

整理解雇法理における手続の相当性 —企業変動における労働者保護に関連して—

三田村 浩[※]

1. 序 論

企業解散や倒産など、企業変動における労働者の法的保護の在り方を考察するに当たって、本稿では、事業廃止や業務消滅に伴う整理解雇の有効性について最近の判例を素材にして、手続面を中心に考察することを目的とする。具体的には、合併、事業譲渡及び会社分割といった企業組織再編に、会社解散や倒産を含めた企業変動において、労働者が排除あるいは解雇される場合の法的保護に際して、その効果的な方策として解雇の金銭解決制度の導入を探るべく研究の一環をなすものである。

本稿で用いる「企業変動」は、法的概念ではないが、上記の合併、事業譲渡及び会社分割のほか、分社化、解散、再建、M&Aなどの多彩な手法を用いた組織再編や改変をひろく指す¹⁾。事業譲渡後に企業を解散するなど、これらが複合的に行われることもあり、労働関係に一定以上の影響を与える企業の変化である²⁾。こうした企業変動のうち企業買収は、1990年代以降の経済のグローバル化を背景とした企業間の競争激化のなかで盛んとなり、法的整備も進んで今もなお大規模に行われている³⁾。

こうした企業変動に伴い、新たな企業へ労働者の承継の余地があるものの、承継されずに排除されたり、その前後で解雇されたりした場合には、労働者にとってはこれまでの生活が一転して重大な局面となり得る。そのため、企業変動がもつばら企業都合の経営手段であるならば、それら自体に合理性及び正当性があっても、労働者に対して特段の配慮を求める実効的な法的救済制度の構築が必要であり、できるだけ労働

者の意向に即したその配慮の実践が、使用者たる企業の責務と考える。たとえば、真実解散といった、経営手段としての正当に行われた企業解散では、使用者における不当性あるいは恣意性が認められない場合であっても、何が労働者にとって真の保護になり得るのかに留意する必要がある。そこでは、使用者による再就職あっせんなどに加えて、金銭解決など複数の代償措置の提示によって、できるだけ円滑かつ円満な労働契約の解消がなされるべく、労働者の選択肢を増やす具体的な労働者保護の在り方を確立する必要がある。

企業解散における解雇において、一般的には企業解散に伴い事業が継続される点に着目して、どちらも不当解雇の余地はあるものの、実質的に同一の事業が継続されない「真実（真正）解散」と、それが継続される「偽装解散」に分類される⁴⁾。本稿では、「真実解散」は、主に不当な労働者排除を目的としない経営手段として、真に事業を解散することを指すこととする⁵⁾。これに対して「偽装解散」は、労働組合の壊滅を目的とするなど不当な目的で行われる企業解散を指し、実質的に同一の企業に事業が継続されつつ労働者が排除される場合を想定する⁶⁾。

もとより企業解散自体は、日本国憲法22条1項及び同29条1項における、職業選択の自由及び営業の自由に基づく企業の権利であり、有効な経営手段となり得るものである。ただし、企業解散における解雇に際しては、労働契約法16条における「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」との規定が適用される。さらに人員削減

※ 青森公立大学非常勤講師・愛知産業大学経営学部准教授

を目的とする解雇では、判例上「整理解雇四要件（要素）」といわれる整理解雇法理を適用して判断される余地がある⁷⁾。この整理解雇は、本来余剰人員の削減という経営上の必要性によって行われるべきもので、たとえば業績悪化に陥った企業によって、人員削減が最終的に避けられない場合にのみ行われるべき経営手段といえる。とはいえ、その原因が労働者側にはなく、もっぱら使用者側にあることから、企業変動での失職の局面と共通しており、ともに労働者に甚大な犠牲を強いることになる⁸⁾。

また、整理解雇と判断された場合、上記整理解雇法理といった判断基準が明確になっていることから、その基準の内容につき、とりわけ使用者のなすべき手続の在り方については、企業変動での労働者保護方策につながるものと思われる。しかしながら、使用者による不当性あるいは恣意性を有する整理解雇に対して、判例上、時に厳しい適用が窺われるものの、裁判所の判断如何に左右される状況にあるともいえる。本来、労働者保護に資する手続面でのより厳格な運用によって、それらの防止的機能を果たす必要があると考える。

こうして、裁判所の判断如何といった不安定さもあるなかで、企業変動における整理解雇では、不当かつ恣意的なものと正当に行われるものとの明確な区分が必要である。企業変動の選択という使用者の権利と、合理的理由なく解雇されない労働者の権利との対立を考察する上では、不当解雇や恣意的解雇との区分は明確になすべきであるが、実際には恣意性の判断が難しい状況であろう。そこで、使用者都合の企業変動や整理解雇が行われる場合には、前提として労働者の権利を重視することで、使用者に対する責務としてできる限りの労働者への特段の配慮義務が導き出せないであろうか。

ところで、整理解雇と、企業変動での労働者排除の問題を関連させて論ずる意義については、整理解雇では上記労働契約法16条の解雇規制や整理解雇法理によって、いわば厳格な合理性が問われる法規制があるが故、これを逃れるために企業の権利としての企業変動を活用して排除することで、労働者の単なる排除の実現という

可能性も指摘しておきたい。たとえば会社解散において、それに先立って解雇が行われることが多いが、解散後に事業譲渡により新会社が事業を継続する場合、解散に先立って労働者を解雇しないにしても、新会社に承継しないという選択をすることが考えられる。

こうした場面では、労働者の承継とは別途、解雇の効力が判断されることもあるが⁹⁾、労働者への配慮を実現するためには企業の誠実な対応が不可欠である。この論拠は、整理解雇法理が信義則（信義誠実の原則）の指標として登場したとの指摘に基づくものであり¹⁰⁾、この企業対応の「誠実性」を整理解雇法理で補完的に適用し、とりわけ企業変動での使用者の恣意性の判断基準として活用すべきものと考ええる。

こうして、合理的かつ正当に行われる企業変動に伴う整理解雇による労働者の失職に際して、企業都合であることを重視した上で、労働契約において、実質的に使用者と対等関係ではない労働者に対して履行すべき、使用者企業の責務とは如何なるものか検討したい。そして、最近の整理解雇事案に素材にして、とりわけ企業側に手続面でどのような配慮が認められるのか、裁判所が手続面での不備により整理解雇を無効と判断する論拠を確認したい。

2. 整理解雇における使用者の恣意性判断基準

本章では、整理解雇において、使用者による労働者への適切な対応を考えるに当たって、それが使用者都合によるものであれば、労働者への対応の在り方として、その判断基準を確立する必要がある。整理解雇法理を補完するものとして、労働契約法3条4項の信義則の適用に加え、会社法429条1項の役員等の第三者に対する損害賠償責任、すなわち任務懈怠による労働者に対する雇用責任に着目し、総合考慮すべき基準として考察したい。

2.1 整理解雇と信義則

上述のように、整理解雇とは、人員削減を目的としたいわゆる経営上の必要性による解雇で

あり、使用者都合による人員削減を目的とする。ただし、合理的理由のない整理解雇は、労働契約法16条の解雇規制に加えて整理解雇法理が適用され、判例において四要件（要素）論と呼ばれる独自の判断枠組みが形成されている。その四つの要件（要素）とは、人員削減の合理性、解雇回避努力、人選の合理性、手続の相当性（説明あるいは協議）である¹¹⁾。整理解雇について、戦後の判例はその制約の法理を信義則に求めており、その信義則違反を認定する手がかかりとして、上記整理解雇四要件が登場したとされるが、実際には整理解雇の時期やタイミングは事案により様ではないため、今もなお信義則を指針として当該解雇の特質を説明すべきとの指摘が存する¹²⁾。

信義則について、労働契約法3条4項では「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信頼に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」と規定する。労働契約法3条4項は、民法1条2項に基づく規定であり、民法における「社会生活を営む権利者間の利害の衝突・対立を調整する」¹³⁾ことを意味し、これには個別労働紛争防止の役割があるとされる¹⁴⁾。信義則上の義務として、説明義務などが認められており¹⁵⁾、契約の履行にはこれが重要な要素であるといえるが、まさに裁判所がこれを基準とした整理解雇法理に基づいて、その適切性を判断している。

企業解散における整理解雇事案のなかには、労働者に解雇手続に対する参加の機会が与えられなかったため、労働者の手続上の権利を害し、信義則上の義務に違反したとして、解雇権濫用につき無効としたグリーン製菓事件¹⁶⁾がある。また、日本航空整理解雇事件¹⁷⁾は、会社の規模及び知名度、グループ全体で約1兆円に負債多数の労働組合にいる複雑な労使関係、公的資金による救済、更生手続中の整理解雇等の特殊性とともに、会社更生手続における希望退職の強要や争議行為確立の妨害などが見受けられた事案である。結果として、従来の整理解雇法理の枠組みでは適切な判断には至らなかったため、こうした特殊な事案においては、信義則による判断が必要だとの見解が存する¹⁸⁾。さらに、エミレーツ航空

事件¹⁹⁾は、会社全体としては黒字の状況下、一部部門の赤字により職場が廃止されることなどを理由とした、いわば「黒字リストラ」に伴う整理解雇法理の判断が問われた事案である。結論として、必ずしも整理解雇の必要性がない企業都合の経営判断に際して、整理解雇法理に基づき解雇無効と判示された。とりわけ、本判決での「でき得る限り解雇を回避すべき高度な回避義務を果たす必要」とした点は、信義則に基づくものと思われる²⁰⁾。

こうして、整理解雇における使用者の恣意性判断基準として、信義則に基づく使用者の手続面での不備を取り上げた。企業解散や倒産といった企業変動においては、多くの事案で整理解雇の有効性が問われており、解雇手続に対する参加の機会が与えられなかった点や、裁判では認められなかった希望退職の強要や争議行為確立の妨害、必ずしも整理解雇の必要性がない企業都合の経営判断といった手続面での落ち度は、整理解雇を無効とすべき要因となる。そこでは、解雇権濫用規制及び整理解雇法理に加え、こうした信義則を重疊的に活用し、最終的には総合考慮として判断すべきと考える。

2.2 整理解雇と任務懈怠責任

近時、企業変動に伴う労働者の解雇や排除に際して、企業の責任のみならず、取締役の個人責任を問う判例がみられる。会社法429条1項は、「役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う」と規定し、役員等の第三者に対する損害賠償責任を明文化している。すなわち、同規定により、会社の利益に反する行為をなした取締役等の責任において、中核的要件の任務懈怠行為の結果、たとえば定年までの雇用上の地位が喪失した従業員も、利害関係者たる「第三者」として、損害賠償請求が可能となる。

たとえば、JT乳業事件²¹⁾は、製造する牛乳を飲用した児童を被害者とする食中毒事件後に、株主総会決議により会社を解散して従業員全員を解雇したことにつき、代表取締役としての職務を行うにつき悪意または重大な過失による任務

懈怠があったとして、従業員らが損害賠償等を認めた事案である。会社解散により解雇させるに至った原因が代表取締役の任務懈怠にあり、一審²²⁾では適切な措置等の何ら対策を講じなかったことによる忠実義務違反とともに、管理責任者の監視義務違反が、控訴審では牛乳の再利用について食品衛生法違反の実態の放置し、再利用防止体制構築を怠った点が、それぞれ指摘された。

同事件によって、取締役が認識していながら現に起きている労働問題について、何ら措置を講じない場合も任務懈怠責任に問われ、会社と連帯して雇用責任が生ずることを明確にしたといえよう。そして、企業変動の際、経営の合理化や生き残りとは異なり、使用者による不公正な経営手段により会社を解散して従業員を解雇するに至らしめたことは、まさに使用者による不当あるいは恣意的な解雇として区分されるべきといえる。

ところで、ごく最近の事案として、興国運輸事件控訴審判決がある²³⁾。トラック運転手のXが、身に覚えのない取引先の苦情がきっかけで解雇に至った事案であり、Yら（会社、代表取締役と実質的経営者の取締役）に対して、不当解雇による逸失利益等を求めた事案である。一審²⁴⁾では、会社による未払い賃金請求権を認めることで、取締役の責任は否定した判断であったが、二審では、賃金請求権に基づく請求が履行されていないため、別段の損害が発生し、会社法429条1項の適用も認めている。

同事件では、極めて小規模な零細企業における恣意的な解雇と思われ、経営状況の悪化を持ち出すことで企業が責任を逃れようと窺われる状況下、会社のみならず取締役の責任を認めるべき事案といえる。

これらの事案に対して、会社法429条1項の適用を否定した判例として、富士美術印刷（フジ製販破産）事件²⁵⁾が挙げられる。同事件は、経営悪化の原因が、親会社による請負代金の不当な値引き強要にあり、破産に至らしめたとして、破産会社役員、注文主会社（親会社）、同社役員に対して、破産会社の組合員である従業員が、賃金支払い及び損害賠償請求した事案である。

判旨では、背景に製販業界全体の経営悪化があり、不当な値引きではなく、破産会社の会社役員らには経営者として相応の努力が認められ、仮に何らかの任務懈怠があったとしても、それによって従業員らに損害が生じたものとは認められないとした。また、注文主会社（親会社）として、破産会社から出向中の労働者とは雇用関係がなく、また同社役員による破産会社に対する値引きが任務懈怠と解し難いとし、破産手続きは正当なもので、親子会社の法人格濫用の余地はないと判じた。さらに、労働組合員排除といった恣意性の可能性はあるものの、真実破産（倒産）と評価している。真実解散と同様、真実破産の場合においても解雇規制適用の余地はあるが、取締役個人の責任追及の中身が経営判断に拠るところでもあり、破産自体に明確な恣意性が認められない限り、個人責任の追及は難しいであろう。

同事件では、解雇の妥当性をめぐって、不当労働行為等の判断や親子会社における法人格否認の法理の適用の是非を、厳格に判断する必要があったと思われる。子会社の破産である以上、親会社としては当該労働者に対する何らかの配慮や責任はないであろうか。

こうして、会社法429条1項は、債権者保護規定である点に鑑み、少なくとも労働者が賃金債権を侵害された場合には適用されるのは当然であるが、経営判断による経営の失敗にひろく適用すべきものでもなく、不作為の労働問題の放置や違法行為の指示といった恣意性の判断において機能するものと思われる。また、こうした取締役の任務懈怠責任における明確な判断基準の確立によって、経営者による労働者に対する労働関連法規違反の、予防的意識を高めるものにつながるものと考えられる。

企業変動の労働契約の承継及び解雇において、任務懈怠責任と併せて、法人格否認の法理、不当労働行為意思の認定と相まって、取締役に対して、解釈論から導き出される労働法遵守体制構築義務と、明確にすべき労働者に対する特段の配慮義務に違反する場合には、会社法429条1項による責任追及は重要な規定となろう。そして、会社法429条1項を、企業変動における取締

役の雇用責任としても機能させるべく、企業の雇用責任と併せて検討することは有意義であろう。労働者の失職をもたらした原因に、取締役個人の不当かつ恣意的な状況があれば、適用すべき規定である。

3. 近時の事業廃止あるいは業務消滅に伴う整理解雇事案

本章では、近時の整理解雇事案として、事業廃止あるいは業務消滅に伴う解雇事案につき、とりわけ手続面に着目し、やや詳細に解雇の有効性を検討したい。

3.1 事業廃止に伴う整理解雇—新井鉄工所事件判決²⁶⁾

(1) 事実の概要

Y社の主要な事業である油井管製造事業の廃止に伴って、同事業に携わってきた従業員のXらが解雇されたことが、解雇権の濫用にあたり無効であるとして、労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、解雇後の賃金及びこれに対する各弁済期の翌日から支払済みまで商事法定利率の支払を求めた事案である。Y社は、唯一の事業であった油井管製造事業を廃止したが、他方でマンション等の固定資産を有し、同ビル等の賃貸等から一定の収入を得ていたことから、同マンション等に関連する業務に原告らを配転する義務があるか等が争点になった。

(2) 判旨

①本件解雇の効力の判断枠組み

本件解雇は、Y社が、「油井管製造事業から撤退することを理由とするものであって、労働者に帰責性のない経営上の理由によってされたもの」である。したがって、「基本的には整理解雇というべきであり、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の合理性及び解雇手続の相当性の存否及びその程度を総合考慮して、本件解雇が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認できるか否か（労働契約法16条）を判

断するのが相当」と判断枠組みを示した。

もっとも、Y社は、不動産賃貸にあたり、不動産管理会社にその実質的な管理を全て委ねており、その管理にはY社の従業員を従事させておらず、同賃貸の関連業務に経理担当の従業員のみが関わっている。本件解雇において、Y社が履行すべき解雇回避努力義務の内容については、このような「事業の特質、実態を考慮すべき」とした。また、Xらの「当面の生活維持や再就職の便宜を図るための措置についても整理解雇の効力判断の一要素として考慮するのが相当である」と示した。

②人員削減の必要性

Y社における2009年以降の油井管製造事業は、ほぼ赤字が続いており、Y社に対する発注者であったA社が、原油価格下落や価格競争力の増大を背景に、Y社の取引継続の希望にもかかわらず、A社との取引関係の継続が困難な状況に至ったという経緯が明らかである。また、「油井管製造事業を取り巻くシェールオイル掘削コストの顕著な低下や原油価格の大幅な下落等の国際的な状況に照らし、将来的に油井管製造事業の需要が回復することは見込まれないことも考慮して、事業の継続はできない」とY社が判断したものであり、「経営判断としてやむを得ないものであった」ということができる。これらの事情を総合すると、Y社においては、「上記事業の廃止により、同事業に従事していた従業員につき、人員削減の高度の必要性があったと認められる」と判じた。

③解雇回避努力

まず、配転の余地について、Y社は、所有不動産の管理を専門の不動産管理会社に委託しており、Y社の「内部では経理担当の1名がその関連業務に従事しているのみ」であって、もともとY社において「何らの部門もそれに従事する人員も存しなかったもの」である。したがって、Y社において、「不動産の賃貸をその事業として行っていたといえるにしても、これについて更に人員を配置する余裕はなかったというべき」で、不動産の管理を行う部門を創設するなどして、Xらを「配転する義務を負っていたともいえないというべき」である。また、Y社の

関連会社についても、「同様に不動産事業部門に配置する余地はない」上、油井管製造事業からの撤退により、同事業に従事させる可能性も失われたものであるから、Xらを転籍等させる余地はなかったというべきである。

次に、配転以外の点について、Y社が、「油井管製造事業に携わっていた従業員を解雇するにあたり、会社都合退職金に加えて1年分の年収に相当する特別退職金を支払い、再就職支援サービスの利用料を無期限で会社負担とするなどの条件で希望退職を募ったこと」が認められる。そして、希望退職に応じなかったXらに対しては、「油井管製造事業を終了した後においても、組合との団体交渉を行っていた期間中は事業撤退前と同額の賃金を支払っていること」などの事情は、整理解雇の有効性を基礎付ける一事情というべきである」と判じた。

④人選の合理性

被解雇者の選定については、「事業撤退の判断が経営判断として合理的であり、他の事業部門等への配転可能性がない以上、油井管製造事業に従事していた従業員全員のうち希望退職に応じない者全てがその対象となるのは当然であるから、この点は本件解雇の効力を左右しない」とした。

⑤手続の相当性

Y社は、油井管製造事業から撤退することを決定した後、21回にわたってXらの所属する組合と団体交渉を行い、「事業撤退に至る経緯について、組合の求める資料の開示に応じながら説明を重ねてきた」ものである。交渉経過をみてもその交渉態度に不誠実な点は見当たらず、Y社が全従業員に対する希望退職募集を開始した時期も含めて、Xらに対する「説明等が不当であったことを基礎付ける事実を認めるに足りる証拠はない」とした。

(3) 検討

本件は、原油価格の大幅な下落等といった国際状況の変化もあり、将来的な需要の見通しが立たず、油井管製造事業からの撤退という事業廃止の経営判断に伴い、全員の整理解雇を実施したところ、一部の従業員が拒否した事案であ

る。まさに、使用者の経営判断と労働者の権利が対立する局面であるが、高度の必要性が認められ、やむを得ない事情による解雇といえるなか、手続面で労働者への配慮が如何になされたかに着目したい。

手続の相当性において、判旨では、21回にわたってXらの所属する組合と団体交渉を行い、事業撤退に至る経緯について、組合の求める資料の開示に応じながら説明を重ねてきたものであり、交渉経過をみてもその交渉態度に不誠実な点は見当たらないとした。そして、Xらを転籍等させる余地がなく、当該解雇にあたり、会社都合退職金に加えて1年分の年収に相当する特別退職金を支払い、再就職支援サービスの利用料を無期限で会社負担とするなどの条件で希望退職を募ったことが認められる。さらに、希望退職に応じなかったXらに対しては、事業を終了した後も、組合との団体交渉を行っていた期間中、事業撤退前と同額の賃金を支払っていることから、一定の労働者への配慮が確認できる。

もっとも、団体交渉の回数や特別退職金の支給額についての相当性は、交渉内容や金額をめぐって判断に検討の余地はあろう。しかし、信義則の観点から、企業に求められる対応として、整理解雇の有効性を基礎付ける一事情があるとした判断は妥当である。事業廃止後、別の事業が継続しているとはいえ、転籍の余地がないことが認められ、希望退職に加えて再就職支援の実施をみる限り、企業のなす労働者への特段の配慮が評価できる事案である。

これに対して、法人解散における整理解雇をめぐる近時の判例として、全日本手をつなぐ育成会事件²⁷⁾がある。Y₁(社会福祉法人)が、所属するY₂連合会に事業を承継させて解散するために、職員全員に対して希望退職等を実施したところ、応じなかったXらを解雇した事案である。同事件で、Xらは、同解雇が無効である旨をそれぞれ主張して、Y₁法人に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及びバックペイの支払を求めるとともに、Y₁法人とY₂連合会とは実質的に同一である旨を主張して、法人格否認の法理により、Y₂連合会に対し、上記と同様の請求をした。社会福祉法人改革に伴

う法人解散といった特殊事案といえるが、解散後も退職した職員のなかには、引き続きボランティアで業務を行っていたり、会計業務委託を受けていたりなどが認められるため、別団体になったとはいえ事業の実質的同一性が窺えるが、整理解雇法理を満たして有効と判断された。

国の施策や運営費確保が困難な状況が真実解散の認定につながったものと思われるが、実質的同一性の状況に鑑み、希望退職を実施してはいるものの、信義則の観点から労働者への配慮がより必要であった事案といえる。法人解散に伴う整理解雇として、整理解雇の枠組みで判断したことは実態に即してはいるが、社会福祉法人改革といった特殊な事案だから労働者に対する手続が緩和されるわけではない。

こうして、近時の判例においては、全日本手をつなぐ育成会事件のほかにも、真実解散を重視してしまうことで、手続の不備があっても解雇を有効とするものが見受けられ、企業の責務を果たしているとはいえない²⁸⁾。ところが新井鉄工所事件では、真実の事業廃止である状況下にもかかわらず、希望に応じるかの事前協議や金銭解決の提示などの解雇手続が実践されており、労働者への配慮が具体的に なされていると評価でき、裁判所において、そうした状況を踏まえて解雇の有効性を判断している点を評価したい。

3.2 業務消滅に伴う整理解雇－H協同組合事件控訴審判決²⁹⁾

(1) 事実の概要

Y（H協同組合、第一審本訴被告）は、2004年の設立当初、別の労働組合の組合員に、定款や組合員名簿を見せるように要求されたり、工場で出荷を妨害されたりしたため、A労働組合（全日本建設交達一般労働組合関西支部）から、適任者としてX（第一審本訴原告）を紹介された。2005年1月頃から、Xは、Yのために労働組合対応を行い、2008年8月からはYの従業員として、労働組合対応のほか経理以外の事務仕事や代表理事の送迎車運転などもしていた（2009年1月にY専務理事に就任）。

ところが、労働組合対応の必要性が薄れたため、Xは、賃金を大幅に減額して、生コンクリー

トミキサー車乗務及び現場立会いを業務内容とする労働契約が新たに締結され（Yの工場に派遣）、協同組合員がYに支払う対価を賃金に充てることになった。しかし、協同組合員にとっては、Xの派遣を受け入れるメリットが乏しかった上、Xの扱いに困る場面もあって、Xは業務がない状態となった。これによりYは、2013年4月に解雇予告通知をしたが、Xの所属するA組合との団体交渉の結果、解雇は撤回されるに至った。その後、Yは、同年12月に再度解雇予告通知を発し、A組合による団体交渉を拒否し、2014年2月の団体交渉では合意に至らず、同年3月にXは解雇となった。そこで、本件本訴として、Xは、解雇無効による労働契約上の地位確認と、判決確定までの賃金及び遅延損害金を請求し、反訴として、Yは、Xに対する通勤費名目の利得の部分が労働契約に含まれない不当利得にあたるとして、その返還と利息等の支払を請求した。

一審³⁰⁾では、整理解雇法理の判断枠組みにしたがって、①業務がなくなったのはXが敬遠されたからであり、業務自体が消滅しておらず、人員削減の必要性がない、②Xの業務確保に取り組んでおらず、解雇回避努力を尽くしていない、③Yのもう一人の従業員ではなく、Xを解雇対象者とした選定に合理性がない、④事前協議について定めた協定書に従わず、事後にも1回しか団体交渉をしていない等とし、いずれも否定して解雇は無効と判断した。

(2) 判旨

①解雇の客観的合理的理由について

本件労働契約は、Xに従事させる業務が存在しないことを前提に、Xを協同組合員の工場に派遣して業務に従事させ、協同組合員が支払う対価を賃金に充てることを内容とするものであるとした。これを踏まえ、2013年には、「協同組合員からの派遣依頼がほぼなくなり、将来的にも派遣依頼を受けることは期待できない状況に陥っていたのであるから、本件解雇には客観的合理的理由がある」とした。さらに、整理解雇法理に関連して、協同組合員の業務が消滅したわけではないが、Xの業務を「確保できない状

況が常態化している以上、人員削減の必要性や人選の合理性はある」とした。また、協同組合員は、Xを「敬遠して積極的に派遣依頼を拒否している以上」、Xが協力を要請しても「態度が大きく変わることは考え難く、解雇回避努力義務の懈怠もない」と判じた。

②解雇の社会通念上相当性について

Yは、事前協議を行わず、事後にようやくもたれた団体交渉でも、実質的な協議をしないまま解雇している。他方、A組合においても、Xに対する解雇予告通知を撤回させるなどしてきたが、以後、当事者の状況に変化のないことを理解しているはずであり、団体交渉において、Y及びXは、「説明するであろう内容を知悉」している。つまり、Yが今回は解雇を撤回する意思がないことを示しているなか、A組合も解雇撤回以外の円満解決に向けた具体的方策を提示していない。結局、Yは、A組合と「事前に協議をせず、その後も、必ずしも誠実に協議したとはいえないものの、この点を考慮しても本件解雇は社会通念上相当なものではない（解雇権を濫用したもの）とまではいえない」とし、当該解雇を有効と判じた。

(3) 検討

協同組合において、組合対応のために雇用された労働者に対して、実質的な業務の消滅により整理解雇に至った事案であるが、あくまで企業都合による失職であり、本来労働者への配慮が求められるはずである。本件を、業務消滅に伴う整理解雇事案に位置付けるところ、企業が不必要とした労働者の処遇に際して、使用者による労働者への配慮の在り方に着目したい。

一審では、整理解雇法理によって判断し、何ら要件（要素）を充たしておらず、解雇を無効とした。これに対して、控訴審では、同法理ではなく労働契約法16条によって判断している。判断枠組みが緩和されているように思われるが、協同組合における限定された業務内容のなかで、担当できる業務が無くなったことを理由とする解雇は、職場は維持しているだけに、代替業務をめぐって精査が必要であると考ええる。これに対して、控訴審における手続の判断について、

本件では、事前協議協定が骨抜きにされるなど、誠実な交渉が認められないにもかかわらず、その相当性を認めている。そこでは、労使による団体交渉の行き詰まりがあるなかで、新たな具体的方策が当事者双方で見出せない状況で、このままでは平行線を辿ることについて、労使双方で知悉があったとする。

この知悉の判断は、今後の判例で手続の相当性を補完する要素となりうる可能性が指摘される³¹⁾。確かに、協議決裂する事態を知悉していれば、解雇を撤回させるべく、団体交渉では新たな具体的提案が求められよう。しかし、こうした整理解雇事案では、当該解雇の状況説明のみならず、今後の補償を含めた労働者の処遇をめぐる誠実な協議や具体的説明は必要不可欠である。労働者に対して、できるだけ配慮をすべく、とりわけ使用者側からの積極的な具体案が必要ではなかろうか。本件のように、一審と控訴審とで判断が異なるなか、採用時点の業務内容が変化した状況を、労働者側に責任や提案を求めるのではなく、与える業務がなく解雇を有効とするのであれば、企業の責務としてそれ相応の手続をとるべきである。

4. 結 語

整理解雇の最大の特徴は、その原因が労働者側にはなく、もっぱら使用者側にあることである。経営上の困難に陥った企業や事業廃止に踏み切った企業が、労働者を解雇することが最終的には避けられないとしても、責任のない労働者に甚だしい犠牲を強いることに対して配慮に欠ける場合には信義則に反する対応というべきである³²⁾。それが使用者による不当性かつ恣意性によって行われる場合には、確固たる労働者保護が求められるところ、真実に行われる場合においても、単なる説明にとどまらず、労働者側との誠実な協議が不可欠であると考ええる。その意味で、近時の判例を通じて、とりわけ企業が行った手続面を重視して考察した。

この点、新井鉄工所事件は検討に値する事案であった。真実の事業廃止を前提に、組合の求

める資料の開示による説明に加え、会社都合退職金、特別退職金、再就職支援サービスの無期限利用などの条件で希望退職を募っており、事前のこうした企業の手続及び配慮は、企業による一定の責務を果たしている。他方、H協同組合事件控訴審のように、業務消滅に伴う代替業務がないことを重視し、法規制の要件が緩和されてしまい、合理的理由による解雇という結論で労働者に対して特段の配慮を求めない判断であったが、こうしたいわば形式的判断の認定では、今後不当かつ恣意的な事案が生み出されるようにも思われる。

ところで、清算型企業倒産手続や会社解散に伴う解雇については、清算終了により会社自体、すなわち職場が消滅する特殊性があるので、整理解雇法理の適用を否定し、原則として解雇を有効と認める判例がある³³⁾。これに対して、再建型企業倒産手続では、企業は存続するため整理解雇法理が適用される³⁴⁾。会社解散における解雇については、判例上、手続面で労働組合あるいは労働者との協議が多く争われているとの指摘がある³⁵⁾。ただし、解雇が違法と判断されても、清算手続が完了してしまうと地位確認や未払い賃金請求ができなくなるため、解雇前の具体的協議が重要となる。こうして、ひろく職場消滅に伴う解雇については、労働組合や労働者との協議は重要な要素であり、その実施内容から解雇の有効性を判断することが重要である。つまり、職場消滅による労働者の失職に対して、企業の責務としてできるだけ解雇前に具体的な多くの選択肢を与えることができるかが求められるよう。

結局のところ、解雇手続の妥当性を判断する上では、代償措置等の具体的な労働者への配慮実態がより問われるべきであり、整理解雇法理適用時には、解雇回避努力や手続の妥当性における判断の精度を高めることが重要と考える。そこでは、事案の具体的特徴を考慮して、できるだけ労働者の意向に即した実質的な労働者保護を実現すべきであろう。労働者の選択肢が増えるのであれば、労働者の視点に立った解雇の金銭解決も有意義な方策として検討する必要がある。

(2018年11月30日受付、2019年1月10日受理)

- 1) 水島郁子「企業変動と労働関係」、『企業変動における労働法の課題』1-2頁(有斐閣、2016)。
- 2) 一般的には組織再編と倒産・解散とに区別することが通常である。野川忍「企業変動における労働法の機能と課題」、『企業変動における労働法の課題』301頁(有斐閣、2016) 参照。
- 3) 水島、前掲注(1)6頁参照。企業変動法制は、独占禁止法改正による純粋持株会社解禁、民事再生法制定等の倒産法制改編、会社法制定、法人税法改正等が随時積極的に整備され、多様化及び複雑化していることが指摘される。
- 4) 西谷敏『労働法(第2版)』69-570頁(日本評論社、2013)。
- 5) なお、後述する企業破産(倒産)についても、本稿ではこうした労働者を不当に排除する目的で行われるのか否かで、「真実」か「偽装」かを区分することとする。米津孝司「企業解散・事業譲渡における雇用と法人格の濫用—雇用責任法理と不当労働行為の交錯」、『企業変動における労働法の課題』186-188頁(有斐閣、2016) 参照。
- 6) 前者は、職場が消滅することから解雇無効の責任を解散会社や清算会社に求める可能性があり、後者は職場が使用者の交替という形で維持されることから、法人格否認の法理や実質的同一性の法理で救済される可能性がある。池田悠「事業譲渡と労働契約関係」、『企業変動における労働法の課題』70-73頁(有斐閣、2016) 参照。
- 7) 会社解散に伴う解雇の有効性の判断枠組みは、別稿で検討した。拙稿「会社解散に伴う解雇の有効性—近時の判例を題材にして—」愛産大経営論叢17号49-58頁(2014)。
- 8) 西谷、前掲注(4)414頁。
- 9) 土田道夫『労働契約法(第2版)』605頁(有斐閣、2016)。
- 10) 上条貞夫「整理解雇と信義則」労働法律旬報1884号23頁(2017)。
- 11) 代表的な裁判例として、大村野上事件(長崎地大村支判昭50年12月24日判例時報813号98頁、1976)において、使用者が整理解雇をするに当たっては労働契約上の信義則より導かれる一定の制約に服するものと解するのが相

- 当として、いわゆる四要件ないし四要素が定式化された。そして、結果的に手続的事情を除く三要件で判断された東洋酸素事件控訴審（東京高判昭和54年10月29日判例時報948号111頁、1980）では、終身雇用制といった日本型雇用システムのなかで整理解雇法理を確立させたと指摘される。後者は、手続的事情を軽視していると考えるが、四つの事情が考慮対象であったことは判旨から確認できる。山本陽大「解雇規制をめぐる法理論」季刊労働法245号193-195頁（2014）参照。
- 12) 上条、前掲注(10)23頁。
- 13) 石田穰『民法体系(1) 民法総則』69-71頁（信山社、2014）。
- 14) 厚生労働省「労働契約法のあらまし」（2018年10月25日閲覧）。
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/leaf.pdf
- 15) 藤村和夫『新民法基本講義 民法総則』12-13頁（信山社、2018）。
- 16) 大阪地決平成10年7月7日労働判例747号50頁（1998）。同事件では、会社解散は有効であるが、閉鎖に伴う解雇は解雇権濫用にあたり無効とした。
- 17) 日本航空運航乗務員解雇事件（東京地判平成24年3月29日労働経済判例速報2144号3頁、2012。東京高判平成26年6月5日労働経済判例速報2223号3頁、2014）。日本航空客室乗務員解雇事件（東京地判平成24年3月30日労働経済判例速報2143号3頁、2012。東京高判平成26年6月3日労働経済判例速報2221号3頁、2014）。いずれの事件とも、最高裁は上告棄却、上告不受理の決定が下されている。これら事件については別稿で検討した。拙稿「会社更生に伴う整理解雇の効力—日本航空整理解雇事件を題材にして—」愛産大経営論叢18号11-16頁（2015）。
- 18) 上条、前掲注(10)34-35頁。
- 19) 大阪地判平成29年10月13日労働法律旬報1908号57頁（2018）。同事件については別稿で検討した。拙稿「企業解散における労働者保護の在り方—近時の解雇事案を素材にして—」企業経営研究21号19-21頁（2018）。
- 20) 財団法人ソーシャルサービス協会事件（東京地判平成25年12月28日労働経済判例速報2203号20頁、2014）では、財団法人の主たる事業は存続しつつ、従たる事業の廃止を行う場合、それら事業間で内部的な制限を行っていたとはいえ、労働者に対して他の従たる事業への配置転換等の解雇回避努力が必要と判じられた。エミレーツ航空事件と同様、多額の現預金から「黒字リストラ」に伴う整理解雇法理の判断が問われた事案であり、当該整理解雇が無効とされた。同事件については別稿で検討した。拙稿「事業再編成に伴う解雇の有効性」、『法学論集（第5巻）』324-329頁（成文堂、2016）。
- 21) 名古屋高裁金沢支部判平成17年5月18日労働判例905号52頁（2006）。
- 22) 金沢地判平成15年10月6日労働判例867号61頁（2004）。
- 23) 東京高判平成30年6月27日判例集未登載。石田弘太郎「興国運輸事件高裁判決—解雇の損害賠償等について取締役の労働者に対する損害賠償責任を認めた事例」季刊労働者の権利328号103-106頁（2018）。
- 24) 宇都宮地足利支判平成29年11月14日判例集未登載。石田、前掲注(23)104-105頁。
- 25) 東京地判平成29年4月13日労働判例1161号31頁（2017）。控訴審では控訴が棄却された（東京高判平成29年11月1日判例集未登載）。
- 26) 東京地判平成30年3月29日労働経済判例速報2357号22頁（2018）。控訴審では、控訴が棄却された（東京高判平成30年10月10日判例集未登載）。
- 27) 東京地判平成29年8月10日労働経済判例速報2334号3頁（2018）。同事件については別稿で検討した。拙稿、前掲注(19) 23-25頁。控訴審では控訴が棄却された（東京高判平成30年1月23日判例集未登載）。
- 28) 帝産キャブ奈良（解雇）事件（奈良地判平成26年7月17日労働判例1102号18頁、2015）では、経営不振による整理解雇といった真実解散を重視して、手続面の不備を認定しなかった。同事件については別稿で検討した。拙稿、

前掲注(19) 21-23頁。

- 29) 大阪高判平成28年2月3日労働経済判例速報2316号3頁(2017)。なお、最高裁においてもこれを支持し、Xの上告が受理されなかった(最一小判平成29年3月2日労働経済判例速報2316号10頁、2017)。
- 30) 神戸地判平成27年7月29日判例集未登載。
- 31) 増田陳彦「解雇事情の「知悉」による相当性

の補完」労働経済判例速報2316号2頁(2017)。

- 32) 西谷、前掲注(4)414頁。
- 33) 大森陸運ほか二社事件(大阪高判平成15年1月13日労働判例886号75頁、2005)ほか。
- 34) 再建型倒産手続における解雇については、別稿で検討した。拙稿、前掲注(17)9-18頁。
- 35) 米津、前掲注(5)214-217頁。

A Study on the Adequacy of Legal Proceedings in the Collective Dismissal Law : In Conjunction with the Protection of Workers under Corporate Restructurings

Hiroshi MITAMURA

Abstract

In this paper, we examine legal proceedings with recent cases about the effectiveness of the collective dismissal under business abolition and service extinction to consider the manner of behavior of the legal protection of workers under corporate restructurings. In case that the unemployment under corporate restructurings is implemented reasonably and fairly, we examine the way of the true legal protection for workers who do not substantially coordinate with employers in labor contracts. In the recent cases of corporate restructurings, we confirm how collective dismissal cases were judged from the effectiveness of consideration for workers. The substantial negotiation between employers and workers and some of the evasion measures against dismissal by employers are indispensable.