

三菱UFJ銀行事件—整理解雇「有効」

- ▶ 特別嘱託の専門職で、年収は賞与込みで3000万円超で採用したが、整理解雇し有効になった。通常の総合職は1500～1600万円。
- ▶ 業務は日本円の金利リサーチで、それ以外はしなくてよかったが、年収3000万円での収益は微妙だった。そのためグループ内の他社で同じ業務をしているので止めることになった。
- ▶ 仕事が無くなっても「雇え」というのが日本の判例。職務限定契約であっても他の仕事を見つけるのが日本では多い。
- ▶ こういうケースでの配置転換の場合、年収を維持しなくていい。2000万円と1500万円の仕事を提示したが拒否した。また、年収の1.5倍の4602万円を再就職の支援金として提示したが、これも拒否した。
- ▶ 日本では、「手続きの相当性の要件」一話し合いが問われる。ただ、1人だけの解雇の場合は今までナゾだった。
- ▶ JALの再建において、整理解雇のための団体交渉は何十回もしている。三菱UFJ銀行は面談を3回しか行っていないのに有効になった。プロ野球の年俸交渉のような感じ。3回でいいのか、というのが通常感覚である。
- ▶ このドライさが際立つ。判決は「問題無い」と書いている。最近の裁判官もドライになったことには驚く。
- ▶ ただ、中小企業で年収3000万円は当てはめにくい。たとえば、新規事業で責任者を年収1500万円を採用する。3年で目処をつけることになっている。しかし、赤字が増える一方でどうにもならなくなってきた。このような場合、これまで解雇が有効になるかわからなかったので、お金を積んで辞めてもらっていた。中には、あと10年仕事をしたいので、10年分支払えという人もいる。
- ▶ 何が何でも労働者を全員保護ではなくなってきた。会社規模、年収によっては、解雇やむなしとなってきた。