

支社廃止にともなう出向労働者に対する解雇とその有効性判断枠組み

中内 哲 北九州市立大学助教授

一事実

(1) 被告Y会社の本社総務部課長職にあった原告Xは、平成三年一月一日の関西支社開設の際に同支社へ配置された三名のうちの一人である。当初、関西支社はさまざまな業務を行なっていたものの、それらが徐々に完了し、また同支社の所管を外れたため、平成八年九月には二業務を残すのみとなった。そこで、Y会社は、それらのうち、自らが同支社所在市に有する不動産の管理業務を訴外A会社に委託するとともに、Xをこれに従事する者として同年一月一日付でA会社に三年を期限として出向させた（以下、本件出向）。

(2) 翌（平成九）年九月四日にY会社代表取締役・訴外Oが急逝したことにより、唯一の代表取締役となった訴外Kは、関西支社所管の残る一業務が同年一〇月に完了したことを受けて、同支社の廃止とともにXに対する本件出向の解除を企図する。それは、①同支社は、右委託・出向を実質的に決定したOのそれ以後の活動拠点であったに留まり、②A会社に対する業務委託

託手数料の支払いとXへの賃金支払いとがY会社にとって二重の負担であったことを理由とした。なお、Y会社には、③平成四年度以降、經常利益を連続して計上し、その損益が大幅に改善されているものの、同社所有の不動産の減価償却のため、冗費の支出を極力控えなければならないという事情も存した。さらにKは、④Y会社のすべての業務は、いずれも配置された人員によって対応できている反面、⑤Xには過去に職務遂行上のトラブルおよび非違行為歴がそれぞれ二度あることから、本件出向を解除した場合にはXをY会社内で再配置することはできず解雇するほかにないかと考えるに至る。

(3) 平成一〇年二月二日、Xは、本件出向の解除、それにとまなう本社総務部付の辞令を交付されたうえ、同年三月末での解雇の意向を伝えられた。その後、XY両者は解雇に関して二度話し合ったが、Y会社はX宛に、三月末で解雇すること、および、それが支社廃止による事業縮小を理由とし、就業規則一八条一項五号「やむを得ない事業上の都合による時」にもとづくことを明記した同月二十七日付解雇予告通知書

を送付し、実際三月三十一日をもってXを解雇した（以下、本件解雇）。これに対して、当該解雇の無効を主張するXが地位確認等請求訴訟を提起したのが本件である。

二 判 旨 請求棄却

(1) 本件解雇の根拠となったY会社「就業規則一八条一項五号にいう『やむを得ない事業上の都合による時』とは、……企業の経営規模の縮小等によつて余剰人員が生じた……ような場合……『である』ことは明らかである。その際、同号にもとづく解雇権の行使が濫用にあたらなためには、「第一に、解雇が『事業上の都合による』こと、すなわち、解雇という手段によつて余剰人員を削減する必要性が存在しなければならず、第二に、解雇という手段に出ることが『やむを得ない』こと、すなわち、目的と手段ないし結果との間に均衡を失していないことが必要であると解される」。

(2) 「関西支社の廃止及びXの出向の解除並びにそれによつて生じた余剰人員一名を解雇という方法によつて削減することに、企業経営上の観点からおよそ必要性も合理性も認められないのであれば、……また、Xを配転することができない……とすれば、本件解雇には客観的に合理的な理由が……ないから、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇は解雇権の濫用として無効となる」。

右事実(2)①にもとづく、Oの死去後もなお

「関西支社を維持・存続させることは、企業経営上の観点からは、合理性を肯定しがた」い。

また、本件出向も、不動産管理業務をA会社に委託した「平成八年一〇月の時点で事実上関西支社において余剰人員となっていたXの解雇を回避する目的で取られた措置である」といふべきであり、Y会社の……「**事実②③に示された**」経営状況からすれば、……「**企業経営上……合理性を肯定し難い**というべきである」。「そうすると、Y会社が平成一〇年二月の時点において関西支社を閉鎖してXの出向を解いたことには、企業経営上の観点から合理性を肯定することができる」。さらに、**事実②④**「に照らせば、関西支社の廃止及びXの出向解除によって一名分の余剰人員が発生したといふべきであるが、……「**これ**」を解雇という方法によって削減することとは、……「**事実②③④**」からすれば、将来に備えて経営体力の弱体化を避けるという観点から執られた措置であると解されるところ、企業が……将来経営危機に陥る危険を避けるため「**事前**」に……「**経営体質の改善、強化を図る**」ことは、企業経営上……「**認められる**」から、本件においても、……「**そ**」の必要性を肯定することができる。なお、「Xを他に配転することができない事情については、**事実②⑤**等で示された」XのこれまでのY会社における経歴と適性等に照らせば、……「**関西支社以外に配置する部署がないという状況にあったものと考えられ**」る。

「以上によれば、Kが……「**なしたXを解雇せざるをえないとの**」判断……は、客観的に合理的であると認められ、したがって、「Y会社が……本件解雇に及んだことは、客観的に合理的であるといふことができる」。

(3) 「そもそも将来の経営危機に陥る危険を避けるため「**事前**」に……「**経営体質の改善、強化を図っておく**」ことは、当該企業が生き延びることを目的としているのであるから、解雇に代わる次善の策を容易に想定し得るものでない限り、……「**本件解雇は**」目的と……「**手段の間の均衡を失している**とはいえないと解される」。

本件出向の決定は、右(2)で判示したように「**企業経営上の観点からは合理性を肯定し難い**ことからすれば、……「**解雇に代わる次善の策に当たるといふことはでき**」ず、「**したがって、Y会社が……「本件出向」の期間……「満了」前に……「解雇に及んだことをもって、本件解雇がその目的と……手段の間の均衡を失するものである**」といふことはできない」。

(4) 「以上によれば、本件解雇が解雇権の濫用として無効であるといふことはできない。」

三 評 釈

(1) 使用者側に生じたもっぱら経営上の事情にもとづく解雇は「**整理解雇**」と呼ばれる。これは例えば、不採算部門・事業場が閉鎖される局面において、その時点で当該部門・事業場で就労している労働者の全部または一部が剰員と

され、その企業から放逐されるという形で現出する。

本件は、不採算事業場の廃止にともなう解雇という意味ではたしかに整理解雇の様相を呈するが、被解雇者Xが関西支社廃止時にそこで就労しておらず出向状態にあった時点で整理解雇の典型例とはいえない。そのためか、本判決は、これまでに下級審判例が積み上げてきた、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③被解雇者選定の合理性・客観性、④解雇手続の妥当性という四基準¹⁾にもとづき評価する当該解雇に対する判断枠組み(いわゆる整理解雇法理)とは異なるそれに従って結論に至っているかに見える。そこで、本研究は、本判決の構造とその意義・内容を明らかにしつつ、これと従来の整理解雇法理との異同という観点から若干の検討を行なう。

(2) **ア・判旨(1)** 本判旨は、本件解雇の分析視角を明らかにする。すなわち、本件解雇の根拠となったY会社就業規則の適用条項の具体的な文言に照らして、「**解雇による余剰人員削減の必要性**」および「**目的と(解雇という)手段・結果との均衡**」の二基準を導き出し、これらを用いて本件解雇の権利濫用性を判定するというものである。ここで確認すべきは、右基準の法的性格であるが、本判決はこれをいずれも「要件」として設定したと解される²⁾。

イ・判旨(2) 本判旨は、まずa「**関西支社廃止の合理性**」とb「**本件出向解除の合理性**」を

下に述べるところにより本判決を支持することができる。

まず、本判決の核たる判旨(2)における判断には、少なくとも次の二つの問題点が認められる。第一に、本件は、関西支社閉鎖によつては空間的にも担当業務の面でも直接に雇用を脅かされたわけではない出向労働者たるXが、当該期間満了前にわざわざそれを解除されてまで解雇に至らしめられた点をその特徴として指摘できる。これに着目すれば、当該判旨のb「本件出向解除の合理性」の判断がきわめて重要と思われる。同判旨は、その合理性を認めるにあつて「元費」を決定的根拠としたが(事実②)③および評釈(2)イ参照)、本件出向以外にY会社の経費抑制策が検討された形跡はない。第二に、同判旨は、c「剩員一名の『解雇』による削減の必要性」に続いてd「Xの配転可能性」を審査する。しかし、cが認められたからといって必然的にdの判断に移行できるわけではない。なぜなら、cからdに進むためには解雇対象者としてXのみを選抜することになつた「基準」が明確でなければならぬからである。同判旨は、Xの非違行為歴等を挙げるのみで(事実②)⑤および右(2)イ参照)、他の従業員に関する当該履歴の認定およびXのそれとの比較検討をまったく行なっていない。

かかる点を不問に付したまま判断を下した本判決には、使用者の経営判断あるいは主観が多分に受容されている可能性がある。そもそも解

雇法理の趣旨・目的は使用者による恣意的な解雇権の行使に対する規制にあり、それゆえ、解雇の是非を判断するに際しては、使用者の主観的要素を極力排除し、客観的事情に裏打ちされるものが従来強く求められてきたことは周知の通りである。これに照らせば、上述した本判決の姿勢は、これまでの整理解雇法理に比して、右の要請を大いに緩和しかねないものとして受け入れ難い。

また、右(2)における検証は、判旨(1)で設定された二要件間の関係・役割分担が曖昧あるいは不明瞭であることも示しており、本判決の理論的一貫性には疑念を抱かざるをえないのである。

(4) 本研究は、紙幅の関係上、本判決のメイストリームに焦点を絞つて検討するに留まつたが、当該判断には、右でふれた点以外にも考察を要する判示・論点がなお含まれている。それらについても言及する本判決の評釈として橋本陽子・ジュリスト一二〇八号(二〇〇一年)二七二頁がある。

こゝみにつぎ、

(1) 当該四基準の法的性格については、従来「要件」と一般に理解されてきたが、近時「要素」と解する裁判例や学説も生まれている。かかる議論状況については、さしあたり和田隆「整理解雇法理の見直しは必要か」季労一九六号(二〇〇一年)一二頁、とくに一三、一七頁を参照。

(2) 議論の先取りになるが、判旨(2)が、前者の基準が満たされた場合、「その余の点について判断す

るまでもなく、本件解雇は……無効」と言及しているからである。

(3) かかる判示の原型は、すでに整理解雇判例のリーディングケースとされる東洋酸素事件控訴審判決(東京高判昭五四・一〇・二九労民集三〇巻五号一〇〇二頁)に見て取ることができる。

(4) ちなみに、この事件は、本件を担当した鈴木正紀裁判官が単独で判断している。

(5) 土田道夫「解雇権濫用法理の法的正当性」労研四九一号(二〇〇一年)四頁も同旨と思われる。とくに七、一四頁を参照。

(6) 本判決の各所に散りばめられた「企業経営上の観点」との表現が、そのことを推測させる。

(7) その一端として、本判決では、従来の整理解雇法理の第四基準たる解雇手続の妥当性につき、一言もなされていない点を指摘できる。

(8) ナショナル・ウエストミンスター(第二次仮処分)事件決定から本判決に至るまでに、本判決と同様の二要件を設定して判断した労働大学事件・東京地裁決定(平一二・五・二六労旬一四八三号六〇頁)がある。同決定は、第二要件たる「均衡」に関する説示の後に「解雇回避努力」を独立した検討項目として掲げられており、両者の関係が明確に位置づけられていない(同誌六九頁参照)。なお、右決定も、本件を担当した鈴木正紀裁判官が単独で判断していることを付記する。