

整理解雇の有効性

— ナショナル・ウェストミンスター銀行事件（東京地裁平成一〇年一月七日決定・

労働判例七三六号七八頁）

中村 和夫

はじめに

長期化する不況のなか、企業の倒産件数は増大の一途を辿り、各企業のリストラ策もかつてないほどその厳しさを見せており、労働者にとってまさに冬の時代を迎えているといつてよいだろう。このような状況において、これまで企業で雇用調整手段としては抑制されてきた整理解雇の増加が目立つようになってきていて、たとえば日本労働弁護団が実施した

整理解雇の有効性

「全国一斉倒産・リストラ二〇番」（一九九八年六月六日実施）によれば、全相談件数のうち三九%が解雇に関するもので、整理解雇は一七%であり、過去二回（一九九七年三月二九日、同年一月二二日）の整理解雇相談件数の、六%、九%と比べると確実に増大しており、整理解雇が深刻化していることが示されている⁽¹⁾。また、現在わが国の雇用形態は、年功処遇・終身雇用制から成果主義賃金・契約型雇用制へと新たな雇用システムへの変移が起こっており、こうした雇用構造の変容は、雇用調整手段に対しても影響を及ぼさざるを得ない

い。こうした点から、整理解雇に関してあらためて考察しておくことは意味のあることであろう。そこで、本件ナショナル・ウェストミンスター銀行事件を素材としながら、あらためて整理解雇をめぐる法的問題について考えてみたい。

一 事件の概要

債務者は、昭和四三年、英国法に準拠して設立された銀行業務等を目的とする会社であり、東京都中央区に東京支店を設置し、平成九年八月三十一日時点においての従業員数は一〇九名であった。債務者は、金融、為替取引、証券、投資顧問業務等を営む複数の業務部門によって構成されるナットウエスト・グループに属しており、アジアにおいては、東京、香港、シンガポール及びソウルの四つの支店を設置し、業務を展開してきた。ナットウエスト・グループは、近年の激しく変動する国際金融情勢に対応し、厳しい業界の競争の中で生き残るため、主として投資銀行関連業務を強化していくことに方針転換し、平成九年三月、アジアの各支店において従来行なってきた伝統的貿易金融業務を他の銀行に移管すると

もに、これらの業務を行ってきたグローバル・トレード・バンキング・サービス(以下、「GTBS」)アジア・パシフィックを、平成九年六月末日をもって廃止することを決定した。

債権者は、昭和五八年六月、債務者と雇用契約を締結し、東京支店において勤務し、右決定当時、債務者東京支店のGTBSアジア・パシフィック担当部門であるトレード・ファイナンスでアシスタント・マネージャーの立場にあつた。債務者は、トレード・ファイナンスに所属する従業員全員に対し、右部門閉鎖を理由に退職勧奨をなすようになり、債権者を含む三名のうち、債権者以外の二名は平成九年六月までに退職した。債務者は、債権者に対して、平成九年四月一四日付け文書により、再就職活動の援助や、特別退職手当等の特別条件を提示し、退職を勧奨したが、債権者はこれに応じなかつた。さらに、債権者は、同年五月二三日付け文書により、債権者に対し、債務者が債権者に与えることのできる仕事は一般事務職であり、その場合、債権者の賃金は従来水準より低いものとなるとし、右の条件に基づく雇用の継続と、前記特別条件による退職のうちのいずれかを選択するよう求めた。債権者は、これに対して、退職の意思はないこと及び今

後の労働条件の決定については、債権者の所屬するナショナル・ウェストミンスター銀行東京支店従業員組合（以下、「組合」）と債務者の交渉に委ねることを明らかにした。

債務者は、組合の申入れを受けて平成九年五月二十九日に開催された団体交渉において、債権者のキャリアとアシスタント・マネージャの地位に相応しい仕事は東京支店には見つからない旨述べ、その後同年六月五日及び同月二三日の団体交渉においても、同趣旨を繰り返した。そして、GTBSアジア・パシフィック及びトレード・ファイナンスは、平成九年六月三〇日付けをもって閉鎖された。その後債務者は、平成九年七月一〇日、債権者に対し、同日付け通知により、債務者としては債権者に対し、一般事務の仕事でそれに対応する減額した給与のパッケージか、あるいは他に職を見つけるサポートのためのファイナンシャル・パッケージのどちらかを提供できるだけであること、債務者はファイナンシャル・コントロール・セクションにおける一般事務職（ナットウエスト・グループに属するナットウエスト・サービス会社東京支店）に向向して行う業務。以下、「経理課における一般事務職」を用意すること、その場合、一年間に限り、給与補助と

整理解雇の有効性

して年間二〇〇万円の金員を支給することを提案した。同年七月二三日の団体交渉において、債権者は組合との連名の文書をもって、債務者に対し、経理課における一般事務職の仕事は、不同意ではあるが、直ちにその仕事につく意思があること及び賃金切下げについては同意できないことを通知し、これに対し債務者は、賃金につき債務者側の提案を変える意思がないこと及び債権者が提示済みの条件での退職に応じるか、あるいは同じく提示済みの条件での経理課における一般事務職の仕事に就くかのいずれかを選択しなければ解雇になると述べた。債務者は、その後の団体交渉申し入れを拒絶し、同年七月三〇日付け文書により、債権者に対し、債権者の問題が全て解決するまで、同年八月一日から追って通知するまでの間、債権者に特別休暇を申渡すこと、右特別休暇の間、債務者は債権者に従来どおりの賃金を支払うことを通知し、債権者は、右の通知に従い自宅待機をした。

債務者は、平成九年九月一日付け文書により、債権者に対し、同年九月三〇日付けをもって債権者との雇用契約を終了させるとの意思表示をなすとともに、債権者が同年七月一〇日付け通知記載の条件の下での就労に承諾するのであれば、

同年九月二日までは受け付けるが、それ以降は本件解雇予告は撤回不能であるとの旨を通知した。その後、同年九月一日に開催された団体交渉において、債権者が経理課における一般事務に就労する意思を有していることを伝え賃金額について交渉するとの表明をしたところ、債務者は賃金についての協議を拒否し、九月一日文書に提示された選択肢のどちらかを同月二日までに選ばなければ同月三〇日付けで解雇する旨の従来の姿勢を示した。債権者は、同年九月一七日付け文書により、債権者に対し、同年七月一〇日付け文書に提示した一般事務職に就くことについて、同年九月一二日まで無条件で応じなかつたので、同月一日付け文書で述べたとおり債権者との雇用契約は同月三〇日付けで終了すること並びに今後の債権者及び組合との交渉を拒絶する旨を通知した。

これに対して、債権者は、本件解雇が、普通解雇について定めた債務者就業規則二九条の事由に基づかない解雇であり、また、整理解雇の要件を充足しないもので権利濫用として、無効であること、及び賃金・賞与の仮払いを求めた。なお、債務者就業規則は、一四条が試用期間、二八条が懲戒、

二九条が解雇、三〇条が退職を規定しており、このうち二九条の四号・五号・六号・七号・一〇号は、解雇理由として従業員の明白な企業秩序違反行為をあげている。

二 決定要旨

(1) 「検討するに、就業規則二九条一項三号は、一四条二項とも関連しており、試用期間の性質及び右両規定の内容からすれば、就業規則二九条一項三号は、普通解雇事由の存する試用期間中の従業員に対する解雇を当然に予定した規定であると理解することができる。しかし、他方、就業規則二九条のうち、四号、五号、六号、七号及び一〇号については、いずれも従業員の明白な企業秩序違反行為と認められる事由が内容とされていること、同条二項は、右各号の事由が生じた場合には即時解雇処分が付すること及び給与規則一四条三項が、右各号等による解雇の場合を、退職手当の支給対象から外していることからすれば、右各号はいずれも懲戒解雇事由の趣旨で掲げられた規定であると理解するのが素直な解釈であると思われる。また、このように就業規則二

九条が普通解雇の場合と懲戒解雇の場合とを混在させていることや、就業規則三〇条が、三項四号において解雇の場合について規定していて、やはり解雇以外の理由による退職の場合と、解雇による退職の場合とを混在させていることからすれば、就業規則が二八条において懲戒解雇を含む懲戒事由を、二九条において懲戒解雇以外の普通解雇事由を、そして三〇条において解雇以外の理由による退職の場合を定めていると理解することは困難である。さらに、これらの点に加え、給与規則一四三項が、就業規則二九条による解雇の場合を一括して退職金支給対象から除外していることに着目すれば、右二九条は懲戒解雇と普通解雇とを特に区別せず、解雇による退職で退職金が支給されない場合のみを規定する趣旨で設けられたものに過ぎず、普通解雇事由を限定する趣旨までも含むものではないと理解することも可能と思われる。以上からすれば、就業規則二九条が普通解雇事由を限定列挙した規定であるとは直ちに理解できず、他にこれを疎明する資料もない。「そうすると、就業規則二九条に基づかない普通解雇も可能であると解される。」

(2) 「本件は、経営方針転換による特定部署廃止の結果、

整理解雇の有効性

担当業務が消滅したため、余剰人員となった債権者を債務者が解雇した事案であり、いわゆる整理解雇の一類型に属するものと解される。そして、この場合における権利濫用性の有無については、判例上確立されている要件、すなわち、人員消滅の必要性、被解雇者選定の妥当性、人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性、手続の妥当性、の各要件を検討することにより判断することにより判断するのが相当と考えられる（なお、債務者は、整理解雇に関する右の判例法理は、長期雇用システムという従来の日本の大企業において採用されてきた労使慣行を前提に発展してきたものであるから、新卒の社員を大量に雇用し、社内トレーニングにより必要な人材を長期に育成していくのではなく、基本的に知識と経験を有するスペシャリストを中途で採用し、個人の業績に応じた賃金を支給するという、長期雇用システムにおける人事政策とは正反対の人事政策が採られている債務者について、右判例法理をそのまま適用すべきではないと主張する。しかしながら、債務者は、英国法に準拠して設立されているものの、大企業で、日本に東京支店を設置して営業活動を行っているものであるし、(証拠略)及び審尋の全趣旨によれ

ば、債権者は中途採用者ではあるが、職種や役職を限定する約定もなく、一般事務職として債務者に入社し、社内トレーニングにより時間をかけて育成されてきたことが認められ、またその勤続年数は一四年という長期に及んでいるのであるから、債務者が右のとおり主張する整理解雇に関する判例法理適用のための基礎は、本件では基本的に存在するというべきであり、他に右適用が相当ではないことを認めるに足りる事情も存しないので、右判例法理を用いて判断することに支障はないと考える。」

(3) 「そこで、右要件について検討する。①まず、本件解雇予告は、債務者が経営方針の転換からトレード・ファイナンスを閉鎖した結果、同所に所属していた債権者が余剰人員となったために行われたものであり、債務者は、本件解雇予告当時、経営悪化に伴う人員削減が不可避な状況にあったものではない。②次に、債権者が解雇対象者とされたのは、同人が閉鎖される部所に所属していたためであるが、被解雇者についての選定基準も設定されず、多分に偶然性に左右され、しかも公平性を欠くかような被解雇者の選定方法が妥当であるとはいえない（なお、この点につき債務者は、債務者の

組織は、各々の分野のスペシャリストが集つて形成されており、各ポジション間に代替性がないため、他の労働者の中から人選を行う余地が全くない旨を主張するが、疎明が不十分である。③また、人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性が存したといえるためには、その前提として、使用者が解雇回避の努力を尽くしたことが必要であり、右の努力を尽くしたか否かは具体的事案に応じて判断していくべきであるところ、……本件においては、債務者が、債権者及び組合に対し、債務者が現在の国際金融市場における厳しい競争状況の中に立たされていること及び企業において従業員の仕事及び職責に応じた賃金水準を保つことの必要性等につき、債権者等の理解及び納得を得られるよう真剣な説得努力を行い、その上で債務者として可能な限りでの賃金額の譲歩を行うとともにその具体的提案を行う等の努力をしていたのであれば、それほどの期間を要せずして、賃金問題を解決し、債権者の経理課における一般事務職就任を実現させて本件解雇を回避できた可能性があったものと解される。しかしながら、債務者は、組合との団体交渉の実施に消極的である等債権者の右就任実現に向けての姿勢は総じて消極的であり、」

「債務者が、債権者の代替職務の就労実現に向け、また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。したがって、債務者において、人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性が存在したとは認められない。④さらに、前記認定のおりの交渉経緯に照らせば、債務者が、解雇の必要性やその時期及び方法等につき、債権者や組合との間において、誠意ある協議を行ったとは認められず、手続的妥当性にも欠けるものである。」

(4) 「以上からすれば、債務者の経営判断を尊重する立場から、債務者の企業経営上の人員削減の必要性を直ちに否定しないとしても、本件解雇は、被解雇者選定の妥当性、人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性及び手続の妥当性に欠けるため整理解雇の要件を充たしておらず、権利濫用であり、無効と認められる。」

(5) 「右のとおり、本件解雇は無効で、債権者・債務者間の雇用契約は継続しているところ、債務者は、債権者に就労の意思及び能力が存するにもかかわらずその就労を拒絶しているものであるから、債権者は、債務者に対し、賃金等の支払いを求める権利がある。」

整理解雇の有効性

三 研 究

(1) 本決定の第一の争点は、就業規則の解雇事由の列挙が、限定列挙の意義を有するか、あるいは例示列挙にすぎないかということである。本決定は、本件就業規則二九条が普通解雇事由と懲戒解雇事由を区別せずに混在させ規定していること、三〇条の退職に関する定めにおいても、解雇による退職の場合と解雇以外の退職の場合とを混在させて規定していること等から、本件就業規則二九条は普通解雇事由を限定的に列挙したものとみることができないとした。しかしながら、解雇については、その労働者に及ぼす影響の重大性から、懲戒解雇のみならず普通解雇についても就業規則上の解雇事由⁽²⁾に関しては限定列挙と解すべきであり、学説・判例の多数説である。もつとも多くの就業規則においては、解雇に関する包括的条項を含んでおり、限定列挙と解する実益は少ないともいえる。ただ、本件就業規則のように、包括的条項を含んでいない場合には、限定列挙と理解する立場からは、解雇に対する厳格な制限であるとして判断すべきであろう。本決定

がいうように、就業規則の解雇に関する条項や退職に関する条項において、懲戒解雇事由と普通解雇事由が混在させられているとしても、そのことから限定列挙したものともみることができないとすべきではなく、当該条項を整理したうえで限定列挙であると解すべきものではないだろうか。

(2) つぎに、本決定の最も中心的な争点となつたのが、本件解雇につき整理解雇として理解したうえで、整理解雇に関して確立された判例法理に照らしてその有効要件を充足しているかどうかということである。

整理解雇の概念については、学説上は比較的新しく、「個別解雇」概念に対するものとして用いられてきて⁽³⁾いる。整理解雇自体を類型化して法的評価の出発点とする学説もあるが、整理解雇は、一般的には、使用者側の経営事情により生じた従業員数の縮減の必要性に基づき、一定数の余剰労働者を解雇するものであると理解されよう。このような整理解雇に関する裁判例は現在まで夥しい数にのぼっているが、とくに昭和二四年前後のドッジライン下の大量人員整理時期と、昭和五〇年前後のオイルショック後の不況期に集中している。⁽⁴⁾とりわけ、後者の裁判例において、整理解雇がまったく許され

ないとする立場はとらないものの、解雇権濫用法理でこれを厳しく制限しようとする理論方法が明確に示されるにいたつた。

すなわち判例は、整理解雇の有効性を判断する指標として、(イ) 人員整理の必要性、(ロ) 解雇回避努力義務、(ハ) 整理解雇基準の合理性、(ニ) 整理解雇手続、の四つの「要件」をあげて、厳格に判断しようとする立場を確立した。このような判例の理論的枠組みは、学説の支持をも得て現在定立した考え方となっているといつてよい。このように、整理解雇に対して、「個別解雇」と区別しながら、厳格な「要件」を適用して判断することが支持される理由は、以下のように考えられるだろう。すなわち、整理解雇は、経営危機を回避する等の事情があるとはいえず、もっぱら使用者側に存する事情によつて行なわれるもので、労働者に何ら責がないにもかかわらずその生活基盤を喪失させるものであり、さらに、「日本型雇用慣行」の変容が見られる今日においても、なお年功処遇・終身雇用制という雇用慣行の期待の下で労働してきた従業員が多数存在するという状況のなかでは、企業の社会的責任として雇用保障が強く求められなければならないことに鑑みれ

ば、当該労働者が納得しうるだけの合理的説明が必要であり、整理解雇を厳しく制約することが社会的妥当性を有するものといえる。このように解釈することは、憲法二五条、二七条の趣旨にも適合するところといえよう。

以上のように、整理解雇について四要件を基準として判断することについては、今日、学説・判例とも一致をみており、この点格別争いがあるわけではない。ただ、各要件についての具体的基準について考え方の差異があり、また、各要件それぞれに厳格な充足性を要求するのか、総合評価するのかといった考え方に分かれる。以下、本件事案におけるこれら整理解雇の四要件に関する本決定の判断について見ていきたい。

(3) 人員整理の必要性の要件とは、経営上の事情により従業員数の縮減を行なう必要性が客観的に存在するかどうかという点である。これに関して、これまで判例は、(a)人員整理をしなければ企業の存続維持が危殆に瀕する程度に差し迫った必要性を要するという考え方(大村野上事件・長崎地裁大村支部昭和五〇年一月二四日判決判例時報八一三号九八頁等)、(b)客観的に高度な経営上の必要性があれば足り

るといふ考え方(東洋酸素事件・東京高裁昭和五四年一〇月二九日判決労働判例三三〇号七一頁等)、(c)生産性向上や利潤追求のためであれ、使用者は人員整理の決定を広範に行なうという立場から人員整理の必要性をとらえる考え方(日本鋼管京浜製鉄所事件・横浜地裁川崎支部昭和五七年七月一九日判決労働判例三九一号四五頁)に分かれ、(a)説と(b)説が拮抗しており、(c)説を明確にするものはごく少ない。このうち(a)説に対しては、企業経営の決定は使用者の自由として最大限尊重されるべきであるから、人員整理の必要性について司法審査を及ぼすべきでないという考えからあまりに経営内容に裁判所の判断が立ち入り過ぎるとして批判も考えられるが、⁽⁵⁾裁判所が経営責任を負うものではないという立場から、人員整理の必要性を厳格に判断しえないことになれば、企業における余剰人員の発生をすぐれて使用者の自由・恣意に委ねることにもなりかねない。このような点から考えると、これまでのわが国の年功処遇・終身雇用制という雇用慣行から理解するならば、労働者にとって重大な不利益をもたらす整理解雇手段を容認するためには、企業外に労働者を排除せざるをえない余剰人員の発生・削減につい

て客観的・合理的な説明が必要であろう。こうした意味からすれば、それは使用者の経営判断という裁量の余地を残す（b）説の客観的に高度な経営上の必要性ではありえず、（a）説が妥当であり、憲法の生存権や労働権を根拠として理解されるべきものである⁽⁶⁾。

本件事案に関していえば、経営方針の転換によりトレード・ファイナンスを閉鎖した結果、同所に所属していた従業員が余剰になったため行われたものであり、そもそも整理解雇の要件として人員整理の必要性を肯定できる性格のものではないだろう。かりに（b）説の立場をとるにしても、本件事案において右のような事情でもって客観的に高度な経営上の必要性があるとはいえないだろう。経営戦略の変更として、ある事業部門を閉鎖し余剰人員の発生をみたとしても、その処理については整理解雇によって行われるべきではなく、（b）説の見解でも、経営危機回避という性質において客観的に高度な経営上の必要性を要求しているものであり、本件事案がこれを充たすものとはいえない。この点、本決定は、本件余剰人員の発生の性格を経営悪化に伴う人員削減が不可避な状況にあったものではないと正確に理解しながら、「債務者

の企業経営上の人員削減の必要性を直ちに否定しない」と判断している点は批判すべきである。本件事案のような余剰人員の発生に関してこうした見解を示すとしたならば、使用者の経営上の決定を追認することに他ならず、整理解雇に関する判断の要件としては機能を果たさなくなってしまうといえるよう。

(4) つぎに、解雇回避努力義務であるが、これまでの判例では、具体的に、配転・出向、一時帰休、残業規制、新規採用の停止、希望退職募集などの多様な雇用調整手段が十分に活用し尽くされているかを、要件の判断指標としてあげてきた。とくに、希望退職募集は、労働者の自主的決定を尊重しうるといふ点から、整理解雇に前置されるべきことを要求してきたといつてよい。本件事案は、債権者の勤務部門の閉鎖が債権者の解雇と直結しており、債権者らに退職勧奨がなされているものの、これを希望退職募集と理解することはできない。すなわち、希望退職募集は、あくまで雇用調整手段として実施されるべき性格のものであり、本件事案のように退職勧奨の拒絶が解雇に直接結び付けられるものであってはならない。この点、本決定は債務者が債権者の代替職務の就労

実現に向けた努力を怠っていること等から、解雇回避努力義務が尽くされていないと判断しており、これは妥当なものといえる。

(5) また、整理解雇が労働者の責に帰すべからざるものであることから、誰を整理解雇対象者とするかにつき、労働者に十分納得のいく公正さが要求される。すなわち、使用者の恣意によつて整理解雇が行われないよう、整理解雇の人選においてその基準の設定および適用の合理性、公平さが担保されるものであることを、学説・判例とも整理解雇の要件として掲げる。これは、整理解雇が倒産といった危機的事態を回避するものとして実施される性格のものと理解すれば、倒産した場合には従業員の全員解雇ということになるのであるから、一部の従業員の犠牲により全従業員の解雇という事態を回避しようとするものであり、そうであるとするならば、このような危険は全従業員が平等に負担すべき性格のものといえ、こうした意味から公平な整理解雇基準が要求されるものである。このような立場からすれば、経営危機回避として実施される一部の閉鎖による余剰人員の発生に関して整理解雇が容認される場合でも、全従業員を対象として整理基準が

整理解雇の有効性

立てられるべきものといえよう。つぎに、整理解雇基準については、なによりも客観的・合理的な内容でなければならぬ。そして、整理解雇が倒産回避・企業再建のためのやむを得ない手段であるとする考え方からすれば、企業の再建にとつて必要な人材を確保するのは当然であり、実質的な労働能力評価という観点からその合理性を判断すべきであろう。本件事案は、債権者が閉鎖部門に所屬していたために解雇が行われたものであり、本決定も適切に指摘するように、整理解雇基準も明確でなく、多分に偶然性に左右された公平性を欠く選定であり、合理性を有するものではない。

(6) 整理解雇を実施するにあたって、学説・判例は使用者の人員整理の必要性とその具体的内容につき、労働組合および労働者に説明をなし、十分な協議を経て納得を得るよう努力すべき義務があることを承認している。整理解雇が労働者の責に帰すべからざる理由により行われるものであることから、使用者に要請される信義則上の義務である。本決定は、債権者が、債権者の代替職務の就労実現に関して、団体交渉において債権者側が賃金等の条件に関して歩みよりの姿勢を示したにもかかわらず、消極的な姿勢を示し続けて本件解雇

を実施したものであることから、誠意ある協議を行なつたと認められないとして手続的妥当性を欠くと判断しており、本件事案においては当然の判断といふべきであろう。

(7) 以上検討してきたように、本件事案に関して、整理解雇の要件を充足するものではないとした本決定の結論は支持できるものである。ただ、今後、わが国の雇用慣行が変容して雇用調整の処理方法が異なっていくことは十分予想される。そのような環境変化のもとでは、たとえば、本件事案のように経営戦略の変化によつて業務縮小とか部門閉鎖といったことが行われる場合に、余剰人員の吸収を内部労働市場で行なわないといったことが承認されることもありうるかもしれない。しかし、そのような状況においても、業務縮小や部門閉鎖が労働者の過大な負担を強いるものとしてその実施が容認されるべきではなく、また、⁽⁷⁾これまでのわが国の年功処遇・終身雇用制という雇用慣行のもとで労働してきた個々の従業員に対しては、従来どおり整理解雇法理を適用すべきであることは確認しておく必要がある。この点につき、本決定が、債務者においては知識と経験を有するスペシャリストを中途で採用し、個人の業績に応じた賃金を支給するとい

う、長期雇用システムにおける人事政策とは正反対の人事政策がとられているから、整理解雇法理が適用されないとの債務者側の主張に対して、債権者が一般事務職として入社し、社内トレーニングにより時間をかけて育成されたものであり、勤続年数が長期に及んでいる事実から、整理解雇に関する判例法理が適用されるとした点は評価できるものであり、今後の雇用システムの変容のもとでの整理解雇に関する判断に対して示唆を与えるものといえよう。

(1) 整理解雇は、戦後のドッジライン下における人員整理手段として活用され、その後、オイルショック後の昭和五〇年前後に多く行われたが、それ以降は、企業はよりソフトな雇用調整手段を選択してスリム化を図つてきたといつてよい。

最近の整理解雇事件としては、株式会社よしとよ事件（京都市裁平成八年二月二七日判決労働判例七一三号八六頁）、松原観光事件（大阪地裁平成八年七月三〇日決定労働判例七一四号六四頁）、興和株式会社事件（大阪地裁平成一〇年一月五日決定労働判例七三二号四九

- 頁)等があり、いずれも整理解雇を無効と判断している。
- (2) 萩澤清彦「解雇」『経営法学全集15人事』一九六六年(ダイヤモンド社)一四六頁。
- (3) 下井隆史「整理解雇の法律問題」『学会誌労働法五五号』二二頁。
- (4) 整理解雇判例を整理したものとして、法政大学・中央大学大学院労働法合同ゼミナール「整理解雇をめぐる判例総覧」労働法律旬報九八一号、最高裁事務局編「整理解雇に関する判例」法曹会昭和五九年、保原喜志夫「整理解雇をめぐる判例の法理(一)〜(七)」判例評論二七五号、二七七号、二七八号、二九八号、三〇〇号、三〇三号等。
- (5) 小西國友「整理解雇の法理」ジュリスト五八五号三三頁。
- (6) 拙稿「整理解雇の必要性と整理基準による性差別(一)」、(二)「労働判例三〇八号二七頁、三一〇号四頁、盛誠吾「整理解雇の有効性要件(一)」、(二)「労働判例三四一号一五頁、三四二頁四頁等。
- (7) 拙稿「業務縮小と整理解雇」労働判例三九八号四頁。