

判例研究

外注化による剰員整理解雇

専修大学法科大学院教授 渡辺 章

鹿児島地判平成17年1月25日

(平成14(ワ)1152号, 甲野花子対宝林福祉会, 従業員地位確認等請求事件)

労働判例891号62頁

【参照条文】労働基準法18条の2・89条3号, 民法1条3項・627条

事実

I 当事者および事案の概要

1 当事者

被告宝林福祉会(Y)は,平成12年6月1日から第1種社会福祉事業の身体障害者療護施設「つわぶきの里」(以下,「本件施設」という),身体障害者通所授産施設「セルフつわぶき」,および第2種社会福祉事業として同年7月1日からは身体障害者デイサービス事業「つわぶき苑」の受託経営を行っている(以下,本件施設を含めて「本件施設等」という)。原告(X女)は,12年6月1日Yの正職員に採用され,当初は「セルフつわぶき」の調理員として,同年9月1日からは本件施設の調理員として勤務していた。

「本件施設等」の職員数は,下表のとおりである(平成14年7月当時)。

施設	職員定数(利用者定員)	職員数
つわぶきの里 (本件施設)	28名(入所定員30名)	29名 (うち,非常勤5名,パート2名)
セルフつわぶき	8名(通所定員20名)	7名 (うち,非常勤2名,パート1名)
つわぶき苑	7名 (利用定員1日当たり15名)	9名 (うち,非常勤5名,パート2名)
合計	45名	45名 (調理員は本件施設配置のXを含め6名)

* 「本件施設等」のほか,Yは,第2種社会福祉事業として,「保育所」の経営および「身体障害者短期入所事業」の受託経営を行っている。

2 事案の概要

(1) 社会福祉法の制定 平成12年6月、社会福祉法（社会福祉事業法改正法）が制定され、障害者等に対する社会福祉サービスに関しては、従来行政が決定していたサービス内容、施設等を利用者（障害者）自身が選択できるように変更された（措置制度から利用制度へ）。この改正にともない、行政が社会福祉事業者に支払う費用は、福祉措置の委託料から利用者に対する福祉サービスの利用料の支援・助成料に変更された（措置費から支援費へ）。また、施設は利用者を選択される立場になり、NPO、民間企業等の多様な主体が福祉サービス事業に参入できるようになり、サービスの質の向上が求められるようになった（改正法の施行は平成15年4月1日）。

(2) 給食業務の外注化とXの解雇 Yの理事長Aは、平成14年6月18日（午後）、Xを含む調理員全員（6名、うち非常勤1名、パート2名）に対し、「平成15年度の支援費制度導入を目前にし、入所者へのサービスの向上、経営の効率化を目指し、給食業務の業者委託を決意しました。」「給与等勤務条件は現在と変わらぬよう措置する」との方針を書面で伝え、調理員に対し、同年8月1日付けでYを「いったん退職し、……給食業務受託業者に就職する」と記載された「同意書」の提出を求めた。翌19日、X以外の5名の調理員（正規職員2名、非常勤1名、パート2名）はこの求めに応じ同意書を提出した。Yは7月1日、Xに対し、7月31日をもって就業規則の解雇事由の定め（「業務上の都合により、事業の縮小、廃止等やむを得ない事由があるとき」）に基づき解雇する旨の通知書を交付した（以下、「本件解雇」という）。本件は、Xが労働契約上の権利を有する地位にあることの確認および解雇以後の賃金の支払いを請求した事件である。

II Xの医労組加入とYとの団体交渉

1 Xへの「いじめ中止要求」等をめぐる団体交渉

本件解雇に先立つ同年3月、Yの事務長はXに対し、前年（平成13年）の6月および14年1月の業務上の行動（具体的事情は不明）に問題があるとして始末書の提出および1ヵ月間別法人（福祉施設）での研修を指示した。Xはこのことを機に鹿児島県医療福祉労組（医労組）に加入し、同労組代表者とともに、上部団体の鹿児島県医療労働組合連合会（医労連、以下、医労組と合わせて「医労連ら」という）と共同作成したXの組合加入通知書および要求書をYに提出した。要求は、YにおけるXへのいじめの中止および上記研修に関しXおよび医労組と十分協議し、各同

意を得ること、そしてこの件について団交を求めること、であった。

14年4月9日、Yと医労連とは団体交渉を行い、Yは同月末、医労連らに対し、いじめの事実はなく、同人に始末書の提出を要求した理由（Xの業務上の問題点）およびXは上記研修に同意したものと理解している旨記載した回答書を交付した。

2 給食業務の外部委託をめぐる団体交渉とXの解雇

（1）Yによる退職勧奨 Yの理事長Aは、14年6月18日（午後）、調理員全員に対し再就職要請（退職勧奨）をしたが（上記I 2（2））、それに先立つ同月10日、A理事長は、Xら正規職員の調理員（3名）に対し、給食業務を外部委託する旨伝えていた。同日、Xら調理員は委託予定の業者（U社）の面接を受け、在職時と同条件でY社から移る（退職する）よう説得された。

（2）外注化をめぐる団体交渉 Xから給食業務の外部委託について相談を受けた医労連は、6月18日午前中、Yと団交し、Yの職員として働き続ける意思を伝えた。その翌々日（20日）、医労連らはYに対し、給食業務の外部委託およびXに対する退職強要中止の要求書を交付し、同月27日、これらの件に関し再度団体交渉を行った（Xも同席）。医労連らは、配置転換を含めたXの雇用継続を要求し、他方Yは外部委託の中止およびXの配置転換は不可能として譲らなかった。そしてYは、①Xが委託開始予定日（14年8月1日）に退職を拒否した場合の対応については検討する、②その検討結果を7月1日に回答すると約束した。

（3）Xに対する解雇通告と委託契約の概要 ところが、Yは、その回答を約した日（7月1日）にXを解雇した。YがXに交付した14年7月1日付け解雇通告書には、就業規則の定め（上記I 2（2））のほか、給食業務の外部委託により調理業務を必要としなくなり、他の部署も定員を満たしているため配置転換もできないなどと記載されていた。

なおYとU社との契約は、入札実施の関係で8月19日に結ばれ、Yの外部委託開始は同年9月1日に変更された。それによれば、U社で給食業務に従事する調理員は6名とし、Yの理事長Aの娘のB栄養士の指導に基づき調理業務を行ない、給食の材料はYが調達し、水道光熱費および消耗品費もYが負担するとされている。

判旨請求認容

I 整理解雇の要件（表題は引用者、以下同じ）

Yが本件解雇に適用した就業規則の定め（事実I 2（2））は、「いわゆる整理解雇の定めと解することができる。整理解雇は、使用者側の経営上の理由のみに基づいて行われるものであり、その結果、何ら責められる事情のない労働者の生活に直接かつ重大な影響を及ぼすものであるから、解雇権の行使も一定の制約を受けるといふべきであり、これが有効か否かについては、①経営上整理解雇をする必要があること、②使用者側が解雇を回避するために相当な努力をしたこと、③選定基準が合理的であって、被解雇者の人選が合理的であること及び④解雇に至る過程で労働者や労働組合と十分協議を尽くしたことの、いわゆる整理解雇の4要件の該当性の有無、程度を総合して判断すべきである。そこで以下、本件解雇の有効性につき、上記①ないし④の各要件（要素）に照らして検討する。」

II 本件解雇の必要性

1 給食部門の外部委託の必要性

Yは、措置制度・措置費制度の下での経営を前提としてきたと認められ、利用制度・支援費制度の下では、他の社会福祉施設と同様、各施設間の競争にさらされ、収入の減少が予想されることになり、本件解雇当時（平成14年7月）、何らかの経費削減策、サービスの質を向上させる方策を採る必要に迫られていたと認められる。「全国社会福祉施設経営者協議会」の調査では、給食業務を外部委託する施設の割合は平成9年の8.5%から平成12年には23.9%に増加し、本件解雇当時には、実践例から委託のメリットも種々指摘されていた（食事レベルの向上、衛生管理の徹底、調理員への労務管理からの解放、大量仕入れ等によるコスト管理の適正化など）。したがって、「Yは、利用制度・支援費制度導入に備えて何らかの経費削減策、サービスの質を向上させる方策を採る必要に迫られていたのであるから、Yが、かかる対応策として給食業務の外部委託を採用したこと自体については、一定の合理性が認められる。」

2 整理解雇の必要性

（1）「しかしながら、整理解雇の必要性については、個別具体的な事情の下、あくまでも本件解雇に着目して、Yの経営上解雇を行なう必要性が存するか否かにより判断しなければならないのであり、Yによる給食業務の外部委託が合理性を有することをもって、直ちに、それに伴い廃止される調理部門の職員が余剰人員とな

り、整理解雇（本件解雇）の必要性も認められるとすることは許されない。」

（２）そこで、本件解雇の必要性について検討するに、①本件解雇の前年（平成13年）のYの支援費対象施設はすべて黒字を計上しており、廃止対象とされた給食部門が不採算部門であったとの事情は窺われない。また、15年度（利用制度施行1年目）の決算では本件施設等の収入は13年度を上回っている。これら事情を考慮すると、「解雇以外の経営合理化策については格別、将来の収入減を見込んで積極的に解雇にまで踏み切る必要があったかについては疑問が存在する。」

②外注化により本件施設等の調理員らが余剰人員になったとしても、本件解雇当時、X以外の調理員（5名）は、Yを退職してU社へ転職することにすでに同意し、また職員定数との関係では「本件施設」は1名、「つわぶき苑」は2名上回っていたものの、「セルプつわぶき」は1名下回っていた。それ故、「余剰となった調理員のうち、残りはX一人のみとなったこの段階において、さらに人員を整理する必要があったのか疑問が存する。」

③「したがって、本件解雇当時、Yが、利用制度・支援費制度の導入に備えて何らかの経費削減策、サービスの質向上策を採る必要に迫られていたことを考慮してもなお、本件解雇を行う必要が存したと認めるには足りない。そうすると、この人員整理の必要性という大前提が認められないのであるから、整理解雇を理由とする本件解雇が有効となる余地は乏しいが、さらに他の要件（要素）について検討を加えておくこととする。」

Ⅲ 解雇回避努力

①Yは、本件解雇を行なうに際し、職員の出向、希望退職者の募集、役員その他の職員の減俸を全く実施していない。

②「解雇回避努力義務を尽くしたと認められるためには常に希望退職者を募集する必要があるかは格別、……本件解雇はX一人のみの解雇でありこれを回避するためには一人の職員を何らかの方策により削減または調整すれば足りるところ、本件解雇を回避する措置の一つとして非常勤職員、パート職員の希望退職者募集を実施すべきでなかったかとの疑問も存する」。また、本件解雇後1年の間に、U社に転職した5名の調理員のほかに、少なくとも7名（事務長、指導員3名（うち1名は非常勤）、寮母2名（うち1名はパート）、非常勤介助員1名）の退職者がおり、職種の違いがあるとはいえ、平成13年12月25日にはYはXに一旦寮母への移動を内示したこともあるのであるから、一人の職員の削減または調整が不可能であったと認めるには足りない。

③さらに、本件給食部門の外部委託の具体的内容をどういったものにするかは経営の裁量に委ねられるべき面が存することを考慮しても、本件委託により、給食費は若干（183万円）減少したものの、人件費、業務委託費は増加しており（合わせて2000万円弱）、「Yは、本件委託契約において、コスト削減のメリットを減殺する種々の合意をしたといわざるを得ない。」そうするとYは、Xの解雇を実施するあたり、「これを回避するために当然行うべき解雇以外の種々のコスト削減の検討をしていない、あるいは検討したとしても不十分ではないかとの疑いが存する。」

④「なお、……給食業務の外部委託のメリットにはコスト削減ばかりでなく、利用者の食事レベルの向上によりサービスの質を向上させるとの点も存するが」、通所者のうちには委託前の方が食事内容は良かったと陳述する者もあり、上記③の疑問を否定するに足りない。

⑤「よって、……この段階（本件解雇前の段階）で既にYは、U社との間で、Yの全調理員をU社が引き継ぎ、Y在籍時と同じ労働条件で雇用する旨合意していたと推認されるものの、かかる事実を考慮してもなお、解雇を回避するために相当な努力をしたと認めるには足りないというべきである。」

IV 整理解雇基準の合理性

①Yの調理員らに対する再就職要請は、「調理員らに対し、Yを退職するよう勧奨する性質のもの（退職勧奨）であると評価されるどころ、Yは、Xがただ一人退職勧奨に応じなかったことをもってX一人を対象とする本件解雇を行ったものと認められるが、本来、Xが退職勧奨に応ずるか否かはその自由意思に委ねられているのであり、これに応ずる義務は当然存しない以上、当該勧奨を拒絶したことをもって整理解雇基準（人選）の合理性を満たすとするは許されない。」②また、Xが他の職員に比し経験・能力等の面で特に劣っていたと認めるに足りる証拠は存しない。③しかも、「本件解雇当時、本件施設等には複数の非常勤職員、パート職員が在籍していたのであり、正職員であったXがこれらの者に先立って解雇されるべき事情は認められない。」

V 解雇手続の妥当性

1 再就職要請（退職勧奨）

Yは、医労連との第1回団交（6月18日午前中）でXの意向（Yに止まって働き続けたい）を伝えられ、第2回団交（同月27日）で退職を拒否したときの取扱いを

質され、7月1日に回答することを約束した。しかし、未回答のまま、同日Xに解雇を通知した（事実Ⅱ2（2）（3））。「したがって、前述のとおり、給食業務の外部委託に伴う退職勧奨につき、Yが、ある程度、調理員らにその必要性を説明し、理解を求めているとは認められるものの、退職を拒否したX、医労連らに対し、十分に説明・協議を尽くしたとまではいえない」。

2 本件協議

上記1のとおり、「Yは、X・医労連らに対し、Xがあくまで退職を拒否した場合には整理解雇に踏み切る旨説明していない。」

「前述のように〔判旨Ⅳ①・引用者〕、退職勧奨に応ずるか否かはXの自由意思に委ねられており、これを拒絶しても退職を強要されるものではないのであるから、仮にYが給食業務の外部委託に伴う退職勧奨につき、X・医労連らに対して十分に説明・協議を尽くしたと認められる場合であっても、それだけでは足りず、少なくとも、あくまで退職を拒否した場合には整理解雇に踏み切る可能性があることまで説明し、これについても協議を尽くしたと認められることが必要であるというべきである。

前述のYの対応からすれば、本件解雇は、整理解雇の時期、方法についてはもちろん、その具体的な実施についてすら明言されぬまま、検討結果の回答予定日に突如としてなされたものであり、整理解雇に踏み切る可能性の説明、協議がなされないまま、Xが退職勧奨に応じなかったことを契機として、唐突に実施されたものと評価せざるを得ない。……したがって、この点からしても、本件解雇は、X・医労連らとの間で十分な協議を尽くしたものであるとは認められない。」「小括 以上より、Yは、本件解雇当時、前述の整理解雇の4要件全てにつき、これを満たしていたと認めるに足りないため、同解雇は、本件就業規則11条1項4号〔事実。2・引用者〕の要件を満たすとは認められない。」

研究

I 本判決の意義

本判決は、社会福祉法人のYが、社会福祉法の施行（平成15年4月1日）により収入の減少が予測されるなどの理由で、施設内の一業務（給食業務）を外注方式に変更し、同業務に従事していた6名の従業員（調理員、うち3名が正規職員、他は非常勤、パート）を退職させ、業務委託契約先に移動（雇用）させようとしたところ、X（正規職員）が拒否したため解雇し、それを無効と判断したものである。こ

のような業務上（経営上）の都合に基づく解雇は、就業規則の「業務上の都合により、やむを得ない事由があるとき」といった包括的解雇事由を適用して行われる（労基法89条3号参照）。本件Yの就業規則には「やむを得ない事由」（業務上の都合）に関し「事業の縮小、廃止等」が例示されているが、いずれにせよこのような就業規則の定めに基づいてなされる解雇は、他の事由（労働者の能力、言動など）による解雇と区別され、一般に「整理解雇」と呼ばれる。

本判決は、整理解雇に関するこれまでの多くの裁判例にしたがい、「いわゆる整理解雇の4要件」（判旨Ⅰ）に即して判断しており、整理解雇の有効性判断の「大前提」（判旨Ⅱ2③）である整理解雇の必要性を否定した点に特徴がある。業務の外注化は、事業部門の閉鎖・縮小とならんで整理解雇事由の一典型であり、同種の事案に興味深い事例判断を加えるものである。

また私見によれば、近年、整理解雇の対象労働者が労働組合に守られて、解雇反対の立場で使用者と団体交渉を行なう事案は少な目になっているのであるが、本件整理解雇はそのような団体交渉の過程で行なわれているため（判旨Ⅴ）、整理解雇の適正手続原則（いわゆる説明協議義務）に関し、今後の裁判例に好例を提供するもののように思われる。

Ⅱ 整理解雇の法理とその理由づけ

1 整理解雇の有効性に関する判断要素

判旨は、整理解雇が有効か否かは、①人員削減の経営上の必要性が存在すること、②使用者が人員削減によって達成しようとする効果を、解雇以外の手段によって実現すべく努力をしたこと（解雇回避努力）、③整理解雇がやむを得ない場合において、対象者の選定基準および人選に合理性が認められること（指名解雇基準とその適用の合理性）および④解雇に至る過程で労働者や労働組合と十分協議を尽くしたこと（労働者・労働組合に対する説明協議義務の履行）の、「いわゆる整理解雇の4要件」に照らして判断すべきであるとしている（Ⅰ）。判旨の挙げている整理解雇の有効性の判断基準は、これまでの整理解雇に関する裁判例の大勢に従ったものであり、この点に関しては特に問題はない。⁽¹⁾

2 解雇権濫用法理と整理解雇法理

周知のように、労基法は判例法理（日本食塩事件・最2小判昭和50.4.25民集29巻4号456頁および高知放送事件（注2参照））を基礎にして、「解雇は、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は、権利濫用とし

て無効とする。」と規定するに至っている（18条の2，平成15年法律104号本条追加）。この一般的な解雇権濫用法理と上記の整理解雇の有効性の判断基準とはどのような関係にあるかについて一応整理しておく必要がある。整理解雇法理も一般的な解雇権濫用法理の傘の下にある。その解雇の理由に関する客観的合理性の要件は、整理解雇法理においては人員削減の必要性（上記判旨Ⅰの①）および指名解雇基準とその適用の合理性（同③）がこれに当たるであろう。また、一般的な解雇権濫用法理における社会的相当性は、「当該具体的事情の下において解雇に処することが著しく不合理」か否かの問題である故に⁽²⁾、整理解雇法理においては使用者が当該解雇を回避するためにどのように努力をしたか（同②）、および労働者・労働組合に対し説明協議義務を尽くしたか否か（同④）に相当すると、一応言うことができる。しかし、今日、整理解雇のリーディング・ケースと目されている裁判例（東洋酸素事件・東京高等裁判所昭和54. 10. 29労民30巻6号1137頁）では、整理解雇の有効性は上記①、②、③の「三個の要件を充足することを要し、特段の事情のない限り、それをもって足りる」とされ、④の手續原則は整理解雇が有効と認められた場合に、これと別個に一般的な解雇権濫用の有無の問題として判断すべきものとされている。このように整理解雇における手続的「要件」を、他の「三個の要件」と別個の判断基準と解することについては学説も批判しており⁽³⁾、その後の裁判例で明確にこのような判断の仕方をしたものはあまり見られない⁽⁴⁾。

3 整理解雇法理形成の実質的根拠

上に述べた整理解雇の判例法理は、どのような理由によってかくあるべきものとされているのであろうか。本件判旨は、整理解雇を行う使用者は「いわゆる4要件」をクリアすべきであるとの理由について、「整理解雇は、使用者側の経営上の理由のみに基づいて行われるもの……であるから」、と述べている。しかし、整理解雇に関する前出のリーディング・ケース（東洋酸素事件）はこれとは異なる。つぎのように言う。日本では「終身雇用制が原則とされていること」、解雇された労働者をして「不利な条件による他企業への転職を余儀なくさせること」から、「解雇が労働者の生活に深刻な影響を及ぼすものであることにかんがみ」て、上記「三個の要件」および手続的「要件」が必要である、と⁽⁵⁾。

このように、整理解雇の自由の制限に関するリーディング・ケース（東洋酸素事件）の指摘は、一般的な解雇権濫用法理と同じ性質、内容と言ってよく、それをもって整理解雇の法理の必要性を理由づけているのであって、整理解雇に特別要件（判断要素ないし基準）を課する理由づけとしてやや弱いと言わざるを得ない。ま

た、そのような理由づけでは、いわゆる「終身雇用制」の枠外にある有期契約労働者について、雇用継続に対する期待に合理性が認められるときは、人員削減としての雇止め（更新拒否）についても整理解雇の法理を類推適用しようとしている今日の裁判例の趨勢とも整合しない⁽⁶⁾。したがって整理解雇の法理には、一般的な解雇権濫用法理と区別しうるそれなりの実質的理由づけが必要であり、本件判旨の説くように責任主義の立場を基礎にした理由づけが妥当と言えよう⁽⁷⁾。

Ⅲ 業務外注化と整理解雇

1 事業部門の廃止・業務請負の打切りによる整理解雇との一般的比較

先に述べたように、本件は業務（調理部門）の外部委託によって余員となった労働者（調理員）のうち、委託先への移動（Yを退職し、外注先に雇用されること）を拒否した労働者の整理解雇が問題になっている（行論の都合上、ケースAという）。本件と同種の整理解雇の事例には、特定事業部門（不採算部門、業績不振部門等）の廃止・縮小により当該部門の業務に従事する労働者を整理解雇する場合（ケースBという⁽⁸⁾）や、本件と逆に業務委託を解約された結果、当該業務に従事している労働者を整理解雇する場合（ケースCという⁽⁹⁾）がある。ケースB、Cの場合は使用者の業務自体がなくなる（仕事の消滅）点で人員削減の必要性は共通するが、本件のようなケースAの場合は、使用者の業務としての仕事はなくなるものの、仕事そのものは外部化されて存続し、依然事業活動の必要的構成部分であることに変わりなく、労働者にとって雇用機会の喪失または雇用就業の形態の変化を余儀なくされる点でケースB、Cと異なるということができよう。したがって、整理解雇を現実に必要なとする程度は、一般的には、ケースAよりBが、BよりCが高くなり、また緊急性の度合いも強まるもののように思われる。

その結果、業務外注化による整理解雇に関しては、人員削減の必要性が認められる場合でも、不採算ないし業績不振部門の事業廃止（ケースB）や請負業務の注文がなくなった場合（ケースC）と比較して、解雇回避努力が強く要請されることになり、その程度はケースAがBより、またBがCより強いと言ってよいであろう。

このように、人員削減の必要性・緊急性の程度は概して「ケースA<B<C」の関係になり、相関的に、解雇回避努力義務における厳格判断の程度は概して「ケースA>B>C」の関係になると考えてはば誤りはないと思われる⁽¹⁰⁾。

2 業務の外部委託と解雇回避努力

(1) 外部委託の狙い Yのした給食業務の外注化は、社会福祉法の制定による福祉サービスのあり方の変更を背景にしているが(事実I 2)、直接的には給食業務のコスト削減および外部の専門業者への委託により給食の質的改善を図ることを狙いにしたものである。判旨は、その狙い自体、したがって外部委託を採用したこと自体は、一定の合理性を認めることができると判断した(判旨II 1)。しかしながら、外部委託の合理性と、Xに対する整理解雇の合理性とは、それぞれ別個の判断事項であることはいうまでもなく、判旨は整理解雇の有効性は「いわゆる整理解雇の4要件の該当性の有無、程度を総合して判断すべきである。」としている(判旨I)。そして判旨は、整理解雇の有効性判断の「大前提」(判旨II 2③)である整理解雇の必要性を否定した(上記Iで述べた)。

(2) 解雇回避努力 その上で判旨は、解雇回避努力に関し、Yは他の人事的措置(職員の出向、希望退職者の募集、役員その他職員の減俸)を一切採っていないこと(判旨III①)、近い将来(判旨では、Xの解雇後1年)における従業員の自然減を全く考慮しないまま、その人数なり対象者(要するに、X1人の解雇)を決め、Xの配転可能性も検討した形跡がないこと(同III②)、本件給食業務の外注化はコスト削減の効果に役だっていないこと(同III③)、および給食専門業者への外部委託による給食業務の質的改善の狙いも効果を挙げていないこと(同III④)を指摘している。判旨のこれら指摘事項は、もっぱら事実認定の問題である。判旨は、こうした点をとらえて、Yが本件外部委託に当たって委託先でのXの雇用および在職時の労働条件の水準を維持したとしても、解雇を回避するために「相当の努力」をしたとは認められないと結論づけている。この判旨の判断に特に異論はない。

(3) 外部委託による業務の専門性の強化について ある業務部門を直備体制から外部専門事業者への委託体制に移行する方針は、不採算部門の実質的切離し(コスト削減)を図る目的だけで行なわれるわけでは無論ない。むしろ、当該業務の重要性の故に、その専門性(技術水準など)を高めることを目的に行なわれる場合もある(本件に即して言えば、福祉施設における給食業務の重要性を理由に、その質的改善を図る目的)。そうした経営判断は尊重されるべきであり、外部委託を実施する経営判断に重要性(事業運営上の不可避性)が認められ、その委託内容に合理性が認められる場合は、それが雇用にもたらす一定の負の影響を労働者が受忍すべき場合もあり得よう。では、整理解雇にまで発展するときはどうか。

(4) 好個の裁判例に、ネスレコンフェクショナリー関西支店事件(大阪地判平

成17. 3. 30労判892号5頁)がある。事案は、菓子類の製造販売する事業者が、スーパーマーケット等の販売店での菓子類の販売促進業務の専門性を高めるとの目的で、専門事業者への外注化を決定し、その業務に従事する有期雇用労働者(店頭販売員)らを期間途中で解雇(整理解雇)し、その後雇止めしたことの法的効力が争われたものである⁽¹¹⁾。

判決は、原告らの解雇および雇止めのいずれも無効と判断した。その理由の要点は、①委託対象の業務について自社努力では改善不可能で、外注化が不可避であったとは言えない、②また、仮に外注化が不可避であっても、従業員の人員を削減しなければならない客観的事情は認められない、③労働者らは職種や労働場所を限定して雇用されておらず、会社は他の勤務場所・他の職種に配転することができた、そして、④会社は本件解雇に至る経緯について労働者らに何ら説明し協議をしていない、などである。

このように、同判決が、業務の専門化、効率化を狙って業務を外部委託化し労働者を雇止めしたこと(要するに、経営困難以外の理由による実質的な整理解雇)に関し、上記①を無効判断の根拠(判旨の文脈上、主要な根拠)にした点は注目に値する。「自社努力による改善」の可能性は、元来高度の経営判断事項というべきであるが、本件では当該業務の重要性を会社も認識し、同業務の教育・研修体制を整備するなど、その充実を図って来たといった事情が認定されている。いずれにせよ、専門化、効率化を目的にして業務を外注化し、労働者を余員として整理解雇する場合には、経営の困難性を理由にする場合と異なり、「従業員の人員を削減しなければならない客観的事情」について厳格に判断されるのであり(上記②の理由を参照)、本件(宝林福社会事件)の判旨も基本的にはそのような観点に立脚するものということができる(判旨Ⅱ2(2)参照)。

(5) 整理解雇基準の合理性 この点に関し、判旨(Ⅳ)は、「本件解雇当時、本件施設等には複数の非常勤職員、パート職員が在籍していたのであり、正職員であったXがこれらの者に先立って解雇されるべき事情は認められない。」と結論づけている。この点は、有期雇用労働者の雇止めに関しても、整理解雇の法理が類推適用されるとする今日の裁判例との関係(注6参照)において、やや問題であり、Yの施設における「非常勤職員、パート職員」の雇用状況と離れて観念的に整理解雇対象者の優先問題として論ずべきものとは思われない、と言うにとどめる。

IV 労働者（労働組合）への説明協議義務

1 最高裁判所の事例判決等

周知のように、最高裁判決には、保育園の入所児童の減少に対応し、8人中2人の保母の整理解雇を無効とした原審の判断について、整理解雇手続き違背を第1番目に指摘し、「是認できないものではない」とした例がある⁽¹²⁾。この判決の指摘する整理解雇手続き違背とは、使用者が対象労働者らに、人員整理がやむを得ない事情などを説明して協力を求める努力を一切しなかったこと、である。すなわち同判決は、①手続の対象を解雇する労働者を含む保育園の職員とし、②手続の内容を人員整理がやむを得ない事情を説明すること、および協力を求める努力をすることとしている（そうした手続違背を理由に整理解雇を無効とした原審の判断を是認した）。

同判決の少し前のリーディング・ケース（東洋酸素事件・上記Ⅱ2）では、整理解雇に当たって、使用者は、労働協約に人事協議約款が存在するときは協議を尽くし、そのような約款がないときでも解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用にわたると認められるとき等においては、解雇の効力が否定されると判示し、整理解雇の手続違背を一般的な解雇権の権利障害事実に位置づけていた⁽¹³⁾。さらにそれ以前の代表的裁判例（大村野上事件・長崎地大村支判昭和50. 12. 24労判242号14頁）は、前言したように（注1）、この手続の内容をもう少し厳格かつ具体的に判示した。今日、整理解雇における使用者の説明協議義務は、上記最高裁の事例判決を含めて、このように、労働協約に人事協議約款を定めていない場合においても必要とされる義務であり、労働組合が存在しない事業場では労働者（整理解雇対象者にかぎらない）に対し履行すべき義務とされている。学説も、裁判例は、協約上の規定がない場合でも、使用者は労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法等につき納得を得るために説明を行い、さらにそれらの者と誠意をもって協議すべき義務を負うとしている、とまとめている⁽¹⁴⁾。その法的根拠は信義則にあり、信義則を根拠とするのは、主として、整理解雇が労働者に帰責事由がなく、経営側の事情に基づいて行われる解雇である点に求められる⁽¹⁵⁾。

2 説明協議義務の履行

（1）本件判旨 判旨は、YはXに対し、退職勧奨の段階および労働組合との団体交渉の2段階において説明協議義務を負うことを前提に、退職勧奨の段階では給食業務の外部委託の必要性を関係労働者ら（調理員）に説明したものの、Xが退職を拒否した以降は本人および労働組合に対し「十分に説明・協議を尽くしたとまではいえない」とし、拒否後のXの処遇をめぐる団体交渉の段階において、「整理解

雇の時期、方法……、その具体的実施」を明言せず、特に「退職を拒否した場合には整理解雇に踏み切る可能性があること」について説明、協議がなく、したがって「十分な協議を尽くした……とは認められない」と判断している（判旨V 1, 2）。

（2）説明協議義務のあり方 整理解雇の際の説明協議義務は、人員削減の必要性等の存在することを、単に伝達周知するにとどまらないことは言うまでもなく、それが「やむを得ないもの」であることを説明し、労働者・労働組合の「納得を得られるように協議を尽くす」というものであり、使用者がこのような説明協議義務を履行したか否かは、その時期、内容、程度などにより判断すべきものである。これまでの裁判例を見ると、説明協議のあり方についてはおおむねつぎの2とおりに区別することができる。

ひとつは、本件事案中に端的に認定されているように説明協議の内容、程度が十分ではないと判断される場合である（タイプ1）。いまひとつは、使用者が協議（団交）の過程で労働者・労働組合の意見（主張、要求）と調整し合意の形成に向けて努力したと認められるか、それとも条件の固執に終始したか否かであり、協議交渉における誠実さを問われる場合である（タイプ2）。

タイプ1の典型は、労働者・労働組合に対し人員削減の必要が生ずることを一般的にのみ知らせるにとどまり、その規模、退職勧奨・整理解雇の基準などについては明らかにしない場合であろう。また、労働組合に対し合理化対象作業部門の労働者が余剰となることを説明し整理解雇する方針を伝えただけでは、その規模、時期等について事前協議をしたことにならないと判断された事例も存在するが、そうした評価に特に異論をさしはさむ余地はない。いずれも整理解雇手続として不合理であり、信義則に反するとされている。⁽¹⁶⁾

条件固執型のタイプ2は、団体交渉において、人員削減の必要性について一応説明はするもののそれはあくまで解雇（雇止め）を前提にし、妥協の余地のないものとの態度で一貫するような場合に問題になる。⁽¹⁷⁾さらに、タイプ2には、使用者が整理解雇に関する団体交渉に応諾し、整理解雇の当初案にある程度の修正、譲歩を施し、他方労働組合も歩調を合わせて要求を修正譲歩するといった交渉の推移に照らしつつ、使用者の交渉態度が誠実なものであったか否かを評価する事案も存在する。こうした労使交渉過程は、通常、一定の時間的推移のなかで複雑な道程を経るものであり、使用者が説明協議（誠実交渉）義務を尽くしたか否かは、個々のケースごとに慎重に検討するほかない。⁽¹⁸⁾

注

- (1) 整理解雇の判例法理は、1970年代中頃までに形成された。そのリーディング・ケースは周知のように大村野上事件（長崎地大村支判昭和50. 12. 24労判242号14頁・地位保全仮処分異議事件）であったといつてよい。同事件は、繊維不況による親会社の注文減を理由に、従業員231名のうち、裁断縫製工ら29名を整理基準該当者として解雇した事案である。判決は、整理解雇は、第1に当該解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆に瀕する程度にさし迫った必要性があること、第2に解雇より苦痛の少ない方策によって余剰労働力を吸収する努力がなされること、第3に労働組合ないし労働者（代表）に対し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の理解を得られるよう努力したこと、第4に整理基準および人選の仕方が客観的・合理的であることであるとした上で、整理解雇を解雇権の濫用として無効と判断した（1948年から日本の高度経済成長期と、その後の経済成長の停滞期の1980年までの、整理解雇に関する裁判例234件を網羅的に検討した大作である保原喜志夫「整理解雇をめぐる判例法理（1）～（7）」判例時報1020号148頁以下（1）、1027号148頁以下（2）、1030号148頁以下（3）、1088号164頁以下（4）、1091号164頁（5）、1097号172頁（6）、1108号155頁以下（7）のうち、特に（1）151頁、（6）172頁で判例法理の形成について指摘されている。その後の学説、判例法理の発展に関しては、中村和夫「整理解雇」ジュリスト増刊『労働法の争点（3版）』（有斐閣、2004年）164頁以下が入念で簡潔な好文献である。
- (2) 高知放送事件（最2小判昭和52. 1. 31労判268号17頁）。
- (3) 参照、土田道夫「整理解雇」別冊ジュリスト労働判例百選（7版）（2002年）172頁。
- (4) 三井石炭三池鉱業事件（福岡地判平成4. 11. 25労判621号33頁）は、エネルギー転換にともなう構造不況期に行なわれた炭坑夫らの整理解雇を有効と認めた事案であるが、整理解雇の有効性と解雇権濫用の有無とを区別して判断している。判決は、最初に「整理解雇の有効性」として、使用者は、①整理解雇の前段階に人員削減の方法以外の合理化施策を講じたか否か、また人員削減の方法として解雇以外に希望退職の募集などの手段が講じられたか否か、②整理解雇基準が合理的か否か、③使用者が原告ら所属の三池労組と誠実に交渉したか否かによるとして、それぞれ検討した。次いで、「解雇権濫用の有無」を判断するとして、本件整理解雇に至った経済的、経営的事情に重点を置いてその必要性を肯定し、②、③については「整理解雇の有効性」とまったく同内容の判断をしている。小川美和子〔判批〕ジュリスト1006号247頁は、判決がこのような非連続的な判断方法を採用した理由について、整理解雇権の存否の判断と、その権利行使の濫用の存否の判断とを分けて判定する考え方も解釈できると述べている。いずれにしても、今日の裁判例のなかでは異例の判断方法と言ってよいであろう。なお、労働者・労働組合に対する説明協議義務を整理解雇の有効性判断の際に「総合検討」すべき事情に含めないで判断するような異例も見られる（ケイエスプラント事件・鹿児島地判平成11. 11. 19労判777号47頁）。
- (5) 本文の東洋酸素事件とほぼ同様の観点に立つ裁判例として、ナショナル・ウエストミンスター銀行（第2次仮処分）事件（東京地決平成11. 1. 29労判782号35頁）を挙げることができる。同決定は「終身雇用制ないし年功序列制を採用している企業」の場合や、「一定の年齢（例えば定年など）に達するまで当該企業に勤務し続けることを期待することに合理性がある場合」を挙げ、そのような場合、解雇は労働者にとって「通常は極めて重大な打撃となる」として、余剰人員の削減とその手段である解雇との間に均衡を失しないことが必要である、と説いている。

(6) 有期労働契約を反復更新している労働者に対し、人員削減として行なう雇止め（更新拒否）にも、整理解雇の法理を類推適用する事例には、三洋電気事件（大阪地判平成3. 10. 22労判595号9頁）、丸子警報機事件（長野地上田支判平成9. 10. 29労判727号32頁、同控訴審判決・東京高判平成9. 10. 29労判758号7頁）などがある。ネスレコンフェクショナリー関西支店事件（大阪地判平成17. 3. 30労判892号5頁）では、実質的に整理解雇の法理の枠組みに沿って、業務外注化により同業務に従事している有期労働者に対してなした雇止め（更新拒否）が無効と判断されている。

(7) やや以前の裁判例として大村野上事件（前出注1）、高田製鋼所事件（大阪地判昭和57. 9. 30労民集33巻5号851頁）、三井石炭三池鉱業事件（前出注4）、丸子警報機事件（前出注6）のほか、ヴァリグ日本支社事件（東京地方裁判所平成13. 12. 19労判817号5頁）、山田紡績事件（名古屋地判平成17. 2. 23労判892号42頁、名古屋高判平成15. 1. 17労判909号5頁）なども本件判旨と同様の立場である。

なお、角川文化振興財団事件（東京地判平成11. 11. 29労判780号67頁）は、「整理解雇は労働者側に解雇されるは帰責性がないにもかかわらず解雇によって失職するという不利益を被らせるものである以上、終身雇用を前提とする我が国の企業においては……それ相応の努力をするのが通例であるのに、何の努力もしないで解雇することは、労働契約における信義則に反する。」と述べている。この考え方は、整理解雇の場合に使用者に「相応の努力」が要請される理由に関して、労働者の無帰責性と終身雇用制下の企業における「通例」とを並列するものであるが、重点は後者（終身雇用制）に置かれているものと理解して大過ないであろう。

(8) 前出東洋酸素事件（本文Ⅱ2）のほか、ナショナル・ウエストミンスター銀行（第1次仮処分）事件（東京地決平成10. 1. 17労判736号78頁）、同（第2次仮処分）事件（前出注5）、（第3次仮処分事件）東京地決平成12. 1. 21労判782号23頁）、シンガポール・デイベロップメント銀行事件（大阪地判平成12. 6. 23労判786号6頁）、PwCフィナンシャル・アドヴァイザリー・サービス事件（東京地判平成15. 9. 25労判863号19頁）、山田紡績事件（前出注7）、など。

(9) 角川文化振興財団事件（前出注7）。

(10) このように、人員削減の必要性は、人員自体の削減とともに、人員削減と同様の効果（端的には、経営コストの削減）によって代替可能の場合も多い。したがって、人員削減を整理解雇の手段によって実現する必要性（裏を返せば、解雇回避努力の必要性）は、その（人員削減の必要性の）程度と切離して判断すべき問題ではない。このふたつは本文で述べたように相関的に考慮、検討すべき事項である。したがって、人員削減の必要性と解雇回避努力とは、人選基準とその適用の合理性を含めて、整理解雇の有効性の重要な（定型的な）判断要素として総合考慮されるべき性質のものとして解される（参照、山川隆一「解雇訴訟における主張立証責任」季刊労働法196号（総合労働研究所、2001年）52頁）。なお、整理解雇の手続（労働者・労働組合に対する説明協議（交渉）義務）に関しては、私見は以上の「3つの総合考慮要素」とは別個の「要件」と解するものであるが、その趣旨は本文で述べる。

(11) 原告らは、1年の有期契約労働者で、解雇時まで同契約をそれぞれ7回（1人）、11回（2人）、3回（1人）、1回（1人）更新している。使用者は、原告ら労働者が個人ごとに外注先事業主と業務委託契約することをあつ旋する方針であった。とはいえ、業務委託契約によれば、契約期間1年で、どちらかが契約終了の申出をしないかぎり自動更新する旨定められていたが、3ヵ月前に通知すれば、何ら補償なく契約を解除できるという内容であった。したが

って会社が委託先事業主に対し業務委託を打ちきれば、労働者らもその職を失う蓋然性の高いものであったとされている。

(12) あさひ保育園事件（最1小判昭和58. 10. 27労判427号63頁）。整理解雇手続違背以外に、原審の判断として引用されているのは、希望退職者募集の措置をとることなく、解雇の6日前に突如通告したことである。

(13) 山川隆一（前出注10）54頁は、整理解雇のいわゆる判例法理について、実体的「三要件」（本文上記Ⅱ2参照）は、解雇事由該当性の問題であり、整理解雇事由の評価根拠事実として使用者側が主張立証責任を負い、解雇手続の問題はそれらが主張立証されたことを前提とした予備的主張として、労働者側が、解雇権濫用の評価根拠事実として、相当性を欠いていたことについての主張立証責任を負うと解すべきであるとされている。

私見は、判例法理上、整理解雇の実体面に関しては、整理解雇の有効性の判断基準（要素）であり、特に人員削減の必要性和解雇回避努力の2つは相関的に総合考慮されるべき重要な要素であると解すべきことを本文中にすでに述べた（上記Ⅲ1）。しかし、整理解雇における説明協議義務は信義則の手続的側面の問題であり、理論上実体面の判断基準と区別すべきであり、その重要性にかんがみ、整理解雇の「要件」と解すべきものとする（小西國友＝渡辺章＝中嶋士元也『労働関係法（第4版）』（有斐閣、200年）244頁）。したがって使用者は、説明協議義務をその時期、内容、程度において履行したことについて自ら主張立証責任を負う。馬渡淳一郎編著『現代労働法』（八千代出版、2000年）175～6頁（唐津博）もほぼ同旨と思われる。

(14) 菅野和夫『労働法（7版）』（弘文堂、2005年）430頁。

(15) 小西國友「整理解雇をめぐる実務の問題（下）」労働判例540号（1994年）10頁。整理解雇の際の使用者の労働者代表との事前協議義務に関するILO条約および若干の諸外国の法制に関し、李 龍「解雇の手続的規制」日本労働法学会編『講座21世紀の労働法（4）』（有斐閣、2000年）191頁参照。

(16) 旧くは、解雇当日の朝行なわれた朝礼の席上、初めて不況により人員整理を行なわざるを得ない旨簡単に説明したのみで、あらかじめ解雇予定者としてリストアップしてあった29名の従業員に対し抜打的にその場で解雇通告を行なった大村野上事件（前出注1）がある。同事件の判旨は、使用者が整理解雇に当たって「一応誠実に権利を行使したものと認め得る」ためには、「労働組合ないし労働者（代表）に対し事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者側の納得が得られるように努力したこと」が必要と判示した。さらに、同様の状況について、ヴァリグ日本支社事件（前出注7）、丸子警報機（雇止め・本訴）事件（前出注6）がある。以上に対し、エヴェレット事件（東京地決昭和63. 8. 4 労判522号11頁）は、解雇の手続に不当なところはないとされた事案としてもう一方の典型とも言うことができる。本件会社は、労働組合に対し、人員削減を含む合理化案において、海運業界の構造的不況の実情と会社の経営破綻の可能性を書面（説明書）および退職金の割増金を提示し、10回の団交を行い、中間決算報告書、貸借対照表を提示して窮状を説明し、社宅入居中の希望退職者の退去時期の延期、転居費用・帰郷旅費の会社負担、退職金の上積み、退職者の再就職あっ旋などの条件提示を行い、合わせて労働組合に対し希望退職者の募集期間は指名解雇や肩叩きを行わないことを約束した。

(17) ネスレコンプレクシオナリー関西支店事件（前出注6）がそのような事案である。

(18) ナショナル・ウエストミンスター銀行事件（第1次仮処分事件・前出注5、第3次仮処分事件・前出注8）における労使交渉経過は、要約つぎのようであった。会社は、廃止を決定した

貿易金融部門の担当者（アシスタント・マネージャー）に対し、はじめ特別条件付の退職勧奨を行い、その拒否に遭って低い賃金（これまでの62%、その後2年間にかぎり81%保障に変更）の一般職種への変更を第2次提案したところ、労使交渉で解決を見なかったため、本人に自宅待機を指示し、解雇予告をした。労働者は、同期間中、一般事務職への職種変更に同意し、賃金の引下げについても組合とYとの交渉結果に従う、あるいは賃金に関し異議を留めて一般事務職への変更に応ずると言明するなどしたが、会社はXが無条件で職種変更に応じなかったとして解雇に至ったというものである。第1次仮処分決定は、こうした労使交渉の経緯からみて、会社は「債権者の解雇を回避するために真摯かつ合理的な努力を尽くしたとは認められない」と結論した。しかし、第3次仮処分決定は全く反対に、以上の労使交渉が開始する前の会社の第2次提案に合理性が認められ、結果的に、双方の合意が成立しなかったのは、債務者提案の一般事務職の賃金額についてそのポジションと切り離して協議することが可能か否かという点において双方の見解が食い違ったためである、と結論している。

なお、ほぼ同様の労使交渉の状況下で、説明協議（誠実交渉）義務の違反を認めた事例に高田製鋼所事件（大阪高判昭和57. 9. 30労民集33巻5号851頁）、山田紡績事件（前出注7）などがある。