



Vol.17

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ コロナによる事業停止に伴う整理解雇の場面における従業員への説明

弁護士の平野剛です。今回は、飲食店チェーンを展開する会社がコロナ禍で行った整理解雇が無効であると判断された東京地裁令和3年12月21日判決をご紹介します。

1 事実関係

本件の被告会社は、令和元年12月当時、全国に約300件の居酒屋をチェーン展開していて、これら居酒屋は宴会等の目的で多人数で訪れるグループを主要な顧客として想定していました。

本件の原告Xは、平成30年6月1日に期間の定めのない労働契約を締結し、被告の3つの店舗で店長として就労していました。

会社の収支状況は、コロナによる外食自粛と緊急事態宣言の影響により、以下のとおり大きく落ち込みました(単位:円、概算)。

	売上高	売上総利益	販売費・一般管理費	営業利益
R1.9~R2.2(6ヶ月)	8,983,000,000	7,227,000,000	6,880,000,000	347,000,000
R2.3~R2.7(5ヶ月)	660,000,000	判決文では不明	1,828,000,000	▲1,236,000,000

また、人件費や店舗賃料等の固定費だけでも月額6億円超に達しており、令和2年8月末の決算期では、店舗閉鎖に伴う特別損失等の影響で純損失が53億円超、繰越利益剰余金がマイナス51億円超となり、債務超過に陥っていました。

会社は、令和2年3月頃、収益性の高い30店舗程度を残し、それ以外の店舗経営から撤退する方針を固めました。4月上旬頃には、原告が店長として勤務していた店舗等の営業を停止し、休業を命じ、4月24日ころまでに全国で展開していた全ての居酒屋チェーン店の営業を停止しました。緊急事態宣言の解除後も、客足が戻らない状況がいつまで続くのか見通せなかったことから、会社は最終的に存続させる店舗を約10店舗に絞り込みました。

会社は、令和2年6月18日頃、原告を含む従業員らに対し、同年7月20日付で解雇する旨の解雇予告通知書を送付しました。送付にあたり、本社スタッフから「近日中に重要な書類が届くので確認下さい。」という趣旨のことを電話で伝えただけで、それ以上の説明をしませんでした。

その後、会社は残った店舗の営業を再開するタイミングを見出すことができず、令和3年11月、債権者に対し、破産申立て予定であることを記載した通知書を送付しました。なお、WEB上で確認できる情報によると、本件判決後の令和4年4月6日に東京地裁から破産手続開始決定が出され、負債総額は約80億円、債権者数が約5800名で、うち約4800名が労働債権とのことでした。

2 裁判所の判断

(1) 整理解雇法理に基づく判断

会社は、事業の完全停止に伴い解雇を行ったという特殊性から、事業停止の必要性と手続の相当性から判断すべきであると主張しましたが、裁判所は、整理解雇法理に基づき判断をしました。整

理解雇の4要素のうち、人員削減の必要性と人選の合理性については、裁判所は特段問題視をしませんでした。

(2) 解雇回避努力について

会社は特段解雇回避努力と言えるような対応をしていませんでしたが、裁判所は、「本件解雇時、配転・出向の現実的な可能性は乏しかった」「他に解雇回避のために現実的にとることができる措置についても、非常に限定的であった」との認識を示しました。

(3) 解雇手続の相当性について

会社は、「資金ショートによる倒産回避のために事業停止をしなければならない高度の必要性があったことや、解雇対象となる労働者が全国に点在していたことから、説明会を開くことは現実的に不可能であり、その時間的余裕もなかった」と主張しました。

これに対し、裁判所は、以下のとおり説示し、会社の主張を斥けました。

- ・ 新型コロナウイルス感染症が流行している中で、全国に点在する労働者を対象とした説明会を開くことが困難であったとしても、各労働者に対する個別の説明や協議が必要でなくなるわけではない
- ・ 労働組合等がなく、全労働者を対象とする説明会を開くこともできない場合であっても、個別の労働者との間で十分な説明・協議をする機会を設ける必要がある
- ・ 原告は、都内の店舗に勤務しており、首都圏に居住していたことに照らすと、被告が、原告に対し、個別に整理解雇の必要性等を説明したり、協議したりする場を設けることが現実的に不可能であったとは考え難い
- ・ 被告は、本件解雇予告通知書を発送するおよそ3か月前には大規模な事業縮小の方針を決めていたものであり、撤退する店舗の確定や整理解雇の時期・規模・方法等を決めるまでに一定の時間を要したであろうことを考慮したとしても、被告が提出する証拠からは、本件解雇前に原告ら 解雇対象従業員に対して整理解雇の必要性やその時期・規模・方法等について説明することができないほどの事情があったことまでは認められない

(4) 結論

裁判所は、「相当高度な人員削減の必要性があり、かつ、そのような経営危機とも称すべき事態が、主として新型コロナウイルス感染症の流行という労働者側だけでなく使用者側にとっても帰責性のない出来事に起因していることを考慮しても、本件解雇に当たって、本件解雇予告通知書を送付する直前にその予告の電話を入れただけで、それ以外に何らの説明も協議もしなかったのは、手続として著しく妥当性を欠いていたといわざるを得ず、信義に従い誠実に解雇権を行使したとはいえない」と述べ、解雇を無効と判断しました。

3 どんなに厳しい状況であっても説明手続きを飛ばすことは許されない

本件の被告会社が現実的に本件解雇を検討していたのは、最初の緊急事態宣言期間中ないしはその前後であり、当時の状況からすると、リアルで多人数を集めた説明会を行うことに現実味はなく、また、全国に点在する300近くもの店舗の5000人近くもの労働者と個別に連絡をとって説明をすることも極めて困難なものであったと思われます。

しかし、まさにオンラインでのミーティングが急速に浸透したこともあり、エリアの担当者や本部の社員が分担するなどして、各店舗単位で全従業員に参加してもらう形でオンラインで説明会を行い、その説明会後に個別に連絡してきた労働者にはさらに個別対応するというような対応は、第三者から見ると、不可能とまでは言えなかったように感じられます。

実際に倒産の危機に瀕していた被告会社に大多数の従業員の雇用を確保する余力はなかった状況であったことからすると、会社に酷な判決のように見えるかもしれませんが、過去にも、民事再生手続下で事業部門を閉鎖して行った解雇について、手続の相当性を欠くこと等を理由として無効とした裁判例もあり、事業主都合の解雇における説明の重要性を再認識させる判決と言えます。