

2024. 07. 31

第12回人事労務セミナー

整理解雇の判断要素及び 実務上の留意点

法律事務所 A S C O P E
弁護士 森崎 蓮

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 整理解雇の判断要素と裁判例
- 3 ご相談事例
- 4 まとめ

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 整理解雇の判断要素と裁判例
- 3 ご相談事例
- 4 まとめ

本セミナーの目的

整理解雇：企業が経営上必要とされる人員削減の措置として行われる解雇

- ・ 解雇事案のうち、使用者側の事情(経営不振等)による解雇
Cf) 労働者側の事情による解雇(就労不能、能力不足、規律違反等々)
- ・ 一般的に解雇は、有効と認められるためのハードルが高く、無効(解雇の要件を充足せず違法)と認定されるケースが多い。
→さらに、整理解雇はもっぱら使用者側の事情に基づく解雇であるため、解雇の有効性は厳格に判断すべきと考えられている。

本セミナーの目的

- ・ 整理解雇の事案については、他の種類の解雇事案と比して慎重にその有効性を検討する必要があり、ポイントを整理して対応する必要がある。
- ・ そこで、本セミナーでは、整理解雇の有効性に関する裁判例の考えを整理した上で、整理解雇事案における解決までの流れを説明し、整理解雇事案の事件処理において注意すべき点を解説する。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 **整理解雇の判断要素と裁判例**
- 3 ご相談事例
- 4 まとめ

整理解雇の判断要素と裁判例

解雇：客観的合理的な理由があり、社会通念上相当な場合には有効となる
(労働契約法第16条参照)

→整理解雇にも当然に適用される

裁判例は、整理解雇の事案においては、以下の4点から上記①客観的合理性、②社会的相当性の有無を判断している。

(1) 人員削減の必要性(経営上の必要性)

(2) 解雇回避努力

(3) 人選の合理性

(4) 手続的相当性

整理解雇の判断要素と裁判例

- ・ 前記4項目は、かつては裁判例上「要件」(=1つでも欠けると解雇権濫用)として整理されていたが、近時の裁判例では、前記4項目は整理解雇の有効性を判断する重要な「要素」として整理されており、要素に関する諸事情を総合考慮して整理解雇の有効性を判断している。
- ・ ナショナル・ウエストミンスター銀行(第3次仮処分)事件(東京地決平成12年1月21日労判782号23頁、解雇有効)

「債権者は、本件解雇が解雇権の濫用に当たるかどうかについては、いわゆる整理解雇の四要件を充足するかどうかを検討して判断すべきである旨主張するが、いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであるであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかないものである」

整理解雇の判断要素と裁判例

① 人員削減の必要性(経営上の必要性)

・ 会社経営の観点から、人員を削減する必要があるかどうかという問題
→ 例えば、以下の場合が想定される。

ア. 財務的観点から企業の存続が危うい場合

イ. 企業の合理的な経営上やむを得ない場合

ウ. 余剰人員が存在する場合

整理解雇の判断要素と裁判例

ア. 財務的観点から企業の存続が危うい場合

かつての裁判例では、財務状況として、企業が倒産必至の状況にあることを要求するものもあった(大阪地決平成6年3月30日労判668号54頁ほか)が、近時の裁判例は企業の経営判断を尊重したうえで、他の整理解雇の考慮要素との総合考慮により整理解雇の有効性を判断する裁判例も多く出されており、他の要素の有無・程度に伴って求められる経営上の必要性も変容している。

・ 日本通信事件(東京地判平成24年2月29日労判1048号45頁、解雇無効)

「人員整理の必要性が認められるためには、企業自体の存続維持が危殆に瀕していることまでは必要ではなく、現在及び将来予想される経営不振等の会社経営上の困難を解消するために人員整理という手段の選択が客観的にみて合理的なものであればよく、その判断は、それ自体高度に専門的なものであるから、基本的に株主によって選任された執行経営陣等、企業の意思決定機関の決定を尊重すべきものと解される。」

整理解雇の判断要素と裁判例

イ. 企業の合理的な経営上やむを得ない場合

例えば、企業全体としてみれば収益があがっている場合に、経営合理化の観点から、不採算部門を閉鎖して人員削減をすることが許容されるか。

→裁判例上、人員削減の必要性を肯定した裁判例もあるが、他の整理解雇要素との兼ね合いとなる。

・ 鐘淵化学工業(東北営業所A)事件(仙台地決平成14年8月26日労判837号51頁、解雇無効)

「債務者のように企業全体として黒字であったとしても事業部門別に見ると不採算部門が生じている場合には、経営の合理化を進めるべく赤字部門について経費削減等の経営改善を図ること自体は債務者の経営判断として当然の行動というべきである。」

→ただし、同裁判例は、人員削減の必要性は肯定したものの、解雇回避努力が欠けていた点を指摘し、整理解雇は解雇権の濫用により無効であると判断している。

整理解雇の判断要素と裁判例

ウ. 余剰人員が存在する場合

余剰人員の存在自体は人員削減の必要性を肯定する方向に作用するが、人員削減の実施が実質的に賃金削減を目的とする人員の入れ替えとなる場合や、正社員から雇用調整の容易な人材（契約社員など）への入れ替えを目的として、正社員の人員削減を実施する場合には人員削減の必要性が否定されやすい。

・ 泉州学園事件(大阪高判平成23年7月15日労判1035号124頁、解雇無効)

「人件費削減の方法として、人件費の高い労働者を整理解雇するとともに、他方では人件費の安いほぼ同数の労働者を新規に雇用し、これによって人件費を削減することは、原則として許されないというべきである。なぜならば、同程度の人件費の削減を実現するのであれば、人の入れ替えの場合よりも少ない人数の整理解雇で足りると解されるし、また、このような人を入れ替える整理解雇を認めるときは、賃金引き下げに容易に応じない労働者の解雇を容認し、その結果として労働者に対し賃金引き下げを強制するなどその正当な権利を不当に侵害することになるおそれがある」

整理解雇の判断要素と裁判例

② 解雇回避努力

- ・ 使用者側は解雇手続に先立って解雇を回避するための措置を講じるべき信義則上の義務を負うとされる。

→配転・出向、希望退職募集、役員報酬削減、労働時間短縮など

- ・ 東亜外業事件(神戸地決平成23年11月14日労判1042号29頁、解雇無効)

「業績不振や業務縮小を理由とする整理解雇は、専ら使用者側の事情に基づく事由によるものであり、労働者に責任のない事由により失職させるものであるから、使用者は整理解雇をできるだけ避けるべく、希望退職者の募集、労働時間の短縮、一時帰休、配転等なしうる解雇回避努力を検討することが必要である。」

整理解雇の判断要素と裁判例

② 解雇回避努力

ただし、解雇回避努力の履行として取り得る措置は多岐にわたることから、いかなる措置を講じるべきか、措置の程度や内容をどのようにするか、どの措置から実行するべきかについては、個別具体的に解雇回避のための措置として合理的に判断され、一律に決定することができない。

【考慮される要素】

整理解雇の目的(解雇の経緯)、企業の規模(経営規模・従業員数など)、経営状況(資金的余裕)、従業員の就労状況(職種の相違、職種・勤務地限定合意の有無)

整理解雇の判断要素と裁判例

- ・ 配転、出向、転籍

→解雇回避の有力な手段として列挙されることが多く、特に配転については企業規模等から事実上実施が困難な場合を除いて、整理解雇を実施する場合には、配転が可能であるかを検討する必要がある。

※ 検討の結果、配転が可能な状況でも、個別事情（同僚等との間で深刻な人間関係上の問題を生じさせていたなど）から、配転を試みなかったとしても解雇回避努力を怠ったとはいえないと判断した事案もある（東京高判平成18年12月26日労判931号30頁、解雇有効ほか）

- ・ 横浜商銀信用組合事件（横浜地判平成19年5月17日労判945号59頁、解雇無効）

「特に被告は、多数の自己都合退職者を出しており、相当数の職員を新規採用して人員の補充に当てていたところであるから、このような新規採用を抑制し、前述のとおり希望退職の募集をした上で、配置転換の打診を行っていれば、相当数の余剰人員を吸収することができたと考えられるところであり、その検討すら怠った被告が、解雇回避努力を行ったと評価することはできない。」

整理解雇の判断要素と裁判例

・希望退職募集

→会社が優遇条件を提示するなどして早期退職者を募る制度。近時の裁判例では、企業は通常解雇回避努力として講じるべき措置であると捉えることが多く、相当な理由なく実施しない場合には整理解雇は無効と判断されやすい。

※希望退職募集を募らないことについて相当な理由があると判断された事例として、ティール建材・エルゴテック事件(東京地判平成13年7月6日労判814号53頁、解雇有効)など

「退職金の原資となるべき金員が極端に不足しており、希望退職の方法をとった場合残留従業員の将来の退職金支払に不安が残るため、全員解雇の方法を採用したのであり、退職金受給資格のある正規従業員の大多数が所属するティール建材労働組合もむしろこの方法を希望したことも考慮すると、被告ティール建材が希望退職を募集せず、全員退職の方法をとったことには合理性があった」

整理解雇の判断要素と裁判例

使用者の実施した希望退職募集が解雇回避努力としては不十分と評価された裁判例

- ・ 印南製作所事件(東京地判平成17年9月30日労判907号25頁、解雇無効)
→優遇措置を講じることができるにもかかわらず、優遇措置を講じない希望退職者募集が解雇回避努力として不十分と評価された事案。
- ・ コマキ事件(東京地決平成18年1月13日判時1935号168頁、解雇無効)
→募集期間が短く、労働者が退職募集を受け入れるか判断を行うべき時間的余裕が少なく、優遇措置の程度も低いことから解雇回避努力として不十分と評価された事案。
- ・ 沖齒科工業事件(新潟地決平成12年9月29日労判804号62頁、解雇無効)
→希望退職募集を実施したものの、希望退職者が総定数に達しなかった場合等に、再度の希望退職募集を実施することが適切と判断された事案。

整理解雇の判断要素と裁判例

- 役員報酬削減等

→役員報酬削減や役員を退任させる措置は、経営努力の改善策として解雇回避努力として評価されることが多い(前掲横浜商銀信用組合事件、横浜地判平成19年5月17日労判945号59頁、解雇無効など)。

しかし、役員報酬の削減は、人員削減数の算定(何人解雇するか)との関係で、その算定が適切なものであったかを評価する重要な指標となるので、たとえば実質的な解雇段階で役員報酬等を削減しても、解雇回避努力として評価されない場合がある(前掲沖齒科工業事件、新潟地決平成12年9月29日労判804号62頁、解雇無効ほか)。

整理解雇の判断要素と裁判例

③ 人選の合理性

- ・ 整理解雇の対象として選出する者の判断基準については、①人選基準が客観的合理性を備えていること、②人選基準の適用が公正なものであることが必要である。

- ・ コマキ事件（東京地決平成18年1月13日判時1935号168頁、解雇無効）

「整理解雇が有効であるためには、解雇の対象となる者の基準が客観的で合理性のあるものであり、かつ、使用者において、かかる基準を公正に適用したものでなければならないと解するのが相当である。」

※裁判例では、人選基準を事前に設定していないこと自体で直ちに整理解雇が無効となるわけではないが（前掲泉州学園事件、大阪高判平成23年7月15日労判1035号124頁、解雇無効）、後々の紛争リスクを避けるという観点からも、事前に人選基準を設定しておくことが望ましい。

整理解雇の判断要素と裁判例

- ・勤務態度・勤務能力(勤怠、人事考課を含む)

→これらの要素を基準とすることは、業務に対する適格性を判断するための具体的基準として、合理性が認定されやすいが、その基準は具体的かつ客観的でなければといけなるとされている(労働大学(本訴)事件：東京地判平成14年12月17日)。

- ・日本航空(客室乗務員)事件(東京地判平成24年3月29日労判1055号58頁、解雇有効)

「過去に休職、病気欠勤、乗務離脱、乗務制限(以下「休職・乗務制限等」という。)があった者は、少なくともそれらの休職・乗務制限等があった期間、運航乗務員の本来の業務である運航業務に従事できず、又は一定の制約下で従事していたのであるから、休職・乗務制限等がなかった者と相対的に比較すれば、過去の運航業務に対する貢献として劣る面があったといわざるを得ないし、将来の運航業務に対する貢献の想定にあたっても相対的に劣る可能性がある」と判断することは不合理ではなく、多数の労働者の中から解雇対象者を選定するにあたって、過去に休職・乗務制限等がなかった者を休職・乗務制限等があった者よりも相対的に優位に扱うことには合理性があるといえることができる。」

整理解雇の判断要素と裁判例

・ 年齢

→基本的に使用者の恣意が介在しないという意味で公正なものであるが、年齢基準を設定するにあたっては、いかなる理由で年齢設定を行ったかについて一定の根拠を担保する必要がある。

・ ヴァリグ日本支社事件（東京地判平成13年12月19日労判907号25頁、解雇無効）

「被解雇者を選定するにあたり、一定の年齢以上の者とする基準は、一般的には、使用者の恣意が介在する余地がないという点で公平性が担保され、また、年功序列賃金体系を採る企業（前記認定事実によると被告日本支社もこれに該当する。）においては、一定額の経費を削減するための解雇人員が相対的に少なく済むという点においてそれなりに合理性があるといえないではない。」との一般論を示したものの、被告が設定した「53歳以上の幹部職員」という基準について、再就職が困難である年齢であること、早期退職の代償となるべき経済的利益や再就職支援等を一切設けることなく解雇基準の年齢を設定することは合理的とは言えない面があると評価している。

整理解雇の判断要素と裁判例

・雇用形態

→期間の定めのない正社員は非正規社員(有期雇用・派遣)と比べて、雇用継続に対する期待保護の必要性が高いため、人選基準として非正規社員の解雇を優先的に検討することが合理的とされている(アイレックス事件:横浜地判平成18年9月26日労判930号68頁、解雇無効、日本アグファ・ゲバルト事件:東京地判平成17年10月28日労判909号90頁、解雇無効ほか参照。上記両裁判例は、会社が非正規社員の解雇を優先的に検討しておらず、解雇回避努力を尽くしていないと評価している)。

※非正規社員であっても、雇用継続に対する期待保護が必要なケースもある(何度も契約更新をしている者や、長期雇用予定であると説明を受けた者など)ので、非正規社員を対象とする場合にも、個別具体的な事情によっては検討の余地がある。

・不採算部門等の一部のみを対象とすること

→業務適正の観点等から必ずしも不合理とは言えない基準だが、裁判例上人選の合理性が否定されたものもあるので注意が必要(ロイズ・ジャパン事件:東京地判平成25年9月11日労判1087号63頁、解雇無効)。

整理解雇の判断要素と裁判例

④ 手続的相当性

- ・労働協約等で組合との協議を義務付ける条項がある場合は当然として、そのような協定がない場合であっても、使用者は整理解雇にあたって従業員や労働組合との間で、整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき、十分に説明・協議する義務を信義則上負うと解されている。

(前掲東亜外業事件、神戸地決平成23年11月14日労判1042号29頁、解雇無効)

「整理解雇は労働者に何らの帰責事由がないにもかかわらず解雇されるものであるから、使用者は、雇用契約上、労働者の了解が得られるよう努力する雇用契約上の義務を負っているというべきであり、使用者は、整理解雇にあたり、労働者や労働組合に対し、整理解雇の必要性、規模、時期、方法等について説明し、十分に協議する義務があり、これに反する解雇は無効となるものというべきである。」

➡仮に、話し合いが実を結ばないことが想定されとしても、説明・協議の機会を設け、従業員や組合に説明・協議することが重要

整理解雇の判断要素と裁判例

- ・ 具体的な説明や協議の内容

→ 整理解雇の明確な通知を行ったうえで、経営状況、整理解雇の実施時期、人員削減の規模、整理解雇人選基準等を説明することが必要。

- ・ ホクエツ福井事件(名古屋高金支判平成18年5月31日労判920号33頁、解雇無効)

「控訴人の従業員に対する上記説明は、実施する整理解雇の時期及び人員数について具体的に説明したものではなく、被解雇者の選定が過去の処分歴及び人事評価査定を基準とすることについても、その旨の説明はあったが、その具体的内容の説明はなかったのであり、さらに、説明がなされたためは（注森崎：原文ママ）昼礼の際であったというのであるから、控訴人が第1次整理解雇について開示した情報は、開示の機会及び内容のいずれについても必ずしも十分なものとはいえなかった（中略）。

したがって、控訴人が、従業員及びホクエツ労働組合に対し、少なくとも、本件解雇を含む第1次整理解雇の実施時期及び方法、被解雇者の選定基準について十分な説明し、誠実に協議したものであることはできず、控訴人の第1次整理解雇手続が相当なものであったとは認められない。」

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 整理解雇の判断要素と裁判例
- 3 ご相談事例**
- 4 まとめ

ご相談事例

【事案の概要】

X社は、正社員としてYを雇用していた。Yは人員の少ない技術職に配置されていたものの、通常であれば1時間程度で完了する業務を1日かけて行い、その成果物も他の従業員が修正を要するような品質のものしか生み出せていなかった。また、コロナ禍を理由に実施していたリモートワークを解消し入社するように命じたものの、これを拒否する等、その勤務実績や勤務態度は不良と評価せざるを得ないものであった。

X社は、会社設立から年々会社規模を拡大していたが、ある時点を境に、大口顧客からの取引が大幅に縮小・終了したことで、X社の経営状況は大幅に悪化し、債務超過状態となり、会社経営を見直さなければならない状況となった。

ご相談事例

【事案の概要】

X社は、経営改善措置として、取締役の役員報酬の減額、オフィス移転による賃料削減など経費削減措置を実行したほか、有期雇用の派遣社員や業務委託社員との契約を解除するなどの人件費削減措置を実行した。

しかしながら、経営状況は若干の改善の兆しを見せたものの、債務超過状態を改善することはできなかった。

そのためX社は雇用している従業員を解雇することに踏み切り、Yを解雇することとした。

X社はYを解雇するに先立って質問の場を設けてYに解雇について質問や意見があるかを尋ねたが、Yはこれに一切答えず、その場は5分ほどで終了した。

その後、X社はYを整理解雇したが、これに対してYは代理人弁護士を通じて解雇が不当であり、復職を求めるとの書面を送付した。

ご相談事例

【当該事例における4要素の具体的事情】

整理解雇の4要素	当該事案における具体的事情
①人員削減の必要性	債務超過状態(大口顧客との取引終了に伴うキャッシュフローの悪化)
②解雇回避努力	経費削減措置の実行(役員報酬の減額、オフィスの縮小化等)、派遣社員・業務委託契約社員との契約解除
③人選の合理性	Yの勤務実績・勤務態度不良、業務命令違反⇨ 解雇の対象はYのみを選定
④手続的相当性	解雇手続に先立ちYに対して説明の機会を持った⇨ 説明の場は5分程度

ご相談事例

【X社の主張】

Yに対する整理解雇は有効である。

① 人員削減の必要性 について

X社より財務資料を取り寄せた上で、大口顧客との取引が途絶えた時期を基準に前後でどのような財務状況であったかを調査し、大口顧客との取引が途絶えるまでの間は年々売上を上げていたものの、大口顧客との取引が途絶えたことで売上が大幅に減少し、多額の営業損失を計上し債務超過状態にあることを主張。さらに、キャッシュフローの状況としても取引先に対する支払不能が現実化していることを主張し、前掲日本通信事件の判示内容も引用しつつ、X社の存続が危殆に瀕しているため、人員削減の必要性が認められると主張。

ご相談事例

② 解雇回避努力について

実際に行った経費削減措置や削減額に分かる資料をX社から取り寄せたうえで精査し、経費削減措置の実行及び削減することのできた金額を示して、解雇回避努力を尽くしている旨を主張。キャッシュフローの状況が芳しくなく、資金的なショートのおそれがあることを説明し、希望退職募集についても本件の財務状況で実施することは困難であったと説明。

③ 人選の合理性について

事案の概要に記載したYの勤務態度や勤務実績やX社による出社命令を拒否したことなどを列挙し、Yの業務遂行が他の従業員にも弊害をもたらしていることを指摘してYを解雇対象に選定した人選に合理性が認められると主張。

④ 手続的相当性について

会議等で業績悪化を常々伝えていたことや、解雇通告時に業績悪化からYを雇用し続けることが難しいことを説明したことを主張。説明の機会が5分程度しかなかったことについてはYが一方的に打ち切ったことを主張し、説明の機会を十分に設けた旨を主張。

ご相談事例

【本件の着地点】

前記事項を説明する回答書をYの代理人弁護士に送付。Y代理人弁護士による財務状況等に関する追加質問に回答の上、Xの現在の財務状況下で提示可能な解決金額（Yの月給の1か月分相当額）を提案したところ、Y側がこれに応諾したため、和解により本件は終了した。

【解決までのポイント】

整理解雇の有効性を検討するにあたって消極要素も散見されたものの、財務状況を相手方に示しつつ、解雇に先立って財務状況改善のための経費削減措置を実行した中で大幅に状況が改善しなかったことから、やむを得ずYを解雇するに至ったこと（X社がYを解雇する必要性、解雇回避努力をX社が尽くしていること）を詳細に説明したことが事案解決につながったものと考えられる。

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 整理解雇の判断要素と裁判例
- 3 ご相談事例
- 4 まとめ

まとめ

- 整理解雇は諸要素を総合的に考慮して有効性が判断されるものであることから、それぞれの要素について具体的な事情を詳細に確認・検討することが重要。
- 裁判例上、整理解雇の有効性が否定されている事案も少なくないため、依頼者が整理解雇に踏み切るかどうか検討している場合には、実際に整理解雇を実行する前に事情を聞くことが重要である。
- 法律事務所 A S C O P E では整理解雇事案も多く取り扱っています。整理解雇事案でお困りの際には法律事務所 A S C O P E にご相談ください。