

[48] 地域限定社員の整理解雇

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の手段としてなされる解雇である。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(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立場(四要件説)が従来有力であったが、最近では、4「要件」を4「要素」と解し、整理解雇の有効性をこれら4要素の総合判断と解する裁判例が増加している。
- (4) 解雇回避努力義務については、正規従業員の場合は、広く認められるべきであるが、職種・勤務地限定の従業員の場合でも、直ちに配転や出向措置を不要とするのではなく、解雇回避のための努力が求められる。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：① 企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数(5人)

②使用者：業種(サービス業) 従業員数(200人)

③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

株式会社Yは、売り上げの悪化を理由としてA支店を閉鎖し、A支店の従業員は地域限定社員であるため、全員、整理解雇又は合意退職とせざるを得ない旨を従業員に通告した。それを受けて、A支店の従業員全員が労働組合Xを結成し、支店の閉鎖と整理解雇の撤回等を求めて要求書を提出した。その後、文書でのやりとりと団体交渉を複数回行ったが、双方の主張は平行線をたどったため、組合側からあっせん申請がなされた。

3 主な争点と労使の主張

争点 支店廃止の撤回と整理解雇の相当性

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> 支店閉鎖・整理解雇について、会社から十分な説明や資料の提供がなく、納得できないので、撤回して欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> 支店閉鎖は撤回できる状況にない、原因は支店の経営悪化である。 支店従業員は地域限定社員であり、支店がなくなる以上、整理解雇又は合意退職とせざるを得ない。本人たちも転居を伴う転勤を望まないだろう。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんでは、組合側は会社に対しさらなる資料提出を求めた。他方、会社は支店の撤回はできないとしながらも、支店従業員の退職条件等について歩み寄りの姿勢を示した。双方ともあっせん員立ち会いの下での団体交渉の開催を希望したため、第2回あっせんの冒頭で団体交渉を開催したが、合意形成には至らなかった。その後のあっせんでは、両当事者の主張を聴取し、あっせん員で協議した結果、①組合は、これまでの経緯について「会社の意思としての謝罪又は遺憾の意の表明」があれば、支店閉鎖を受け止めて、次の話に移ること、②会社は、「謝罪又は遺憾の意の表明」について持ち帰り検討することについて両当事者と確認した。

第3回あっせんでは、会社は話し合いの前提条件として謝罪等を示すことには難色を示したが、従業員に対する整理解雇は撤回し、合意退職とすることとし、一人当たり〇円を支払う方向で解決したいとの意向を示した。組合は、会社の提案に不信感を示しつつも、話し合いが進まないのは本意ではないとした。

これを受けてあっせん員は、両当事者の主張の調整を行い、会社からの遺憾の意を表明すること、従業員らについて〇月〇日をもって会社都合退職とすることを確認すること、従業員らに対する解決金を支払うことをあっせん案に盛り込むこと等について、概ね見解が合致した。解決金の金額については、従業員それぞれの平均賃金をベースに、残った有給休暇の買い取り分を考慮した金額を組合側から提示し、双方が歩み寄った結果、具体的な額が見いだされた。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① YからXに対し、A支店の閉鎖に係るこれまでの経緯について遺憾の意を表明する。
- ② 支店従業員について、平成〇年〇月〇日をもって会社都合退職とすることを確認する。

- ③ Yは、各従業員に対する解決金を支払うものとする。

解 説

- (1) 労働契約法は、「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おいては、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 日以上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 22 条 2 項)とする。

- (2) 本事件は、事業所閉鎖に伴う人員削減のために行う整理解雇の類型である。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を踏まえて解決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において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の妥当性(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立場(四要件説)が従来有力であった。近年は、以上の整理解雇の 4 「要件」を 4 「要素」と解し、整理解雇の有効性をこれら 4 要素の総合判断と解する裁判例が増加している。(ナショナル・ウエストミンスター銀行〔第 3 次仮処分〕事件—東京地決平 12・1・21 労判 782 号 23 頁、ワキタ事件—大阪地判平 12・12・1 労判 808 号 77 頁、CSFBセキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件—東京高判平 18・12・26 労判 931 号 30 頁)。勤務地又は職務が限定された労働者については、その限定があることゆえに整理解雇法理の適用を否定する裁判例は見当たらず、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断するものが多い傾向が見られる(廣川書店事件—東京地決平成 12・2・29 労判 784 号 50 頁、シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件—大阪地裁平 12・6・23 労判 786 号 16 頁等)。

解雇回避努力義務に関しては、人員削減に迫られた企業が解雇回避措置として配転や出向・転籍を試みる義務をどの範囲で負うかは一つの問題である。一般論としては、職種・勤務地を限定せずに雇用される正規従業員に関しては、これら回避措置を広く認めるべきであるが、企業規模や労働者の職業能力等から回避措置を企業に期待できないときは、これを画一的に強制すべきではない（ティアール建材・エルゴテック事件—東京地判平 13・7・6 労判 814 号 53 頁参照）。問題は、本件のような勤務地や職種を限定された従業員の場合であるが、この場合も、直ちに配転や出向措置を不要とするのではなく、解雇回避のための努力を求めるべきであり、限定があることゆえに解雇回避努力が限定されるわけではないという立場を取る裁判例が見られる（シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件（前掲）、鐘淵科学工業（東北営業所A）事件—仙台地決平 14・8・26 労判 837 号 59 頁等）。

- (3) 本事件は、事業所閉鎖に伴い、人員削減を行うため、地域限定社員を解雇しようとした事案である。整理解雇が認められる4要件に照らしてみると、「経営上の必要性」と「人選の合理性」は肯定しうるとしても、地域限定社員であることをもって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」と「説明・協議義務」については不十分と評価せざるを得ない事案であったと言える。会社側は、支店閉鎖は撤回できないとしながらも、金銭解決の意向を示し、組合も会社意思としての謝罪等があれば、支店閉鎖を受け止めて次の話に移るとして、解決に前向きな姿勢を示したことから、あっせん員が調整を行い、解決金の支払い等のあっせん案を提示し、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として、無効とする。

(参考となる判例・命令)

- ・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
- ・ワキタ事件—大阪地判平 12・12・1 労判 808 号 77 頁
- ・CSFBセキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件—東京高判平 18・12・26 労判 931 号 30 頁
- ・廣川書店事件—東京地決平 12・2・29 労判 784 号 50 頁
- ・シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件—大阪地裁平 12・6・23 労判 786 号 16 頁
- ・ティアール建材・エルゴテック事件—東京地判平 13・7・6 労判 814 号 53 頁
- ・鐘淵科学工業（東北営業所A）事件—仙台地決平 14・8・26 労判 837 号 59 頁