

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第83回 東京地判令和元年5月23日

(Y法人事件/労判1202号21頁)

学部廃止を理由とする整理解雇の有効性を否定した例

労働法制特別委員会研修員 中野 博和 (71 期)



第1 事案の概要

- 1 X1ら(3名)は、Yが運営するA大学B学部C学科の教授であった。
- 2 A大学B学部は、平成20年度以降継続的に定員割れの状態にあった。そこで、Yは、平成24年3月21日、C学科の平成26年度以降の学生募集を停止し、これに伴い、B学部を廃止することとした。また、同日、平成26年度からD学部を新設し、同学部の専任教員は原則として全員新規採用する旨決定した。
- 3 Yは、平成25年12月17日以降、①希望退職の募集、②他大学又は他学部からのオファーがあれば速やかに連絡する旨の伝達、③研究者用の求人ウェブサイトの通知、④Yの運営する中学校及び高等学校に対するX1らの採用の可否の問い合わせ並びに⑤本俸を維持する労働条件での専任事務職員としての雇用の提案を行った。
X1らは、平成27年3月23日、教職員組合(以下「本件組合」という)を結成し、Yに対し、X1らの雇用の維持等を議題として、交渉場所をA大学のキャンパス構内とする団体交渉の申入れをしたが、Yは、交渉場所を学内とする団体交渉には応じられないことなどを理由として、申入れに応じなかった。
- 4 Yは、平成29年2月21日、X1らに対し、同年3月31日をもって解雇する旨通知した(以下「本件解雇」という)。
- 5 X1らは、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、及び解雇後の月例賃金等の支払を求めて、本訴訟を提起した。

第2 主な争点

本件解雇の効力

第3 裁判所の判断

一部認容(本件解雇の効力を否定)。

1 判断基準

本件解雇は、X1らに帰責性のないYの経営上の理由によるものである。そうすると、本件解雇が解雇権を濫用したものとして無効となるか否かは、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に加え、本件においては、X1らの再就職の便宜を図るための措置等を含む諸般の事情をも総合考慮して、本件解雇が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるか否か(労働契約法16条)を判断するのが相当である。

2 (1) 人員削減の必要性

B学部は、継続的に定員割れの状態にあり、このような状況の下で、Yが同学部の廃止を決定したこと自体は、経営判断として不合理ということとはできない。

本件解雇の時点において、Yの資産、収支及びキャッシュフローはいずれも相当に良好であったというべきであり、X1らを解雇しなければYが経営危機に陥るといった事態は想定し難い状況であった。

以上によれば、人員削減の必要性が高度であったとはいえない。

(2) 解雇回避努力義務等

希望退職の募集は、X1らが希望退職に応募しない場合は解雇することを前提に、応募した場合は退職金に退職時の本俸月額12か月分の加算金を支給する旨提案したにすぎず、十分な解雇回避努力とはいえない。本件においては、再就職の便宜を図るための措置も考慮すべき一事情であるものの、他大学、他学部又はYの運営する中学校及び高等学校にX1らの採用の可否を問い合わせたにすぎず、また、X1らが自ら閲覧可能な求人ウェブサイトのURLを

X1らに通知したにすぎないから、解雇の有効性を基礎付ける事情として十分なものとはいえない。

本件各労働契約においては、X1らの地位を大学教員に限定する旨の黙示の意思表示の合意があった。このようなX1らの地位に加え、配置転換により大学教員として雇用を継続することが不可能とはいえないことを併せ考慮すると、本俸を維持する労働条件での専任事務職員としての雇用の提案も本件における解雇回避努力としては不十分というべきである。

Yは、D学部の教員は原則として全員を新規採用とする旨決定し、その後、X1らに対し同学部への応募の機会を与えないまま同学部の教員を決定して、結果的にX1らを同学部に異動させる方法による解雇回避の機会を失わせる一方で、X1らに対し、同学部の教員の決定後である平成25年12月17日に至るまで、B学部の廃止に伴い解雇となることを説明せず、かえって、X1らを含むC学科の教員の身分について今後個別に相談したい旨繰り返し述べるなどしていた。

以上の事実経過に照らせば、Yは、X1らが解雇となることを認識しながら、X1らに対してはそれを明らかにすることなく、意図的に解雇を回避する機会を失わせ、X1らをA大学から排除しようとした疑いを払拭できない。

以上によれば、Yが解雇回避努力を尽くしたということはできない。

(3) 解雇手続の相当性

YがX1らに対し解雇の必要性やX1らを配置転換できない理由等につき十分な説明をしたことをうかがわせる証拠はなく、また、Yは、本件組合の本件各労働契約の存続等を議題とする団体交渉を拒否したことなどに照らせば、X1らに対する説明やX1らとの協議を真摯に行わなかったものというべきである。

(4) 総括

以上によれば、本件解雇は、解雇権を濫用したものであり、社会的相当性を欠くものとして無効である。

第4 検討

- 1 整理解雇の有効性の判断枠組みは、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、④解雇手続の相当性等を総合考慮して判断する、いわゆる総合考慮説が実務上定着しつつあるところ、本件でも総合考慮説の考え方に基づいて整理解雇の有効性を判断している。本件では、上記①から④の要素に加え、「再就職の便宜を図るための措置」を考慮要素の一つとして挙げている点が特徴的である。
- 2 本判決は、3度の希望退職の募集いずれにおいても退職金に退職時の本俸月額12か月分もの加算金を支給するものとされており、一定程度の解雇回避努力を行っていると評価することもできる。そのような中で、本判決が当該希望退職措置を解雇回避努力として不十分としたのは、Yが、意図的に解雇を回避する機会を失わせ、X1らをA大学から排除しようとしたと疑われる行動をとっていることが大きな理由ではないかと思われる。
- 3 本判決は、X1らの地位を大学教員に限定する旨の黙示の合意を認定した上で、配置転換により学部には所属しない大学教員として雇用を継続することが不可能とはいえないことから、本俸を維持する労働条件での専任事務職員としての雇用の提案は解雇回避努力として不十分と認定している。あえて学部所属とまでは限定しなかったことにより、Y側に配置転換による解雇回避努力義務が課されるものとなったことは注目に値する。