

経営上の必要から行われる解雇(整理解雇)の有効性と 当該解雇を行った会社から事業を譲り受ける場合の注意点

立村 達哉
Tatsuya TachimuraPROFILEはこちら 

第1 はじめに

使用者からの申出による一方的な労働契約の終了を解雇といふところ、一般論として、解雇は、労働者の生活に重大な影響を与える行為ですので、社内における配置転換及び社外への出向等による雇用確保、並びに一定の条件等による合意退職等によって、これを避けることが望ましいです。しかし、上記のような手段によっても解決が図れない場合、いわゆる整理解雇(企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇)を検討することもあり得ると思います。

使用者はいつでも自由に解雇を行えるということではなく、当該解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、労働者を辞めさせることはできません(労働契約法第16条)。そして、このような解雇についての基本的なルールは整理解雇の事例にも妥当しますので、整理解雇が無制限に許されることはありません。

本稿では、上記のような整理解雇の有効性の判断、及び整理解雇を行った会社から事業承継を受ける場合の注意点についてご紹介します。

第2 平時における整理解雇の有効性

整理解雇は、「使用者側の事情(経営上の必要性)」により行われることに特色があり、本来、労働者の側には落ち度はないこと、人員削減という一部の者の解雇により事業と残余者の雇用を継続させるという事象が生ずることより(つまりは雇用維持の点で結果として不公平を生む)、その解雇の有効性

の審査は慎重を期すべき」とされており¹、裁判例では、整理解雇の有効性は、(i)人員削減の必要性、(ii)解雇回避措置、(iii)被解雇者選定の合理性、(iv)手続の妥当性という4要素によって審査がなされています。

なお、上記(i)～(iv)について全て充足しなければ整理解雇は認められないか(4要件説)又は(i)～(iv)が考慮されて整理解雇の有効性が判断されるか(4要素説)については、議論がありましたが、近年では、裁判例及び学説ともに、4要素説を前提とするものが主流となっています。

第3 再建型の倒産手続における整理解雇の有効性

第2で述べたとおり、一般に整理解雇の有効性は、(i)～(iv)の4要素によって判断されています。

ここで、再建型の倒産手続において整理解雇が行われることがあるところ、民事再生手続及び会社更生手続といった再建型の手続においては、事業の再建という目的に照らして、整理解雇の4要素を緩和して判断がなされるべきという見解も存在します²。

しかし、再建型の倒産手続において実施される解雇については、手続中の会社は継続を予定しており、従業員を全員解雇するわけではなく、第2で述べた整理解雇の特徴を有するため、整理解雇の4要素に沿って判断がなされることで学説・裁判例ともにほぼ一致しています。

実際、民事再生手続に関する裁判例においては、再生手続の進捗段階を問わず、再生手続における整理解雇の有効

1: 岡芹健夫『労働法実務 使用者側の実践知(第2版)』316頁(有斐閣、令和4年)

2: なお、破産手続といった清算型の倒産手続に伴う解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は制限されています(労働契約法第16条)が、解散による企業廃止に伴うものであることから、「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当として是認できる場合」といえ、例外的な場合を除き、解雇は有効であると判断されると考えられています(菅野和夫『労働法(第12版)』761頁(弘文堂、令和元年))。

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

性の判断基準として、平時における整理解雇と同様、整理解雇の4要素による判断を用いられています(東京地判平成15年12月22日労判870号28頁及び名古屋高判平成18年1月17日労判909号5頁等)。

また、会社更生手続中に更生管財人がした整理解雇の有効性について判示した裁判例(東京高判平成26年6月3日労経速2221号3頁)においても、整理解雇の4要素による判断がなされています。その上で、同裁判例では、4要素のうち人員削減の必要性の検討に当たって、単純に解雇の合理性を検討するのではなく、更生計画の合理性及び計画策定に至る過程で人員整理を行わざるを得なかった事情を考慮しています³。

第4 整理解雇を行った会社から事業を譲り受ける場合の注意点

業績が悪化した会社において、事業譲渡等により、収益性のある事業の全部又は一部を別会社に承継させ、不採算事業が残る旧会社を解散・清算することはしばしばあるかと思えます。

上記のような事業譲渡を行う場合、旧会社において事業譲渡前に整理解雇が行われている場合があるところ、このような場面においては、旧会社によって解雇された労働者が、事業を承継した会社(事業譲受会社)に対して雇用契約の承継を主張することがあります。

この点、一般論としては、事業譲渡に当たって、旧会社及び事業譲受会社の間に労働契約承継の合意がない場合に

は、事業譲受会社への労働契約の承継は認められないのが原則ですが、旧会社と事業譲受会社の実質的同一性等が認められる場合には、旧会社による解雇を無効とし、事業譲受会社への承継を認める裁判例もあります(上記のような場面で労働契約の承継を認めた事例として、奈良地決平成11年1月11日労判753号15頁において、旧会社の実質的な代表が事業譲受会社の代表取締役であったことを考慮し、旧会社の従業員に対する解雇を無効であるとした上で、事業譲受会社に労働契約が承継されたものと判示されています。)。そのため、旧会社と事業譲受会社の実質的同一性等が認められる可能性がある場合、例えば役員構成及び株主構成が同一又は重複のある会社間で事業譲渡を行う場合には、旧会社が独立採算により独自に事業活動を行っていたことや、旧会社が独自に意思決定を行っていたこと等、旧会社の独立性を主張するための整理をしておく必要があります⁴。

また、以上のように、旧会社と事業譲受会社の実質的同一性等が認められる可能性がある場合には、事業譲受会社には旧会社の従業員の雇用契約の承継が認められるおそれがありますので、事業譲受会社としては、旧会社における整理解雇の有効性についても、確認・検討しておく必要があります。具体的には、旧会社において、「(i)人員削減の必要性」が認められるとしても、労働者に対する十分な説明等の適切な配慮が欠けていないかといった、「(i)人員削減の必要性」以外の整理解雇の4要素が認められるかについても、検討しておく必要があります。

3: 戸谷義治「会社更生手続の下で行われた整理解雇の効力—日本航空(客室乗務員)事件」重判平成26年度(ジュリ臨増1479号)239頁、240頁(平成27年)

4: 岡芹・前掲注1)336頁

具体的な事案に関するお問い合わせはこちら



【事業再生・倒産に関する問い合わせフォーム】