〔2〕 事業閉鎖に伴う全従業員の解雇は、事業廃止の必要性および解雇手続の妥当性から、解雇権濫用には当たらないとした事例

（仙台地決平17・12・15労判915・152＝三陸ハーネス事件）

事例概要

(1) Xら18名は、期間の定めのない雇用契約でY社に雇用されていた。

(2) Y社の唯一の株主で、かつ、ほぼ唯一の取引先であったK社は、生産拠点の海外移転に伴い、平成17年1月8日付で、Y社との委託加工契約を同年9月をもって解除するとの通知をした。

(3) Y社は、同年1月10日、全従業員に対し、同社の唯一の事業である志津川工場閉鎖の方針を発表した。

(4) Xらは、同年4月4日に、全労連・全国一般宮城一般労働組合に加入し、三陸ハーネス支部（以下「組合」という。）を結成し、Y社と6回の団体交渉をもった。

(5) Y社は、解雇される従業員に退職金の特別加算分の支給を提示した上、再就職支援相談会を行うなど、再就職支援策を講じた。

(6) Y社は、同年9月30日、全従業員を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

(7) Xらは、解雇の有効性を争い、雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める仮処分および賃金仮払仮処分を求めた。

当事者の主張

労働者側：① 本件解雇は、いわゆる整理解雇に該当するが、本件解雇は整理解雇の4要件のいずれも満たしていないか

ら、解雇権の濫用であり、本件解雇は無効である。

② 仮に整理解雇の4要件によらなくとも、Y社は、従業員に対し、信義則上、会社解散・解雇の必要性について十分説明・協議を尽くす義務、従業員の再雇用確保のために努力をする義務、親会社に対しこれらの義務履行のために必要な協力を求める義務を負っているが、いずれの義務も果たさなかった。

会 社 側：① 本件解雇は、整理解雇の4要件に基づいてその有効性を判断すべきものではない。そもそも整理解雇の4要件を法的な要件として要求するとの判例法理は確立しておらず、当該解雇権の行使が客観的な合理性を有し、社会通念上相当と是認されるものか否かを検討すべきである。

② 親会社からの経営支援なしにはY社の存続は不可能であったところ、その親会社の事業も赤字続きで、Y社への経営支援が不可能となったことなどから、本件解雇は事業の都合によるやむを得ない解雇であり、客観的な合理性を有し、社会通念上も相当と是認される。

③ Y社は、資格取得のための環境整備を行うなど、従業員の再就職先確保のための努力を十分に果たした。

裁判所の判断

1 使用者は、その事業を廃止するか否かにつき自由に決定する権利を有する（憲法22①）。しかし、事業の廃止が自由であるからといって、労働者の解雇もまた自由であるということはできず、「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」には、権利濫用として無効となる（旧労基18の2、労働契約法16）。

2　整理解雇については、「整理解雇の4要件」と呼ばれる4事項をもとに考えることが相当である。しかし、事業廃止により全従業員を解雇する場合には、上記の4事項をもとに解雇の有効性を判断するのではなく、①使用者がその事業を廃止することが合理的でやむを得ない措置とはいえず、または②解雇の手続が妥当であったとはいえない場合には、当該解雇は解雇権の濫用として無効であると解すべきである。

3　Y社の事業廃止は合理的でやむを得ないものであった。

4　また、本件解雇の手続も妥当であったといえるので、本件解雇は、解雇権濫用とは認められない。

《解雇事由該当性の判断ポイント》

判断材料	具体的事実
事業廃止の必要性	①　K社は唯一の株主で、かつ唯一の取引先であり、そのK社が海外に生産拠点を移す必要があるのでY社を解散し、委託加工契約を解除する旨判断した以上、これを覆すのはほぼ不可能であった。**3** ②　Y社は、K社をほぼ唯一の取引先としてきたことから、他に取引先を見つけることは非常に困難である。**3** ③　K社も海外とのコスト競争の激化による経営状態の悪化によりY社を経済的に支援することは困難である。**3** ④　K社の製造コストは、同社のフィリピン子会社の約3倍にもなっており、海外生産への切り替えは経営戦略上合理的である。**3** ⑤　Y社はK社による賃率補正による援助がなければ営業利益、経常利益ともマイナスとなり、直ちに経営が苦境に陥る状態であった。**3**

	⑥　K社の親会社の経営は良好であるが、K社は親会社グループ内の他の会社と比べて高コストであり、この高コスト体質を改善せざるを得なかったのであるから、Y社の事業廃止の必要性がないといえない。3
解雇手続の妥当性	①　6回にわたる団体交渉の中で、工場閉鎖に至る経緯・必要性について、Y社の決算書等を用いた上で説明した。4 ②　団体交渉のうち2回には、K社の取締役も出席し、K社の経営状況についても説明した。また、K社の経営状態の資料も組合に提示している。4 ③　Y社は、従業員のために、公共職業安定所や企業を訪問し、推薦状を送付するなど、再就職先の確保に努力した。4 ④　Y社は、個人面談を実施した。4 ⑤　Y社は、再就職活動のための特別休暇の付与を行った。4 ⑥　工場閉鎖方針発表から本件解雇までは9か月あり、再就職活動の準備のための十分な期間が与えられていた。4 ⑦　最大で月収の4か月分相当額を退職金に上乗せするなどの特別加算を行った。4 ⑧　事業廃止の可否は高度な経営判断事項であり、判断に当たって従業員との協議を行う義務はない。4 ⑨　本決定の直前においても大半の従業員が再就職を果たしていないが、工場所在地の求人先の乏しさという事情がある。4 ⑩　K社に対して再雇用確保の働きかけを行っていないとしても、団体交渉へのK社取締役の出席、財務データの提示以上のものを引き出すことは期待でき

	ず、またK社の経営状況からすれば、このことから解雇手続が妥当でないとはいえない。4 ⑪　K社の他の直営会社の閉鎖の際にはある程度雇用が確保されたが、これは工場の転売先企業や協力会社が雇用に応じてくれたり、第三者の出資により新会社を設立できたりしたという特殊事情によるものであり、本件ではこのような事情は見当たらない。4

コメント

会社解散等に伴う従業員の解雇につき、整理解雇法理の適用の有無等が争われる事案が増えているが、本件は、その適用を否定した上で、事業廃止に伴う全従業員の解雇については、①事業廃止の必要性、②本件解雇手続の妥当性を基礎にして判断すべきとしたものである。

類似判例

大森陸運ほか2社事件（大阪高判平15・11・13労判886・75）では、整理解雇法理の適用を否定した上で、会社解散に伴う従業員解雇の必要性についての説明がなされ、解雇条件等について事前に誠意を尽くして労使協議がなされたとして、組合員らの解雇が解雇権の濫用により無効とはならないとした。

御殿場自動車（解雇）事件（静岡地沼津支決平16・8・4労経速1882・22）では、会社の事業廃止に伴う解散の場合には、整理解雇の法理は適用されないとした上で、解散の経緯、団体交渉等を通じての従業員らへの説明、事後の対応などが概ね適切であるとして、解雇が権利の濫用とは認められないとした。

3　非正規雇用の終了　派遣（無効）

〔108〕 業務委託契約に基づいて派遣された労働者と派遣先会社との間に黙示の労働契約の成立を認め、契約期間満了を理由とする解雇または雇止めを権利濫用として無効とした事例

（大阪高判平20・4・25判時2010・141＝松下プラズマディスプレイ事件）

事例概要

(1)　Yは、プラズマディスプレイパネル（以下、「PDP」という。）を製造する会社であり、別法人Aと生産業務委託契約を締結していた。

(2)　Xは、平成16年1月20日、Aと雇用契約を締結し、同日から平成17年7月20日に至るまでYの工場において、Y従業員の指示の下、PDP製造業務封着工程の作業に従事した。

(3)　Xは、平成17年7月20日にAを退職したが、同日、YはXに対して業務内容を「リペア作業及びその準備作業などの諸業務」、契約期間を「平成18年1月31日まで」とする直接雇用の申入れをした。これに対して、Xは契約期間と業務内容に異議を留めた上で、Yが準備した雇用契約書に署名押印した（本件雇用契約）。

(4)　Xは、平成17年8月22日以降、Yにおいてリペア作業に従事した。

(5)　平成17年11月11日、XはYに対して期間の定めのない雇用契約上の地位を有することの確認等を求めて本件訴訟を提起した。

(6)　Yは、本件訴訟提起後の平成17年12月28日、PDPリユース計画において必要となるテストサンプル数の確保の目処がついたことなどを理由として、Xに対して平成18年1月31日の満了をもってXとの

雇用契約が終了する旨通告し、平成18年１月31日以降Ｘの就業を拒否した。

当事者の主張

労働者側：①　Ｘ・Ａ間の契約の実態は労働契約の名を借りた労務供給契約であり、かかる契約は労働基準法６条、職業安定法44条および労働者派遣法に違反し、公序良俗に反し無効である。

②　Ｘ・Ｙ間には、ＸがＹ工場において就労を開始した平成16年１月20日以降に期間の定めのない労働契約が成立した。

③　平成17年７月20日にＹが申し入れた本件雇用契約において、期間を有期に限定した条項については、Ｘは異議を留めている以上、Ｘ・Ｙ間において、期間の定めについての合意は成立しておらず、また、自ら違法状態を作出したＹには信義則上も雇用契約締結の自由を認めるべきではないから、期間を有期に限定する条項は公序良俗に反し無効である。

④　ＹによるＸの解雇は、差別的な取扱い等にあたり、公序良俗に反し無効である。また、労働者派遣法49条の３に違反しており、無効である。

⑤　仮にＹによる意思表示が雇止めの意思表示であったとしても、解雇権濫用法理が類推適用され、Ｙによる更新拒絶は許されない。

会 社 側：①　Ｘ・Ｙ間に黙示の労働契約が成立したか否かについて、職業安定法、労働者派遣法違反の有無を考慮する必要はない。また、Ｘ・Ｙ間に黙示の労働契約の成立

を認めるに足りる事情はない。

② 平成17年7月20日にYが申し入れた本件雇用契約については、契約内容は契約書の記載から判断されるべきであるから、Xは期間の定めを承諾したものである。

また、使用者には採用の自由が認められるから、期間の定めが公序良俗に反して無効になるとは考えられない。

③ 本件雇用契約は、期間の満了により終了しているから、XはYを解雇したものではない。

④ XのYに対する雇止めについて、解雇権濫用法理の類推適用は認められない。

裁判所の判断

1 Y・Aの契約は、労働者供給契約というべきであり、また、X・A間の契約はかかる目的を達成するための契約と認めることができる。いずれも、職業安定法44条、労働基準法6条に違反し、強度の違法性を有するから、民法90条により無効である。

2 黙示の合意により労働契約が成立したかどうかは、当該労務供給形態の具体的実態により両者間に事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係があるかどうか、この関係から両社間に客観的に推認される黙示の意思の合致があるかどうかによって判断するのが相当である。

3 Yは、Xを直接指揮監督していたものとして、その間に事実上の使用従属関係があったと認めるのが相当である。また、YはXが給与等の名目で受領する金員の額を実質的に決定する立場にあったといえるから、YがXを直接指揮命令して、作業せしめ、その賃金支払い等を実質的に行い、Xがこれに対応して労務提供をしていたと

いうことができる。

無効である前記各契約にもかかわらず継続したＸ・Ｙ間の実体関係を法的に根拠づけ得るのは客観的事実から推認されるＸ・Ｙ間の黙示の労働契約であると考える他ない。

そして、労働契約の内容は、Ｘ・Ａ間の契約における労働条件と同様と認めるのが相当であるところ、期間は２か月、業務はPDP製造封着工程業務への従事となる。

4 本件雇用契約においては、期間を有期とする定め、業務内容等について合意が成立したとはいえず、他方、期間の定めのないこととする合意や、PDP製造封着工程の業務に限るとする合意があったとも認められない。したがって、本件雇用契約締結後も、黙示の労働契約における契約期間、業務内容が契約の内容となる。

5 ＹのＸに対する通告および就業の拒否は解雇の意思表示に当たるところ、解雇の意思表示は解雇権の濫用に該当し無効であるというべきである。

6 仮に雇止めの意思表示であったとしても、その雇用契約はある程度の継続が期待され、前記のとおり、雇止めの意思表示は解雇の場合には解雇権の濫用に該当するものであり、更新拒絶の濫用として許されないというべきである。

《解雇事由該当性の判断ポイント》

判断材料	具体的事実
	①　Ｙ・Ａの契約、Ｘ・Ａ間の契約はいずれも、職業安定法44条、労働基準法６条に違反し、強度の違法性を有するから、民法90条により無効である。**3** ②　Ｙは、Ｙの従業員を通じてＸにＹ工場での作業に

黙示の労働契約の成否	つき直接指揮・命令・監督し、Xから労務の提供を受けていた。3 ③　XはY従業員と混在して共同して作業に従事し、更衣室、休憩室はY従業員と同じであり、他方、A社員は工場に常駐していたものの、作業についての指示はしておらず、労働時間の管理等を行っていたか不明である。3 ④　Yは、Xが給料等として受領する金員の額を、実質的に決定する立場にあった。3
解雇権濫用の有無	雇用契約上のXの業務はPDP製造業務封着工程の作業であり、リペア作業の従事への変更は配置転換に当たるが、この配置転換は権利濫用に当たり無効である。5
更新拒絶濫用の有無	①　X・Y間の黙示の労働契約は、多数回に渡って更新されていた上、Xが従事していた業務はある程度継続することが期待されていた。6 ②　前記のとおり、解雇の場合には解雇権の濫用に該当するものである。6

コメント

黙示の労働契約の成立について、これを肯定する事案は少ないといえるが、本件は、いわゆる「偽装請負」に該当する業務請負の場合に、委託者・受託者の契約、受託者・労働者の契約を職業安定法44条等違反として公序良俗違反無効とし、委託者・労働者間の黙示の労働契約の成立を認めている。同様の事例の法的解決に大きな影響を与える判決である。

類似判例

契約形式が業務請負の場合に、請負企業が形式的存在にすぎず、受け入れ企業に事実上の使用従属関係があるとしてこれを黙示の労働契約の成立を認めたナブテスコ事件（神戸地明石支判平17・7・22労判901・21）、センエイ事件（佐賀地武雄支決平9・3・28労判719・38）、これを否定した大誠電機工業事件（大阪高判平15・1・28労判869・68）、大阪空港事業事件（大阪高判平15・1・30労判845・5）がある。