

## 労働者保護ルール改悪反対シリーズ②

労働者保護ルール改悪議論のひとつが「労働者の雇用を左右する整理解雇4要件に関するルールの見直し」です。労働者を解雇するためには次のようなルールがあります。

労働契約法第16条（最高裁の判例を条文化したもの）

「解雇は、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、無効とする」。

「社会通念上相当」の司法判断基準として、

①人員削減の必要性

（本当に、人員整理をしなければならない理由があるか）

②解雇回避努力の履行

（役員報酬カット、配置転換、一時帰休など解雇回避努力をしたか）

③被解雇者選定基準の合理性

（解雇者の選定が恣意的でなく、合理的で公平か）

④解雇手続きの妥当性

（労働者側に納得を得るための努力をしたか）

以上4つの要件がいわゆる整理解雇4要件として存在します。

しかしながら、整理解雇4要件といえどもこれは、いったんクビになった労働者が解雇無効を裁判に訴えて初めて考慮される要件なのです。

## 現行でも日本の解雇しやすさは世界30カ国中No.8

規制改革会議と産業競争力会議では「成熟産業から成長産業への労働移動を促進するため」として、裁判上考慮されるべき整理解雇4要件にかかわらず、使用者が金銭を支払えば労働者を解雇ができるようにするなど、法改悪をしようとして議論しています。これでは労働者の身分と生活は益々不安定になるばかりです。「成熟産業から成長産業への労働移動を促進」とは名ばかりで、企業が儲けるがために都合のよいものでしかない労働者保護ルールの見直し・改悪です。逆に、整理解雇4要件を制定法化（法律に書き込む）べきです。

「労働移動促進」の名による  
**整理解雇4要件の見直し反対!**