

社会法判例研究（第三四回）

社会法判例研究会

鶴崎，新一郎
九州大学大学院法学府修士課程

<https://doi.org/10.15017/2287>

出版情報：法政研究. 69 (1), pp.141-149, 2002-07-19. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第三四回）

社会法判例研究会

私学の財政事情悪化を理由とする解雇とその効力

——三田尻女子高校事件

山口地裁平成一二年二月二八日決定

平成一〇年（ヨ）一七号 地位保全等仮処分申立、一部
認容 一部却下、労判八〇七号七九頁

鶴崎 新一郎

【事実の概要】

一 債務者Yは、その所在地において、全日制高校であるY女子高等学校（以下、「Y高校」という。）を設置している学校法人であり、債権者Xら（四名）は、Y高校の専任教員として勤務していたものである。

二 Y高校の平成八年度の入学者数は、平成元年度における四五二名の五三パーセントまで減少したが、山口県内にある他の私立学校との均衡から、生徒納付金の大幅な増額が困難であり、かつ補助金も望めない状況にあった。また、

平成八年度におけるY高校の教員一名当たりの生徒数は、一四・二三名（山口県内私立高校の平均値一七・九九名）、平成七年度決算に基づく人件費比率は、七七・九パーセント（全国私立高校の平均値六二・一パーセント）となっていた。一方で、Yは、平成五年九月以降、生徒数の増加による収入増加を図ることを目的として、学科の改編及びコース制の導入を行うことにより、生徒のニーズに即したカリキュラム作りを図ろうとした。

三 このような状況下、Yは、平成八年三月三〇日の理事会において、平成八年度の資金収支が大幅な赤字となることが予想されるとして、Y高校の教職員数（平成八年四月時点、計八〇名）を削減すること等の方針を、決定した。

また、Yは、平成九年一月までに開催された理事会の決議に基づき、講師九名の同年三月末限りでの雇い止め、及び六名の教員に対し同年三月三十一日付けで解雇する旨の指名解雇の意思表示をなした。その結果、Yは、平成九年三月末までに、教職員二二名の人員削減を行ったが、講師五名を雇用した結果、平成九年四月一日時点における教職員数は六三名となった。

四 (1) 平成九年一月二七日の理事会において、前年度からの人員削減にもかかわらず、平成九年度の消費収支が

赤字となるとの見込の下に、翌平成一〇年三月末までに、講師二名の雇い止めを行い、加えて、Xらを含む一〇名の教員と一名の職員を指名解雇すること等が決議された。

(2) A校長は、平成一〇年一月末に、Xらを含む一〇名の教職員ら（以下、「被退職勧奨者ら」という。）に対し、各退職勧奨を行った。その際、Xらは、A校長から、退職の必要性については、主として、生徒数の減少と経営難であるとの抽象的な説明があったのみで、Xらが被解雇者に選定された人選の根拠については、具体的な説明を受けなかった。なお、Yは、教職員五名から任意退職の申出があったことから、教員一名に対する退職勧奨を撤回したため、被退職勧奨者らのうちXらを含む七名（以下、「退職拒否者ら」という。）が退職勧奨を拒否した結果となった。

五 (1) Xらは、平成一〇年二月一六日、Y女子高等学校教職員組合を結成した上で、Yに対し、整理解雇を行わないこと等を求めて、Yと同年三月までに計四回の団体交渉を行った。

(2) Yは、平成一〇年二月二八日の理事会において、退職拒否者らを継続して雇用した場合、平成一一年度の消費収支の赤字が改善されない旨の財政予測値資料を提示した上、右七名をY高校卒業式後に即時解雇する旨決議し、平

成一〇年三月二四日、Yから退職拒否者らに対し、各即時解雇の意思表示（以下、Xらに対する関係で、「本件各解雇」という。）がなされた（Xら四名を除く三名は、退職勧奨を受け入れ、同月末までに、任意退職）。

六 これに対し、Xらは、本件各解雇が、整理解雇の要件を欠いた無効なものであると主張し、Yの教育職員たる地位にあることを仮に定めるとともに、各賃金の仮払いを、それぞれ求めて本件申し立てを行った。

【判旨】 一部認容 一部却下

一 (一) 一般に、使用者の財政状態の悪化に伴い、人件費削減のための手段として行われるいわゆる整理解雇は、労働者がいったん取得した使用者との雇用契約上の地位を、労働者の責に帰すべからざる事由によつて一方的に失わせるものであり、それだけに、労働者の生活に与える影響も甚大なものがあるから、それが有効となるためには、①経営上、人員削減を行うべき必要性があること、②解雇回避の努力を尽くした後に行われたものであること、③解雇対象者の選定基準が客観的かつ合理的であること、④労働組合又は労働者に対し、整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき、納得を得るための説明を行い、誠意を

もって協議すべき義務を尽くしたこと、以上の各要件すべていづれも充足することが必要である。

そして、本件のごとく、使用者たるYが私学である本校の設置・経営者であり、労働者たるXらがその教員であるような場合、……Xらが主張するとおり、安易な教員数の削減は、教育の質の低下を来し、そのしわ寄せを生徒に押しつける事態を生じさせるおそれがあることから、右教員の整理解雇に当たっては、右に挙げた整理解雇の制限法理が、一般私企業の場合に比してより厳格な判断基準の下に適用されるべきと解される。

(二) 「そこで、右見地から、以下、本件につき検討する」。

(1) 認定された事実等に加え、「Yの平成六年度から平成一〇年度における各年度末現在の総資産額は、……著しい減少を見ることなく推移しているところ」、この間における自己資金比率、負債比率は、「いづれも山口県内における他の私立高校と比較して優良といえる」が、「Yにおいては、平成八年度からの人員削減方針を決定するに当たり、経営や財政の状況分析を自ら、又は専門家の意見を踏まえて行うなどの方策をとることなく、……消費支出の超過解消のため右方針を決定したにすぎないところ、……Yは、賃金の高い教員の一部に代えて、これの安い講師にそ

の教職員構成を転換することにより、人件費削減を行おうとしたものと推察される一方で、人件費削減の方法として、賃金や賞与の減額を教職員らに交渉することはなかった」のであり、さらに、Yは、退職勧奨後も人員削減の必要性につき、「Yの資産及び負債を含めた総合的な財政状況を裏付けとする説明を行わないまま、同退職勧奨後二か月しか経過していない平成一〇年三月二四日に、本件各解雇を行った」ものと認めることができる。

(2) 右によれば、事実二を「前提としても、なお、Yについては本件各解雇に際し、将来的予測として帰属収入の恒常的な減少が避けられない状況にあることから、その資産を維持すべく、消費支出、特にその中でも大きな割合を占める人件費の削減が必要であるとの認識を有してこれに当たっていたということ以上の点は指摘し難いところである」。

かえって、前記(1)の諸事情によれば、「Yは、平成八年度における人員削減及び本件各解雇以前の希望退職申出状況から、同各解雇時点において、直ちに指名解雇の手段による更なる人員削減を行わずとも、継続的に希望退職者を募りつつ、一定期間、それ以後における長期的な視野に立った人件費削減及び収入増加に向けた取組みに関する協

議を十分に尽すなどの手段を講ずる一方で、右期間内の消費支出超過分については、比較的優良なその資産の一部を取り崩してこれを充てることにより相応の程度柔軟かつ弾力的に対処し得るだけの財政的な体力を有していたと思料される」。

(三) 「かくして、本件の場合、Yにつき、本件各解雇に至るまでに、希望退職者を募る方法により指名解雇を避け、なるべく配慮をしたことは一応認めることができるものの、……同各解雇当時、客観的に見て、Xらをして、その意思とは無関係に、Yの教員たる地位を一方的に失わせるという、平成八年度に続き、これと一環をなすとみられる再度のかつ大幅と云ってよい人員削減をしなければならぬ程に、その財政状況が悪化した状況にあり、かつ、債務者が同各解雇を回避すべく努力を尽くした上でこれらをなしたとの各疎明はいずれも足りない」。加えて、事実四(2)によれば、「本件各解雇に際して、Yが、妥当な手続を尽くしたとも解し難い」。

そして、右検討の結果を、「前記一に掲げたより厳格な判断基準に則った四要件に照らした場合、本件各解雇は、右四要件のうち、①、②及び④を備えていないとみられるので、明らかに、右四要件すべてをいづれも充たしている

とはいえない」。

二 「したがって、右要件中③につき検討するまでもなく、本件各解雇は、許容される整理解雇の場合に当たらず無効であり、「本件各仮処分における各被保全権利は、いづれもこれらを肯定することができる」。

【評釈】 結論に賛成。ただし、理由の一部に疑問。

一 本決定の意義

(1) 本件は、私立高校を設置、経営する学校法人である使用者が将来的な財政状況の悪化を理由としてなした教員の解雇について、いわゆる整理解雇の要件を欠いた無効なものであるか否かについて判断を加えたものである。

周知のとおり整理解雇については、四つの要件、すなわち①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選基準の合理性、④手続の妥当性の各要件を正当性の判断基準であると解するのが裁判例・通説の考え方である(四要件を確立した裁判例として、東洋酸素事件(東京高判昭和五四・一〇・二九労判三三〇号七一頁)が挙げられる。また、整理解雇に関する平成以降の裁判例については、北海道大学労働判例研究会「整理解雇判例ダイジェスト」労旬一五〇一号七頁以下参照。一方、学説については、菅野和夫「労

働法第五版補正二版」弘文堂（二〇〇一年）四五〇頁以下、中窪裕也・野田進・和田肇「労働法の世界第四版」有斐閣（二〇〇一年）二八八頁以下、野川忍「解雇の自由とその制限」『講座二二世紀の労働法第四巻』有斐閣（二〇〇〇年）一五四頁以下参照）。一方で、近時の裁判例の中には、整理解雇の四要件を単なる判断要素と解したり、全く否定するものも現れてきた（東京地裁の一連の判決・決定について考察したものとして、西谷敏「整理解雇法理の再構築」季刊労働者の権利二三八号五九頁以下参照）。

本決定は、整理解雇法理に基づき四要件をすべていづれも充足することが必要であるとの厳格な判断を行い、Xらの解雇を無効と判断した。また、本決定では、整理解雇法理適用の一場面において、教員の専門性、特殊性を考慮した論理展開を試みており、法理適用にあたって一般私企業の場合に比し、より厳格な判断が必要である旨判示している。このように本件は、従来の裁判例と比較し、有効性の判断枠組みの論理展開に特徴を有していることから、この点に重点を置きつつ整理解雇の有効性について検討を行いたい。

(2) 本決定の争点は、①本件各解雇が、整理解雇の要件を充たす有効なものか否か（争点一）、②本件各解雇が無

効とされる場合、Xらにつき、それぞれ保全の必要性が認められるか否か（争点二）の二点であるが、本評釈では争点一に限定した検討を行う（判旨の記述も省略している）。

二 整理解雇が有効となるための判断枠組みについて

(1) 整理解雇の四要件

本決定は、整理解雇の有効性判断にあたり、上記のとおり四要件をすべていづれも充足する必要がある旨、一般的判断枠組みを説示した（判旨一前段）。この四要件の法的位置付けについては、a. 有効要件と解するもの、b. 判断基準と解するもの、c. 要件性を否定するもの、に類型化できる（整理解雇の事案において、判旨が判断要素として四要件を採用しているか否かという観点から、紛争類型と要件との関係について考察したものとして、津幡笑「いわゆる四要件論―必要性要件について」労旬一五〇二号二九―三〇頁参照。なお、四要件の有効要件性を否定した事例（c類型）であるナショナル・ウエストミンスター銀行（第三次仮処分）事件（東京地決平成二一・一・二一労判七八二号二三頁）は、四要件に関して、「解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したもの」と判示している）。本決定の四要件は、「要件」を効力発生

のための条件と理解するならば、明らかにa類型と解することができ、また、一般論として厳格な「有効要件」と解する判示をしたことに特徴を有する。このような立場を採る裁判例として、三和運送事件（新潟地判昭和五九・九・三労判四四五号五〇頁）は、「四つの要件を具備しない限り解雇権の濫用として無効となる。」と判示した。また、近時の裁判例として、シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地決平成一一・九・二九労経速一七一五号一七頁）が挙げられる。

厳格な有効要件と解するa類型の立場では、四要件の内一つでも要件を充足できなければ、解雇の効力が否定され、整理解雇の射程が狭まることとなる。このように解すれば、本決定では、四要件を厳格な要件と判示していることから、自ずと人員削減の必要性をクリアできないければ、整理解雇の効力は認められ難くなるといえよう。尤も、本決定の判示が、不況下にあつて、事業の再構築が行われている現在の経済社会により適合した経済的合理性のある判断といえるかは疑問の残るところである。

一方、判断基準と解するb類型では、主張立証された四要件に関する各事実を総合考慮することができ、また個別事情により各要件に軽重を付けることもできることから、

整理解雇の射程に幅を持たせた判断が可能となる。

思うに、上述した経済的合理性をも考慮するならば、四要件については、整理解雇が有効となるための純粋な「要件」と解するのではなく、個別事案において、あくまでも解雇の社会的相当性を判断する際の「判断基準」の類型（b類型）として理解する方が妥当ではないだろうか（このような立場を採る裁判例として、例えば、日証（第一・第二解雇）事件（大阪地判平成一一・三・三一労判七六五号五七頁）が挙げられる。また、判断基準と解する学説として、野田教授は、わが国の整理解雇の概念は、解雇権濫用法理の適用において、個別事件に整理解雇に固有の判定基準を適用するかを決定するものにすぎないと解されている（野田進「労働契約の変更と解雇」信山社（一九九七年）二八九頁。同四九一頁も参照）。なお、有効要件と解する学説として、小宮教授は、少なくとも手続きの妥当性を除く他の三つについては要件であると解されている（小宮文人「解雇に関する判例の動向とその評価」法律時報七三卷三五頁）。

(2) 教員の身分尊重と解雇権の制限

本決定では、判旨一前段に加え、教員数削減による教育

の質低下が危惧されることから、Xらが、「学校の教員は、学校教育が公的性格を有することから、その身分が尊重されなければならない」とされている（教育基本法六条）。また、教員の大幅な削減は、教育の質の低下をもたらし、そのしわ寄せを子供たちに押しつけることにもなりかねないことから、「私学の教員の整理解雇については、整理解雇制限法理が一般私企業と比べてより厳格に適用されるべきである。」と主張したことにより、ほぼ主張どおりの判示がなされた（判旨一後段）。しかし、前項二(1)のように解すれば、一般的判断枠組みとして、法的な根拠が曖昧なまま、私学であるが故の特性を踏まえた「二重のしぼり」を掛ける必要があったのかは疑問である。つまり、解雇が有効となるためには、厳格な要件が必要と判断しているのであるから、その判断の中で、教員の専門性、特殊性及び教員数削減による教育の質低下等について考慮すればこと足り、上記判旨一後段の判示は不要ではないかと思われる。

ところで、Xらは、教育基本法第六条第二項に定める教員の身分尊重について主張する。しかし、その解釈については、教員一般に関する身分保障義務を定めたものではなく、教員の職務遂行上の「研究及び教育の自由の尊重」を通じた身分保障をいっているものであって、これ以外の局面

における身分尊重ではないと解されており（永井憲一編「別冊法セミ・基本法コンメンタール教育関係法」日本評論社（一九九二年）四七頁、浦野東洋一執筆部分）、右Xらの主張は、法が求めた趣旨とは異なるといえる。また、学校教育が公的性格を有するといっても、教員の雇用について、私学と国公立学校とは自ずと違いがあると解される。この点、身分保障に関して、国公立学校教員が国家公務員又は地方公務員であることから、それぞれ国家公務員法第七十五条第一項又は地方公務員法第二十七条第二項が適用され（大学教官に関しては、手続上、教育公務員特例法第六条第一項で更に手厚く保障されている）、保障されることと比較し、学校法人が設置する私立学校教員の身分関係は、現行法体系の下では一般企業と同じ労働基準法等が適用されるに過ぎず、特別に私立学校教員の身分が立法上保障あるいは尊重されていると解することはできないのである。

なお、教育基本法第六条第二項を根拠に、「勤務関係が労働契約関係であつても、私学経営者は当然に右の教員の身分尊重義務を負うと解すべく、その具体化は解雇権の制限として現れる」とした裁判例（学校法人湘南女子学園事件（横浜地裁横須賀支部決定昭和四六・一二・一四判タ二八二号二五二頁））があるが、上記解釈によれば、この判

断も本件同様、妥当な解釈とはいえないであろう（教育基本法第六条を根拠に教員の特別身分保障を主張した事例である横浜学園解雇事件（横浜地判昭和四五・四・二八労働七五七号別冊）の判決では、特別身分保障についての積極的な言及はなされていない）。

三 整理解雇の有効性について

整理解雇の四要件の一つである人員削減の必要性については、「相当に高度の経営困難があり企業運営上やむをえないといえる場合」に限定するという考え方が従来の多くの裁判例や通説的見解のとる立場である（中窪・野田・和田前掲書二八八頁）。本件のように、近い将来の経営破綻を予測した事前の人員整理が必要性を満たすか否かは慎重に検討を要する問題であるが、近時の裁判例では、経常赤字が数年にわたって継続し業績回復も見込めないことから、経常収支の均衡を図るために行われた解雇であっても人員削減の必要性を認められたものもある（明治書院事件・東京地決平成一二・一・一二労働七七九号二七頁。なお部門閉鎖の事例につき、ナショナル・ウエストミンスター銀行（第三次仮処分）事件（前掲）を参照）。

本決定は、まず、人員削減の必要性の有無を判断するに

あたり、Yの人員削減の真意を「本件各解雇に際し、将来的予測として帰属収入の恒常的な減少が避けられない状況にあることから、その資産を維持すべく、消費支出、特にその中でも大きな割合を占める人件費の削減が必要であるとの認識を有してこれに当たっていたということ以上の点は指摘し難い」と認定した（判旨一(二)(2)前段）。しかしながら、この点、Yが、平成八年度決算における消費収支のいわゆる赤字転落と将来的にも赤字基調が続くという予測に基づき、収支改善を企図したこと、つまり、人件費削減のための諸施策を方針として決定したこと自体については、経営責任を負う理事会・理事長の経営判断として合理性があったと考えられることから、人員削減の真意を必要性判断の前提にすべきではないと思われる。ただ、本件では、後述するように、その方法、手段が安易かつ性急すぎたという点であろう。

次に、本決定は、先の前提に立った上で、人員削減の必要性が認められるための二つの視点を提示した。すなわち、「直ちに指名解雇の手段による更なる人員削減を行わずとも、継続的に希望退職者を募りつつ、一定期間、それ以後における長期的な視野に立った人件費削減及び収入増加に向けた取組みに関する協議を十分に尽すなどの手段を講ず

る」こと、また一方で、「消費支出超過分については、比較的優良なその資産の一部を取り崩してこれを充てることにより、相応の程度柔軟かつ弾力的に対処し得るだけの財政的な体力を有していた」ことの二点である（判旨一(二)(2)後段）。とすれば、認定事実にみられるように、Yはそのような手続上の配慮や中長期的な財政運営に関する経営判断を十分に行ったとはいえず、平成八年度に二一名、平成九年度に一三名（Xらを含む。）の計三四名（平成八年度始教職員数八〇名の約四割）にも上る退職及び解雇者を出すという性急かつ大量すぎる削減の実施の在り方は、本件各解雇の前提となる人員削減の必要性の判断においてもマイン要素となることは明らかである（解雇回避努力の判断においても同様の評価となろう）。すなわち、本決定では、整理解雇を行わなければならない程の緊急性がなく、また、財政的な体力を有していたと認定されており、人員削減の必要性を認めることは困難であろう。

以上のように、そもそも人員削減の必要性がないのであるから、四要件すべてを必要とする本決定の判示からすれば、判旨一の③人選基準の合理性のみならず、②解雇回避努力、及び④手続の妥当性を判断するまでもなく、本件各解雇は無効と解するのが妥当であると考ええる。一方、評者

のように四要件を判断基準と解する立場に立てば、論証の過程で、解雇回避努力、人選基準の合理性、及び手続の妥当性に関しても解雇の有効性を判断する際の評価材料として位置付けることもできるが、右結論と異なるところはない。なお、本決定では、解雇回避の「配慮」をしたことは認められているが、「努力」は認められていない。また、手続の妥当性についても、否定されている。

付記

本件については、Yの申し立てにより裁判所が起訴命令を発し、Xらが本訴を提起したものの、裁判所からの勧告を受け、Xらが本訴を取り下げ、教育職員に復帰する旨の和解が成立した。