

震災便乗解雇に異議！ 和解成立！

東日本大震災による経営環境悪化などを理由に会社を解雇された女性労働者の話です。彼女は、会社で長年勤務しており、勤務内容に特段の問題はありませんでした。

会社は、東日本大震災後、彼女に対して経営環境悪化を理由に退職勧奨を行いました。彼女は、外部の労働組合に相談・加入し、その労働組合は会社に対して退職条件について団体交渉の申し入れを行いました。

ところが、会社は労働組合との団体交渉を行わずに彼女を解雇しました。

経営上の都合を理由とするいわゆる整理解雇が認められるためには、①人員削減の必要性が認められること、②解雇回避努力義務が尽くされたこと、③人選基準とその適用が合理的であること、④手続的妥当性（労働組合又は被解雇者との十分な協議を尽くしたこと）が必要とされています。しかし、本件解雇は、当方から見ると、上記各要件を満たすものとは言えず、②解雇回避努力義務の履行については、希望退職募集も実施せず、役員報酬の見直しも不十分なものでした。また、最も大きな問題は、④の労働組合との協議を尽くそうとさえしなかったことです。

彼女は、2011年6月、このような解雇は違法であるとして、それにより被った損害の賠償を求める裁判を起こしました。

裁判は、約1年の審理を経て、和解により終結しました（和解内容は非公表）。

震災を口実にした解雇について、一人の女性労働者が異議を述べたことは、多くの労働者にとって意義のあることだったと思います。

（弁護士 野 呂 圭）