

# 整理解雇

石橋 洋

(法政大学大学院後期課程)

- 一 判例の傾向と概観
- 二 整理解雇の正当性
- 三 臨時工と整理解雇
- 四 女子労働者と整理解雇

## 一 判例の傾向と概観

昭和四六年のドル・ショック、昭和四八年のオイル・ショックと続く日本資本主義のインフレと不況の長期化・構造化のなかで、企業は経営の合理化を迫られ、整理解雇をめぐる裁判例は増加の一途をたどっている。インフレ下での整理解雇は、労働者の再就職を困難とするばかりでなく、年功制を基本とするわが国の雇用体制下において、労働者のこうむる不利益は多大なものがあるといえる。かかる状況の下で、労働者の労働権ないし生存権に立脚する整理解雇の法理論の構築が、今日急務の課題となっていると思われる。

今期の整理解雇をめぐる判例を概観してみると、①既婚女子労働者に対する整理解雇が企業合理化の必要に基づくもので有効とされた古河鉱業

高崎工場事件（東京高判昭五一・八・三〇）、労判二七一号）、②「既婚女子および二五歳以上の女子」であることを基準とする整理解雇が無効とされた米沢製作所事件（山形地米沢支判昭五一・九・二四）、③「昭和四三年以降に入社した者で、三六歳以下の者」という整理解雇が有効とされた高田製鋼所事件（大阪地決昭五一・一二・一一）、④不況を理由とする臨時工の整理解雇が解雇権の濫用として無効とされた日立メディコ事件（千葉地松戸支判昭五二・一・二七、⑤受注減少による部門縮小を理由とする整理解雇が、必要性および合理性を欠くとして無効とされた不動産事件（長崎地判昭五二・六・二八、⑥「単身者」を理由とする整理解雇が有効とされたウロコボウル事件（函館地判昭五二・六・九、⑦住民との公害防止協定が結ばないため操業停止処分をうけ営業不振となったことを理由とする整理解雇が無効とされた桐生レミコン事件（東京地判昭五二・六・二八、⑧経営悪化を理由とする整理解雇が企

業合理化の必要に基づくもので有効とされた東京セロファン紙事件（東京地判昭五二・七・二九、⑨業績悪化を理由とする整理解雇が不当労働行為として無効とされた東金液輸事件（千葉地判昭五二・八・一〇、⑩解雇以外の人員縮小の努力をなさずに実施した指名解雇はその必要性が認められないとして無効とされた大隈鉄工所事件（名古屋地判昭五二・一〇・七、⑪人員整理を理由とする解雇を不当労働行為とした労働委員会命令として松田製作所事件（埼玉地労委昭五二・三・二三、⑫労経速九四八号）等の一件が出されている。

最近の整理解雇をめぐる判例はその要件を厳格に解し、経済不況下における整理解雇の正当性を安易に認めない立場がほぼ定着してきたように思われる。今期の判例では、整理解雇の要件を厳格に解する近時の判例の傾向を踏襲する判例（②④⑤⑦⑨⑩⑪事件）がみられる一方で、安易に経営悪化を理由とする整理解雇の正当性を認める判例（①③⑥⑧事件）もみられる。後者の判例は、労働者の労働権ないし生存権の観点から整理解雇をとらえるのではなく、安易に経営合理化の必要性、整理解雇の必要性を認めていく点に問題があるといえよう。

## 二 整理解雇の正当性

### ① 整理解雇制限の法理

整理解雇は、経営合理化または企業整備の計画

に伴って生じる余剰人員を、労働者側の責に帰すべき事由がないにもかかわらず、使用者側の一方的都合によって解雇するものである。

従来の判例は、使用者が経営合理化または企業整備を決定し、それに伴って生じる余剰人員の整理解雇を使用者の「専権」事項として自由に決定しうるとしてきた。今期の判例も基本的にこの考え方と軌を一にしている。たとえば、③高田製鋼所事件では、「会社が経営上の危機に直面し企業存続の為に余剰とされる人員を整理することはそれが従業員に帰すべからざる事由による整理解雇であっても原則として許される」と解している。

たしかに、使用者が企業採算上の必要から、経営合理化または企業整備を行なうことは資本所有権（憲法二九条）の機能として自由であると考えられる。しかし、このことは、その結果として行なわれる整理「解雇」を正当化するものではない。すなわち、使用者は人員整理の一環として整理「解雇」という手段を実施することの必要性を明らかにしなければならぬ。この必要性が認められるためには、使用者が労働時間の短縮、希望退職者の募集、一時帰休、配転、出向等のような雇用調整の手段をこじたにもかかわらず、余剰労働力を吸収しえず、最後の手段として整理「解雇」を実施したというものでなければならぬ（たとえば⑩⑪事件参照）。

仮りに右必要性が認められたとしても、整理解雇の基準が合理的なものでなければならぬ。なるほど、⑧東京セロファン紙事件の判決が述

べるように、「人員整理において、どの部の人員を数においてどの程度整理するか、その整理基準をどのように定めるか等の方策については、およそ反論を容れる余地のないわば自然科学法則のごとき絶対的な基準」を見出すことは不可能であるかもしれない。しかしだからといって、裁判所は「整理基準設定及びその該当の有無については今後企業の運営に当るべき使用者の判断を一次的に重んずべきであり」、受動的にしか司法判断の対象になしえないとはいえないであろうし、ことに労働者から不当労働行為または思想・信条および性別による差別が主張されている場合、裁判所は、整理解雇基準が「企業経営の見地から合理性を有するものと認められる限り、前記のような不法な意図はないものと一応推認してこれを是認すべき」理由は存しないのである。ただし、わが国のように労働権あるいは生存権が憲法で保障されている法制度の下では、たとえ企業採算上から首を切るというような場合であっても、労働権なり生存権なりを不当に制限する結果となるような方法では、整理解雇をなしえないと解されるべきであるからである（沼田稲次郎「解雇の自由と権利の濫用」沼田著作集第七巻二二三頁）。しかも、労働関係は継続的債権関係であり、そこから要請される信義誠実の原則に反して行なわれる整理解雇は許されるべきではないからである。

◆労働契約上の信義則

最近の判例は、「労働契約上の信義則」または「労使間の信義誠実の原則」というように、整理

解雇をなすに際して使用者の信義則上の義務を強調することによってその正当性の要件を厳格に解する傾向にある（たとえば、川崎化成事件・東京地判昭五〇・三・二五労判二二二二号、大村野上事件・長崎地大村支決労旬九〇三号、広島硝子工業事件・広島地決昭五一・七・二六労判二五八号、東洋酸素事件・東京地判昭五一・四・一九労判二五五号等がある）。

今期の判例においても、⑤不動産建設事件では「労働契約に内在する労使間の信義則」にしたがって整理解雇の正当性を判断すべきであるとして次のように述べている。すなわち

「人員整理を理由とする解雇は、そもそも人員削減によって経営不振を打開することを意図して行なわれるものであるから、これが有効とされるためには、第一には、解雇する側において少なくとも人員整理を行なわなければ経営が困難になるという程度の、人員整理の必要性が存在することを必要とするともに、第二には、解雇を実施するに至る手続が、労使間の信義則に反しないことを必要とするものというべきであって、右二要件のうちいずれかを欠く場合には、その解雇は、正当な理由を欠き、解雇権の濫用として無効たるを免れないものと解するのが相当である」

◆労働者代表との協議・説得義務

右判決では挙げられていないが、「労働契約上の信義則」または「労使間の信義誠実の原則」の観点から整理解雇の正当性を判断する多くの判例

は、右の(1)整理解雇の必要性、(2)整理解雇の合理性(解雇の基準、人選等)に加えて、第三番目の要件として(1)(2)について使用者は労働組合または労働者代表の納得を得るよう努力する必要がある(協議・説得義務)とする。ところが、組合との協議・説得義務を使用者に負わせる判例の見解に対して、かかる義務は、労働協約中に事前協議約款が存するならばともかく、そうでない場合には道義上のそれというべきであり、当然に法的効果をもたらすこととなるような協議・説得義務とはいえないのではないか(奥山明良「労働判例研究」ジュリスト六一七号一四五頁)、という疑問が投げられている。

しかし、個別労働契約関係といえども集团的労働関係を媒介として成り立っているものであり、しかも整理解雇が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なされるものである以上、事前協議約款が存しない場合でさえも、使用者は労働組合または労働者代表と整理解雇の方策・基準について、十分協議を尽くすことが法的に要請されていると解される。もしこれを尽くさずに整理解雇が行なわれたならば、そのような解雇は無効と考えられる。

### 三 臨時工と整理解雇

経済不況下での経営合理化または企業整備に伴ない、まず初めに人員整理の対象となる者は、臨時工・パートタイマーといった雇用上の地位の不

安定な労働者である。このことは、朝鮮戦争後の不況下でまず人員整理の対象となったのが臨時工であったように、今回の不況においても同様である。わが国における臨時工制度はまさに景気変動の安全弁として資本の側にとっていつでも切り捨て可能な労働力として機能してきたのである。しかも、労働組合は臨時工を非組合員とし、臨時工の解雇に対して反対闘争を組む組合はきわめて少ないばかりでなく、本工の人員整理から守る防波堤と考える傾向すらある。

◎臨時工の整理解雇をめぐる二つの見解——東芝臨時工事件・最高裁判決と東洋精機事件・名古屋地裁判決

このように、臨時工はきわめて不安定な地位におかれているが、最高裁は昭和四九年の東芝臨時工解雇事件(第一小判昭四九・七・二二、労旬八六七号)において、契約期間を二ヵ月と定めて反履更新してきた臨時工の労働契約が「実質上期間の定めのない契約と異ならない状態にあった」とことを認め、「期間満了を理由として備止めすることとは、信義則上からも許されない」としたのである。

最高裁は、右に述べたように臨時工の解雇制限について注目すべき判決を下したのであるが、「経済事情の変動により剩員を生じる等上告会社において従来の取扱いを変更して右条項を発動してもやむをえないと認められる特段の事情」がある場合には備止め(解雇)を可能としていることは注意されなければならない。整理解雇はまさに

「経済事情の変動」により剩員を生じたことを理由として行なわれるものであり、最高裁の見解は不況期における臨時工の更新拒否に解雇を認める結果になるといえよう(山本吉人「不況期対策下の臨時工・パートタイマー」季労九五号一五〇頁)。

かかる最高裁の見解にもかかわらず、すでに東洋精機事件(名古屋地判昭四九・九・三〇、労旬八七一号)において臨時工・パートタイマーの整理解雇につき、「臨時雇用人として整理解雇の第一順位者とするに合理性があるか否かの判断基準は、まず具体的な個々の雇用契約成立時の事情や契約期間ないし従事すべき職務の内容その他の契約条項、並びに、勤続期間その他諸般の事情を総合して実質的雇用関係が本来臨時的なものであり、したがって企業との結びつきが一般従業員に比して稀薄であるか否かの点に求められるべきである」としたうえで、会社の恒常的業務のために三年間継続雇用されてきたパートタイマーの実質的雇用関係は必ずしも他の正規従業員に比して会社との結びつきが稀薄であるとか、会社への貢献度が少ないとかいえないのであるから、整理解雇の第一順位の対象者とするのは合理的理由を欠き無効である、とする判決が出されている。

#### ◎日立メデコ事件

さて、今期の判例において臨時工の整理解雇を扱ったのは④日立メデコ事件である。本件は、二ヵ月毎に労働契約を五回にわたって更新された

臨時工が業績不振を理由とする人員縮小計画の対象となり、会社を相手として労働契約上の権利の確認を訴求した事案である。これに対して、判決はまず、採用時の状況、更新の実態、労働関係等の実態等を検討したうえで、当該労働契約は期間の定めのない契約であり、雇用期間は満了していない、とした。次に臨時工の整理解雇については「客観的に判断して真に解雇を必要とする程度の業務上の必要がある場合」にのみ解雇を行ないうるにもかかわらず、「本件解雇当時被告会社全体が業績悪化の状態にあったと認めることができない」し、「被告が本件解雇前希望退職者も募らなかつたことは弁論の全趣旨に徴して明らかであり、被告は業績悪化といながら、その解決のため真摯な努力をすることなく、臨時員なるが故に、安易に原告を含む臨時員、パートタイマー二〇名の雇止めを敢行したことがうかがえ」として、本件解雇は右必要性なく、解雇無効と判断している。

労働者とりわけ既婚女性は真つ先に人員整理の対象とされ、しかも組合も明示または黙示的にこれを認める傾向があるように思われる。従来の判例をみて、**「有夫の女子・三〇歳以上の女子」**（小野田セメント事件・秋田地判昭四三・四・一〇、労民一九一一）、**「有夫の女子・二七歳以上の女子」**（日特工業事件・東京地八王子支決昭四七・一〇・一八、労旬八二二号）、**「子供二人以上の既婚女子」**（コバル事件・東京地決昭五〇・九・一二、労旬八九二二号）というように、既婚女子が整理解雇の対象とされていることがわかる。また、コバル事件は組合との人員整理協定に基づくものであり、古河鉱業高崎工場事件（前橋地判昭四五・一一・一五、労旬別冊七六四号）では、「既婚女子」の解雇を組合大会の決議によって承認している。これは、既婚女子が一般に企業貢献度の低いこと、そして女性の収入が家計補助的なものにすぎないという使用者側の偏見に基づくものであると同時に、組合さえもかかる偏見を払拭しきれないことに基づくものであるといえよう。これに対して、従来の判例の支配的見解は、「有夫の女子」「〇〇歳以上の女子」という整理解雇基準が憲法一四条、労基法三条、四条の精神に違反し、かかる差別に基づく法律行為は私法上無効であるとするが、妥当なものであろう。

#### 四 女子労働者と整理解雇

●従来の判例傾向  
臨時工やパートタイマーの場合と同様に、女子

●相対立する二つの判決——古河鉱業高崎工場事件と米沢製作所事件の考え方  
さて今期の判例では、①古河鉱業高崎工場事件と②米沢製作所事件において女子労働者の整理解雇問題が争われている。前者の事件は「既婚女子」という解雇基準、そして後者の事件は「既婚女子および二五歳以上の女子」という解雇基準の合理性が争われているが、前者は有効、後者は無効と全く結論を異にしている。この結論の相違をもたらしたものは、法理論的にはともかくとしても、女子労働者の収入が「家計補助」的なものであるという偏見に裁判所がとらわれているか否かにあるように思われる。この点について両判決は好対照をなしている。

すなわち、古河鉱業高崎工場事件では、「結婚退職制や女子について男子より若い定年を定めるいわゆる女子若年定年制のように、既婚女子や高年齢女子を企業の具体的事情如何にかかわらず制度的に差別するものであれば格別、本件解雇の場合には、前述したように企業の合理化のため被用者を解雇する必要に迫られ、その対象者として諸般の事情を考慮した結果解雇に最適のものとして選ばれた者が既婚の女子である原告であった」とするが、その本音は「夫の稼働している既婚女子が退職して被告から賃金を得られなくなることによる被る不利益がそれ以外の工員が退職した場合のそれに比して通常少いことを考えれば、（人員整理の対象として既婚者を中心とする女子を選定したことは）合理的な措置であった」という点にあると思われる（本判決が「諸般の事情」といながらもそれを考慮した形跡がみられないこと、また、たとえそれを考慮したとしても「既婚女子」を整理解雇の合理的基準となしえないことにつき、浅倉むつ子「労働判例研究・古河鉱業高崎工

場事件・東京高裁判決批判」労働九三三号四九一五〇頁参照。

これに対して、米沢製作所事件では、「債務者（会社）は、一般的に既婚の女子は退職しても夫の収入があるから、比較的生活に困窮しないと主張するが、右主張は、例え女子世帯主を例外として考えたとしても、まさに女子に対する差別的、見方にはかならず、女子のみ希望退職募集の対象とすることの合理的根拠になりえない」と裁判所は最低限の良識を示している。

◎差別取扱いの先任権協定の効力

ところで、女子労働を家計補助的なものとする社会的偏見はわが国だけにかぎられたことではない。たとえばアメリカでも、経済不況下で労働組合が既婚女子労働者をレイ・オフの第一順位とする先任権協定を締結したことにつき、男性配遇者が生活に必要な収入を得ている」ということを理由としてその協定を有効とした判例がみられる (Harley v. Brotherhood of Railway Clerks, 283 Mich. 201, 277N.W. 885 (1938); cf. Ford Motor Co. v. Huffman, 345 U.S. 330 (1953))。当時と比較して女性の雇用機会均等について社会のおよび法的環境が変化した今日のアメリカにおいて、組合がかかる先任権協定を締結することは公正代表義務 (duty of fair representation) に違反し、無効と解されると思われる (アメリカにおける労働協約法と公正代表義務につき、拙稿「アメリカ労働協約法理における集団的規制とその限界」法学志林七五巻二号参照)。

わが国においても、組合が女子労働者に対して差別的な人員整理協定を締結した場合、かかる協定が個々の労働者を拘束する効力を有するか否か、問題とされるところである。思うに、労働契約の消滅に関する労使間協定は個々の労働者に対する集団的規制の範囲外にあり、しかもそれが女子労働者に対し差別的である場合、それは法の下の平等 (憲法一四条) のみならず、労働権ないし生存権に基づく公序に反し、今日だれもが認めざるをえない善良の風俗に反して無効であるといえよう (沼田「労働協約の締結と運用」九六頁)。

