

POINT 普通解雇が否定される場合とは

【あらまし】

- ① B社はディーゼルエンジン及びこれを搭載したトラック・バスこれらの補修部品の製造・販売、C自動車から委託を受けた小型トラックの受託生産等を事業内容とする会社であり生産施設を有していた。
- ② トラック業界は景気悪化と産業不振の影響を受け、B社の業績も低下していた。また、川口工場は、首都圏整備法などの規制を受け、用地拡張が困難であり、土地・建物等の租税負担も著しく上昇して生産コストに跳ね返る等状況であった。
- ③ かくしてB社では、川口工場の群馬工場、上尾工場への移転が計画され、工場を昭和61年1月から12月迄4回に分けて、先程工程全部を上記2工場に移転し、生ずる剰員については整理解雇ではなく、定年等自然退職者の発生、新規採用の抑制、関連会社Dへの出向等で1~2年中解消する予定とし、ただ移転に当たっては、従業員の同意を前提にした。
- ④ Aら2名は、昭和47年4月、同49年4月にB社の正社員となり、川口工場に勤務していた。
- ⑤ Aら2名は、川口工場閉鎖に反対し、昭和60年6月直属の上司らが意思確認をしたときも「上尾には行きたくない。川口で仕事がしたい」というだったが、移転が現実化した昭和61年11月20日に至っては上尾工場への移転に応ずる意向を表明したがその頃には川口工場にてAら2名の従事すべき業務はなくなっていた。
- ⑥ そこでB社はAら2名に対し昭和61年12月3日、同月5日付け解雇する旨通告したがAら2名は解雇を不当とし、賃金仮払等の仮処分の申立てをした。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考にさせていただきます。

【結果】

本件解雇は「やむを得ない業務上の都合による」ときにあたるとはいえず、無効である。

【要点】

Aら2名が昭和61年11月20日には上尾工場への移転に応ずる意向を表明したのだから本件解雇の意思表示の時点においてAら2名が上尾工場への転勤に応じないとはいえないので、「やむを得ない業務上の都合による」ときにあたるとはいえない。B社は川口工場ではAら2名に従事させる業務がなく剰員となったと主張するが「やむを得ない業務上の都合」であるかどうかは工場単位で考えるべきでなく会社単位で考えるべきで、本件解雇前既に上尾工場への転勤に応ずる旨の意思を表示していたAら2名に対する解雇が「やむを得ない業務上の都合による」ものとは認めがたい。

【解説】

この事例の裁判例も同様、いわゆる四要件を正面から適用するのではなく、「やむを得ない業務上の都合による」ときにあたるか否かの判断の要素として考慮しているようです。この事例では、川口工場移転計画は、群馬工場、上尾工場へ従業員を転勤させることで解雇者を出さない計画である以上、Aら2名を整理解雇する必要性がそもそもなかったのであって、かかる解雇を無効とする判示は正当と評価できます。

【アドバイス】

解雇については、客観的にやむを得ない業務上の都合があったかが問われますが、本件では、Aら2名は、移転が現実化する時点では、移転に応ずる意思表示をしていたことから、解雇という取扱いは性急だったと思われます。十分な説明責任などが尽くされていない事案だったといえるでしょう。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0063 千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>