

社会法判例研究（第72回）：大学の入学生急減を契機とした組織再編に伴う整理解雇及び雇止めの効力：学校法人奈良学園事件

社会法判例研究会

鶴崎，新一郎
九州大学大学院法学研究院：協力研究員

<https://doi.org/10.15017/4485651>

出版情報：法政研究. 88 (1), pp.31-45, 2021-07-27. Hosei Gakkai (Institute for Law and Politics) Kyushu University

バージョン：

権利関係：

社会法判例研究（第72回）

社会法判例研究会

大学の入学生急減を契機とした組織再編に伴う整理解雇及び雇止め効力

——学校法人奈良学園事件

奈良地裁令和二年七月二一日判決

平成二九年（ワ）二二〇号 地位確認等請求

一部認容 一部棄却（控訴）、労判一二三二号五六頁

鶴崎 新一郎

【事実の概要】

一 当事者等

(1) Y（被告）は、奈良学園大学（以下「本件大学」）、同奈良文化女子短期大学部等を設置し運営する学校法人であり、平成二九年四月時点で大学に人間教育学部及び保健医療学部の二学部を置いている。Xらは、Yとの間で期間の定めのない労働契約を締結し大学の教員として雇用され

ていたX₁（教授）、X₂（准教授）、X₃（専任講師）、X₄（准教授）、X₅（教授…有期労働契約か否か争いがある）（以下「X₁ら五名」）及びX₆、X₇（両者とも定年後再雇用の教授）（以下「X₆ら二名」）である。X₁、X₂、X₃及び取下前Gは、平成二六年二月に奈良学園大学教職員組合（以下「本件組合」）を結成した。その後、平成二八年九月以降一月までにX₅、X₇、X₆、X₄が、それぞれ本件組合及び一般労組に加入した。

(2) Yの就業規則（以下「本件就業規則」）二三条一項六号は、Yの収容定数の改廃又は予算の縮減その他やむを得ない事情により業務を縮小しなければならぬため、過員を生じたときは、Yは、三〇日前に予告するか、又は三〇日分の平均賃金を支給して解雇すると規定している。

二 本件解雇及び本件雇止めに至る経緯の概要

(1) Yは、昭和五九年四月に奈良産業大学を設置して経済学部を開設し、その後、法学部、経営学部、情報学部を順次開設し四学部体制とした。なお、本件大学の入学生数は、一八歳人口の減少に伴い平成一〇年度の一六二二名をピークに減少し、平成一二年度には六〇六名まで急激に減少、入学定員を下回る学部が生じた。その結果、本件大学単体の帰属収支差額は、平成一五年度から平成二九年度予

算まで毎年マイナスであった。

(2) Yは、本件大学の法学部、経済学部及び経営学部（入学総定員六六〇名）を平成一九年四月に改組し、ビジネス学部（入学定員二〇〇名）を開設した。平成二二年頃、Yは平成二六年四月から人間教育学部、保健医療学部及び社会科学系学部を設置し、名称を奈良学園大学に変更する計画を立て、ビジネス学部及び情報学部は廃止する方針とした。

(3) Yは、平成二五年五月三十一日、文部科学省に対し、本件大学に人間教育学部、保健医療学部及び現代社会学部を設置する旨の認可申請をした。これに対し、同省は、同年八月一日、現代社会学部の設置については「警告」という審査意見を付した。これを受けて、Yの臨時理事会は、同月二三日、現代社会学部の設置認可申請を取り下げるとともに、平成二六年度でビジネス学部及び情報学部の学生募集を停止し、在籍学生がゼロになった時点で学部を廃止することを決議した。

(4) Yは、平成二六年四月、奈良産業大学を奈良学園大学に改称するとともに、新たに人間教育学部と保健医療学部を開設し、ビジネス学部及び情報学部については同月からの新入生の募集・入学を停止した。

(5) Yは、平成二八年六月一七日、奈良学園大学教員異動選考基準を制定した（以下「本件基準」）。これによれば、学部間の教員異動においては、本件基準に従って異動する者の選考を行うこととし、平成二六年度以降に新設された学部等への既存学部から異動する場合においてもこれに準ずるとしている。そして、専門教育科目における授業担当者の選考基準については、専門性の高い授業を担当するための業績が文部科学省の教員審査において「可」の判定がされており、担当できる授業科目数が多い者を優先することとされ、共通教育科目における授業担当者の選考基準については、幅広い教養教育の授業を担当するための業績が同省の教員審査において「可」の判定がされており、専門性のみでなく、学生に教授する方法における業績がある者を優先すること、担当できる授業科目数が多い者を優先することとされていた。

(6) 平成二八年八月一〇日付けで、Yは、X₀ら二名に対し、ビジネス学部及び情報学部の学生の大半が卒業すること、逼迫した財務状況等から平成二九年三月末日をもって雇用期間が満了し、その後の再雇用は行わない旨の通知書を送付した（**本件雇止め**）。

(7) 平成二八年一二月開催の本件大学の人間教育学部の

定例教授会において、他学部に所属する訴外A（教授）を含む六名の教員がAC教員審査（文部科学省は、新たに開設された学部の開設年度（平成二六年度）に入学した学生が当該学部を卒業する年度（平成二九年度）までの間、学部設置計画の履行状況等を調査しており「アフター・ケア。「AC」とも呼ばれている。）、AC期間中に当初の設置計画とは異なる教員を配置する場合にはAC教員審査を経る必要があり、当該教員の専門性や業績が審査される。）の対象となることが報告されたが、X₂やX₄に対しては、AC教員審査を受けるための機会が付与されなかった。

(8) Yは、平成二九年二月一日付けで、X₁ら五名及びGに対し、同年三月三十一日をもって解雇する旨の解雇予告通知書を送付した（X₁ら五名に対する本件解雇）。上記通知書に記載された解雇事由の根拠は、本件就業規則二三条一項六号の規定に該当するものである。

三 以上のとおり、Xらが、YがしたX₁ら五名に対する本件解雇、またX₆ら二名に対する本件雇止めが、いずれも無効であるなどと主張して、Yに対し、Xらそれぞれの労働契約に基づき、X₁については、その後、満六五歳に達したことから平成三一年三月をもってYを退職したことを前提に、平成二九年四月から平成三二年三月までの未払賃金

及び未払賞与等、さらに未払退職金等の支払を求め、X₂、X₃、X₄、X₅及びX₇については、同Xらが労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、また平成二九年四月から本判決確定の日までの未払賃金及び未払賞与等の支払を求め、X₆については、その後、満七〇歳に達したことから平成三一年三月をもってYを退職したことを前提に、平成二九年四月から平成三一年三月までの未払賃金及び未払賞与等の支払を求めて提訴したのが本件である。

四 本件の争点は、(1) X₅とYとの間の労働契約は、平成二五年四月一日から五年間の有期労働契約であるか（争点一）、(2) X₆ら二名とYとの間の平成二八年四月一日から一年間の有期労働契約につき、労契法一九条柱書所定の「更新の申込み」があったか（争点二）、(3) X₆ら二名とYとの間の平成二八年四月一から一年間の有期労働契約につき、労契法一九条二号所定の事由があるといえるか（争点三）、(4) 本件解雇及び本件雇止めは、労契法一六条、同法一九条柱書に該当するといえるか、また、X₅とYとの間の労働契約が平成三〇年三月三十一日までの有期労働契約であるとした場合、X₅に対する本件解雇は、同法一七条所定のやむを得ない事由があるか（争点四）、(5) 本件解雇及び本件雇止めは労組法七条一号及び三号所定の不当労働行為に該当する

か（争点五）、(6)本件解雇及び本件雇止めが無効とされた場合のXらの中間収入の有無及び控除の範囲（争点六）である。なお、本稿では争点四を中心に取扱ひ、争点五及び六は割愛する。

【判旨】 請求一部認容、一部棄却（争点五及び六部分は割愛）

一 争点一、二及び三について

争点一については、「YとX₅との間の労働契約は、平成二五年四月一日から平成三〇年三月三十一日までの有期労働契約であったと認められる。」また、争点二については、X₅ら二名は、平成二九年三月三十一日までの「一年の有期労働契約につき更新の申込みをしたものと認めるのが相当である。」さらに、争点三は、X₆ら二名について、平成二八年四月一日に「更新された期間を一年とする有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由があると認めるのが相当であり、労契法一九条二項所定の事由があると認められる。」

二 争点四について

(1) 整理解雇法理の適否

ア 「X₁ら五名に対する本件解雇は、平成二六年度の本件大学ビジネス学部及び情報学部の学生募集の停止により、来年度〔筆者注・平成三〇年度〕留年見込みの学生六名程度を除いて両学部の学生が不在となり、X₁ら五名は過員といわざるを得ないこと、大学教員としての専門性を生かす場が大学内にはなく、Yの財務状況から過員の教員を雇用する余裕がないことから、本件就業規則二三条一項六号の規定に該当することを解雇事由とするものである。そうだとすると、本件解雇は、Yの経営上の理由による人員削減のために行われた整理解雇に他ならないから、本件解雇の有効性の判断に当たっては、いわゆる整理解雇法理に従い、①人員削減の必要性、②解雇回避努力を尽くしたか否か、③人選の合理性、④整理解雇手続の相当性を考慮要素として、労契法一六条所定の客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるか否かを判断すべきである。」

「また、X₆ら二名に対する本件雇止めは、本件解雇の解雇事由と同様」の「理由とすることからすると、本件雇止めについて労契法一九条柱書所定の客観的に合理的な

理由があり、社会通念上相当であると認められるか否かの判断においても、上記の整理解雇法理に関する上記の判断枠組みが妥当するものと解するのが相当である。」

イ Yは、Xらはいずれも「優れて専門的な職業を有する者であるから、職種限定でYに雇用されていたというべきであり、他職種・他科目担当への割当ても不可能であるから、本件解雇及び本件雇止めについて整理解雇法理は適用されない旨主張する。しかしながら、仮にXらとYとの間の労働契約において職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではないし、ましてや、上記アのとおり、Yは、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めに及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべきものであり、Yの上記主張は採用することができない。」

(2) 人員削減の必要性

ア 「平成一九年三月末の時点でビジネス学部及び情報学部の教員が過員の状態であるという意味において、人員削減の必要性はあるものといえることができる」。もっとも、「Yの平成一四年度から平成二八年度までの資産及び負債の

状況からすれば、……法人全体でみると資産超過の状態にあるものといえることができる。」

イ Yは、「社会科学系の第三の学部の設置に向けた検討を進めていた」ところ、「平成二八年四月になって……設置構想の凍結を指示しながら、Xら五名に対する本件解雇の意思表示がされた後、第三の学部設置に向けた検討を再開している」のであり、Yのかかる対応は、……ビジネス学部及び情報学部の教員が過員となったことを理由に教員を削減する必要性を強調することと整合しないものといわざるを得ない。

そうすると、……教員の過員状態の解消という人員削減の必要性自体は認められるものの、当該教員を解雇しなければYが経営破綻するなどの逼迫した財政状態ではなかったから、Yにおいてビジネス学部及び情報学部の教員を削減する必要性が高かったということはできない。」

(3) 解雇回避努力

ア 「平成二六年度以降、両学部の教員を対象に希望退職の募集や転退職等に関する説明会を開催し、退職金の割増しを行う希望退職を募るほか、初、中等学校の教育職員や事務職員への配置転換の希望を募るなどの対応をしてい

た。」また、Yは、理事長等の平成二八年度の報酬を削減することを決定したほか、職員の同年度賞与の削減を検討し決定には至らなかつたが、「人件費の削減に向けた取組をしようとしていたことが窺える。」

イ しかしながら、Xらは、「大学教員であり、高度の専門性を有する者であるから、教育基本法九条二項の規定に照らしても、基本的に大学教員としての地位の保障を受けることができる」と考えられる。」また、「Yは、平成二八年六月一七日に奈良学園大学教員異動選考基準を制定しており、平成二六年度に新設された人間教育学部及び保健医療学部へのビジネス学部又は情報学部からの異動者の選考に当たっては、専門性の高い授業を担当するための業績が文部科学省の教員審査で「可」の判定がされている……：こなどが定められているところ、Yは、Xらを人間教育学部又は保健医療学部に異動させることができるかどうかを検討するための前提となる文部科学省による教員審査を受けさせていない。」

また、Xらの経歴、専門分野及び担当可能科目の内容に照らすと、「Xらを人間教育学部又は保健医療学部に移動させ、担当可能科目を担当させることがおよそ不可能である」とはいえず、そのために必要な手続である文部科学省によ

るA C教員審査を受けさせ、「可」の判定が得られるかどうかを確認することは十分に可能であつたと考えられる。しかしながら、……：YがXらについてA C教員審査を受けさせる努力をした形跡は認められない。加えて、Yにおいて、上記ア後段を除き、「賃金の切下げ等の総人件費の削減はされておらず、削減に向けた努力がなされた形跡も窺えない。」

ウ 「以上によれば、Yは、……：解雇ないし雇止めを回避するための努力はしていたものといふことはできるものの、解雇回避努力が尽くされたものと評価することは困難である。」

(4) 人選の合理性

ア 「使用者は、被解雇者の選定に当たっては、客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行う必要がある」と解されるどころ、確かに、Yは、……：平成二八年六月一七日に奈良学園大学教員異動選考基準を制定している。しかしながら、……：Xらに対する解雇ないし雇止めを回避するために検討されるべき他学部への異動の可否について、上記基準を運用するための前提となるA C教員審査を受ける機会をXらに付与すべきであるが、かかる機会を付与していない。

そうすると、Yがかかる機会を付与しないまま、X₁ら五名を整理解雇の対象者に選定したことは、客観的に合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行った上でなされたものと評価することは困難であるといわざるを得ない。」

イ「なお、整理解雇における被解雇者の選定に当たり、使用者が無期労働者ではなく有期労働者を選択すること自体は、直ちに人選の合理性を欠くものではないと解される。」

(5) 手続の相当性

「Yは、整理解雇の方針に反対している本件組合等との間で多数回にわたる団体交渉に応じ、本件組合等との間で協議をしているとはい得るものの、Yにおいて、整理解雇以外の総人件費削減のための施策の検討として、希望退職の募集と事務職員等への配置転換の希望を募るのみで、……本件組合等との協議が十分に尽くされていないという意味において、手続面において協議が尽くされたとい得るかは疑問が残るところである。」

(6) 検討

ア「上記(1)ないし(5)で検討したところによれば」、「X₁、X₂、X₃及びX₄に対する本件解雇は、整理解雇法理における四要素を総合考慮しても、労契法一六条所定の客観的に

合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められることはできないというべきである。したがって、……本件解雇は、労契法一六条所定の要件を欠くものとして無効である。」

イ「X₅に対する本件解雇についても、上記アで判示したところが妥当し、整理解雇としてみた場合には無効である。そして、……本件解雇は、労契法一七条所定のやむを得ない事由があることが必要であるところ」、「同法一六条所定の……事由よりも厳格に解すべきである」から、「同法一七条所定の事由があるものと認めることはできない。したがって、X₅に対する本件解雇もまた無効というべきである。」

ウ「X₆ら二名に対する本件雇止めについても、基本的には上記アで判示したところが妥当する。もつとも、人員削減の必要性が認められる場面においては、無期労働契約を締結している労働者と、定年後に再雇用されて有期労働契約を締結している労働者のうち、有期労働契約を締結している労働者を優先的に契約更新しない取扱い（雇止め）をすることは合理性を有するものと考えられる。」そして、X₆ら二名は、「X₁、X₂、X₃及びX₄と比べ、更新拒絶（雇止め）による経済的打撃や雇用継続への期待は大きいとはいえない難

いと考えられる。これらの諸点をも併せ考慮すると、X₆ら二名に対する本件雇止めは、労契法一九条柱書所定の客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当であるといふべきである。したがって、X₆ら二名に対する本件雇止めは有効である。」

【評釈】 結論に賛成。理由付けの一部に疑問。

1 本判決の意義と特徴

本件は、入学生数が平成一〇年度の一六二二名をピークに減少し、平成一二年度には六〇六名まで急激に減少するという経営環境の悪化に直面した大学が、既存学部を専門分野の異なる学部へと組織再編を行う過程で、大学教員の雇止めを行ったことから、その効力等が争われた事案である。

本判決の特徴としては、Yが労働契約における職種限定の合意を主張したが、本判決は明確に否定していないこと、また、大学教員が「高度の専門性を有する者であるから、教育基本法九条二項に照らしても、基本的に大学教員としての地位の保障を受けることができる」と認定したことが挙げられる。殊に後者については、大学教員の雇止めの側面として、以降の裁判例にいかに影響を与えるか留意

する必要がある。さらに、本判決が学部等設置認可申請における文部科学省のAC教員審査に言及したことも特徴的であり、大学教員の職務の専門性を踏まえて判断したとみることができる。以下では、紙幅の関係上、争点四の本件雇止め及び雇止めの効力に限定し検討を加えたい。

2 整理雇止めの判断枠組

(1) 本件雇止め及び雇止めの判断枠組

ア 本件雇止め

本判決は、【判旨】二(1)ア前段のとおり、本件雇止めが経営上の理由による整理雇止めであるから、その有効性の判断に当たっては、いわゆる整理雇止めに従い、上記【判旨】二で掲げた四つを考慮要素として、労契法一六条の要件に照らして判断する枠組を示した。この判断枠組については、従来の通説・裁判例に従うものである。類似の事案である学校法人大乘淑徳学園（淑徳大学）事件・東京地判令和元・五・二三労判一二〇二号二頁を始め、学校法人（大学・短大）の整理雇止めに²おいても、整理雇止めの適用されており、本判決の判断枠組については、差しあたり妥当である。ただし、大学教員に適用される整理雇止めの側面として、教育研究を職務とする高度の専門性を

有する大学教員の労働契約上の職種限定性の観点から、後述(2)後段)するとおり、特別な考慮が必要である。³⁾

イ 本件雇止め

本件雇止めに関し、労契法一九条柱書の適用判断において、本判決は、「上記(筆者注・本件解雇)の整理解雇法理に関する上記の判断枠組みが妥当する」と判示した。この点、通説的学説でも、「整理解雇法理には、正社員の雇用保障のために、有期契約労働者を先に雇止めすることが予定されていた」一方で、「裁判例は解雇権濫用法理が類推適用される有期契約労働者について、整理解雇法理の適用も認めている。」⁴⁾と説明する。また、近時の裁判例として、**日本郵便(苫小牧支店・時給制契約社員B雇止め)事件**・札幌高判平成二六・三・一三(労判一〇九三号五頁は、「整理解雇に準じる要件」、すなわち四要件)を考慮し、雇止めが客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるという要件を満たす必要がある」として、雇止めに整理解雇法理を準用する。この場合においても、「正社員の解雇に先立ち、……有期労働契約というだけの理由で一律に雇止めをするようなことは許されない(三洋電機事件・大阪地判平成三・一〇・二二(労判五九五号九頁))⁵⁾」ことにも留意する必要がある。⁶⁾

(2) 職種限定の有無と整理解雇法理の適用の可否

本判決の判断枠組みは、上述したとおり、通説・裁判例に沿うものであり、妥当な論理である。この点に関し、Yは、大学教員は「優れて専門的な職業を有する者」で「職種限定でYに雇用」されており、「他職種・他科目担当への割当も不可能であるから、本件解雇及び雇止めについて整理解雇法理は適用されない」と主張する。しかしながら本判決は、「仮にXらとYとの間の労働契約において職種限定の合意があつたとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではない」と判示する。さらに続けて、「ましてや」、「Yは、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めに及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべきものであ」と強く述べ、Yの主張を排除した。

このような裁判所の論理は、一面ではそのとおりであるものの、大学教員の労働契約における「職種限定性」の評価及び整理解雇法理の適用については再検討の必要がある。すなわち、前者について、学校教育法九二条六項等で定義付けされる大学教員が担う専攻分野(例えば「憲法」

「労働法」等)における教育研究等の職務は「専門性」を有し、専攻分野の教育研究等の職務に従事する者として、大学は教員と「職種限定」の労働契約を締結したと解することが可能である。さらに、大学教員については、教育基本法九条二項に「その身分は尊重され、待遇の適正が期される」ことが定められている。ここでいう身分の尊重は、教員の社会的地位及び制度的地位を重んじることを意味すると解されていることから、教員という職種の地位とその限定性を論じる一つの根拠となる。

また、後者の整理解雇法理の適用に関しては、学校教育法九二条六項の教授の職務及び大学設置基準一四条の教授の資格等大学教員が有する特殊性を踏まえた解雇権濫用法理、例えば、大学組織再編に伴う解雇を制限する法理の形成が必要であると考⁽⁹⁾える⁽¹⁰⁾。

3 整理解雇の効力

本項では、上述した本件解雇及び雇止め⁽¹¹⁾の判断枠組みの内、職種限定性に影響を及ぼす要素である「人員削減の必要性」「解雇回避努力」及び「人選の合理性」を中心に検討を加える。なお、大学学部等の組織再編という事例的特徴から、専門分野の継続性がない「学部廃止・新設型」と

専門分野が継続する「学部再編型(いわゆる改組転換)」の整理解雇に分類できる。本件は前者の事案である。

(1) 人員削減の必要性

本判決は、ビジネス学部及び情報学部は廃止される予定であり、当該「教員が過員の状態である」という意味において、人員削減の必要性はある」ことが認められるとする一方で、財政上は法人全体で資産超過の状態にあり、「当該教員を解雇しなければYが経営破綻するなどの逼迫した財政状態ではな」く、当該学部の「教員を削減する必要性が高かった」ということはできない。」と判示する。このように本判決の「人員削減の必要性」の考慮要素は、結果として財政状態を殊更重視しており、「必要性自体は認められるもの」⁽¹²⁾高くないという結論に落ち着くこととなる。この点、民間私企業を中心とした従来の学説・裁判例の動向と合致したものである⁽¹³⁾。しかしながら、職種限定性を重視するならば、本件は「学部廃止・新設型」の組織再編であり、社会科学系の学部を廃止し、教育学系及び保健医療学系の専門分野が異なる学部の新設であることを考慮するならば、人員削減の必要性が高いと判断することも可能である。

(2) 解雇回避努力

本判決は、希望退職及び配置転換の募集、また役員報酬

削減の決定等の解雇回避に向けた取組がある程度評価している。その一方で、Xらは「大学教員であり、高度の専門性を有する者であるから、教育基本法九条二項の規定に照らしても、基本的に大学教員としての地位の保障を受けることができる」と考えられる。」と述べる。また、本判決は、Yは平成二八年六月に本件基準を制定し、新学部への「異動者の選考に当たっては、……：文部科学省の教員審査で「可」の判定がされている」ことなどを定めているが、YはXらに「文部科学省による教員審査を受けさせていない」、また「AC教員審査を受けさせる努力をした形跡は認められない」と認定する。

思うに、このような本判決の論理については、大学教員としての「地位の保障」があるから、Yは自ら定めた本件基準に基づき、XらにAC教員審査を受けさせる義務があるようにも読めるので疑問が残る。この点、教育基本法九条二項は「地位の保障」を直接的に定めたものではなく、上述したとおり、教員の社会的地位及び制度的地位を重んじることを規定しているに過ぎない。それ故に、本判決は「地位の保障」に関して、他の職種ではなく、まずは大学教員としての身分を尊重した解雇回避の努力をY側に求められているものとして限定的に解釈すべきであろう。

また、AC教員審査については、【事実の概要】二(7)のとおり、学部等設置認可申請の教員組織に関する計画変更（教員の差し替え）に伴う事前審査の制度である。¹¹⁾ここで授業科目の内容と教育・研究業績の適合性が大学設置・学校法人審議会によって審査され、職位および科目適合が「可」と判断されれば、新設学部の教員組織に加わることが可能となる。よって、AC教員審査は、【判旨】二(3)イの判示のように、Yが本件基準を制定しているからといって「試み」で受審するような制度ではない。あくまでも、当該教員が「可」と判定を受けた場合、当該学部の教員組織に組み込まなければならぬ制度である。

このように考えると、解雇回避努力におけるAC教員審査の判示について、本判決は、Yが自ら本件基準を定めているにも拘わらず、Xらを適用対象にしていないことに着目し、解雇回避努力が尽くされていないと判断したものである。すなわち、本件においては、新学部設置認可後の手続きであるAC教員審査の取扱いに関するYの本件基準の適用が論点の一つとなったものであり、前述の六つの裁判例（注(2)参照）にはない事案的特徴があるといえる。この点から、本判決の解雇回避努力に関する判示は、上述のとおり、AC教員審査に着目した判断であり、その射程も

本判決に固有のものとして限定的に捉えるべきである。

なお、本判決は、職種限定合意を認めただけではないが、近時の学説では、職種あるいは職務が限定されている場合であっても、使用者が職種等を変更した労働条件での雇用を提供しようときには、労働者がこれに同意する限りにおいて解雇は有効とならないとするもの¹⁵⁾、また、解雇回避努力の考慮要素への配慮を求めるもの等¹⁶⁾があり、雇用継続に向けた配慮が求められるようになってきている。

(3) 人選の合理性

本判決は、「教員異動選考基準を制定している」が、YがAC教員審査を受ける機会を付与しないまま、「X₁ら五名を整理解雇の対象者に選定したことは、客観的に合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行った上でなされたものと評価することは困難である」と判示する。前段のAC教員審査については、上述したとおりであるが、適正な基準と評価した場合、この部分は、基準を設定していても適用・運用が合理的でなければ、人選の合理性は否定されるとする通説・裁判例の立場から判断すれば妥当と考える¹⁶⁾。

ただし、大学教員の職種限定性を考慮するならば、「学部廃止・新設型」の整理解雇の場合、当該廃止学部に所属する教員全員が一次的な人選の対象となる。その教員組織

の中から、新学部（設置認可）の専門分野に係るAC教員審査で「可」とされた教員は解雇対象者から外され、残った教員が最終的な解雇対象者に選定されると解すべきである¹⁷⁾。

(4) 検討

まず、X₁とX₄の四名に対して、本判決は四つの考慮要素の「総合考慮」によって、本件解雇は無効と判示した。この結論については、上記(1)と(3)で考察してきたことを総合的に評価すれば、整理解雇を無効と判断したことは妥当である。なお、X₅については、検討を割愛するが、結論は解雇無効である。

次に、X₆ら二名に対する本件雇止めについても、本判決は、整理解雇法理が妥当すると判示する。その上で、「もともと」として、定年後の有期労働契約を締結している労働者を「優先的に契約更新しない取扱い（雇止め）をする」とは合理性を有する」と述べ、雇止めは有効と判示した。本判決では労契法一九条柱書の要件適合性について、客観的に合理的理由及び社会通念上の相当性に関する論証が示されており、雇止めを有効とした判決の妥当性には疑問符がつか。

以上、これまで検討してきたように、職種限定性の評価

及びA・C教員審査の手續きについて若干の疑問があることを除けば、解雇及び契約期間途中の解雇の効力に関しては妥当と考える。また、雇止めに関しては、上述したとおりである。

- (1) 整理解雇事案の先例の一つとしては、部門閉鎖型の東洋酸素事件・東京高判昭和五四・一〇・二九勞判三三〇号七一頁が挙げられる。学説としては、川口美貴『労働法第五版』（信山社、二〇二一年）五七〇頁以下参照。
- (2) 学校法人（大学、短大）の整理解雇に関する近時の裁判例は、次の六つである。
- ① 既設学部を改組（募集停止）し、新学部を設置したことにより既設学部教員を解雇した事案である学校法人大乗淑徳学園（淑徳大学）事件・東京地判令和元・五・二三勞判一一〇二二二頁「地位確認等請求、一部認容／一部棄却／一部却下」、② 遠隔地にある短期大学の閉鎖に伴う人員整理の事案である学校法人専修大学事件・札幌地判平成二七・九・一八LEX/DB551313「地位確認等請求、棄却」、③と原告が異なる③学校法人専修大学（専大北海道短大）事件・札幌高判平成二七・四・二四LEX/DB25540292「地位確認等請求控訴、棄却」、④同一校地内にある短期大学の閉鎖と大学異動後の組織再編に伴う人員整理の事案である学校法人金蘭会学園（千里金蘭大学）事件・大阪高判平成二六・一〇・七勞判一一〇六号八八頁（ダ）「地位確認等

請求控訴、棄却（確定）」、⑤学部の学科の組織再編による旧学科廃止に伴う人員整理の事案である学校法人獨協学園（姫路獨協大学）事件・大阪高判平成二六・六・一一LEX/DB350249「地位確認等請求控訴、原判決中、控訴人敗訴部分取り消し／被控訴人らの請求棄却」、⑥短期大学の専攻廃止に伴う人員整理の事案である学校法人村上学園（東大阪大学短期大学部）事件・大阪地判平成二四・一一・九LEX/DB438588「地位確認等請求、棄却」。この中で、①と④事件のみが整理解雇を無効と判断している。なお、本件及びこれらの事件等も含めて解説した論考として、中西基「私立大学における学部等の閉鎖にともなう大学教員の整理解雇―学校法人奈良学園事件・奈良地裁判決を中心に」勞旬一九八二号（二〇二一年）四〇頁がある。

(3) この点、鶴崎新一郎「学校法人大乗淑徳学園事件・批評」法政研究八七巻一号（二〇二〇年）六四頁及び七〇頁（注6）参照。

(4) 荒木尚志『労働法（第四版）』（有斐閣、二〇二〇年）五四三頁。

(5) 野田進・山下昇・柳澤武編『判例労働法入門（第六版）』（有斐閣、二〇一九年）一六四頁（柳澤武執筆）。

(6) 菅野和夫『労働法（第二版）』（弘文堂、二〇一九年）三四二頁では、「二〇一八年の働き方改革関連法によって、……人員削減のための有期雇用労働者の雇止めにも慎重な配慮を必要とされる時代となった」。その配慮として「基

幹的な有期雇用労働者について無期雇用の労働者の整理解雇と同様の手続をとることがまず考えられる」と述べる。

(7) 大学教員の「職種限定性」を認定した近時の事案として、
学校法人日通学園事件・千葉地判令和二・三・二五[ロX]
DE3565308、前掲注(2) ⑥学校法人村上学園(東大阪大
学短期大学部)事件等が挙げられる。

(8) 田中壮一郎(前文部科学審議官)監修「逐条解説改正
教育基本法」(第一法規、二〇〇七年)二二八―二二九頁。
第九条二項の「身分の尊重」については、「教員の社会的地位及び制度的地位を重んじることを意味」し、また「教員の職務は」、「一般の公務員と異なる特殊性を有する」と解説する。

(9) 下井隆史「労働基準法〔第五版〕」(有斐閣、二〇一九年)二〇〇頁では、整理解雇法理によらない解雇事由の類型を提示されており参考となる。

(10) 鶴崎新一郎「アメリカの大学教員解雇に関するA A U Pの手続基準と裁判例の検討」季労二六〇号(二〇一八年)一六一頁以下参照。本稿では日本法への示唆として、大学教員解雇に関し、「大学教員固有の法理」の必要性を主張している。

(11) 川口・前掲注(1)五七二頁は、「人員整理をしなければ倒産必須の状況、あるいは、企業の維持存続が危殆に瀕する程度に差し迫っていることを要求する裁判例もあるが、少なくとも、企業の合理的運営上やむを得ない必要性

や客観的に高度な経営上の必要性の存在は必要である。」と述べる。

(12) 人員削減の必要性の要件は、「解雇を無効とするその他の要件の判断に相当な影響を与え密接に関わる重要な要件である」(豊川義明「労働における事実と法―基本権と法解釈の転回」(日本評論社、二〇一九年)一五四頁)と考えられていることから、大学教員の職種限定性を考慮した「人員削減の必要性」を検討しなければならない。

(13) 「大学の設置等に係る提出書類の作成の手引(令和三年度開設用)」(文部科学省高等教育局大学設置室、二〇二〇年)二五三―二六六頁参照。A C教員審査については、「専任教員変更の手続き」(二五五頁)の項目で、「認可により設置した、学年進行中の全ての大学及び学部等において、やむを得ず専任教員を変更等する場合(以下の①～⑤に該当する場合)は、必ず「専任教員採用等設置計画変更書(A C教員審査)」を提出し、大学設置・学校法人審議会による教員資格審査を受ける必要があります(A C教員審査を経ずに授業等を担当することはできません。)」と説明される(①専任教員を新たに採用する場合、②以下略)。このようにA C教員審査は、本判決が述べるように、当該大学の裁量で受審できるような任意の制度ではないことが理解できる。

(14) 高橋賢司「解雇の規制」日本労働法学会編「講座労働法の再生第二巻 労働契約の理論」(日本評論社、二〇一七

年)三〇一頁は、「問題の焦点は、職務が真に特定されている場合には、配置の変更が難しく、解雇せざるを得なくなる点にあった。」とし、使用者から新たな労働条件が提示され、「労働者がこれに同意する限りでは、解雇は有効にならない」と論じる。

(15) 菅野・前掲注(6) 七九六頁では、解雇回避策としての配転等に関し、「職種・勤務地を限定された従業員の場合であるが、この場合も、直ちに配転や出向措置を不要とするのではなく、解雇回避のための努力を求めべきであろう。」と述べ、解雇回避努力の考慮要素への配慮を示している。

(16) 荒木・前掲注(4) 三三六頁。また、川口・前掲注(1) 五七二頁は、「一定数の解雇が必要な場合でも、「解雇対象者の選定基準と適用(あてはめ)」の双方における「合理性と客観性」が要求される。」と述べる。

(17) 鶴崎・前掲注(3) 六九頁参照。