



Vol.185

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★変わりつつある整理解雇についての風向き

1 整理解雇についての風向きが変わってきた

いずれ紹介するかもしれませんが、近年、ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件（東京地裁平成31年3月28日判決、東京高裁令和3年12月22日判決）とクレディ・スイス証券事件（東京地裁令和4年4月12日判決）、カーニバル・ジャパン（ダイヤモンドプリンセス号を運営している会社）事件（東京地裁令和5年5月29日判決）等、整理解雇を有効とする裁判例が立て続けに出るようになりました。また、詳細は不明ですが、東京地裁令和5年5月31日判決においても、大手外資系証券会社で働く従業員に対する整理解雇が有効になったとのこと（労働新聞社HPより）。

以前は、整理解雇はよほどの事がない限り有効と認められず、特に一人のみを対象にした整理解雇が有効になることは困難でした。一人くらいの人件費は何かなるだろうという裁判官の考えがあったものと思われます。ところが、どうやら整理解雇についての風向きが変わってきたのではないかと思います。

そして、最近、中小企業の整理解雇を有効と認めた裁判例がありましたのでご紹介致します。

2 中小企業の整理解雇を認めた事例（H社事件 東京地裁令和4年12月7日判決）

(1) 事案

被告は、遊技機器（パチンコ機器、パチスロ機器）の製造・販売等を主要な業務とする有限会社であり、令和2年11月当時の役員及び従業員は合計7名でした。

原告は、平成18年、被告との間で期間の定めのない労働契約を締結しました。原告は、遊技機取扱主任者の資格を有し、被告において遊技機器の営業等に従事していました。

被告はコロナ禍前から営業赤字が続き、コロナ禍により、赤字が拡大し経営環境が悪化しました。

被告は、平成30年6月期まで被告代表者の役員報酬を月額55万5000円としていましたが、これを月額10万円にまで引き下げました。

被告代表者は、令和元年5月22日、原告に対し、原告の基本給を下げ、代わりにインセンティブを上げる割合を増やすという労働条件変更の交渉をしましたが、原告はこれを拒否しました。被告代表者は、同日、取引先であるS商事のD社長と面談し、原告を雇用してほしいと依頼しました。

被告は、令和元年7月以降、従業員の昇給を停止し、賞与も支給しなくなりました。

被告は、令和元年9月8日、S商事から原告を雇用することについて了解が得られました。被告代表者は、原告に対し、S商事への転職を勧めましたが、原告は現在より待遇が悪くなるという理由でこれを拒否しました。

被告代表者は、令和2年1月16日、原告に対し、基本給を15万円に下げ、代わりにインセンティブを上げる割合を増やすという労働条件の変更の交渉をしましたが、原告はこれを拒否しました。

被告代表者は、令和2年8月2日、取引先である株式会社Mに対し、原告を雇用してほしいと依頼したが、最終的には同社に断られました。

令和2年11月当時、被告の役員及び従業員等は、被告代表者、取締役のE、従業員のF（被告代表者の妻）、原告、G（被告代表者の子）、パートのH、契約社員のJの7名でした。被告代表者は、これらの者に被告の実情を話して退職を勧奨したところ、原告、F及び被告代表者を除く4名は退職することとなりました。なお、Fの給与は月額6万円でした。

被告代表者は、令和2年11月26日、原告に対し、被告の収支の状況について、被告代表者による手書きの表を見せながら、被告の経営が困難である旨説明して退職勧奨しましたが、原告は退職勧奨に応じませんでした。

被告代表者は、翌27日、原告に対し、特別退職金として30万円支払うので平成2年12月31日限りで合意退職することに応じるよう求めたが、原告はこれを拒否した。そのため、被告代表者は、原告を解雇しました。

被告の同年11月末時点での現金預貯金の残高は55万3268円であり、前記退職者4名には退職金は支給していませんでした。

(2) 判決（解雇有効）

裁判所は以下の通り、整理解雇の4要素（人員削減の必要性、解雇回避努力義務の履行、人選基準の妥当性、労使協議）に照らして解雇は有効であると判断しました。

「本件についてみると、パチンコ業界全体の構造的な不況の中、被告は主要な取引先から取引を解消されたり、大幅に縮小されたりして売上高が減少し、経常損失の計上が続き、繰越損失金額も増加していったのであるから、被告における人員削減の必要性は高いと認められる。

次に、被告は、被告が所有していた車両を売却して旅行交通費や地代家賃の経費としての支出を減少させたほか、被告代表者の役員報酬を原告の基本給の額を大幅に下回る月額10万円にまで引き下げた上、従業員に対する昇給停止、賞与の不支給の措置をとり、経費の削減を行っているのだから、解雇回避のための努力義務を尽くしたと認められる。

また、被告は、被告代表者とその妻であるFを除いた被告の役員及び従業員に対して退職勧奨をし、これに応じなかった原告だけを整理解雇したのであるから、人選に合理性があると認められる。

さらに、被告は、本件解雇に及ぶ令和2年11月までの間、原告に対して労働条件の変更を求めたり、原告が転職できるように取引先に働きかけたりしており、いきなり原告が職を失うことのないように配慮していただけでなく、本件解雇に及んだ令和2年11月に入ってから、被告代表者による手書きの表を見せながら、被告の経営が困難である旨説明し、原告以外の退職者には退職金を支払っていなかったのに、当時の被告における現金預貯金の残高を踏まえて、支払可能な特別退職金として30万円の支払を提示して退職勧奨した上で、本件解雇に及んでいるのであるから、手続も相当と認められる。」

3 当たり前の判断が当たり前ではなかった

上記事案を読みますと経営者は①自らの報酬を月10万円までに下げ②何度も原告が転職できるよう取引先に働きかけ③雇用確保のために固定給を下げて歩合給を上げる賃金体系を提案し④会社の預金残高が約55万円となるなかで30万円の特別退職金を提示し⑤手書きの表を書いて原告に経営状態を説明し退職を促しました。

被告企業の経営者の誠意を痛いほど感じます。これ以上何ができるのでしょうか。

皆様からすれば、整理解雇が有効となって当たり前の事案と思われるかもしれませんが、昔（約20年前から10年前まで位）はこのような事案でも裁判所が厳しい非現実的な注文を付けて整理解雇が無効となることがありました。とにかく、雇用確保が至上命題で「一名くらい何とか雇用確保できるでしょう」という口ぶりで何としてでも整理解雇を認めようとしませんでした。

しかし、バブル崩壊後続く日本経済の停滞、進まない産業転換、国際競争力の低下、少子高齢化などを考えるとこれまでのように雇用確保を金科玉条にして、整理解雇について（使用者側からすれば）信じがたいハードルを課すことは非現実的です。一定のルールのもと整理解雇を認める余地がなければ企業経営がままならなくなります。

労働契約法第16条は以下のように定めており、「社会通念」も判断基準の一つとなっています。

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

裁判所も変わりゆく社会や社会通念に基づいて、現実的な結論を出そうとしているように思えます。

以上