

最近の主要労働判例・命令

(2021年10月号)

2021年10月19日
経団連労働法制本部

1. 労働判例から

【整理解雇】

○森山事件 福岡地裁（令和3年3月9日決定） 速報2454号

コロナ禍での業務縮小を理由とする整理解雇が無効と判断された例
(事案)

主に観光バス事業を営む債務者（従業員数20名）のバス運転手として勤務していた債権者が、債務者による業務縮小を理由とする解雇の無効を主張して、債務者に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに賃金の仮払いを求める事案。

債権者は、令和2年3月20日、営業所長から、解雇とすることを告げられた。また、同日には、他の運転手1名についても解雇が言い渡されたが、営業所長は債権者ら2名が解雇の対象となったのは、高速バスを運転することについて挙手しなかったためであると説明した。令和2年3月25日、債権者は、債務者より、同月31日付で解雇する旨の解雇予告通知書を受領した。同書面には、解雇理由として、「コロナウイルス被害の拡大により業務縮小の為」と記載されていた。同月31日付で解雇又は雇止めとなったのは債権者を含めて4名であり、さらに同年6月末付で1名が自主退職した。

債務者は、令和3年7月2日、高速バス事業を開始するため、高速バスの運転手2名を新たに雇い入れて債務者の従業員数は17名となったが、その後も観光バス事業についてはほとんど受注がなく、観光バス運転手4名は原則として自宅待機となっている。

(判示事項)

債務者は、新型コロナウイルス感染拡大によって、観光バス事業が全くできなくなり、同年3月中旬にはすべての運転手に休業要請を行う事態に陥ったこと、同年3月の売上は約399万円、同年4月の売上は約87万円であったこと、従業員の社会保険料の負担は月額150万円を超えていたこと、令和2年3月当時、雇用調整助成金の支給も不透明な状況にあったこと等を考慮すると、その後に高速バスの運転手2名を新たに雇用したことを考慮しても人員削減の必要性があったことは一応認められる。

しかしながら、債務者は、人員削減の規模や人選基準等は説明せず、希望退職者を募ることもないまま、翌日の幹部会で解雇対象者の人選を行い、解雇対象者から意見聴取を行うこともなく、直ちに解雇予告をしたことは拙速といわざるを得ず、本件解雇の手続は相当性を欠くというべきである。

債権者が解雇の対象に選ばれたのは、高速バスの運転手として働く意思を表明しなかったことが理由とされている。しかし、債務者が、全従業員参加のミーティングの中で、高速

バスによる事業計画を乗務員に示して乗務の必要性を十分に説明したとは認められないうえ、高速バスを運転するか否かの意向確認は突然であり、当該ミーティングの場で挙手しなかったことをもって直ちに高速バスの運転手として稼働する意思は一切ないものと即断し、解雇の対象とするのは人選の方法として合理的なものとは認め難い。

そうすると、本件解雇は、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当とはいえないから、無効といわざるを得ない。したがって、債権者は、債務者の従業員としての地位を有することが一応認められるから、債務者に対し、賃金請求権を有するというべきである。

【じん肺】

○国・建設アスベスト事件 最高裁（令和3年5月17日判決） 速報2455号

安衛法2条2号に定める労働者以外の者との関係でも、安衛法57条等に関する規制権限の不行使は国賠法上違法となるとした例

（事案）

主に建設作業に従事し、石綿（アスベスト）粉じんにはばく露したことにより、石綿関連疾患に罹患したとして、原告らが、被告国に対し、被告国が安衛法に基づく規制権限を行使しなかったこと、被告建材メーカーらに対し、被告建材メーカーらが石綿含有建材から生ずる粉じんにはばく露する石綿関連疾患に罹患する危険があること等を表示することなく石綿含有建材を製造販売したことにつき、不法行為に基づく損害賠償を求めた事案。

（判示事項）

安衛法57条は、健康障害を生ずるおそれのある物についてこれらを表示することを義務付けることによって、その物を取り扱う者に健康障害が生ずることを防止しようとする趣旨のものと解される。そのため、上記の物を取り扱う者に健康障害を生ずるおそれがあることは、当該者が安衛法2条2号において定義された労働者に該当するか否かによって変わるものではない。本件揭示義務規定は、特別管理物質を取り扱う作業場が人体にとって危険なものであることに鑑み、上記の揭示を義務付けるものと解され、特別管理物質を取り扱う作業場において人体に対する危険があることは、そこで作業する者が労働者に該当するか否かによって変わるものではない。

そして、労働大臣は、昭和50年10月1日には、安衛法に基づく規制権限を行使して、石綿含有建材の表示及び建設現場における揭示として、石綿含有建材から生ずる粉じんの危険性並びに石綿粉じんを発散させる作業及びその周囲における作業をする際には必ず適切な防じんマスクを着用する必要があることを示すように指導監督すべきであったといえる。そうすると、上記の規制権限不行使は、安衛法2条2号において定義された労働者に該当しない者との関係においても、国家賠償法1条1項の適用上違法であり、原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があると言わざるを得ない。

【雇止め】

○高知県公立大学法人事件 高松高裁（令和3年4月2日判決） 速報 2456号

従事プロジェクト終了時点以降の更新期待の合理性を否定した例

（事案）

一審被告大学が他大学と共同で博士課程を運営するという DNGL プログラム（文部科学省の補助事業）に係る業務に従事する旨の有期雇用契約を締結して平成 25 年 11 月 1 日から勤務していた（合計 3 回更新）システムエンジニアの一審原告が、平成 30 年 3 月 31 日の雇止めが労契法 19 条に反し無効であると主張して提訴し、さらに原審において令和元年 8 月 9 日付書面で同法 18 条 1 項前段に基づく無期転換権も行使したという事案。原審は、提訴段階からの一審原告の主張等を総合考慮して無期転換権行使を認める等して地位確認を認容したが、あわせて請求された賃金・賞与等の金額は全部認容しなかったため、双方が控訴した。

（判示事項）

①一審原告採用前に施行された特定プロジェクト職員規程によれば、雇用通算期間は DNGL プロジェクトの終期が限度と解するほかないこと、②システム構築のみエンジニアに担当させ、保守運営は職員に行わせるつもりだったこと、③DNGL プロジェクトのシステム構築のためのエンジニアの費用は補助金から支出することが予定され、当該補助金は平成 31 年 3 月 31 日までに限定されていたこと、④プロジェクト終了後も一審被告大学に勤務するためにはプロパー職員になる必要があると説明されていたこと、⑤一審原告も平成 31 年 3 月 31 日に DNGL プロジェクトが終了すると認識していたこと、⑥第 1 回・第 2 回更新時の労働条件通知書でも DNGL プロジェクトの予算措置の状況等により契約更新を判断すると明記されていたこと等から、本件労働契約は最長でも DNGL プロジェクト終了時までには終了することが予定された有期労働契約であるといえる。

そして、一審原告の平成 30 年 3 月 31 日の雇止めには更新の合理的期待が認められ人員削減の必要性等もなく雇止めは無効であるものの、他方で平成 31 年 4 月 1 日以降の更新期待は合理的といえない。

また、無期転換権行使については、明確に無期契約に転換する意思を判別できる方法で行使することが必要であり、令和元年 8 月 9 日付書面までは有期契約雇止めが無効である旨の主張しかししておらず、同行使は認められない。

2. 労働委員会命令から

【中労委】

○相鉄ホールディングス不当労働行為再審査事件（平成 30 年（不再）第 3 号・第 4 号）

令和 3 年 9 月 14 日

（事案）

子会社に出向中の組合員に会社への復職を命令したこと等が不当労働行為に該当しないとした事案

(判断の要旨)

会社は復職命令に至るまで、団体交渉や事務折衝を重ね、やや配慮に欠ける点はあったものの、合意達成に向けた努力をしたものといえ、復職を命じたことが労働組合法第7条第2号に該当するとはいえない。また、会社が神奈川県労働委員会から勧告を受けたにもかかわらず、一部の組合員らに会社への復職を命じたことは、やや拙速であったとはいえ、業務上の必要性に基づき、団体交渉を経てなされたもので、組合を嫌悪し弱体化を企図したものと認められず、組合脱退者の発生を考慮しても労働組合法第7条第3号に該当しない。

○文際学園不当労働行為再審査事件（平成30年(不再)第45・46号） 令和3年9月13日

(事案)

法人職員が組合員のビラ配布を非難、妨害する発言をしたことは、不当労働行為に当たるとした事案

(判断の要旨)

法人職員の発言は、組合員のビラ配布を非難、妨害し、もって組合らの組織ないし運営に影響を及ぼすものであり、これは法人による支配介入行為とみるのが相当であるから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

○権田工業不当労働行為再審査事件（令和元年(不再)第49号） 令和3年9月15日

(事案)

会社が、団体交渉において、組合の質問に具体的に回答しなかったこと等が、不当労働行為に当たるとされた事案

(判断の要旨)

会社が、退職金に関する団体交渉において、積立基準について不正確な説明をしたこと、組合員の退職金について積立基準どおりに積み立てられていない理由等を説明しなかったことや、一時金等に関する団体交渉において、経営資料の口頭開示に固執したこと、製造原価等に関する組合の質問に具体的に回答しなかったこと等は、不誠実な対応であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

3. 実務に役立つ労働法の知識

○森山事件福岡地裁決定について（労働経済判例速報2454号 中井智子弁護士論説から抜粋）

この事件は、いわゆる整理解雇の有効性が問題となった。整理解雇の典型的な争点は、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④整理解雇の手続の相当性である。昨今、裁判例は整理解雇について要素説に基づく裁判例が増加している傾向にあるといえ

る（略）。

本件では、新型コロナ感染拡大を理由として海外旅行客の貸切観光バス事業が壊滅的になったことにより、売上高が激減するという債務者にとって未曾有の事態が生じたが、裁判所は上記①～④の各要素を全てあてはめ検討し、①は肯定したものの②乃至④についていずれも満たしていないと判断した。

この判断は緊急事態といえる状況にあったであろう債務者にとって酷とも思える。しかし、長期化する新型コロナ感染問題によって業態の転換を余儀なくされる企業も多いところ、この裁判例はそのような場合のリストラの留意点を示しているともいえる。経営状態が悪化した際、企業は業務規模を縮小して経営危機を乗り切る場合もあるし、従前の事業を廃止して新たな事業に活路を見出す場合もある。本件では、長期化する新型コロナ感染問題に対抗するため、債務者は売上の短期回復は難しいと判断した観光バス事業から高速バス事業へと転換を図ろうとしていた。運転手にとっては勤務形態が大きく変わるであろうが、運転手としての資格や経験を生かすことは可能ともいえる。高速バス事業計画や乗務の必要性についての説明が十分ではないとの本決定の指摘は、会社が目指す経営改善計画に柔軟に対応した、慎重なリストラ策が必要であることを指摘しているといえる。