

Q 6 9 知的障害者が雇われていた会社の業績が悪化したということで解雇の通告を受けました。解雇されてもやむを得ないのでしょうか。

企業の業績悪化を理由とする解雇は、整理解雇にあたります。整理解雇は、最高裁を始めとした確立した判例として、4つの要件を満たす必要があるとされています。それは、企業にとって従業員を解雇する経営上の必要性があること（必要性） 企業が従業員の解雇を回避するために、一時帰休、出向などの回避努力を行ったこと（解雇回避努力） 整理解雇の解雇者選定の基準と選定過程が合理的であること（選定基準の合理性） 従業員、労働組合と誠実に協議したこと（誠実協議）

これらの4つの要件の一つでも欠けている場合には、整理解雇は無効だとされます。従って、これらの要件を企業が満たしているかどうかが問題です。特に知的障害など障害者であることのみを理由に他の従業員よりも先に解雇するという基準を挙げてきた場合には、合理的な選定基準とは言えないと思われます。ただ、選定の基準が合理的でその基準に結果として該当した場合には困難な問題が生じます。選定基準自体が結局、障害者差別を覆い隠す目的で設けられた等の立証が可能な場合には、争うことができるのではないのでしょうか。