労務ネットニュース（令和4年8月発行）
Labor-management.net News
労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士平野剛が解決！

Vol.18

杜若経営法律事務所　弁護士　平野剛

★　急激な経営環境の変化に伴う会社解散解雇における手続的配慮

弁護士の平野剛です。前回は、新型コロナウィルス感染症の影響による事業停止に伴って飲食店運営会社が行った整理解雇案件（東京地裁令和 3 年 12 月 21 日判決）を取り上げましたが、今回は同感染症の影響により会社を解散し、解雇をした事例（東京高裁令和 4 年 5 月 26 日判決、東京地裁令和 3 年 10 月 28 日判決）をご紹介します。

1　前回の事例の補足説明

前回取り上げた事例について、解雇無効判決が出ても会社が破産してしまえば労働者は復職できず、どのような展開になるのかというご質問をいただきました。ご質問のとおり、復職はできず、破産手続きの中で未払い賃金債権が財団債権（破産手続開始前３か月間に発生した分）または優先的破産債権という形でどれだけ支払や配当を受けられるのかという問題となります。

当該案件は本案訴訟であったため、提訴から判決まで 1 年強の時間を要しましたが、仮処分手続であれば、整理解雇案件であっても概ね３カ月から６カ月程度で決定が下され、賃金仮払いを命ずる決定が出ることがあります。そのような場合には、会社が破産申立てという経営判断をする前の段階で一定額の金銭給付を受けられる場合もあります。なお、当該案件の原告は、提訴から３ヶ月程度で別の職に就いていたとのことです。

2　本件の事実関係

本件の被告会社は、タクシー事業を営んでいた会社で、令和 2 年 5 月当時の従業員数は 34 名（タクシー部門 30 名、事務部門 4 名）、保有車両台数は 23 台とのことです。

本件の原告Ｘはタクシー乗務員で、会社には過半数労働者で組織する労働組合がありましたが、原告は別の労働組合に加入していました。

被告会社は、コロナ前の段階から減収傾向が顕著で、平成 27 年度から令和元年度までの営業収支はいずれも赤字を計上しており、コロナ前の過半数労働組合との交渉においても、今後の事業継続・会社運営が大変厳しい状況であると説明していました。

そうした中で令和 2 年 4 月に至って急激に売上が減少し、短期間で資金が底をつく事態が想定されることとなり、被告会社は解散を決断し、4 月 15 日、全従業員に対して 5 月 20 日付で解雇するとの意思表示をしました。その後、被告会社は、清算事務を担当する 1 名については解雇を撤回し、それ以外の従業員全員に対し、5 月 15 日以降、退職合意を申し出ます。申し出を受けた 33 名のうち 31 名は合意退職をし、給与と特別退職慰労金（2～4 万円）を受け取りました。原告を含む 2 名は合意退職を拒否して給与のみを受け取り、会社が提示した 1 万円の解雇予告金の受領も拒絶しました。

解雇にあたっての労働組合や労働者への説明状況についてみると、解雇予告前には説明を行っておらず、予告後に過半数労働組合、原告所属組合との間でそれぞれ団体交渉を行い、具体的な数値を記載した資料も示して説明を行いました。

会社は同年5月21日に運輸局に事業休止の届出を行い、6月2日には株主総会決議により解散しました。

3　裁判所の判断

⑴　判断枠組み

裁判所は、「会社の解散は、会社が自由に決定すべき事柄であり、会社が解散されれば、労働者の雇用を継続する基盤が存在しないことになるから、解散に伴って解雇がされた場合に、当該解雇が解雇権の濫用に当たるか否かを判断する際には、いわゆる整理解雇法理により判断するのは相当でない」と述べたうえで、「〔1〕手続的配慮を著しく欠いたまま解雇が行われたものと評価される場合や、〔2〕解雇の原因となった解散が仮装されたもの、又は既存の従業員を排除するなど不当な目的でなされたものと評価される場合」には解雇権を濫用したものとして当該解雇は無効となるとの判断枠組みを示しました。以下では、手続的配慮に関する判断内容を取り上げます。

⑵　手続的配慮について

裁判所の説示の中には、「解散に伴う解雇の場合であっても、労働者との間で協議を行い、適時に情報提供をすることが望まし（い）」、「解散をするにあたって、従業員に対して事前に説明をした上で、まず合意退職の機会を与えることが、より望ましい」という言及もありましたが、そこまでの対応ができていなかった本件においても、手続的配慮が著しく不十分であるとまでは言えないと結論付けました。その理由として、前頁の下線部記載の事項のほかに、以下の点を指摘しています。

- 緊急事態宣言発出後間もない時期に事業継続が不可能であると判断するに至っており、解雇に先立って急激な経営状況の悪化について情報提供をすることがそもそも困難であったこと
- 過半数組合との協議の状況が掲示板に掲示されて周知されていて原告も知り得る状況にあったため、急激な経営状況悪化の前に情報提供を原告に直接したとしても転職活動等に有意な差を生じたとは考え難い
- 解雇予告をせず合意退職の機会を付与して事業を継続した場合、結果として合意に至らなかった場合には賃金や休業手当、解雇予告手当の支払いが困難になることが想定された

4　事業廃止方針を決定した後でも、丁寧に説明し、合意の途を探る

整理解雇ではなく会社解散による解雇のケースで紛争となるのは、解散前に行っていた事業の全部または一部を他の会社が行っていて偽装解散であると主張されるケースが多く、会社を解散して完全に事業が解体されているようなケースで判決にまで至ることは多くありません。このように偽装解散であると疑われる余地がないケースでは、まさにどこまで手続的な配慮を行ったのかがポイントとなるのですが、あまり事例が多くないため、非常に参考になります。

本件は、大半の事業者にとって予測不可能な急激な経営悪化の場合には解雇予告前に急激な収支悪化の状況を説明できなかったとしてもやむを得ないということにはなりましたが、だからといって説明を行わなくてもいいことにはなりません。本件会社は、そのタイミングで解雇予告をしなければ解雇日以後の資金が尽きるおそれがあったことも、事前に説明を行わなくても許容されたことの大きな理由と言えます。そして、解雇予告後であっても具体的な数字を記載した資料を示して団体交渉で説明を行い、合意退職の途を探るという努力をしたからこそ、手続的配慮を著しく欠いたとは言えないと判断されたと考えられます。

事業を廃止して解散するところまで来ていると、労働者や労働組合から何らかの要求がなされたとしても、会社として採り得る手段は限られていることが多いと思うので、真摯に労働者に向き合って丁寧に説明することくらいしかできることはないのかとも思います。