

【裁判例紹介】

解散に伴う解雇を有効と認めた事例

- 龍生自動車事件

(東京高判令和4年5月26日、労働判例1284号71頁)

高田 真司

Shinji Takada



Profile

岩崎 翔太

Shota Iwasaki



Profile

【Point】・解散に伴う解雇の有効性について、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した例
・解散に伴う解雇であっても、手続的配慮を著しく欠いた場合や不当目的による場合は、解雇権の濫用に当たり無効と判断され得ることが示された例

【事案の概要】

本件は、経営不振の中、新型コロナウイルス感染症拡大により売上が更に急減したタクシー会社（Y社）が、自らの解散を前提として全従業員に対して解雇予告を行い、予告期間中に退職合意が成立しなかった者を解雇（本件解雇）したところ、対象者の一部（X）が、解雇の有効性を争った事案です。

東京地裁及び東京高裁は、概ね同様の理由を示して、本件解雇は有効であると判断しました。

【判断の概要】

裁判所は、まず、解散に伴う解雇の有効性の判断基準について「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。もっとも、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は、当該解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとは認められず、解雇権を濫用したものであるとして無効になるというべきである」と判示しました。

その上で、裁判所は、①（手続的配慮）に関し、Y社が過半数組合に対して数年前から経営が厳しい状況にあることを説明していた一方でX及びXの所属する組合に対しては、本件解雇に先立って当該説明をしていなかったことについて、「情報提供がされていることが望ましかった」としつつも、⑦本件解雇の原因であるY社の解散は、令和2年4月7日の緊急事態宣言発出に伴う営業収入の急激

な減少を契機としてなされたものであり、かかる事態の発生を予見することは困難であったこと、④Y社と過半数組合との協議の状況は、掲示板に掲示されており、Xも知り得る状況にあったこと、⑤急激な経営状況の悪化が起こる前に情報提供がされたとしても、Xの転職活動等に有意な差が生じたとは考え難いことなどから、かかる情報提供がされなかったことをもって本件解雇が手続的配慮を著しく欠いたまま行われたということはできないと判断しました。

また、本件では、②（不当目的）に当たる事情もなかったことから、裁判所は、本件解雇は解雇権を濫用したものとはいえないと判断しました。

【検討・コメント】

解散に伴う解雇の効力に関して、従来の裁判例（ネオユニット事件（札幌高判令和3年4月28日）など）は、整理解雇法理を前提としつつ、そのなかでも解雇手続の妥当性を中心に判断する傾向にありました。しかし、本判決は、整理解雇法理による判断は相当でないとしたうえで、有効性判断に関し、解雇手続と偽装解散その他の不当目的という二つの観点を明確に判示しました。もっとも、解雇前後の手続（特に、事前の情報提供の有無）が、重要な要素となることは、従前の裁判例と異なるものではないと考えられます。

本判決は、経営不振に関し、Xに対する事前の情報提供がなかったことについて、新型コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言の発出という特殊事情を踏まえ、手続的配慮を欠くとまではいえないと判断していません。あくまでコロナ禍の下での事例判断ではありますが、解散に伴う解雇の有効性を検討するにあたり参考となると考えられることから、ご紹介した次第です。

以上

記事一覧に戻る

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。