

業務縮小と整理解雇の有効性

—マルマン事件（大阪地裁平成二二年五月八日判決）

労働判例七八七号一八頁

中村和夫

はじめに

不況が長期化するなか、雇用は深刻化の一途を辿っており、各企業の雇用調整手段としてはこれまで禁じ手とも位置づけられていた整理解雇が増大していることを指摘できる。一九九〇年代以降の整理解雇事件は、一〇〇件を超えており（別表参照）、これは、ドッジライン下における人員整理の時代、オイルショック後の人員整理の時代に匹敵しており、わが国がまさに人員整理の第三の大波の時代にあることを物語っているといつてよい。そして、これらの判例をみるとおよそ七割程度が整理解雇無効との判断を

示しているが、問題は、これまで整理解雇の要件を厳格に判断してきた立場から、これらを緩和して整理解雇を有効と判断する判例が現れはじめていくことである。これは、わが国の企業が年功処遇・終身雇用から成果主義賃金・柔軟型雇用へと新たな雇用システムの変化を行いつつあり、こうした雇用構造の変容を背景としていられるものともいえ、整理解雇法理に対してあらためて議論を呼んでいるところである。⁽¹⁾そこで、本件マルマン事件判決を素材としながら、このような整理解雇の判例法理の動揺について考えてみたい。

一 事件の概要

被告会社は、エレクトロニクス商品、時計バンド、時計、喫煙具、健康食品等の商品の販売を目的とする株式会社である。

原告は、昭和四二年三月、被告会社に入社し、大阪支店を振り出しに、営業職に就き、以後、大阪支店ビッグ支店長、名古屋支店ビッグ支店長、東京支店ビッグ支店課長、千葉支店支店長、大阪中央支店支店長、大阪支店南部営業部部長等を歴任してきた。

被告会社では、バブル経済崩壊後、主力商品であった家電品の業績が不振となり、他の商品についても売り上げ拡大が見込めないなか、平成六年度には、平成三年度の売り上げ五七二億円から約四六％減の三〇九億円となり、赤字決算となって、取引銀行からの融資も断られたため、自力での経営再建を図らなければならなくなった。被告会社は、不採算部門の撤退、不要資産の売却、一七支店を七支店に統合し、本社を東京都港区虎ノ門から品川区西五反田に移転するなど経費削減に努め、平成七年には、事業部制を採用するなど組織改革も行った。その結果、平成六年度には約六三億円であった販売費及び一般管理費を平成八年度には約三〇億円になったものの、売上高の減少に比べ経費削減が不足した

ため当該利益の確保には至らず、債務超過状態が続いた。このため平成七下期には課長職以上の者に対し、一五％から二五％の給与カットを行うとともに、人員整理に着手することになり二一八名の人員を一一〇名に削減する計画を立てた。そして、その実現のため新規採用の中止のほか、希望退職者の募集を決定した。なお、パート社員については、平成七年九月に二〇六名いたものを平成八年四月には一七三名と三三名の削減を図った。

被告会社は、平成七年一月に本社部門で希望退職募集の説明を行ったのをはじめとして全国でS総務部長代行が説明会をもった。

被告会社は、平成八年四月に組織改編を行うことになり、兼任販売体制をとることになったが、その際、事業の撤退や縮小後の販売人数としては、七〇名で足りると判断し、従前の販売員一六名から五八名を削減し、大阪支店における営業部門の人員は一五名とすることとなった。そして、被告会社は、希望退職者の募集に併せ、退職勧奨を行い、大阪支店においては、平成八年一月時点における二七名の人員は、平成九年一月には、一七名となり、そのうち五名の異動、退職予定者がいたため、販売市場の維持のため同年三月に一名、同年四月に一名をマルマンゴルフから移籍

し、その後同年七月に一五名となった。

原告は、平成七年に行われた組織改革により、大阪南部営業所から健康品事業部へ異動となった。この健康品事業部において、原告は、売上高全体としては、他の販売員と比較してみてもそれほど劣らないものの、被告会社主力商品とし、原告としてもその販売に重点をおくべきとされていた健康食品の売上げの比率が他の販売員と比較してその半分程度と劣っており、売上げを増やすようにとの上司の指示にも従わず、従来どおりの販売姿勢を变えることはなかった。また、原告は、平成六年大阪中央支店支店長のときに行われた能力試験である「幹部試験」では、受験者全員の平均点が七八・六点であったにもかかわらず、六四・五点であったが、受験者一六七名中七〇点未満の社員はわずか二〇名程度であった。被告会社は、平成七年に、退職勧奨者選定の資料とするため、上司による「特別考課表」を提出させ、平成五年、六年の業績、SPIテスト、幹部試験評点の三項目の総合考課、及び平成七年度の業務成果を総合評価して全社員をAからEの五段階に分類し、DおよびEランクの社員を退職勧奨の対象者としたが、原告は、「特別考課表」の評価がDランク、三項目の総合考課評価がCランク、平成七年度の業務成果評価がDランクという

ことで総合的にDランクとして評価づけられた。原告は、平成八年四月の組織改編の際、右総合考課の結果、また上司の指示に従わないといった点が協調性に欠けるとして、兼任販売担当制における兼任販売担当者とするのは不相当であると判断され、退職勧奨の対象者とされた。そして、原告は、平成八年三月一九日、本社でS総務部長代行と面談し、希望退職募集に応じる意思の確認を受けたが、これを拒否した、なお、この時期、原告と同様に退職勧奨の対象とされた者は外に一〇数名おり、これらの者は、希望退職制度に応じたり、他の職種に転換したりした。原告は、平成八年四月に、大阪支店第一営業部から本社総務部付となった。被告会社は、原告が退職勧奨に応じないことから、原告を配置するため、新たに市場情報室を設置し、フィールドマネージャーという肩書きを与え配転した。その内容は、主にマーケティングに関する書籍の内容のレポートといった内容であった。被告会社は、原告に対して、平成九年四月一日付けで、評価期間中の業績評価が全社平均を大きく下回っていること、現行資格の在籍が七年以上となったこと及び被告会社の再建に向けての協調性が著しく欠如していることを理由に、資格等級が三級から四級に降格する処分を行った。

平成九年四月二四日、S総務部長代行は、原告に対し、この一年間の業務内容では市場調査室を継続することはできないことを告げ、自ら退職するよう述べた。そして、被告会社は、平成九年四月、市場調査室を、同年五月一五日付けで廃止することを決定した。そこで、被告会社は、平成九年五月九日付けで、原告に対して、就業規則二八条五項「天災地変、経済界の変動、その他やむを得ない事由により会社が事業の縮小、又は閉鎖のやむなきにいたったとき」に該当するものとして、解雇の意思表示を行った。

二 判決要旨

一 「整理解雇については、これが労働者の責に帰すべき事由がない経営上の理由により、特定の労働者を解雇するものであることからすれば、人員削減の必要性がない場合、使用者が解雇回避努力を尽くさない場合、被解雇者の人選に合理性がない場合、さらには労働者との協議を尽くさない場合の解雇については、社会通念上合理的な理由がなく解雇権の濫用として無効になるとするのが相当である。」 「人員削減に未達成の部分はあるとしても、その必要性は相当程度減少していたということが出来る。市場情

報室の要員については、その廃止によって不要となることは明らかであるが、廃止時に、その担当が原告であったというだけで、削減の対象者が原告に定まるものでもない。市場情報室の廃止は、同年四月に決定されていたところ、マルマンゴルフからの営業要員受入れは、これと時期を同じくするものであり、原告の成績は決して優良とはいえず、また、就業態度も他の部署からの応募要請を断るなど良好ではなかったことは窺われるが、営業成績自体は、被告の経営姿勢に沿わない部分があるとしても、平均的なレベルであったし、原告を右営業要員とすることが困難であったという事情は認められない。」

「原告の配置については、関連会社への出向をも含めて、検討の余地はあったということが出来る。」
 「以上のとおり、人員削減の必要性が小さくなっており、他に、配転等の解雇回避措置を採りうる状況のもとでは、原告ただ一人を、整理解雇として指名解雇しなければならなかったというのは疑問である。退職勧奨の対象者の内で、これを拒否したのが原告だけであるとしても、他の退職勧奨者との公平を害するとまでの事情もない。これらの人員削減の必要性の程度、解雇回避の努力等の諸事情を総合して判断すると、原告に対する本件整理解雇は、

未だ、社会通念上合理的な理由があるといふことはできず、解雇権の濫用として無効であるといわざるを得ない。」

「原告に対する解雇は、整理解雇以外の普通解雇としても、これを社会通念上合理的とする事情はないから、解雇権の濫用として効力を認めることはできない。」

二 「配転命令後、市場情報室設置まで一ヶ月半を要し、その後、具体的な業務指示までさらに二ヶ月を要したこと、市場情報室の態勢も構成員は原告一人で、十分な成果を得るにはなはだ不十分なものであったことが認められるが、資格等級に変化はなく、手当を除く賃金にも変化はないのであって、これを無効とするまでの事情は認められない。」

三 「本件降格処分は、役職を解くたぐいの降格ではなく、職能部分の賃金の減額をも伴うものであるが、右賃金の額は雇用契約の重要な部分であるから、従業員の同意を得るか、あるいは少なくとも就業規則上その要件について明示すべきである。しかし、本件降格処分においては、原告がこれを承諾した事実はないし、就業規則に懲戒処分としての降格の規定はあるものの、原告に対する降格通知書をも、その根拠規定は明らかでない。結局、本件降格処分の根拠及びその合理性については、未だ立証が尽く

されているとは認められない。してみれば、本件降格処分の効力はこれを認めることができないといふべきである」

三 研究

(1) 本判決は、本件解雇について整理解雇として理解したうえで、これまでの整理解雇に関する判例法理によって示されたきた要件基準に拠って判断を下している。

整理解雇の概念については、「個別解雇」概念に対するものとして用いられており、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要員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。⁽²⁾ このような整理解雇に関する判例は現在まで夥しい数にのぼっているが、とくに昭和一四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た。⁽³⁾ とりわけ、後者の時代の判例において、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、解雇権濫用法理を基礎としながらこれを厳しく制限しようとする法理が明確に示されるにいたった。

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、これら四要件を整理解雇において要求して厳格に判断しようとする立場を確立したのである。このような判例の判断枠組みは、学説の支持をも得てこれまで定立した考え方となっていたといつてよいであろう。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てきた理由は、以下のように考えられる。すなわち、整理解雇は、企業の経営危機を回避する等の必要性があるとはいえ、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ことにつながり、この点から使用者に対して厳しい要求が出され、さらに年功処遇・終身雇用といった「日本型雇用慣行」の変容が見られる今日においても、なお終身雇用制という雇用慣行を期待してきた従業員が多数なお存在するという社会状況のなかでは、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点にも鑑みれば、整理解雇の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。

近時の整理解雇を有効と結論づける判例は、このような判断枠組みそのものを放棄するものなのか、四要件のいずれかを必要でないとするものなのか、それぞれの要件の内容の判断基準を緩和するものなのか、なお、その判例の動揺についての分析を確定できないが、これまでの整理解雇の四要件基準に対して再考を求めているものともいえる。そこで、各要件についての具体的基準についてあらためて整理しておく必要があるだろう。以下、本件事案に関するこれら整理解雇の四要件に関する判断について見ていきたい。

(2) 人員整理の必要性の要件とは、経営上の事情により整理解雇によって要員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ことである。これに関して、これまでの判例は、(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う考え方(東洋酸素事件・東京高裁昭和五四年一月二十九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五十七年七月一七日判決）に分かれ、（a）説と（b）説が対立しており、（c）説を明確にするものはごく少なかった。このうち（a）説に対しては、要員の管理に関する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り、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方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、裁判所が経営責任を負う立場にはないという点から、人員整理の必要性を客観的に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。また、これまでのわが国の年功処遇・終身雇用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、（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。

本件事案は、不採算部門の閉鎖、不要資産の売却、支店の統廃

業務縮小と整理解雇の有効性

合などの組織改革など客観的にみても業績の悪化に対する様々な施策を採用し、要員の削減計画もその一環として位置づけているが、（a）説の立場をとれば、しかしなお本件整理解雇を行わざるを得ない人員整理の必要性の存在については肯定しえないであろう。かりに（b）説の立場をとれば、本件事案において客観的に高度な経営上の必要性があるとはいちおういい得るかもしれないが、（b）説の見解も、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のであり、本件事案がこの基準を充たすかどうかは慎重に判断すべきであろう。

この点、本判決は、要員削減の努力によって、人員整理の必要性は相当程度縮小していたとの判断を示しており、妥当な判断である。すなわち、人員整理の必要性に関する判断をするということは、余剰人員の発生がただちに整理解雇を肯定する性格とはならない以上、業績の悪化に対して様々な企業における経営上の施策の努力をしたにもかかわらず、なお人員整理の必要性が存在しているからである。この点に関して、（b）説が、あたかも高度の経営上の必要性に関して、企業の経営危機から整理解雇を直結して理解するかのよう解するものだとすれば、人員整理の必要性の要件はその機能を果たさなくなってしまうといえよう。な

げなら、上述のような意味において人員整理の必要性の要件が考えられるものであり、問われるべきなのは整理解雇が必要とされる人員整理の必要性だからである。これまでの判例が四要件によって判断してきたうち人員整理の必要性基準に関しては、以上のよりに位置づけるべきであり、もし、人員整理の必要性について企業の判断を重視するようなものとして解するとすれば、客観的な必要性を求めるものにして、それは、差別的なものや不正なものとして行われた整理解雇を否定するだけの基準にしなければならないだろう。整理解雇の四要件のひとつとして、人員整理の必要性が要求されてきたのは、この要件自体において整理解雇をテストする意味を有するものであったはずであり、本件判断のように、当該整理解雇の必要性という視点から人員整理の必要性について考察することは正しい判断といえる。

(3) つぎに、整理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、退職勧奨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、整理解雇の要件としてあげてきた。これらは、希望退職募集、退職勧奨を除けば、現員の雇用の保障という点から要求されてきたものであり、解雇の労働者に及

ばず影響と衡量して整理解雇の事前に雇用調整手段として選択すべきことが求められている。また、判例は解雇回避努力義務として希望退職募集を求めているが、労働者の自主的決定を尊重するという点から、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。これは、通常の退職条件より良い条件を提示することによって労働者の自発的な退職を促すものであるが、広く労働者一般に対して示されることにより、労働者が金銭的補償か、場合により整理解雇の対象者となりうる危険性を有する残留かを選択することを求めるものであり、これにより、整理解雇という手段を選択しなくて経営再建をなしうる可能性がないわけではないから、労働者の意に反した整理解雇に比較して、希望退職募集が整理解雇回避努力義務の具体的内容として求められることは首肯できよう。

本件事案は、希望退職募集を広く行っており、その点では、整理解雇回避努力義務を尽くしているかのように把握できるかもしれないが、その内容は明確でないうえ、あわせて被告会社が退職勧奨をおこなっており、これは希望退職募集と異なり個別に退職を促すものといえ、これに応じなかった労働者を整理解雇対象者として位置づけるかのような運用をしたとすれば、整理解雇回避

努力義務として認めるわけにはいかないだろう。なぜなら、退職勧奨に応じなかった労働者は、かりに人員整理の必要性がなお存在し、整理解雇せざるを得ない状況になったとしても、客観的・合理的な整理解雇基準が示されない間は、そこで余剰と認められる労働者について具体的特定をしなければならず、整理解雇対象者にはなり得ないからである。本件事案に関しては、このような意味において、退職勧奨が整理解雇回避努力義務と位置づけうるかは疑問であり、本判決がこうした観点から整理解雇回避努力について否定的に捉えていることは評価できる。

また、本件事案は、退職勧奨に応じない原告を配置替えをしたうえで、配置部署の閉鎖により余剰人員に該当するとの判断をしているが、部門閉鎖の場合において、当該部門に配置された労働者を整理解雇対象者とするについては、本判決が述べるように、なお、他の部署に対する配転可能性の吟味が必要である。とくに、本件事案のように、退職勧奨に応じない労働者（本件事案では一名）につき、配置する部署を新設したうえ、その部署を閉鎖をすることによって、当該労働者を整理解雇対象者として選定しうることを認めるとすれば、整理解雇に関する要件の適用を事実上否定できることになり、企業に対しては配転可能性等の整理

解雇回避努力義務がなお課せられるものと考えるべきであろう。

さらに、本件事案のように事実上労働者一名に対して行われる整理解雇の場合には、整理解雇回避努力義務との関係においても厳格な基準の運用が求められるものである。なぜなら、一名の労働者に対する整理解雇を回避する手段については、多数労働者に対するものに比べて企業が選択できる可能性が大きいと考えられるからである。

(4) 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いては、労働者によって整理解雇が行われないう、整理解雇の人選においてその基準の設定及び適用の合理性、公平さが担保されなければならないことを、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最悪の経営危機を回避するものとして実施されるものと理解すれば、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、一部の労働者の犠牲により全労働者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門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立てられるべきものといえよう。そうした観点からも、整理解雇基準については、当該部門の労働者を選定するようなものでなく、なによりも客観的・合理的な内容でなければならない。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、企業の再建にとっ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は理解されるべきであろう。こうした観点から見ると、本件事案は、退職勧奨を原告ただ一人が拒否しており、配置替えや部門閉鎖により、その結果原告を整理解雇対象者として選定したというものであるが、これは、整理解雇の基準の合理性を満たすものとはいえないであろう。たしかに、本件事案では、退職勧奨に際して特別考課表を用いて選定しているが、これが、整理解雇対象者を選定するうえでの労働能力の評価の合理的基準といえるかは、その特別考課表を作成する基礎とした各評価を見るときはたして客観性が担保されているか疑問であり、整理解雇の合理的基準とはいい得ないで

あろう。この点、本判決が原告の成績の評価に関して、要員としての職務遂行能力が必ずしも困難であるとの判断はできないとした点は妥当である。

(5) 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き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。この点本件事案は、退職勧奨を原告ただ一人が拒否しており、配置替えや部門閉鎖により、結局原告を整理解雇対象者として選定したものであるが、この過程で原告に説明されたのは退職勧奨としてであり、本件整理解雇に関して原告や労働者代表にとくに説明や協議が行われていない。本判決は、この点に関してとくに判断をしてはいないが、整理解雇に関する協議義務の要件を充足するものとはいえないであろう。

(6) 以上検討してきたように、本判決は、その判断枠組みについて整理解雇の四要件を要求する従来の判例法理を踏襲するものであり、その判断は支持できるものである。なお、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かりに変わってい

くような環境変化のもとでは、経営戦略によって業務縮小や部門閉鎖が頻繁に行われるかもしれないが、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については慎重であるべきであり、また、これまでのわが国の年功処遇・終身雇用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原則的に適用すべきことは確認をしておくべきであろう。ただ、そのような環境下においては、雇用の企業における位置づけや社会的評価は十分変わりうるものともいえ、そうなれば、各要件相互の関係や要件の位置づけ等整理解雇法理の理論的基盤自体の再検討はあらためて必要となるであろう。⁽⁷⁾

なお、本判決は、整理解雇に先だって行われた降格処分に関しても、就業規則上の根拠が不十分であること等により無効としており、降格に関しては労働者の同意や明確な根拠を求められるものといえ、この点においても妥当な判断である。⁽⁸⁾

(1) 整理解雇に関する最近の議論としては、盛誠吾「整理解雇法理の意義と限界」労働法律旬報一四九七号六頁、北海道大学労働判例研究会「特集・整理解雇判例法理の総合的検討上・下」労働法律旬報一五〇一、一五〇二号、労働弁護団「特集・東京地裁労働部の整理解雇要件緩和・変更判決・決定批判」季刊労働者の権利二三五号等。

(2) 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。

(3) これらの時代の整理解雇判例を整理したものととして、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、最高裁事務総局編『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。

(4) 小西國友「整理解雇の法理」ジュリスト五八五号三三頁。

(5) 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、三二〇号四頁、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。

(6) 拙稿「業務縮小と整理解雇」労働判例三九八号八頁。

(7) このような議論の試みとして、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、季刊労働法一九六号『特集・整理解雇法理の再検討』の各論稿。

(8) 資格制度の降格に関する判例として、アーク証券事件(東京地決平八・一二・一一労働判例七二一号五七頁)、ゴールド・ハウス・インターナショナル事件(東京地決平一一・九・一労働判例七八九号八三頁)、アーク証券事件(東京地判平一二・一・三二労働判例七八五号四五頁)、ハクスイテック事件(大阪地判平一二・二・二八労働判例七八一号四三頁)等参照。

別表

1990年代以降 整理解雇事件判例一覧

業務縮小と整理解雇の有効性

	事件名	裁判所・年月日	掲載誌	有効/無効	争点
1	東京教育図書事件	東京地決 平元・5・8	労働判例 539-13	無効	回避努力・事前協議・人選
2	千代田化工建設事件	横浜地判 平元・5・30	労働判例 540-22	無効	工場分離・子会社・1名の整理解雇
3	大阪造船所事件	大阪地決 平元・6・27	労働判例 545-15	無効	出向拒否・必要性・回避努力・人選・協議
4	国鉄大阪工事局事件	大阪地判 平元・11・13	労働判例 551-12	有効	臨時雇用
5	ピーエムエイ設計事件	東京地決 平元・12・8	労働判例 553-29	有効	必要性・人選
6	トップ工業事件	新潟地三法支決平2・1・23	労働判例 560-63	無効	部門閉鎖・必要性
7	三洋電機事件	大阪地決 平2・2・20	労働判例 558-45	無効	定勤社員・回避努力
8	東京教育図書(第2)事件	東京地決 平2・4・11	労働判例 562-80	無効	必要性・回避努力・協議・人選
9	米軍座間基地事件	東京高判 平2・4・26	労働判例 562-22	有効	1名の整理解雇
10	日新工機事件	神戸地姫路支判 平2・6・25	労働判例 565-35	無効	移籍拒否・必要性・人選
11	前出工機事件	東京地判 平2・9・25	労働判例 570-36	有効	1名の整理解雇・人選
12	福岡大和倉庫事件	福岡地判 平2・12・12	労働判例 578-59	無効	臨時工
13	日産ディーゼル工業事件	浦和地判 平3・1・25	労働判例 581-27	無効	工場閉鎖・配転
14	千代田化工建設事件	東京高判 平3・5・28	労働判例 606-68	無効	1名・必要性
15	米軍座間基地事件	最高裁3小判 平3・7・2	労働判例 594-2	有効	降格・パート
16	三洋電機事件	大阪地判 平3・10・22	労働判例 595-9	無効	必要性・部門閉鎖
17	サイゴンマリタイム事件	東京地決 平3・11・22	労働判例 599-46	無効	必要性
18	国鉄大阪工事局事件	大阪高判 平3・10・11	労働判例 600-53	有効	臨時工・必要性
19	千代田化工建設事件	横浜地判 平4・3・26	労働判例 625-58	無効	1名・必要性
20	チェース・マンハッタン銀行事件	東京地判 平4・3・27	労働判例 609-63	有効	出向先の業務縮小
21	東京教育図書事件	東京地判 平4・3・30	労働判例 605-37	無効	必要性・回避努力・人選
22	千代田化工建設事件	最高裁1小判 平4・5・25	労働判例 615-12	無効	部門分離・配転
23	三井石炭鉱業事件	福岡地判 平4・11・25	労働判例 621-33	有効	必要性・人選
24	シンコーエンジニアリング事件	大阪地決 平5・2・1	労働判例 627-19	無効	部門譲渡・必要性
25	大申興業事件	横浜地決 平5・2・9	労働判例 628-61	無効	委託業務の減少
26	ゾンネンボード製菓事件	東京地八王子支決平5・2・18	労働判例 627-10	無効	部門閉鎖
27	ゾンネンボード薬品事件	東京地八王子支決平5・2・18	労働判例 627-16	無効	部門閉鎖
28	千代田化工建設事件	東京高判 平5・3・31	労働判例 629-19	無効	1名・必要性
29	正和機器産業事件	宇都宮地決 平5・7・20	労働判例 642-52	無効	工場閉鎖・必要性・人選
30	日本電子事件	東京地八王子支決平5・10・25	労働判例 640-55	有効	パート・必要性・回避努力
31	観智院事件	京都地決 平5・11・15	労働判例 647-69	有効	業務の終了
32	福岡県労働福祉会館事件	福岡地判 平6・2・9	労働判例 649-18	有効	必要性・回避努力・人選・協議
33	大申興業事件	横浜地判 平6・3・24	労働判例 664-71	無効	必要性・回避努力
34	シンコーエンジニアリング事件	大阪地判 平6・3・30	労働判例 668-54	有効	部門閉鎖・必要性・回避努力・人選・協議
35	新関西通信システムズ事件	大阪地決 平6・8・5	労働判例 668-48	無効	営業譲渡・人選
36	新潟労災病院事件	新潟地高田支判 平6・8・9	労働判例 659-51	無効	嘱託
37	八千代電子事件	東京地八王子支判平6・8・30	労働判例 659-33	有効	必要性
38	インターセプター・メディア・ソフトウェア・ソウトサービス事件	大阪地決 平7・1・10	労働判例 680-88	無効	回避努力
39	ダイフク事件	名古屋地判 平7・3・24	労働判例 678-47	無効	パート・人選
40	土藤生コンクリート事件	大阪地決 平7・3・29	労働判例 693-99	無効	回避努力
41	土藤生コンクリート事件	大阪地決 平7・3・29	労経速 1569-10	無効	必要性・回避努力・整理基準
42	スカンジナビア航空事件	東京地決 平7・4・13	労働判例 675-13	有効	必要性・人選
43	情報技術開発事件	大阪地決 平7・6・5	労働判例 686-90	無効	パート
44	長栄運送事件	神戸地決 平7・6・26	労働判例 685-60	無効	必要性

45	日証事件	大阪地決	平7・7・27	労働判例 690-95	無効	協議
46	社会福祉法人大阪聴明館事件	大阪地決	平7・10・20	労働判例 685-49	一部無効	必要性・人選
47	ジャレコ事件	東京地決	平7・10・20	労働判例 697-89	無効	人選・協議
48	コンテム事件	神戸地決	平7・10・23	労働判例 685-43	無効	必要性
49	三和機材事件	東京地判	平7・12・25	労働判例 689-31	無効	転籍
50	高島屋工作所事件	大阪地決	平7・12・26	労働判例 694-86	無効	必要性
51	情報技術開発事件	大阪地決	平8・1・29	労働判例 689-21	無効	パート
52	株式会社よしとよ事件	京都地判	平8・2・27	労働判例 713-86	無効	回避努力・人選・協議
53	東江商事事件	東京地判	平8・3・19	労働判例 698-95	有効	業種転換
54	芙蓉ビジネスサービス事件	長野地松本支決	平8・3・29	労働判例 719-77	有効	必要性・回避努力・人選・協議
55	丸子警報器事件	長野地上田支決	平8・6・6	労働判例 697-37	無効	臨時工・回避努力・協議
56	松原観光事件	大阪地決	平8・7・30	労働判例 714-64	無効	事業廃止
57	ロイヤル・インショップ・パブリック・リミテッド・カンパニー事件	東京地決	平8・7・31	労働判例 712-85	無効	協議
58	生協メイト事件	東京地判	平8・11・11	労働判例 711-72	有効	必要性
59	東江商事事件	東京高判	平8・11・28	労働判例 733-91	有効	業種転換
60	高松重機事件	高松地決	平9・2・25	労働判例726-136	無効	回避努力
61	池田学園事件	大阪地岸和田支決	平9・3・31	労働判例 718-40	無効	人選
62	東江商事事件	最高裁 3小判	平9・7・15	労働判例739-153	有効	業種転換
63	岩倉自動車教習所事件	京都地判	平9・7・16	労働判例 731-60	有効	パート
64	関西電機事件	福岡地決	平9・9・30	労働判例 743-92	無効	必要性
65	飯田物流事件	大阪地決	平9・10・16	労働判例 738-88	無効	パート
66	丸島アクアシステム事件	奈良地決	平9・10・17	労働判例 729-21	有効	囑託
67	丸子警報器事件	長野地上田支決	平9・10・29	労働判例 727-32	無効	臨時工・回避努力・協議
68	インフォミックス事件	東京地決	平9・10・31	労働判例 726-37	無効	採用内定
69	丸島アクアシステム事件	大阪高決	平9・12・16	労働判例 729-18	有効	囑託
70	興和株式会社事件	大阪地決	平10・1・5	労働判例 732-49	無効	必要性・回避努力・人選・協議
71	ナショナル・ウェスト・ミンスター銀行事件	東京地決	平10・1・7	労働判例 736-78	無効	事業部門閉鎖・人選・協議
72	株式会社サック事件	大阪地決	平10・3・27	労働判例 744-84	無効	部門閉鎖・必要性
73	兵庫県プロバングス保安協会事件	神戸地決	平10・4・28	労働判例 743-30	無効	業務廃止・必要性
74	レブロン事件	静岡地浜松支決	平10・5・20	労経速 1687-3	有効	回避努力・人選・協議
75	高松重機事件	高松地判	平10・6・2	労働判例 751-63	無効	回避努力・協議
76	宗田ゴム事件	大阪地決	平10・6・4	労働判例 747-87	無効	必要性・回避努力・協議
77	本田金属技術事件	福島地会津若松支決	平10・7・2	労働判例748-110	無効	臨時工・必要性
78	ナショナル・ウェスト・ミンスター銀行(第2次仮処分)事件	東京地決	平10・8・17	労働判例 782-35	無効	事業部門閉鎖・必要性・人選協議
79	旭労働衛生センター第1院事件	大阪地判	平10・8・31	労働判例 751-38	無効	必要性
80	島長事件	東京地判	平10・10・27	労働判例 758-88	無効	回避努力・協議
81	北原ウエルテック事件	福岡地久留米支決	平10・12・24	労働判例 758-11	無効	部門廃止
82	高島屋工作所事件	大阪地判	平11・1・29	労働判例 765-68	有効	人選
83	丸子警報器事件	東京高判	平11・3・31	労働判例 758-11	無効	臨時工・回避努力・協議
84	日証事件	大阪地判	平11・3・31	労働判例 765-57	無効	協議
85	長門市社会福祉協議会事件	山口地決	平11・4・7	労経速 1718-3	有効	業務委託の解除・必要性・回避努力・協議
86	ナカミチ事件	東京地八王子支決	平11・7・23	労働判例 775-71	有効	必要性・回避努力・人選・協議
87	シンガポール・デベロップメント銀行事件	大阪地決	平11・9・29	労働判例 778-84	無効	支店廃止・回避努力
88	東洋印刷事件	東京地決	平11・10・4	労働法律旬報1482-24	有効	必要性・回避努力
89	同和観光事件	大阪地判	平11・10・15	労働判例 775-33	無効	必要性・回避努力
90	ケイエスプラント事件	鹿児島地判	平11・11・19	労働判例 777-47	無効	必要性・人選・回避努力

業務縮小と整理解雇の有効性

91	日本ヒルトン事件	東京地決	平11・11・24	労働法律旬報1482-31	有効	必要性
92	角川文化振興財団事件	東京地決	平11・11・29	労働判例 780-67	有効	競争禁止仰・必要性・回避努力・人選・協議
93	タジマヤ事件	大阪地判	平11・12・ 8	労働判例 777-25	無効	必要性・回避努力・協議
94	大友運送事件	大阪地判	平11・12・24	労働判例 785-80	無効	回避努力
95	明治書院事件	東京地決	平12・ 1・12	労働判例 779-27	一部無効	必要性
96	ナショナル・ウェストミンスター銀行(第3次仮処分)事件	東京地決	平12・ 1・21	労働判例 782-23	有効	事業部門閉鎖・必要性・人選・協議
97	東京魚商業協同組合事件	東京地判	平12・ 1・31	労働法律旬報1483-39	有効	必要性
98	廣川書店事件	東京地決	平12・ 2・29	労働判例 784-50	有効	必要性・協議
99	ワキタ事件	大阪地決	平12・ 4・17	労働判例792-138	無効	回避努力・協議
100	マルマン事件	大阪地判	平12・ 5・ 8	労働判例 787-18	無効	必要性・回避努力
101	エールフランス事件	大阪地決	平12・ 5・ 9	労働判例 800-89	無効	契約社員
102	労働大学事件	東京地決	平12・ 5・26	労働法律旬報1483-61	有効	必要性・回避努力・人選・協議
103	シンガポール・デベロップメント銀行事件	大阪地決	平12・ 5・22	労働判例 786-26	有効	支店廃止・回避努力
104	シンガポール・デベロップメント銀行事件	大阪地判	平12・ 6・23	労働判例 786-16	有効	支店廃止・回避努力
105	揖斐川工業運輸事件	横浜地川崎支決	平12・ 9・21	労働判例 801-64	無効	回避努力・協議
106	沖齒科工業事件	新潟地決	平12・ 9・29	労働判例 804-62	無効	回避努力・人選・協議