

主 文

- 一 債務者は、債権者 a に対し、平成八年七月から平成九年六月まで、毎月二五日限り、一ヶ月金八六万七七九四円を仮に支払え。
- 二 債務者は、債権者 b に対し、平成八年七月から平成九年六月まで、毎月二五日限り、一ヶ月金六五万四七三八円を仮に支払え。
- 三 債権者らのその余の申立をいずれも却下する。
- 四 申立費用は、債務者の負担とする。

理 由

第一 当事者の申立

一 申立の趣旨

- 1 債権者らが債務者に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。
- 2 主文第一、二、四項と同旨
- 二 申立の趣旨に対する答弁
- 1 債権者らの申立をいずれも却下する。
- 2 申立費用は、債権者らの負担とする。

第二 当事者の主張

一 債権者らの主張

A (被保全権利)

1 (1) 債権者 a は、債務者日本支店が創業された昭和五〇年七月、債務者に業務課長として期間の定めなく雇用され、平成六年以降、債務者日本支店の業務統括部長に就任し、企画部長、システム部長及び損害調査部長を兼務して、勤務した。

(2) 債権者 b は、昭和五三年十一月、債務者に大阪営業所長として期間の定めなく雇用され、以後、債務者の福岡支店長、札幌支店長を経た後、平成五年以降、東京本社マーケティング部長として勤務した。

(3) 債務者は、保険業務及びその関連業務を目的とする株式会社であって、昭和五〇年七月、大蔵省から日本国内における損害保険業の営業許可を受けて営業を開始し、肩書地にその日本支店を設けている。

2 債務者は、平成八年三月二九日に同月三一日付をもって債権者らを解雇したと主張して、債権者らが債務者の従業員たる地位を有することを争い、債権者らの労働の提供の受領を拒否するとともに、債権者らに対する平成八年四月分以降の賃金の支払を拒否している。

3 (1) 債権者 a の平成八年三月三一日当時における月額賃金は、八六万七七九四円 (職能給五四万六二一〇円・本人給一八万七六八〇円・通勤手当一万七〇六五円・その他の手当一万六八三九円・毎月当月分を当月二五日支払) である。

(2) 債権者 b の平成八年三月三一日当時における月額賃金は、六五万四七三八円 (職能給三七万〇九〇〇円・本人給一七万六〇一〇円・通勤手当一万七〇二三円・その他の手当九万〇八〇五円・毎月当月分を当月二五日支払) である。

B (保全の必要性)

1 (債権者ら)

債権者らは、いずれも、現在、債権者らを原告とし債務者を被告として債権者らが債務者の従業員たる地位を有することの確認及び賃金の支払を求める本案訴訟の提起の準備中である。

しかし、債権者らは、いずれも、その生活の唯一の糧である賃金収入の途を断たれたため、経済的に極めて困窮しており、右本案訴訟判決の確定を待っては、著しい損害を被るおそれがあることが明らかである。

2 (債権者 b)

(1) 債権者 b は、債務者の社宅に居住している。

債務者は、右社宅の月額賃料一万三〇〇〇円のうち、一〇万円の部分につき支払を負担してきたが、債権者 b に対し、平成八年七月分以降の賃料負担をしない旨を通告している。

(2) しかし、平成八年七月以降、債権者 b が右債務者の負担分月額一〇万円を支払うことは不可能であり、債権者 b が賃料の支払を怠れば、賃貸借契約を解除され、その生活の本拠たる住居を失うことは明らかである。

二 債権者らの主張に対する債務者の答弁

1 債権者らの主張Aの各事実は、いずれも認める。
2 債権者らの主張Bの各事実のうち、2（1）の事実は認め、その余は、いずれも知らない。

三 債務者の主張（解雇）

1 債権者らに対しても適用のある債務者の就業規則中の「退職および解雇規程」二条（5）は、「会社が経営上やむを得ないと判断し、労働組合がそれを了承したとき」は債務者がその従業員を解雇することができる旨を規定している。

2（1） 債務者は、日本における営業開始時である昭和五〇年四月当時においては、その事業所として、東京本社のほか、福岡、大阪及び横浜に各支店を有し、その従業員は、本社六七名、三支店合計で、一五名であった。

（2）イ 債務者の近年における経営状況は、厳しい競争実態を反映して低迷を続け、特に昭和六三年以降は事業損益が赤字に転落し、その後、赤字の額が毎年増大して、平成五年度には赤字が約三億八〇〇〇万円に達していた。また、平成五年当時の債務者の業務内容を外資系同業他社一一社と比較してみても、債務者の従業員一人あたりの生産性すなわち保険料収入は、一二社中で一〇位であるのに、収入に対する経費の割合は一二社中の最上位に近く、結果として、利益率は一二社中の九位にランクされている。

ロ 右のような状態が継続すれば、債務者が日本において営業を継続するのが困難となり、早晚、事業の廃止、日本からの撤退の事態となりかねないものであった。

ハ 保険業界の競争の激化は、日本のみならず世界的な現象であり、最近、債務者の英国本社も、業務改革のため英国サンアライアンス保険会社と合併すること及び債務者英国本社と英国サンアライアンス保険会社との合併に伴い従業員の一割に相当する約五〇〇〇人の人員削減を行うことを発表している。

（3）イ 右のような経営危機状況下にあった平成六年四月一日、オーストラリア国籍のcが債務者の日本における代表者として就任した。

ロ 債務者は、平成七年二月、債務者の日本における事業規模と利益率の拡大、経費単価の削減、仕事生産性の向上等の目標を達成するための業務・組織体制の見直しプロジェクトを発足させると同時に、右見直しプロジェクトの調査・立案・実行のため、申立外ジェミニ・コンサルティング・ジャパン社（以下「ジェミニ社」という）との間でコンサルタント契約を締結した。

ハ 債務者の見直しプロジェクトは、第一段階（フェイズ1）及び第二段階（フェイズ2）に分かれていた。

フェイズ1は、八週間ないし九週間の期間が予定され、現状の分析と改革効果の測定等を主とするものであり、ジェミニ社が作業をリードして勧告案を提出することとされていた。

フェイズ2は、四ヶ月ないし八ヶ月の期間が予定され、フェイズ1に基き、債務者が作業をリードし、ジェミニ社の支援を受けながら、債務者の組織改革の実行案を策定・実施することとされていた。

二 債務者の見直しプロジェクトのフェイズ1は、平成七年四月末までに完了し、同年五月からフェイズ2が開始された。

この過程で、債務者の従業員のほぼ全員に対してアンケート調査が実施され、債務者の従業員から選出されたメンバーを含む委員会で問題点の検討等がなされ、見直しプロジェクトの最終報告書がまとめられた。

ホ 右見直し作業の結果、債務者は、プロジェクトの最終報告に基き、従来、統括部長、部長という二段階かつ一〇部門以上にわたった債務者の組織を改革し、四つのディビジョンと一五のグループという簡素でフラットな組織に集約し、同年一月から新体制をスタートさせることとなった。

（4） 右新体制への移行の結果、平成七年十一月以降、債権者aが担当していた統括部長、企画部長、損害調査部長及びシステム部長のポスト並びに債権者bが担当していたマーケティング部長のポストが消滅し、これらの部長職が所掌してきた職務は、新体制下における四つのディビジョン等に分散・吸収されることになった。その結果、債権者らに割り当てるべき職種が存在しないことになった。

（5） 債務者は、平成七年九月二八日ころ、債権者らに対し、自宅待機を命じた上、同年十一月二日ころ、右新体制への移行に伴い、債権者らの部長職を解いた。

3（1） 債務者には、その従業員の労働組合として、「ロイヤル・インシュアランス労働組合」（以下「ロイヤル労働組合」という。）及び「ロイヤル・ジャパン従業員労働組合」（以下「ロイヤル従業員組合」という。）が存在する。

（2） 債務者の就業規則「退職および解雇規程」二条（5）に規定する「組合」

とは、ロイヤル労働組合のことを意味し、また、債権者らは、管理職である部長職にあったのであるから、債権者ら自らの了承も債権者の所属する労働組合の了承も、右規程に定める「組合の了承」に該当しない。

(3) ロイヤル労働組合は、平成七年一〇月三十一日付書面をもって、債務者の組織の新体制への移行を了承し、もって、新体制への移行に伴って消滅するポストにある者の解雇を了承した。

4 債務者は、新体制への移行と前後して、平成七年九月から平成八年三月にかけて、債権者らの立場を十分尊重し、長期の猶予期間を設けて自発的退職を求め、十分な退職条件を呈示して再就職の斡旋をし、また、債権者らに対して退職を求めざるを得ない理由につき、繰り返し説明・説得に努めた。

5 (1) 債務者は、平成八年三月二十九日、債権者らに対し、同月三十一日をもって債権者らを解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

(2) イ (主位的主張・就業規則に基づく解雇)

本件解雇は、前記債務者の就業規則の「退職および解雇規程」二条(5)に基づくものである。

ロ (予備的主張・整理解雇)

債務者は、経営危機回避のための組織変更に伴い、解雇回避義務を十分に尽くした上、整理解雇として、本件解雇をなしたものである。

四 債務者の主張に対する債権者らの答弁

1 債務者の主張1の各事実は、いずれも認める。

2 (1) 債務者の主張2(1)の事実は、認める。

(2) 債務者の主張2(2)の各事実のうち、2(2)イの事実は認め、2

(2)ロの事実は否認し、その余は知らない。

債務者の英国本社宛のリザルト報告書によれば、債務者の平成六年度収支は、通信販売部門のみが赤字であり、同部門を除くその余の部門の収支は、一億六六五〇万円の黒字となっている。債務者の通信販売部門は、もともと赤字覚悟で導入された部門であるので、この部門に赤字があることをもって債務者の業績が悪くなったと評価するのは不当である。

(3) 債務者の主張2(3)ないし(5)の各事実は、いずれも認める。

3 (1) 債務者の主張3(1)の事実は、認める。

(2) 債務者の主張3(2)の主張は、争う。

(3) 債務者の主張3(3)の各事実のうち、ロイヤル労働組合が平成七年一〇月三十一日付書面をもって債務者の組織の新体制への移行を了承したことは認め、その余は否認する。

債権者らは、平成七年一月までロイヤル労働組合に所属し、その後、同月になって「東京管理職ユニオン」（以下「ユニオン」という。）に入会し、現在に至っている。ユニオンは、平成七年一月以降、債務者の債権者らに対する退職勧奨及び解雇を拒否し続けてきた。

4 債務者の主張4の各事実のうち、債務者が債権者らに対して退職勧奨をしたことは認め、その余は否認する。

5 (1) 債務者の主張5(1)の事実は、認める。

(2) 債務者の主張5(2)の主張は、いずれも争う。

本件解雇は、債務者の就業規則「退職および解雇規程」に定めるいずれの解雇事由にも該当せず、無効である。

また、本件解雇が整理解雇としてなされたものであるとしても、債務者は、通信販売部門を除いては黒字経営の会社であり、人員削減の必要性が全くない。本件解雇は、いわゆる攻撃的な整理解雇としてなされたものであって、必要性及び合理性がない。

第三 当裁判所の判断

一 当事者間に争いのない事実及び本件の争点

1 債権者の主張の各事実は、いずれも当事者間に争いがない。

2 債務者の主張のうち、1の事実、2(1)の事実、2(2)イの事実、2

(3)ないし(5)の各事実、3(1)の事実、3(2)の事実のうちロイヤル労働組合が平成七年一〇月三十一日付書面をもって債務者の組織の新体制への移行を了承したこと、4の事実のうち債務者が債権者らに対して退職勧奨をしたこと、5

(1)の事実、以上の各事実については、いずれも当事者間に争いがない。

3 本件における最大の争点は、全体としては、本件解雇の有効性ないし正当性であるが、個別的には、債務者の主位的主張である就業規則に基づく解雇の関係で

は、債務者の従業員の組合の了承の存否（解雇手続の履践の有無）であり、債務者の予備的主張である整理解雇の関係では、その主張自体の合理性の有無並びに仮にその主張の合理性が肯定される場合には整理解雇の必要性及び整理解雇の具体的方法等の相当性の有無である。

二 争点に関する判断

1 就業規則に基づく解雇の主張について

（１） 本件解雇当時における債務者の就業規則（疎甲第一六号証略）、ロイヤル労働組合の元執行委員（現在・債務者のサービス・ディビジョン・マネージャー）であるdの陳述書（疎乙第二号証）に審訊の全趣旨を併せると、債務者の就業規則「退職および解雇規程」第二条（５）の規定については、次のとおりの変遷があったことが疎明される。

イ 債務者には、当初、労働組合が存在しておらず、昭和五八年当時の就業規則「退職および解雇規程」二条（５）は、「会社が経営上やむを得ない理由があつて、次条に定める解雇の手続を終了したとき」と規定し、同規程三条は、解雇予告を定めており、予告さえすれば、債務者の一方的な事情のみにより従業員を解雇することが可能な規定となっていた。

ロ そこで、当時の管理職を除く従業員全員は、債務者に対して、同規程の改正を申し入れ、その結果、昭和五九年、同規程二条（５）は「会社が経営上やむを得ないと判断し、従業員代表がそれを了承したとき」と改正された。

ハ その後、昭和六〇年、債務者の管理職を除くほぼ全従業員が加入してロイヤル労働組合が結成され、これに合わせて、同規程二条（５）も現行の規定に再改正され、今日に至っている。

（２） 右の事情を前提に考えると、同規程二条（５）において、解雇の手続要件として従業員組合の了承が規定されているのは、債務者の従業員が、経営者側の一方的な事情によって解雇されることを一定限度で制限しようとする趣旨であると解すべきである。

そして、本件債権者らが平成七年十一月の新体制への移行に伴い部長職を解かれたことは当事者間に争いがないのであるから、その結果、債権者らがいずれも従前の管理職としての地位を喪失して一般の従業員と全く同等の法的地位を有するに至ったことが明かである。

そうである以上、債権者らに対する本件解雇についても、同規程二条（５）が適用されることになり、したがって、解雇のための手続要件である債務者の従業員の組合の「了承」という事実の存在が疎明されない限り、本件解雇は、無効であるが、本件全疎明資料を精査してもなお、本件解雇に際して、右了承があったことの疎明があるとは言えない。

（３） この点につき、債務者は、疎明資料として、ロイヤル労働組合執行委員長eから債務者宛の平成七年一〇月三十一日付回答書（疎乙第一七号証）を提出し、同回答書には「新組織への移行に付了承いたします。」との記載があることが疎明されるが、この記載からは、組織改革に伴うポストの変動等に対する了承があったことまでは推測可能ではあるものの、このポストの変動による個別具体的な人員削減に対する了承があったものと解することはできない。

債務者は、右のような了承であっても、新組織の変動に伴い人員削減があることは当然に予想可能であるから、個別具体的な解雇等についても従業員組合から了承があったと考えるべきである旨を主張するようである。しかし、債務者の「退職および解雇規程」二条（５）は、従業員の側に何ら解雇事由がなくても経営者側の一方的な経営上の都合によって従業員を解雇をする場合の歯止めとしての解雇制限基準を定める趣旨の規定であると解するのが経営者側及び従業員側双方の公平に適っていることは明白であるから、債務者が主張するような曖昧な了承で足りるとするとの見解は、到底採用し難いものである。

他方、債務者は、債権者らが新体制移行当時における多数組合であったロイヤル労働組合の組合員ではなく、管理職であったことから、「退職および解雇規程」二条（５）に規定する組合の了承は必要ではない旨を主張するようでもあるが、債権者らが部長職を解かれ、一般従業員と全く同じ地位を有するに至ったのであり、たとえ元管理職であったとしても、他の一般従業員と同等に就業規則の解雇制限による保護を与えられるべき立場に立たされたのである以上、右債務者の主張も合理的なものであると解することはできない。

なお、審訊の全趣旨によれば、本件解雇当時において債権者らが所属していたユニオンは、債権者らを解雇することを明確に拒否し、債権者らに対する債務者の処

遇をめぐって、債務者と団体交渉を重ねていたことが疎明される。

(4) すると、その余の事実の疎明の有無につき判断するまでもなく、債務者の主位的主張である就業規則「退職および解雇規程」二条(5)に基づく解雇の主張は、失当である。

2 整理解雇の主張について

(1) 債務者は、予備的主張として、本件解雇が整理解雇である旨を主張する。しかし、整理解雇の法的本質は、普通解雇であり、ただ、それが会社の倒産とか特定の非採算部門の整理その他の特殊な事情ないし状況の下になされる解雇であることから、その解雇の正当性の判断あるいは解雇権の濫用の判断等において、その判断要素として、通常の解雇の判断に一般に必要とされる諸事情に付加して、整理解雇に特有の諸事情を総合考慮しなければならないことがあり得るのに過ぎず、まして、法律上、整理解雇が独立した解雇事由となることはないし、また、整理解雇に固有の法律要件が確定的なものとして存在するわけでもない(いわゆる整理解雇における整理解雇の必要性とか解雇避止義務の履行等の諸事情は、そのような意味での付加的な事情の一つであると解すべきであり、整理解雇の主張がある場合において、それらの事情の全てを常に判断対象とすべき論理的な必然性は全くなく、事案によって、判断に必要な要素が異なるのは当然である。))。

したがって、就業規則による解雇制限がある場合には、整理解雇においてもまた、一般的に承認されている解釈に従い、原則として、その就業規則による解雇制限が機能するものと解釈すべきである。

(2) ところで、本件では、債務者の就業規則「退職および解雇規程」二条(5)に経営上の理由による解雇の場合が解雇事由として列挙されており、この経営上の理由による解雇の概念にいわゆる整理解雇の場合が完全に包含されることは、同規程の文言解釈のみでも明らかである。そして、前記のとおり同規程の変遷等の事情に鑑みると、債務者が整理解雇として債権者らを解雇しようとする場合には、同規程に定める手続要件を履践することが不可能であるか又は同規程に定める手続要件の履践を求めることが却って債権者らにとって酷な結果を招来してしまうというような極めて特殊な事情が存在するなどの特段の事情がない限り、同規程に定める手続要件を充足する必要があることは、整理解雇以外の普通解雇として債権者らを解雇しようとする場合と全く異なることがないと解すべきである。

(3) しかるに、本件解雇については、同規程に定める手続要件としての従業員組合の了承があったことの疎明がないのであるから、結局、債務者の主位的主張につき判断したところと同じ理由により、この点に関する債務者の主張もまた失当たるを免れない。

3 右判断のとおりであり、債務者は、他の解雇事由を何ら主張・疎明しないから、結局、本件解雇は、無効である。

三 保全の必要性について

1 ここまで判断してきたところによれば、本件解雇が無効である以上、債権者らは、いずれも債務者との間の雇用契約に基づく従業員たる地位を維持していることになる。

そして、債権者aの陳述書(疎甲第一号証の一)、債権者bの陳述書(疎甲第一号証の二、疎甲第三〇号証)並びに本件審訊の結果によれば、債権者らの本件最終審訊期日の月である平成八年七月分から平成九年六月分までの賃金については、いずれも債権者に対してその仮払を命ずるべき保全の必要性が疎明されるが、その余の賃金仮払については疎明がないものというべく、また、右のように債権者らが債務者の従業員たる地位を維持していることを前提に、債務者に対して賃金の仮払を命ずるのである以上、これとは別に、債務者の従業員たる地位を有することを仮に定めるべき必要はないものと判断する。

2 なお、債権者らの本件解雇当時における賃金額については、当事者間に争いがないのであるから、債権者ら主張の額をもって仮払を命ずる額とすべきである。

四 結論

以上のとおりであるから、債権者らの本件各申立のうち、平成八年七月分から平成九年六月分までの賃金仮払を求める部分はいずれも理由があるから、債務者に対しその仮払を命ずることとするが、その余は、保全の必要性の疎明がないものとしていずれも却下し、民事保全法七条、民事訴訟法八九条を適用して、主文のとおり決定する。

(裁判官 夏井高人)