

[47] 整理解雇の有効性

Point

- (1) 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(労契法 16 条)。
- (2) 「整理解雇」とは、企業が経営上必要とされる人員削減を行う解雇である。整理解雇は、労働者の私傷病や非違行為など労働者の責任に帰すべき事由による解雇ではなく、使用者が責任を負うべき経営上の理由による解雇である点に特徴があり、判例では解雇権濫用法理の適用においてより厳しく判断すべきものと解される傾向にある。
- (3) 昭和 50 年代にほぼ確立した判例によれば、具体的な濫用判断の基準は、①人員削減を行う「経営上の必要性」、②使用者による十分な「解雇回避努力義務」の履践、③被解雇者の「人選の合理性」、④被解雇者や労働組合との間の協議等手続きの妥当性の「説明・協議義務」の 4 つの観点から判断されるものとされ、これらの 4 つの事項がすべて充足されることを求める傾向(4 要件説)にある。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者 X は、平成 23 年 4 月から、Y 会社の知的財産部において弁理士 Z の補助者として勤務していた。平成 25 年 2 月 3 日、社長から、「研究開発予算が減り、今後知的財産部の収入は見込めない。また、知的財産部の弁理士 Z が 3 月末で退職するため、補助者であるあなたにも辞めてもらいたい。」と解雇を告げられ、2 月 10 日付けで解雇された。2 月 20 日に、解雇予告手当を含めた 2 月分の賃金が支払われた。

2 月 22 日、X は、解雇について納得できなかったため、「不当解雇撤回に関する通知書」を会社に送付するとともに、あっせんを申請した。

なお、Y 会社の就業規則の解雇事由においては、「(6) 会社の機構改革、事業縮小、閉鎖等により剰員となったとき」が規定されていた。

3 主な争点と労使の主張

争点 整理解雇の相当性

労働側主張	使用者側主張
<p>・解雇は整理解雇の4要件を満たしておらず、不当である。</p> <p>・解雇が不当であることを認め、解決金の支払いを求める。</p> <p>・知的財産部の仕事で、〇〇万円以上の収入があるなど、会社経営上「人員削減の必要性」があるとは思えない。</p> <p>・司法書士の資格も有しており、法務部に残ることも可能であったと思われるが、解雇以外の提案をされておらず、「解雇回避の努力」をしたとは思えない。</p> <p>・パート勤務の女性も1人在籍しており、「被解雇者の人選の妥当性」があるとも考えられない。</p> <p>・解雇を2月3日に突然口頭で告げられた。「解雇に至る理由の丁寧な協議、説明」はなかった。</p>	<p>・今回の解雇は、弁理士Zの退職に伴い、その補助者であったXを解雇せざるを得なくなったものであり、就業規則の解雇事由を満たしている。</p> <p>・解雇予告手当を支払っている。</p> <p>・知的財産部については、業務量が激減しており、弁理士Zの退職後、後任者を雇用する予定はなく、補助者はいらなくなるので、「人員削減の必要性」があることは明らかである。</p> <p>・知的財産部と法務部は全く違った部門であり、知的財産部から法務部に配置転換することは無理であり、さらに法務部も業務量に対し、現員で足りている。</p> <p>・今回の解雇は、弁理士Zの退職に伴い、その補助者であったXを解雇せざるを得なくなったものであり、「被解雇者の人選」は他にはあり得ず、妥当である。</p> <p>・2月3日に、弁理士Zにも同席してもらい、「大変申し訳ないが、弁理士Zが辞めるので、補助者であるあなたにも辞めてもらいたい。」という説明を丁寧に尽くした。時間は30分程度であった。</p>

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員が双方の主張をきいたところ、Xは職場に戻るつもりはなく、Y会社の謝罪と不当解雇に対する解決金の支払を求めており、一方、Y会社は常識的な解決金の支払については検討するが、解雇を撤回する余地はないとのことであった。そこで、Y会社がXに謝罪するとともに、解決金を支払うことを内容とするあっせん案を提示し、双方がそれに合意したので、本事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y会社は、Xに対し、本件解雇に当たって配慮が欠けていたことについて、謝罪する。
- ② Y会社は、Xに対し、本件に係る解決金として、〇〇円を支払う。
- ③ X及びY会社は、本協定書に定める以外の債権・債務が何ら存在しないことを相互に確認し、今後一切争わないこととする。

解 説

(1) 労契法は、「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(労契法 16 条)」としている。この規定は、旧労基法 18 条の 2 を経て、今日までの判例における解雇権濫用法理が法文化されたものである。この解雇権濫用法理は、解雇は客観的・合理的理由と社会的相当性を具えるべきこと(解雇の有効要件)、そしてそのどちらかでも欠けているときは権利濫用として無効となること(解雇の効果)から構成されている法理である。

さらに、解雇手続に関して、労働基準法は「使用者は労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告しない使用者は 30 日分以上の平均賃金を支払わなければならない(労基法 20 条 1 項)」とされている。「解雇の事由」については、就業規則の絶対的記載事項とされており(労基法 89 条 3 号)、労働者が、解雇の予告をされた日から退職する日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合には、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない(労基法 22 条 2 項)とする。

(2) 本事件は、会社が経営上必要とされる人員削減を行う整理解雇の類型であり、労働契約法 16 条の適用が焦点となる事案であり、整理解雇に関する判例の動向にもとづいて判定されるべきものである。

「整理解雇」とは、企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇である。整理解雇は、労働者の私傷病や非違行為など労働者の責任に帰すべき事由を理由とする解雇ではなく、労働者に何ら責任がなくもっぱら使用者が責任を負うべき経営上の理由による解雇である点に特徴があり、判例では解雇権濫用法理の適用はより厳しく判断すべきものと解される傾向にある。

昭和 50 年代にほぼ確立した判例によれば、具体的な濫用判断の基準は、①人員削減を行う「経営上の必要性」、②使用者による十分な「解雇回避努力義務」の履践、③被解雇者の「人選の合理性」、④被解雇者や労働組合との間の協議等手続きの妥当性の「説明・協議義務」の 4 つの観点から判断されるものとされ、これらの 4 つの事項がすべて充足されることを求める傾向(4 要件説)にあった。

今日の裁判例の傾向では、①「経営上の必要性」については倒産必至の状況までを求めることなく、いわゆる体質強化・戦略型整理解雇にも必要性を認める裁判例も現れている。②「解雇回避努力義務」については、指名解雇は最後の手段であるべきであるとの観点から、残業規制・新規採用中止・役職手当カット・配転出向の実施・一時帰休そして希望退職の募集などが求められている。③「人選の合理性」については、合理的な人選基準の定立と同基準の公正な適用が求められている。手続き的な要件として使用者のイニシアティブによる。④「説明・協議義務」の実施が重視されている。

なお、平成 11 年以降の東京地裁の一連の判決が以上の 4 つの観点は総合判断の「要素」に過ぎないと指摘していたが、その後の裁判例においても実質的に従来の「4 要件説」の枠組みを

踏襲する裁判例が多数を占めているといえる。

(整理解雇に係る裁判例)

- ・ 東洋酸素事件（東京高判昭 54・10・29 労判 330 号 71 頁）・・・特定の事業部門の閉鎖に伴う従業員の解雇について、解雇の合理性の判断基準を示した例
- ・ 古沢学園事件（広島高判平 14・4・24 労判 849 号 140 頁）・・・事業の縮小を理由とした解雇が、人員削減の必要性がなく無効とされた例
- ・ あさひ保育園事件（最一小判昭 58・10・27 労判 427 号 63 頁）・・・園児の減少に伴い、保母を対象になされた解雇が、希望退職の募集などの手続を経ずに行われたとして無効とされた例
- ・ 高松重機事件（高松地判平 10・6・2 労判 751 号 63 頁）・・・経営危機下の整理解雇が、整理基準の合理性がなく、労働組合との協議も尽くしたとは言い難いとして無効とされた例
- ・ 国際信販事件（東京地判平 14・7・9 労判 836 号 104 頁）・・・赤字部門の廃止に伴う解雇について、当該赤字部門の廃止の必要性は認められたが、手続が適正さにかけるとして無効とされた例
- ・ 厚木プラスチック関東興業事件（前橋地判平 14・3・1 労判 838 号 59 頁）・・・半日パートという職種廃止に伴う解雇については、整理解雇の法理が適用されるとして有効とされた例
- ・ 北海道交通事業協同組合事件（札幌地判平 12・4・25 労判 805 号 123 頁）・・・経営合理化によるタクシー会社の無線センター従業員の解雇が有効とされた例
- ・ 廣川書店事件（東京地決平 12・2・29 労判 784 号 50 頁）・・・ほとんど業務が無くなった事業所の閉鎖に伴う従業員の解雇が、経営上の必要性等から有効とされた例
- ・ ナショナル・ウエストミンスター銀行[3次仮処分]事件（東京地決平 12・1・21 労判 782 号 23 頁）・・・部門の閉鎖により、他部署のポジションを提案されて、拒否した社員の解雇が有効とされた例

(3) 本事件は、業務量が激減している知的財産部について、弁理士の退職後、後任の弁理士を雇用する予定はなくその補助者は必要なくなることを理由に、Xを解雇した整理解雇の事案である。

今日までの判例法理をふまえると、本件は、「経営上の必要性」は肯認できるとしても、配転可能性の検討がなされなかった点などから「解雇回避努力義務」の履行がなお十分ではなかったかとの疑問が残り、さらに「説明・協議義務」も不十分と評価できる事案であったと言える。整理解雇の4要件の該当性に関するXとY会社の見解には大きな差がみられたものの、Xは職場に戻るつもりはなく、Y会社の謝罪と不当解雇に対する解決金の支払を求めたので、Y会社がXに謝罪するとともに、解決金を支払うことを内容とするあっせん案を提示したところ、双方がそれに合意し、解決した事案である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(解雇)

第十六条 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。

労働基準法

(解雇の予告)

第二十条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十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つ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。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

(退職時等の証明)

第二十二条 労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあつては、その理由を含む。)について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。

2 労働者が、第二十条第一項の解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならない。ただし、解雇の予告がされた日以後に労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しない。

3 前二項の証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはならない。

4 使用者は、あらかじめ第三者と謀り、労働者の就業を妨げることを目的として、労働者の国籍、信条、社会的身分若しくは労働組合運動に関する通信をし、又は第一項及び第二項の証明書に秘密の記号を記入してはならない。

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

(略)

三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・ 東洋酸素事件—東京高判昭 54・10・29 労判 330 号 71 頁
- ・ 古沢学園事件—広島高判平 14・4・24 労判 849 号 140 頁
- ・ あさひ保育園事件—最一小判昭 58・10・27 労判 427 号 63 頁
- ・ 高松重機事件—高松地判平 10・6・2 労判 751 号 63 頁
- ・ 国際信販事件—東京地判平 14・7・9 労判 836 号 104 頁
- ・ 厚木プラスチック関東興業事件—前橋地判平 14・3・1 労判 838 号 59 頁
- ・ 北海道交通事業協同組合事件—札幌地判平 12・4・25 労判 805 号 123 頁
- ・ 廣川書店事件—東京地決平 12・2・29 労判 784 号 50 頁

・ナショナル・ウエストミンスター銀行[3次仮処分]事件

—東京地決平12・1・21 労判782号23頁