

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)  
河原社会保険労務士事務所 河原 清市  
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554  
メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## パートタイマーさんに対する整理解雇について

Q 5人のパート労働者を雇用しているA飲食店で、業績が最悪になりました。5人の方の中から何人かを整理解雇しなければならなくなりました。どのようなことを考えればよいでしょうか。

(経営危機等で使用者側の経済的事由に基づいて従業員を解雇することを整理解雇といいます。)

Answer 昭和54年10月29日 東京高裁の東洋酸素事件で、整理解雇の判決後、整理解雇の適法性が確立されました。そのことについて説明します。

企業が従業員を整理解雇する場合、以下の4要件が必要になります。

- ①人員整理の必要性
- ②解雇回避の努力
- ③整理対象者の選定の合理性
- ④整理手続きの妥当性

①人員整理の必要性については、判例で「使用者が人員整理をするについては失業を避けるためにあらゆる努力を払うべきであって、そのためには自発的退職者の募集、余裕のある地域への労働者の移動の促進、配置転換、作業方法の科学化等その他経営の合理化等に手段を尽くしたうえで、これらの手段を尽くさないときは使用者の誠実性が疑われ人員整理が真実企業の合理化に基づくものかどうか疑問を抱かれる結果になる。」とされています。

(昭和25年5月30日 佐賀地裁杵島炭鉱事件)

②について「企業において経営改善の努力を尽くし、また解雇以外の出向、配転、任意退職募集等の余剰労働力吸収の手段を尽くしたうえで行うものであること。」が要件とした。(昭和54.11.7 松山地裁住友重機愛媛製造所事件) 回避努力には、判例では、以下の項目を挙げています。

配置転換、出向、残業の廃止、昇給停止、一時金支給の停止、賃金引き下げ、一時帰休、希望退職募集等

③選定の合理性について、なぜその従業員が整理解雇の対象者となったかの合理性が必要です。

その整理基準として一般的には、

- 1.解雇しても生活への影響が少ない者
- 2.企業再建、企業維持のために貢献することの少ない者
- 3.雇用契約において企業への帰属性が少ない者が、挙げられる。

④整理手続きの妥当性について、

ア. 整理の順序(パートタイマーから先)、

イ. 整理の方法(希望退職募集等)

ウ. 労組や労働者に対する協議または説明交渉(誠意を尽くして協議しても妥結できないこともある)以上3点を留意して進めることは必要です。

アについては、1. 純粋なパートタイマー

2. 定年後再雇用者
3. 常用的パートタイマー
4. 常用的臨時工
5. 正社員という雇用形態の順番で進めていかなければならない。

つまり、パートタイマーを温存して、正社員の整理をすることは、解雇権な濫用になります。

以上の4項目を考えたら、パートタイマーさんに対応すればよいと思います。そうすれば、解雇権の濫用にはならないと思われま。ここで、解雇と平均賃金の条文を挙げます。

#### 労基法(解雇の予告)

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも30日前にその予告しなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

#### 労基法(平均賃金)

第12条 この法律で平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

次にパートタイマーさんの就労状況を挙げます。

8月	9月	10月
週4日、一日に3時間	週2日、一日3時間	週2日、一日3時間
時給1,000円とします。		

11月1日前までにパートタイマーさんに11月30日をもって雇用を終了すること、それは整理解雇であること、そしてそうしなければならないかを誠意をもって取り組むことが必要になります。11月分を支払って雇用は終了となります。ちなみに、パートタイマーさんの平均賃金を計算してみますと、

8月の給料は、3時間×1,000円×4日×4週=48,000円

9月の給料は、3時間×1,000円×2日×4週=24,000円

10月の給料は、3時間×1,000円×2日×4週=24,000円

$$\text{平均賃金} = \frac{4.8 \text{万円} + 2.4 \text{万円} + 2.4 \text{万円}}{16 + 8 + 8} = \frac{96,000}{32 \text{日}} = 3,000 \text{円}$$

11月いっぱい、パートタイマーさんに10

月のシフトのように働いてもらえば、11月分の通常の給料の24,000円を支払えばよいこととなります。しかし、労基法20条のように11月1日にパートタイマーさんに即日解雇をやむをえず言わなければならない場合は、一日の平均賃金の3,000円×30日つまり9万円を支払うこととなります。

2019年6月号で、パートのお医者さんの解雇を扱ったことがあります。

整形外科の先生の勤務態様は、週1勤務で、一日当たり6万円が支給されています。1カ月では24万円支給されます。即時解雇の場合は、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

$$\text{平均賃金} = \frac{3 \text{カ月の賃金総額}}{3 \text{カ月の労働日数}} \times 0.6 = \frac{24 \text{万} + 24 \text{万} + 24 \text{万}}{4 + 4 + 4} \times 0.6 = \frac{72 \text{万}}{12} \times 0.6 = 6 \text{万} \times 0.6 = 3.6 \text{万円}$$

解雇予告手当を、3.6万円×30日=108万円を支払わなければなりません。