

# 大学における学部廃止を理由とする 整理解雇の有効性

——学校法人大乗淑徳学園（大学教授ら・解雇）事件・  
東京地判令元・5・23 労判 1202 号 21 頁——

植 田 達

常葉法学部 第7巻第1号 抜刷  
常葉大学法学部

2020（令和2）年3月

Tokoha Law Review Vol.7 No.1  
Faculty of Law, Tokoha University



# 大学における学部廃止を理由とする 整理解雇の有効性

——学校法人大乗淑徳学園（大学教授ら・解雇）事件・  
東京地判令元・5・23 労判 1202 号 21 頁——

植 田 達

## I 事案の概要

Y は、淑徳大学の他、短期大学部、複数の中学校・高等学校などを設置する学校法人である。同大学の埼玉キャンパスには国際コミュニケーション学部などが置かれ、同学部には経営コミュニケーション学科、人間環境学科および文化コミュニケーション学科が置かれていた。X ら 3 名は、いずれも Y との間で期間の定めのない労働契約（以下、「本件各労働契約」という。）を締結し、淑徳大学国際コミュニケーション学部文化コミュニケーション学科に所属する教授として勤務していた。

ところが、国際コミュニケーション学部は、平成 20 年度以降、入学定員を確保できない状況が続いたため、平成 26 年度までに全学科で学生募集が停止され、平成 30 年 4 月 1 日に廃止された。その一方、人文学部が平成 26 年度、東京キャンパスに設置された。同学部には、表現学科および歴史学科が設置された。X ら 3 名は、平成 29 年 3 月 31 日をもって解雇された（以下、「本件解雇」という。）。そこで、X らは、本件解雇の無効を主張して労働契約上の地位確認などを求め、訴訟を提起したのが本件である。

本件解雇に至るまでの経緯は、次の通りである。平成 24 年 3 月 21 日、Y は、平成 26 年度からの文化コミュニケーション学科の学生募

集の停止および国際コミュニケーション学部の廃止を決定するとともに、同年度に人文学部を新設し、同学部の専任教員は原則として全員新規採用する旨を決定した。同月27日、淑徳大学学長が、国際コミュニケーション学部の教授会において、上記の通りに学生募集を停止して学部を新設すること、関係する教員と今後個別に相談することを説明した。平成25年3月12日、淑徳大学学長は、国際コミュニケーション学部の教授会において、文化コミュニケーション学科に所属する教員の身分について今後個別に相談することを説明したが、同日時点で人文学部の教員予定者は全て決定済みであり、Xらが同学部に配転される予定はなかったことは説明しなかった。同年12月17日、Yは、国際コミュニケーション学部の教員に対し、同学部を廃止する予定である旨および同学部の業務がなくなれば雇用は終了する旨を説明した。平成26年5月19日、Yは、Xらに対し、他大学または他学部からXらへオファーがあれば速やかに連絡する旨を伝えた。同年7月11日、Xらは、Yに対し、予定されている本件解雇はXらを狙い撃ちにしたいのだと通知するとともに、淑徳大学の他学部への配置転換の検討を要求したが実現しなかった。平成27年3月23日、Xらは、教職員組合を結成し、同月26日および同年5月9日、Yに対し、団体交渉を申し入れたが、開催条件が折り合わずに開催されなかった<sup>1</sup>。平成28年10月14日、Yは、Xらに対し、一般公開されている研究者用求人ウェブサイト<sup>2</sup>で淑徳大学での専任教員採用が公開されている旨を通知した。平成25年12月17日、平成28年6月1日および同年11月1日、Yは、3回にわたり、退職加算金を支給する希望退職の募集を実施したが、Xらは応募しなかった。同年12月22日、Yは、Xらに対し、平成29年4月1日以降、本俸を維持する労働条件での専任事務職員としての雇用を提案したが、Xらは拒否した。

<sup>1</sup> この団交拒否が不当労働行為（労働組合法7条2号）に該当することなどについて、国・中労委（大乘淑徳学園〔淑徳大学〕事件・東京地判平31・2・21労判1205号38頁参照）。

なお、国際コミュニケーション学部に所属していた教員の状況は、次の通りである。経営コミュニケーション学科および人間環境学科の教員のうち自主退職しなかった者は、いずれも経営学部（経営コミュニケーション学科の学生募集停止とともに新設された。）か教育学部（人間環境学科の学生募集停止とともに新設された。）に配転または再任用されており、両学科に所属していた教員で解雇された者はいなかった。また、国際コミュニケーション学部の廃止が決定した時点で文化コミュニケーション学科に在籍していた専任教員 12 名のうち、4 名は希望退職者募集に応じ、5 名は他学部または附属機関に配転となったため、X ら 3 名のみが解雇された。

## II 判決要旨（請求認容）

### 1 本件解雇の効力の判断枠組み

(1)「本件解雇は、淑徳大学の国際コミュニケーション学部の廃止に伴い、同学部に所属していた X らを解雇するものであって、X らに帰責性のない Y の経営上の理由によるものである。そうすると、本件解雇が解雇権を濫用したものとして無効となるか否かは、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の合理性及び解雇手続の相当性に加え、本件においては、X らの再就職の便宜を図るための措置等を含む諸般の事情をも総合考慮して、本件解雇が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるか否か（労働契約法 16 条）を判断する」。

(2)「X らの所属学部及び職種が同学部の大学教員に限定されていたか否かにかかわらず、同学部の廃止及びこれに伴う本件解雇について X らに帰責性がないことには変わりはなく、… X らの所属学部及び職種の限定の有無は、本件解雇の効力を判断する際の一要素にすぎないと解されるから、以下、上記限定の有無については、本件解雇の効力を判断するに当たり必要な限度で検討する」。

## 2 人員削減の必要性

(1)「国際コミュニケーション学部は、平成20年度以降一貫して定員割れの状態にあり」、文化コミュニケーション学科も入学定員を「減員したにもかかわらず定員割れが継続していた」という状況の下で、Yが「同学部の廃止を決定したこと自体は、経営判断として不合理ということとはできない」。もっとも、「本件解雇の時点において、Yの資産、収支及びキャッシュフローはいずれも相当に良好であったというべきであり、Xらを解雇しなければYが経営危機に陥るといった事態は想定し難い状況であった」。

(2)また、人文学部の授業科目だけをみても、「Xらが従前担当してきた授業等と内容共通のものを含む多くの一般教養科目が含まれているほか、…Xらの専門分野と一定の関連を有する専門科目も含まれており」、YがXらに対して専門分野との関連性のない又は希薄な授業等を担当させてきた実態も踏まえれば、Xらの担当可能な科目が多く含まれていた。

「Xらを解雇しなければYが経営危機に陥るといった事態は想定し難く、Xらは人文学部の一般教養科目及び専門科目の相当部分を担当可能であったものであるから、人員削減の必要性が高度であったとはいえない」。

(3)「Xらの所属学部が〔国際コミュニケーション〕学部限定されていたか否かは別として、淑徳大学には、アジア国際社会福祉研究所その他の附属機関があり、学部には所属せずに附属機関に所属する教員が存在し、Xらが配置転換を求めていた…から、Yは、Xらを他学部へ配置転換することが可能であったかはともかくとしても、附属機関へ配置転換することは可能であった…。そうすると、仮にXらの所属学部が同学部に限定されていたとしても、〔同〕学部の廃止によっても、Xらの配置転換が不可能であった結果、Xらを解雇する以外に方法がなかったということとはでき」ない。

### 3 解雇回避努力等

(1)Yは解雇回避努力を尽くしたと主張するが、希望退職の募集は、「Xらが希望退職に応募しない場合は解雇することを前提に、応募した場合は退職金に退職時の本俸月額12か月分の加算金を支給する旨提案したにすぎず、十分な解雇回避努力とはいえない。また、本件においては、再就職の便宜を図るための措置も考慮すべき一事情であるものの」、他大学又は他学部からオファーがあれば速やかに連絡する旨の伝達並びにYの運営する中学校及び高等学校に対する採用検討の依頼は、「他大学、他学部又はYの運営する中学校及び高等学校にXらの採用の可否を問い合わせたにすぎず」、人文学部以外の学部における教員の公募状況の通知は、「Xらが自ら閲覧可能な求人ウェブサイト URL をXらに通知したにすぎないから、解雇の有効性を基礎付ける事情として十分なものとはいえない」。

(2)また、「本件各労働契約においては、Xらの地位を大学教員に限定する旨の黙示の合意があった」ことに加え、「配置転換により大学教員として雇用を継続することが不可能とはいえないことを併せ考慮すると」、本俸を維持する労働条件での専任事務職員としての雇用の提案も「本件における解雇回避努力としては不十分というべきである」。

(3)「他学部にもXらの担当可能な授業科目が多数あったこと、Yには学部には所属しない教員がいたことなどに照らせば、Yは、Xらを学部には所属させることなく他学部の一般教養科目を担当させるなどの解雇回避措置をとることが可能であった」。

(4)「Yは、Xらを人文学部へ異動させることによりXらの解雇を回避可能であった」にもかかわらず、Yは、同学部の教員は原則として全員新規採用とする旨決定し、Xらに同学部への応募機会を与えないまま同学部の教員を決定し、結果的にXらを同学部に異動させる方法による解雇回避の機会を失わせる一方、Xらに同学部教員の決定後に至るまで、国際コミュニケーション学部廃止に伴い解雇となることを説明せず、かえってXらを含む文化コミュニケーション学科の

教員の身分について今後個別に相談したい旨繰返し述べるなどしていた。このことから、「Yは、Xらが解雇となることを認識しながら、Xらに対してはそれを明らかにすることなく、意図的に解雇を回避する機会を失わせ、Xらを淑徳大学から排除しようとした疑いを払拭できない」。「その後も、Yは、人文学部での採用に代わる解雇回避措置、例えば、…Xらを学部所属させずに他学部の一般教養科目を担当させるなどの措置について十分検討することなく、本件における解雇回避措置として不十分な」措置をとったにとどまった。

(5)「本件においては、人員配置に関して裁量を有することが解雇回避努力の程度を緩和するという関係にはないから、Yは、Xらを〔人文〕学部へ配置転換しない場合、他の方法により解雇回避努力を尽くす義務を負っていたのである。そして、Yは、…Xらを学部所属させずに他学部の一般教養科目を担当させるなどの解雇回避措置をとることが可能だった」。

#### 4 解雇手続の相当性

Yが「Xらに対し解雇の必要性やXらを配置転換できない理由等につき十分な説明をしたことをうかがわせる証拠はなく」、また、団体交渉の申入れも拒否したことなどに照らせば、「Xらに対する説明やXらとの協議を真摯に行わなかったものというべきである」。

5 「諸事情を総合考慮すれば、本件解雇は、解雇権を濫用したものであり、社会的相当性を欠くものとして無効である」。

### Ⅲ 検討（結論には賛成。ただし、理由には疑問がある。）

#### 1 初めに

##### (1) 本判決の意義

本件は、学校法人がその経営する大学における学部の廃止を理由として実施した、当該学部所属する教員の整理解雇の有効性が問題となった事案である<sup>2</sup>。これと同様の事案は既に何件もあり、本判決は

<sup>2</sup> 本判決の評釈として、森戸英幸「判批」ジュリ1536号4頁(2019)がある。



それらの裁判例とともに、整理解雇に関するルールが大学教員の場合（さらに一般化して述べれば、特殊性のある職種に就いている労働者の場合）にどのように適用されるのかを示した判決である。

## (2) 整理解雇法理

整理解雇は、労働者の能力不足や非違行為、労務提供の不能など労働者側の事情に基づく解雇ではなく、専ら使用者側の経営上の理由による解雇であることから、解雇権濫用法理（労働契約法 16 条）の適用上より厳格に解雇の有効性が審査される。具体的には、整理解雇の有効性は、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の合理性、解雇手続の相当性という 4 要素によって審査されると解される（整理解雇法理）<sup>3</sup>。本判決は、整理解雇に関する上記の理解に従い、大学における学部廃止を理由とする所属教員の解雇は「経営上の理由による」解雇に当たると判断し、その有効性の判断基準として上記の 4 要素を示している（判旨 1 (1)）。この 4 要素に加え、本判決は労働者の「再就職の便宜を図るための措置」をも考慮要素として整理解雇法理の判断枠組みに組み込んだことが特徴的な点である<sup>4</sup>。本稿では、各要素に関する本判決の判断について考察する。

## 2 人員削減の必要性

学校法人における学校・学部・学科・専攻などの廃止は、事業組織における部門や事業場の閉鎖と類似するものである。部門閉鎖型の整理解雇の場合、人員削減の必要性を、企業全体で判断するのか、部門単位で判断するのが問題となりうる<sup>5</sup>。このことは教育機関においても同様であり、学校法人獨協学園事件・大阪高判平 26・6・12

<sup>3</sup> 菅野和夫『労働法』（弘文堂、第 12 版、2019）793 頁以下。整理解雇に関するリーディングケースとして、東洋酸素事件・東京高判昭 54・10・29 労判 330 号 71 頁。

<sup>4</sup> 森戸・前掲注（2）5 頁参照。

<sup>5</sup> 人員削減の必要性を部門単位で判断した例として、東洋酸素事件前掲注（3）、鐘淵化学工業（東北営業所 A）事件・仙台地決平 14・8・26 労判 837 号 51 頁、（整理解雇的雇止めの判例であるが）日立メディコ事件・最一小判昭 61・12・4 労判 486 号 6 頁など。

(LEX/DB 文献番号 25504249) は、人事権が学校法人から大学に委任されている事実や、就業規則や学則の作成、学生募集、予算・決算を大学が独自に行っている事実から、学校法人全体ではなく、再編の対象になった学部があった大学の財務状況に着目して人員削減の必要性を判断した<sup>6</sup>。

本判決は、この問題については特に触れずに、国際コミュニケーション学部の入学定員充足率の低下から、同学部の廃止決定は「経営判断として不合理ということとはできない」としつつ、財務状況については、淑徳大学ではなく、学校法人全体で検討し(判旨2(1))、「人員削減の必要性が高度であったとはいえない」と判断した(判旨2(2))。このことから、本判決は学校法人全体で人員削減の必要性を判断していると考えられる。

なお、本判決は、人員削減の必要性が高度でなかったことの一因として、①「Xらは人文学部の一般教養科目及び専門科目の相当部分を担当可能であった」ことを挙げる(判旨2(2))とともに、②Xらを「附属機関へ配置転換することは可能であった」ことを指摘する(判旨2(3))。しかし、この①および②の点は、本来、解雇回避努力の要素で判断すべき事柄であると考えられる<sup>7</sup>ため、後記3(3)にて検討する。

### 3 解雇回避努力

部門閉鎖型の整理解雇で特に問題となるのは、閉鎖部門に所属していた労働者の雇用を維持するための配転に向けた努力(以下、「配転努力」という。)として、どのような措置が解雇回避努力の内容になるかである。この配転努力は、単に余剰人員を配転することだけを意味するのではなく、配転先の業務に従事できるよう教育訓練すること<sup>8</sup>

<sup>6</sup> 学校法人専修大学(専大北海道短大)事件・札幌地判平27・9・18(LEX/DB文献番号25541313)も、人員削減の必要性を廃止された学校単位で判断した。

<sup>7</sup> 森戸・前掲注(2)5頁参照。

<sup>8</sup> 千代田化工建設(本訴)事件・東京高判平5・3・31労判629号19頁は、「現在

や、配転先を確保するための配転先となる部門での希望退職者募集<sup>9</sup>など、広く配転を解雇回避努力として奏功させるための措置を含みうる。学部廃止に伴って整理解雇を実施した本件でも、その所属の大学教員に対してどのような配転努力が使用者に求められるのかが、大学教員という職種の特殊性から、問題となった。

#### (1) 職種限定合意と配転努力

大学教員は基本的にその職種が雇用契約上限定されている。雇用契約に職種・勤務地限定合意があれば、使用者の配転命令権が認められなくなるため、その合意の存在は、配転が除外されるなどして解雇回避努力の内容に影響を及ぼすのかが問題となる。この点については、配転努力の必要性は消滅するという立場<sup>10</sup>【配転努力否定説】と、職種や勤務地の限定は職種等を同意なしに変更されないという利益を労働者に与えるものであって使用者に利益を与えるものではないことを理由に、配転努力の必要性や内容は（少なくとも大きくは）軽減されないという立場<sup>11</sup>【配転努力肯定説】とがある。【配転努力肯定説】の下では、配転努力の内容は、使用者において存続する他部門への配転の可能性を検討の上、労働者に提案するというものになる。

---

その者の賃金に見合う仕事があるかどうかということだけでなく、自然減による欠員の可能性、景気の動向、本人の職種転換の能力、職種転換に要する訓練の時間・費用などもにらみながら、可能な限り雇用継続の道を探ることが使用者…に信義則上要請されていた」と判示した。

<sup>9</sup> 東洋酸素事件前掲注(3)は「一般に企業が特定の事業部門を閉鎖するに当たり、同事業部門の従業員の配置転換先を確保するために他部門の従業員につき希望退職者を募集すべき義務があるか否かは、当時の諸般の事情を考量して判断される」と判示した。

<sup>10</sup> 角川文化振興財団事件・東京地決平11・11・29 労判780号67頁など。

<sup>11</sup> シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件・大阪地判平12・6・23 労判786号16頁、東洋水産川崎工場事件・横浜地川崎決平14・12・27 労判847号58頁など。菅野・前掲注(3)796頁も同旨。なお、職種限定合意がある労働者とは別に、特定ポストへの就任と当該雇用とが契約上強く結合した労働者を、当該ポストの消滅に伴って解雇する場合には、配転努力を含む解雇回避努力が軽減ないし消滅すると解される。例えば、チェース・マンハッタン銀行事件・東京地判平4・3・27 労判609号63頁や、フェイス事件・東京地判平23・8・17 労経速2123号27頁など。

## (2) 大学教員に対する配転努力

本件以前の裁判例が大学教員に対する解雇回避努力をどのように判断していたのかを整理する。

前掲・学校法人獨協学園事件は、学部が再編される学校単位で人員削減の必要性の程度が高いと判断した上で、再編対象の学部 zu 所属する教員の職種限定の有無には言及することなく、異動希望調査のヒアリングに基づく他学部などへの異動、希望退職者募集、手当や賞与などの見直し、学校法人が運営する他の学校への採用協力依頼（採用に至った者があった。）などにより、学校法人として相応の解雇回避努力をしたと判断された<sup>12</sup>。原告らは上記異動を希望しなかったが、同事件判決は、学校法人によるこのような配転に向けた努力を解雇回避努力として評価したものだといえる。また同事件では、前記2の通り、学校組織がいわゆる独立採算制であり、かつ、その学校で人員削減の必要性の程度が高かったことも、解雇回避努力を尽くしたと判断された要因であるとみられる。

学校法人金蘭会学園事件・大阪地判平26・2・25 労判1093号14頁は、原告が様々な科目を担当した実績があったことから職種限定合意はなかったと認定したが、大学教員という職種と整理解雇法理との関係については、「大学教員としての職務の性質上、本来の専攻分野からかけ離れた授業科目を担当することはできず、担当職務の変更にはおのずと制約があり、大学に生じた事情次第では解雇をいかようにも避けがたい事態も生じ得ると考えられるから、整理解雇法理の適用に当たっても、その点の考慮は必要となる」と解した。結論としては人員削減の必要性がなかったことなどを理由に、解雇回避努力を検討することなく、整理解雇を無効とした<sup>13</sup>。

学校法人専修大学（専大北海道短大）事件・札幌地判平25・12・2

<sup>12</sup> これに対し、第一審（神戸地判平25・4・19（LLI/DB 文献番号 L06850321））は、解雇回避努力を尽くしたとは認められないと判断した。

<sup>13</sup> 控訴も棄却された（大阪高判平26・10・7 労判1106号88頁）。

労判 1100 号 70 頁は、閉校される短期大学に勤務地を限定する合意があったと認定したが、この事実は「原告らがその同意なくして北海道短大以外の場所で就業させられないことを意味するにとどまり、北海道短大が学生募集を停止し閉校される場合において、使用者である被告が労働者である原告らに対して行うべき雇用確保の努力の程度を軽減させる理由となるものではない」から、「被告は、本件募集停止決定に当たり、できるだけ雇用確保の努力をすべきであった」と判示した<sup>14</sup>。もっとも、科目設置や教員の採用・配置が学校法人ではなく各学校単位で決定されるなど、学校組織が独立採算制に近いものであったため、学校法人がとりうる解雇回避努力には、存続する他の学校への配転（再採用）が含まれず、希望退職者募集などに限定されていた<sup>15</sup>。

学校法人村上学園事件・大阪地判平 24・11・9（LEX/DB 文献番号 25483588）は、廃止される専攻の教員として職種を限定する合意があったと認定し、この合意に加え、大学教授の講義科目の担当能力に関する専門性のために原告が他学部や他専攻において教授する能力がないことを理由として配転努力を否定した。

整理解雇法理が確立する前の古い裁判例であるが、青山学院事件・東京高判昭 53・2・20 労判 294 号 49 頁は、学科廃止に伴う副手の解雇に関し、副手の業務が学科に属する事務であった事実や、職員の採用は学校法人が決定していたのに対して副手の採用は大学が決定していた事実などから、学校法人は副手を他学部・他学科へ配転する義務を負わないと判断した。

以上のように本件以前の裁判例をみると、配転努力の内容を決定するに当たり、職種限定合意は確かに一考慮要素となっはいるが、決定的要因とはいえないことが窺われる。職種限定合意よりも重視され

<sup>14</sup> これは東洋水産川崎工場事件前掲注（11）と同様の判示である。

<sup>15</sup> 控訴も棄却された（札幌高判平 27・4・24（LEX/DB 文献番号 25540292））。また、同事件に 1 年遅れて整理解雇された教員に関する事件（札幌地判平 27・9・18 前掲注（6））も同様の判断をした。

ている事情は、教員採用に関する権限が学校法人にあったか各学校に与えられていたか、当該教員が他校や他学部・他学科で授業などの業務を遂行することが可能だったかどうかである。

### (3) 本判決における解雇回避努力

前記2の通り、本判決は、Xらは①人文学部の一般教養科目および専門科目の相当部分を担当可能だったことや、②附属機関への配転が可能だったことを挙げる一方で、③Yが実際に行ったもののXらに拒否された、本俸を維持した上での専任事務職員への配転の提案については、解雇回避努力として不十分であると判断した(判旨3(2))。このように判断した本判決を、職種・勤務地限定合意と関連づけ、考察する。

#### ア 本判決の判断

本判決では、「Xらの所属学部及び職種の限定の有無」について次のように述べた。まず、それが「本件解雇の効力を判断する際の一要素」と述べ(判旨1(2))、整理解雇法理の適用に影響を及ぼすと解した。しかし、どのように影響するのかは示されず、ここでは本件において所属学部と職種の限定があるのか否かも認定しなかった。

次に、「Xらの所属学部が〔国際コミュニケーション〕学部に限定されていたか否かは別として」と述べて所属学部の限定の有無を判断しないまま、「Xらを他学部へ配置転換することが可能であったかはともかくとしても」と述べ、他学部への配転の可能性について判断することを留保した。その一方で、「学部<sup>1</sup>に所属せずに附属機関に所属する教員が存在し<sup>2</sup>」た事実をもち出し、「附属機関へ配置転換することは可能であった<sup>3</sup>」(②)と、解雇回避努力を導出した(判旨2(3))。Xらが人文学部の一般教養科目および専門科目の相当部分を担当可能だった(①)点については、Yが「人員配置に関して裁量を有することが解雇回避努力の程度を緩和するという関係にはない」(判旨3(5))ことも挙げ、終始「Xらを学部<sup>4</sup>に所属させることなく他学部の一般教養科目を担当させるなどの解雇回避措置をとることが可能であった」

と述べた（判旨 3 (3)、(4)、(5)）。

なお、本判決は「Y は、X らを人文学部へ異動させることにより X らの解雇を回避可能であった」とも述べており（判旨 3 (4)）、結局、人文学部への配転可能性を認めたのかがはっきりしない。また、「X らを学部へ所属させることなく他学部の一般教養科目を担当させる」という措置が附属機関に配転することを指しているのかどうかも判然としない。

最後に、専任事務職員への配転の提案が解雇回避努力として不十分である（③）ことの論拠の 1 つとして、採用経緯や在職中の職位、勤務実態から「X らの地位を大学教員に限定する旨の黙示の合意があった」と、初めて職種の限定を認定した（判旨 3 (2)）。

#### イ 所属学部の限定について

前記(2)で検討した各裁判例と同様、本件も Y の他学部への配転努力が問題になるはずの事案である。実際に X らからも、Y は X らを人文学部に配転すべきだった、という主張があった。ところが、本判決はそのような配転可能性を判断することを前記アのように回避した。

しかし、前記(2)で検討した通り、特殊な業務に従事する職種である大学教員に対する配転努力の内容の画定には、本判決が判断することを避けた所属学部の限定の有無よりも、当該教員が他学部などで業務を遂行することが可能であったかどうかなどが重視される。とすれば、前掲・学校法人村上学園事件とは違い、本件では X らが「人文学部の一般教養科目及び専門科目の相当部分を担当可能であった」ことから、Y としては他学部である人文学部への配転を検討した上、可能なら提案すべきだった、という解雇回避努力を導出できそうな事案だった。なお、本判決で認定された事実によれば、Y の教員採用は、平成 27 年度までには、各学部が設置した教員人事委員会の審議事項から大学人事委員会の審議事項へ変更されているため、前掲・学校法人獨協学園事件や前掲・学校法人専修大学（専大北海道短大）事件と違い、本件解雇時点では人事権が学校法人にあると思われ、その観点からも、

学校法人内の他の学校を含む配転努力が求められる可能性がある。

また本判決は、他学部への配転可能性を留保する一方で、アジア国際社会福祉研究所などの附属機関への配転可能性ははっきりと肯定した。しかし、そのように留保されているのは、本判決の論理によれば、「職種」よりも「勤務地」に近い「所属学部の限定の有無」を曖昧なままにしたからである。にも拘わらず、なぜ同じく大学の一部局である附属機関については配転が可能だと判断できるのか、という疑問が生じる。

さらに本判決は、同研究所を含むYの附属機関がどのような事業を行い、どのような業務を求めているのかを認定していない。附属機関での業務内容およびそこでのXらの業務遂行可能性を一切検討せずに、そこへの配転が解雇回避努力の内容に含まれると判断するのは軽率といわざるをえない。仮に本判決が「Xらの所属を附属機関とするが、その担当業務を他学部の一般教養科目とする」という内容の配転に向けた努力をYに求める趣旨だとすれば、Yの学校組織において法がそのような配転努力を求めることができる理由は一切示されていない。そのような歪な解雇回避努力を求めるのであれば、率直に人文学部への配転可能性を明白に認めるほうが適当だったであろう。

#### ウ 職種の限定について

学部廃止に伴う整理解雇に先立ち、当該学部に所属する教員に対して職員としての配転を提案することが当然に解雇回避努力として不十分であるとは解されない。前掲・学校法人専修大学（専大北海道短大）事件も、学校法人が、廃止される短期大学所属の教員を、その運営する他の大学の職員として採用することも解雇回避努力の1つとして評価した。そして、【配転努力肯定説】に立つ場合はもちろん、【否定説】に立ったとしてもそれは使用者に配転努力を求めないという趣旨であり、配転に向けた努力を解雇回避努力として全く評価しないということではない。したがって、職種限定合意のみを根拠に、上記提案を解雇回避努力として不十分だと判断することは適切でないだろう。



もつとも、本判決が「配置転換により大学教員として雇用を継続することが不可能とはいえない」ことも理由に挙げ（判旨3(2)）、解雇回避努力として不十分だと判断したのは首肯できる。なぜなら、使用者において他の解雇回避措置を十分にとりうるにも拘わらず、労働者が拒否することが見込まれるような雇用継続の条件を提示することが解雇回避努力として不十分だと判断される<sup>16</sup>のは当然だからである<sup>17</sup>。

#### 4 解雇を前提とする不利益緩和措置

整理解雇に関する近年の裁判例では、4要素に加え、退職金加算や再就職支援のように整理解雇の実施を前提としながらそれによる不利益を緩和する措置（以下、「不利益緩和措置」という。）をも考慮するものが増えつつある<sup>18</sup>。そのような傾向の中で、本判決は、「本件においては」という留保付きではあるが、4要素に加えて労働者の「再就職の便宜を図るための措置」を考慮要素として明示した（判旨1(1)）。

この留保が付された理由は本判決では示されていない。しかし、本件はそもそも「再就職の便宜を図るための措置」を考慮要素として明示することが適切だった事案ではない。なぜなら、本判決で検討された措置は、Yが主張したものであるところ、これまでの裁判例が想定してきた不利益緩和措置に該当する余地がないものであると考えられるためである。このことは、前掲・学校法人専修大学（専大北海道短大）事件と比較すると顕著である。同事件判決では、使用者である学校法人が、廃止される短期大学所属の教員のために、その運営する大学への補充人事などの要請（これによって採用に至った者もいる。）<sup>19</sup>、

<sup>16</sup> 鐘淵化学工業（東北営業所A）事件前掲注（5）など。

<sup>17</sup> この点、前掲・学校法人専修大学（専大北海道短大）事件は、前記(2)の通り、使用者として他にとりうる解雇回避措置が希望退職者募集などに限定されていた事案であることに留意する必要がある。

<sup>18</sup> ナショナル・ウエストミンスター銀行（第三次仮処分）事件・東京地決平12・1・21 労判782号23頁、新井鉄工所事件・東京地判平30・3・29 労経速2357号22頁。シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件前掲注（11）、東洋水産川崎工場事件前掲注（11）なども参照。

<sup>19</sup> これと同様に、前掲・学校法人獨協学園事件において学校法人がその運営する

他の学校法人への紹介、再就職支援サービスの提案などによって不利益緩和措置の努力を十分に尽くした、と判断された<sup>20</sup>。これに対し、本件でYがとった措置は、Yが運営する他の学校に採用の可否を問い合わせたり、Xらも閲覧できる求人ウェブサイトをXらに通知したりしただけ(判旨3(1))で、そもそも「再就職の便宜を図」ったといえるほどのものではなかった<sup>21</sup>。

## 5 その他の要素について

### (1) 「Xらを淑徳大学から排除しようとした」Yの態度

まず、本判決が、「Yは、Xらが解雇となることを認識しながら、Xらに対してはそれを明らかにすることなく、意図的に解雇を回避する機会を失わせ、Xらを淑徳大学から排除しようとした」(判旨3(4))と指摘している点について述べる。これは、解雇回避努力を尽くさなかったYのXらに対する不誠実な態度を問題視する判示といえる<sup>22</sup>。ただ、整理解雇法理において重要なことは使用者が(具体的状況に照らして可能な範囲で)実効的な解雇回避努力を尽くしたかどうかなどである。本判決自身もこの指摘に続けて、「その後も、Yは、…解雇回避措置…について十分検討することなく、本件における解雇回避措置として不十分な」措置をとったにとどまった、と述べた。このことから、やはりYが解雇回避努力そのものを尽くしていないという結果あるいは実体が決定的と捉えられており、その不履行に至った経

他の学校に対して行った採用協力依頼(前記3(2))も、不利益緩和措置の一種だといえる。

<sup>20</sup> 学校法人専修大学(専大北海道短大)事件・札幌地判平27・9・18前掲注(6)も同様の判断をした。

<sup>21</sup> 不利益緩和措置は、本来的な解雇回避措置の実施が困難な場合に初めて整理解雇を正当化する要素となりうると解されている(PwCフィナンシャル・アドバイザリー・サービス事件・東京地判平15・9・25労判863号19頁)ところ、前掲・学校法人専修大学(専大北海道短大)事件は、前記3(2)の通り、使用者として他にとりうる解雇回避措置が希望退職者募集などに限定されていた事案であるという点でも、配転の解雇回避措置が可能だった本件と異なる。

<sup>22</sup> 森戸・前掲注(2)5頁は、この判示について『『だまし討ち』的な、信義に反する行動をとった』と述べる。

緯やYの態度というものは、補助的な要素にとどまるから、解雇回避努力の判断において殊更に強調される事柄ではない。

本判決が指摘するYの態度の問題性は、本件解雇の原因となる国際コミュニケーション学部の廃止に関し、雇用継続の有無などのXらの地位に対する影響を適時かつ適切に説明しなかったという交渉態度に帰着する。したがって、上記のようなYの不誠実な態度は、整理解雇法理における補強要素である手続の相当性として（判旨4とともに）捕捉するか、または定型的な4要素以外の事情として総合考慮の対象になると理解することが可能である。

## (2) 被解雇者選定の合理性

次に、整理解雇法理で挙げられた被解雇者選定の合理性が本判決では特に検討されていない。これは、「廃止される国際コミュニケーション学部」に本件解雇の時点で所属していた教員が本件解雇の対象者である」という以上の人選基準が存在せず、Xら3名がこれに該当することが明らかであるから、明示的に検討されなかったと解される。

一見すると当然視されるような基準であるが、本件では国際コミュニケーション学部」に所属していた他の教員が本件解雇前に他学部や附属機関に配転となった事実がある（前記I）ため、実質的にはYによる人選が行われていた可能性がある。そうだとすれば、なぜXら3名が配転されずに解雇されたのか、その人選基準の適正さが問題となるだろう。実際、本件解雇に至るまでの経緯の中の、本件解雇はXらを狙い撃ちにしたものであるという主張（前記I）はこの点を指摘するものといえる。

以上を踏まえると、Yが「Xらを淑徳大学から排除しようとした」かどうかという前記(1)の問題を実体的に評価するならば、解雇回避努力の問題（判旨3）としてではなく、上記のようにして適正な基準なしにXらを被解雇者に選定したことが不当であることから被解雇者選定の合理性が否定される、と考えることになる。

## 6 終わりに

本件は、YにおいてXらの他学部への配転可能性を検討し、提案すべきだったと十分にいう事案であったことや、他の要素からも整理解雇として効力が否定されるであろうことから、本件解雇を無効とした結論自体は妥当だったと考える。しかし、本判決の理論構成を観察すると、大学教員に対する配転努力をどのように画定するかという、(労働法学の観点からだけでなく、両当事者の主張という観点からも)本件における重要な争点について判断が回避されたことに加え、整理解雇法理に関する理解不足、検討不足が散見される、問題ある裁判例であったと思われる。

学校経営は、少子化社会の進行に伴って今後いつそう岐路に立たされることとなるため、本件のような学部・学科などの廃止・再編に伴う雇用問題は、整理解雇や退職金の引下げという問題を中心に、ますます増加することが予想される。そのような整理解雇事例に対して本判決がこれから先例として十分に機能しうるかは甚だ疑問であるが、今後の裁判例の集積や議論の深化により、学部再編などの場合の整理解雇について解決の指針が示されることを期待したい。

【追記】脱稿後、奥田香子「判批」法セミ 65巻2号125項(2020)に接した。