

# 整理解雇

法政大  
大学院

石橋 洋

- 一 判例の傾向と概観
- 二 整理解雇の正当性と判断基準
- 三 整理解雇と解雇同意約款の法的性格
- 四 組合内部問題と解雇同意約款の効力

## 一 判例の傾向と概観

整理解雇は、複数の労働者を対象とし、ときに集団的解雇として行なわれるため、その与える社会的な影響たるや個別解雇よりもはるかに大きいといえよう。ことに、今日のような不況下で行なわれる整理解雇は、労働者の再就職が困難であること、またたとえ再就職しえたにしても年功制を基本としているわが国の雇用制度の下では、賃金等の不利益をこうむることになる。しかし、整理解雇が労働者に及ぼす多大な影響にもかかわらず、整理解雇の法理は、戦後の解雇制限の歴史のなかで、判例理論の上でも、また学説の上でも、検討し残された部分として本格的な取組みが要請されている（萩沢報告「解雇と雇用調整」「産業界構造の変化と労働法」所収）。

ところで、整理解雇は、ドッジラインの実施された昭和二四、五年前後に大規模に行なわれ、判例もこの時期に集中している。その後、整理解雇の判例はあまりみられなかつたのであるが、昭和四六年のドルショック以来の不況、その後のオイルショックとつづく不況の構造化という経済状況の下で、整理解雇の裁判も次第に増化しつつあり、それに伴って判例理論は進展を示しつつあると思われる。

今期の整理解雇の判例を概観してみると、一、事業または営業所閉鎖に伴なう整理解雇が無効とされた判例として、①東洋酸素事件（東京地判昭五一・四・一九、労判二五五号）、②近畿レミコン事件（大阪地界支決昭五一・五・二八、労旬九一〇・一一号）、③広島硝子工業事件（広島地決昭五一・七・二六、労判二五八号）、Ⅱ、経営悪化または受注減少に伴なう整理解雇が無効とされた判例として、④大村野上事件（長崎地大村支決昭五〇・一二・二四、労旬九〇三号）、⑤電子科学工業事件（横浜地決昭五一・三・三、労旬九〇三号）、⑥同盟平野金屬事件（大阪地決昭五一・五

・二六、労旬九一四号）、⑦平野金屬事件（大阪地決昭五一・七・二〇、労旬九一四号）、⑧旭東電気事件（大阪地決昭五一・八・二、労判カード二五八号）、Ⅲ、整理解雇が解雇同意（協議）約款に違反して無効とされた判例として、⑨日電工業事件（横浜地決昭五一・三・二六、労判二五四号）、⑩小川工業事件（徳島地いわき支決昭五一・三・三〇、労判二六〇号）、⑪昭光化学工業事件（横浜地決昭五一・四・九、判時八二四号）等がある。

今期の整理解雇の判例では、従来の判例が経営合理化または企業整備に伴なう生じた余剰人員の解雇を適法とみなす傾向が強かつたのに対して、解雇が有効とされた判例は一件もなく、裁判所が整理解雇に対して厳しい態度でのぞんでいることが推察される。その際、整理解雇の正当性を判断するにあたって、「労働契約上の信義則」（④事件）、「労使間の信義誠実の原則」（③事件）、「継続的法律関係である労使関係の信義則」（⑥事件）というように、信義則上の義務が強調され、正当性の要件が厳格に解されているのが今期の特徴といえるであろう。

また、整理解雇と解雇同意（協議）約款に関する①事件の横浜地裁決定では、整理解雇基準に関する組合との「協議決定」が、組合の大会決議を経ずに行なわれたものであるため、組合役員は交渉権限を欠き「協議決定」としての効力を生ぜず解雇無効としている。この判例は、組合の内部問題から解雇同意（協議）約款にいう「協議決定」の不存在を導き出すものであり、従来あまり議論

されていかなかった問題を提起するものとして注目に値いしよ。

## 二 整理解雇の正当性と判断基準

### ▼判例の基本視点

資本主義社会の企業は、利潤追求を目的とする組織体であり、この目的を遂行するためにさまざまな企業経営の合理化または企業整備の方策を講ずる。整理解雇は、このような経営合理化または企業整備の計画に伴って生ずる余剰人員を使用者側の一方的都合によって解雇しようとするものである。

従来の判例は、使用者が経営合理化または企業整備の計画を決定し、それに伴って生ずる余剰人員の整理解雇を原則として使用者の「専権」に属する事項として自由になしうるとしてきた。そして、今期の判例も基本的にこの考え方を踏襲していると思われる。

たとえば、⑥同盟平野金属事件では「企業の経営規模、設備投資計画の決定とその実施、企業が不況に陥った場合の再建計画の樹立とその内容の決定等は元來経営の自由の一環として経営権の専権に属するものというべきであるから……たとえそれが従業員の責に帰すべからざる事由による解雇であっても原則として許されると解すべきである」としている。また、その他の判例でもほぼ同様の考え方に立っている。

しかしながら、使用者が経営の合理化または企業整備を行ない、それに伴って生ずる余剰人員

を解雇する自由を有するとしても、それは無制約に認められるものではない。企業採算または営利性の要請からなされる整理解雇は、労働者の責に帰すべき事由なくして使用者の一方的都合によって実施されるものである。したがって、そのような整理解雇が無制約に適法とされるならば、終身雇用を基本とするわが国の雇用制度の下にあっては労働者の継続的雇用の期待を断ち切ることになるのみならず、不況下でなされた解雇は実質的な失業を意味し、賃金のみによって生活する労働者およびその家族の生存を奪う結果になってしまうのである。

そこで、判例・学説の上で、整理解雇がどのような場合に正当とされるかが問題とされてくる。

### ▼正当性の判断基準

繊維業界の不況に伴う受注の減少を理由としてなされた指名解雇の効力が争われた④大村野上事件は、整理解雇の正当性の判断基準が明確にのべられた判決として注目に値いする。本判決は、まず「解雇権の行使は使用者が有する経営権の発現として使用者の専権に属し、原則として自由である」としたうえで、その権利の行使は「労働契約上の信義則」から導かれる一定の制約に服しており、その制約を越える解雇権の行使は権利濫用となるとする。そして、整理解雇が権利濫用となるか否かの判断基準について次のようにのべている。

すなわち、「第一に当該整理解雇が行なわれなければ企業の維持存続が危殆に瀕する程度にさし

迫った必要性があることであり、第二に従業員の配置転換や一次帰休或は希望退職者の募集等労働者にとって解雇よりもより苦痛の少ない方策によって余剰労働力を吸収する努力がなされたことであり、第三に労働組合ないし労働者（代表）に對し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるよう努力したことであり、第四に整理基準およびそれに基づく人選の仕方が客観的に合理的なものであることである」。

本判決が、一応使用者の解雇の自由を承認しながらも、労働契約上の信義則から導き出した整理解雇の正当性を判断する際の四つの基準は、使用者の企業採算または営利性の要請に對して、不当な人員整理から労働者を保護するという労働者の生存権的要請に立脚させつつ、従来の判例理論を一步前進させたものと思われる。とくに、従来の整理解雇の判例が解雇権の濫用を判断していくにあたり、(1)解雇の必要性、(2)解雇の合理性（解雇の基準、人選等）の二つの要件から判断していたのに対して、第三番目の要件として使用者の労働組合ないし労働者代表との協議・説得義務を加えている。これは、解雇が個別的労働関係に関するものであるにもかかわらず、その背景においては集团的労働関係をとりえていったものとして注目に値いする。

### ▼組合との協議・説得義務

本判決と同様に整理解雇が問題とされ、信義則上の義務の観点から使用者の労働組合または労働

者代表との協議・説得義務を正面から肯定した判例として、古くは杵島炭抗大鶴工業事件（佐賀地判昭二五・五・三〇、労民集一卷三号）があり、最近では川崎化成事件（東京地判昭五〇・三・二五、労判二二二二号）がある。また、本件判決以後では①、②、③、⑥、⑦のような事件があり、①東洋酸素事件では「労働協約や就業規則上の従業員の解雇同意約款がなかったとしても、アセチレン部門を閉鎖するに当たり、事前に、かつ、相当の時間をかけて同部門の従業員ないしその所属する組合と誠意をつくして交渉し、もって従業員の整理問題を解決する信義則上の義務を負っていたものと解すべきである」として使用者の交渉説得義務を強調している。さらに、③広島硝子事件では、協議・説得義務の内容に関して「営業所を閉鎖せざるをえないことや希望退職者を募集することなどについて」のみならず、「指名解雇について一体どのような基準で被解雇者を選べるのか」という点について「も誠実な協議を尽くす必要がある」としている。

しかし、どのような場合に使用者が労働組合ないし労働者代表との協議・説得義務を尽くしたことになるのか、またどのような場合にこの義務を免れることになるのかについては必ずしも明らかではない。しかしながら、通常、希望退職の募集に始まり解雇の基準・人選にいたるまでの人員整理計画についての一連の交渉過程での組合の態度は、この義務の重要な判断資料となっていると思われる。たとえば、同盟組合の組合員（解雇撤回闘争はしないという組合決定に違反したとして除

名または権利停止処分を受けた）と総評組合の組合員が同一会社によって指名解雇された⑥、⑦事件では、結果的には両方とも権利濫用として無効とされたが、これらの事件における大阪地裁の使用者の協議・説得義務の判断は示唆にとむだろう。すなわち、⑥同盟平野金属事件では、同盟組合は希望退職による一五〇名の人員削減に合意していたから「希望退職者が目標に達しない場合その不足分が僅少である時は右不足分（本件では一割弱の一四名）の指名解雇につき更めて協議を経なくとも労使関係上要求される信義則に違反するものではない」とし、「同盟組合が申請人らの指名解雇を通知された後その解雇撤回闘争を組まない旨決定し会社に通知したことを併せ考慮すれば同盟組合も暗黙裡に右指名解雇を了解していたものと推認すべきであるから……本件解雇手続が信義則に反し組合との協議を尽くさずして強行されたもの」ではないとした。これに対して、総評組合が指名解雇反対を表明していた⑦平野金属事件では「人員整理が希望退職者の募集段階から進んで整理解雇をするに際しては信義則上その解雇基集を明示して意向を聴取し、組合及び組合員の納得を得るために必要な手続を踏むべきである」とし、組合の「反対の結論が予見されるからといって、当然そのような手続は省略してはならないしそれ以前に詳細に行った会社の営業実態に関する説明なるものが必ずしも客観的に合理的なものとして組合が納得していない以上前に説明したというだけでは事足りない」としている。

このように、信義則から導き出される使用者の

協議・説得義務は、整理解雇に対する組合の態度いかんによって異なってくることも看過されてはならない。

以上みてきたように、今期の判例では、裁判所は整理解雇の正当性に関して、従来の(1)解雇の必要性、(2)解雇の合理性の要件に加えて、(3)労働組合ないし労働者代表との協議・説得義務の三点からしほりをつけるという厳しい態度を定着化させつつあるといえるであろう。

### 三 整理解雇と解雇同意約款の効力

労働協約の解雇同意（協議）約款の法的効力に関しては、ドッジラインの実施に伴う整理解雇が強行された昭和二四、五年に、政府が旧労組法を改正し労働協約の自動延長規定を禁止する（二四年労組法第一五五二項）という状況のなかで、激しく争われた。

周知のように、従来の判例は多岐にわたるが、大別して、解雇同意（協議）約款を労組法第一六条にいう「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」を定めた労働協約の規範的部分に属するもの（たとえば、芝浦工機事件・横浜地判昭二四・一〇・二六、労民集七号、日本セメント事件・東京地判昭和二五・一・三〇、労民集一卷一號）、債務的部分に属するとするもの（たとえば、日本セメント事件・西多摩工場事件・東京地八王子支判昭二四・一一・一一、労民集五号、日本製鉄事件・福岡地小倉支判昭二五・五・一六、労民

集一巻三号)、制度的部分に属するとするもの  
 (日本セメント事件・東京地判昭二五・一・三  
 ○、労民集一巻一号、日本紙業事件・東京地判昭  
 二六・二・一、労民集二巻一号)とが対立してい  
 た。

▼解雇同意約款を規範的効力を有するとしたケース

⑨ 日電工業事件において、会社は経営の悪化を理由に従業員約一五〇名中五〇名の人員整理をほかりたい旨の合理化案を組合に提案したが、組合はそれに反対し、その後二ヵ月にわたり一回の団交を重ねたが、退職基準および退職条件の一部について協議が成立しないまま、会社は約四五名の希望退職者を募集した。その結果、三七名が退職に応じ、その後停年で退職した者が二名、希望退職者募集以前の退職者六名を加えて、会社人員整理計画五〇名中四五名が整理された。しかし、会社は残りの五名について退職勧奨を実施し、そのうち一名は希望退職に応じ、二名は退職勧奨に応じた。しかし、残り二名がこれを拒否したため解雇したというのが本件事案である。

これに対して、裁判所は「雇入、解雇に関し、第一条及び第二条による権限の発動に会社と組合間の不必要な摩擦を避ける目的で事前に組合に通知しその同意を求めると」という協約規定を人事同意約款と解したうえで、「解雇は労働者にとって、その労働契約関係を終了させるといふ意味において最大の待遇変更であって、その労働条件は労働者にとって最も重要な労働条件をなすものといふことができ、従って右条項の解雇に際しては

組合の同意を要する趣旨の解雇条件についての規定は、賃金、就業規則等の規定に優るとも劣らない程度において労働条件の基準をなす規範を形成し、右基準は解雇の有効要件をなし、これに違反し組合の同意なくしてなされた解雇は原則として無効といわねばならない」と、人事同意約款の法規範的効力を認めている。

もっとも、右条項はいかなる場合においても、会社が一方的に従業員を解雇できないと解されるものではなく、「会社に人員整理をする緊急かつ必要やむを得ない事情があり、その解雇基準が客観的にみて正当なものと認められ、会社が組合に対し経営状態を明らかにする等組合の理解と同意を得るためにつくすべき措置を講じたにもかかわらず、組合が審議に応じなかったり、応じても会社の維持再建に積極的な態度をとらず、自説を固執するなどして、同意が得られなかった場合」のように、組合に同意権の濫用がある場合には、会社は組合の同意なくしても整理解雇をなしうるとしている。しかし、本件解雇は組合の同意を不要とするような事情は認められず、労働協約違反として無効である、とした。

本判決は、解雇同意(協議)約款の規範的効力を認める立場の判例の系譜に属するものであり、今日、右の論旨は判例上ほぼ定着したものになりつつある(最近の判例として、徳島ゴール工業事件・徳島地判昭五〇・七・二六、労判二三二二号)

▼解雇協議条項を制度的効力を有するとしたケース

⑩ 小川工業事件では、会社は申請人らに対し希望

退職を申入れたが、これに応じなかったために指名解雇した。これに対し、申請人らは、本件解雇が「会社は通常の企業活動に伴なう機械設備等の合理化によつては、人員整理は行なわれないよう努力し、職場転換出向等の場合は組合と協議の上本人の事情を斟酌して決定する。右は会社が住友セメント株式会社、四倉、田村両工場の下請企業である性格から両工場の生産に重大な変化がない限り責任を以て組合員の身分を保障することを意味する」と規定する労働協約三四条に定める組合との実質的な協議を経ずになされたものであるから無効であり、そうでなくとも、生産の重大な変化がないから解雇基準に違反し無効であると主張して争ったものである。

裁判所は、まず右三四条を「組合において自ら労働者の生存を守るため使用者の一方的人事権行使を制約し適正妥当なものにしたい」という考えの下に「作成され、「その具体的適用に当つては組合との協議が必要である旨を定めた人事条件(解雇協議条項)であると解するのが相当である」とする。ここで「協議とは必ずしも双方が合意に達することを必要とするものではないが、会社が一応形式的に組合に話をもちかければ足りるといふものではなく、会社と組合との双方が問題解決の方策を発見するために誠意を尽して審議すること」とをいうにもかかわらず、会社は人員整理について三四条所定の協議を尽くしたとはいえない。

そして、三四条違反の効果について、人事条項は「組合の意思を媒介することにより、労働者は生活の危機をもたらす虞のある会社の解雇権行使

を、制度化された条件下におき、それを限界づけ、そのことにより組合が会社の人事権行使に参加し労働者の地位を確保し生存を守ることを規定したものであり、それはいかなければ経営参加であり、経営参加という経営社会内における基本的制度に関する規定(経営参加条項)であり、経営社会内の構成員である使用者および従業員に対し強行法的効力を有し、それに違反する解雇は無効であるとしている。

本判決は、人事条項(解雇協議条項)の制度的効力を認めたものであり、その論旨は従来判例とはほぼ同様のものである。

#### 四 組合内部問題と解雇同意約款

組合代表の交渉権限ないし労働協約締結権限は、通常、組合規約によって定められるところである。しかし、組合代表が組合規約に違反して解雇同意(協議)約款にいう「協議決定」をした場合、かかる組合代表が使用者と行なった「協議決定」は有効たりうるのか、という組合内部問題と解雇同意(協議)約款に関連した従来あまり議論されなかった問題を提起したのが、⑩昭光化学工業事件である。

本件では、経営悪化に伴う人員整理に関して、「会社は、企業整備等やむを得ない事由により組合員の解雇を行なおうとするときは、一ヵ月前に組合に内示し、組合と協議決定する」との規定にもとづいて、組合に対して人員整理に関する

協議を申入れ、組合役員との間で整理解雇の基準、条件、方法等に関する合意が成立し、確認書が取り交わされた。本件は、これにより解雇された者が、右確認書は組合規約による大会の授権なしに合意したものであるから無効であり、また整理解雇の必要性がないとして、右解雇を争った仮処分事件である。

これに対し裁判所は、「労働組合の代表者は労働組合のために労働協約の締結その他の事項に関して使用者と交渉する権限を有するのであるが(労組法六条)、交渉の結果労働協約の締結等組合としての意思を決定する権限機関は、組合規約等当該組合の定めるところである」としたうえで、

「本件のような人員整理に伴う組合員の解雇は、右規約一六条一〇号にいう、『重要な労働条件に関する事項』として右三機関(大会、委員会、執行委員会―筆者)のうち大会の付議事項であると解され、前記労働協約四七条所定の『協議決定』において、組合としての意思を決定する権限も大会に属する」としている。したがって、最後の意思決定をする権限は大会に属しているにもかかわらず、「組合の役員は事前に右意思決定権限を同組合から受けたこともなく、又、被申請人会社との間の前記合意した事項について右大会を開催してこれに付議することもしなかったこと」が一応認められている。

また、会社も、人員整理に関する事項が大会付議事項であること及び右事項に関して組合大会等が開催されていないことは十分に知っていた、と認められている。

以上のような理由から、協約所定の「協議決定」としての効力を生ぜず、解雇は無効であるとした結論は、労働関係における組合民主主義の重要性からして、一応妥当なものと考えられよう。

