告の説明によれば、RA制度の廃止は、単年度の費差損が許容範囲を超えているというだけで、なぜ廃止しなければならないのかという具体的説明は行っていない。また、被告自身も、RA制度を維持することが会社の倒産につながるなどという認識は全く持っていない。すなわち、RA制度の廃止は、きわめて抽象的な会社の「経営体質の強化」のためのものであり、RA制度を廃止しなければならない経営上の差し迫った必要があるとは到底いえない。

百歩譲って、本件において、経営上、RA制度について何らかの見直しが必要であるとしても、それはRA制度の廃止という乱暴な方策でなくても実現可能なはずである。ところが、被告は、RA制度の廃止という事態を回避するための方策について真摯に検討した形跡は一切ない。

被告は、RA制度の廃止については「通知事項」であるとして、当初から一貫して団体交渉の対象とはならないという態度に固執し続けたうえ、RA制度の廃止の見直しについては一切議論しないという不誠実な態度に終始してきている。この点で、「十分な説明を行い、協議を尽くした」とは到底言えないことは明らかである。

また、私たちの代理人の先生の反対尋問の最後で、露口証人はこうも証言しました。

牛久保) 命令に従わない場合は解雇もあり得ると交渉で言っていますね。

証人) 解雇も検討せざるを得ないと言ったのです。

「整理解雇」できる状態ならいざ知らず、単なる「解雇」は、私たちにコンプラ上の相当な過失がない限り、法的に認められる根拠はまったくありません。