



コロナ禍における  
解雇事件から  
対応策を考える



# コロナ禍における 解雇事件から対応策を考える



ます。令和4年1月28日までの雇用調整助成金(緊急雇用安定助成金)の支給決定件数は全国累計で570万件、支給額の全国累計は5兆2,898億円となっており、手続きの簡素化と助成の拡充も相まって広く活用が図られています。

タクシー事業は、コロナの影響が大きい業種です。今回の特集では、コロナ禍において、有期雇用契約(1年ないし5年)ドライバーの整理解雇についての仮処分事件について、決定が一昨年なされたので解説・ご紹介します。

**事例1**  
センバ流通(仮処分)事件  
仙台地裁決令2・8・21

まず一昨年申し立てられた事件は、コロナ禍で売り上げが急減したタクシー会社が運転手(申立人)を解雇した事案で、運転手は地位保全等を求めました。仙台地裁は、整理解雇の4要件(要素)である1.人員削減の必要性2.解雇回避努力義務3.人員選択の合理性4.手続きの相当性について検討し、直ちに整理解雇を行わなければ倒産が必至であるほどに緊急かつ高度の必要性があったとは言えないことや、解雇回避措置であ

長引くコロナ禍において、経営に関する様々な悩みを抱えることと思います。なかでも、雇用・労働については、最重要かつデリケートなテーマであり、雇用主は事業継続のためにも必要な対策を講じなければなりません。

本号では、当所労務顧問のヒライ労働コンサルタント代表 平井繁利氏より、新型コロナウイルスによる経営悪化が原因で解雇という結論に至ってしまった事例を紹介し、解説していただきます。皆さんも一緒に考えてみましょう。



岐阜商工会議所労務顧問  
平井 繁利氏

**PROFILE**  
1952年11月3日 岐阜県生まれ岐阜市在住  
同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了  
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの  
国家資格を持つ全国でも数少ない労働コン  
サルタントとして活動。特に賃金・人事評価・  
目標管理制度については、独自の理論を構築。  
企業体質にあったオリジナルな制度づくりに  
は定評がある。政策研究家として、企業政策  
では人事・労務政策を研究領域としている。  
最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判  
例や労働契約法まで研究領域を広げている。  
(現在)  
岐阜商工会議所労務顧問  
ヒライ労働コンサルタント代表  
関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

長期化する新型コロナウイルスの禍中(以下コロナ禍)にあつて、業績不振により休業を余儀なくされる企業が多数あります。こうした状況の中、コロナ禍の影響を強く受けている産業の企業では、休業に止まらず「最後の手段」ともいわれる解雇を選択する企業も出てきています。日本では、「解雇」については、強い解雇規制があり、やむなく解雇という手段をとる場合には、慎重な判断が求められています。今回の特集では、雇用調整助成金(以下雇調金)の受給申請をせず、有期契約中にタクシー

ドライバーを解雇した事案とコロナ禍で事業縮小した観光バス会社がドライバーを解雇した2つの仮処分申請事件の解雇無効の決定についての判例をご紹介します。

雇調金は、「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために「雇用調整(休業)」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成する制度で、令和4年2月10日現在の特例措置期間(令和2年4月1日から令和4年3月31日まで)となってい

る雇用調整助成金の受給申請をしていなかったことから、本件解雇は労働契約法17条1項のやむを得ない事由を欠いて無効であると決定されました。

労働契約法第17条1項では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」と規定しています。ここでいう「やむを得ない事由」とは、「契約期間は雇用するという約束であるにもかかわらず、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了せざるを得ないような特別の重大な事由(菅野和夫「労働法」が必要であるとされています)。

10月1日に、期間を平成21年3月31日までとして契約を更新して雇用され、いすゞ自動車の栃木工場に派遣されていた労働者が、会社に対し、会社がいすゞ自動車から会社との間の労働者派遣契約を解除されたとして平成20年11月17日付け書面を申立人ら派遣労働者に交付して、解雇日を同年12月26日として行った解雇は無効であるとして残期間(平成21年1月から同年3月まで)の賃金の支払いを求めたものです。

**判断**

今回のコロナ禍と同様の厳しい環境であった「リーマンショック」の時にも、こうした有期労働者や派遣労働者の派遣切りが裁判に持ち込まれた事案が多く見られました。

……希望退職を募集すれば多くの派遣労働者がこれに応じ、申立人らの解雇を回避しうる可能性が高かったにもかかわらず、解雇以外の措置を採らなかつたこと、派遣労働契約書や解雇予告通知書の記載に反し、申立人らに対して他の派遣先を斡旋するなど、就業機会確保の具体的努力をまったくせずに解雇した……したがって……(中略)……会社の財務状況によれば、平成21年1月以降に、申立人1名ないし少数の残りの派遣労働者との間の派遣労働契約を期間内であるにもかかわらず敢えて解

**事例2**

フレミアライン(仮処分)事件  
宇都宮地裁栃木支決平21・4・28

派遣会社である会社との間で有期の派遣労働契約を締結し、平成20年





## コロナ禍における 解雇事件から 対応策を考える

消し、同年1月から3月までの期間内に生ずる賃金の支出を削減する必要性は、およそ認め難いといわざるを得ない。

「各事情を総合すれば、本件解雇について、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合」に該当することは自明であり、したがってまた、本件労働契約の期間途中の解雇（解除）について、「やむを得ない事由」があるとして解し得ないことは、明白である。」

「以上によれば、本件解雇は、明らかに無効であるといふべきである。」と決定されています。

コロナ禍にあつて貸し切り観光バスの運行事業ができなくなったため、観光バス事業を縮小して高速バス事業を始めた旅客自動車運送事業会社が、事業縮小を理由に運転手3名を解雇したところ、運転手が当該解雇は合理的理由を欠き無効であるとして雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金の仮払いを求めて仮処分を申し立て、解雇の有効性が否定された事案です。コロナ禍によってどの程度売り上げが急減したのか、その金額や会社の逼迫した状況も詳細に述べられています。

売り上げは約150万円であること、  
②従業員の社会保険料の毎月の支払額は約200万円であり、このままでは大幅な赤字経営となること、  
③今後仕事がないために従業員には休業してもらい、その場合の賃金は、基本給14万円、無事故手当2万円、愛車手当5,000円、能率手当1万円の合計17万5,000円とするのと、  
④人員削減も必要となること、  
⑤新たに福岡・大阪間の1日1便の夜間高速バスを運行することを計画しているところ、そのためにはドライバーが6名必要であり、運転手らに協力してもらいたいことを伝えた（ただし、削減が必要となる具体的な人数は提示しなかった）。

同ミーティングにおいて、債務者が高速バスの運転手として稼働してもよい者は挙手するよう促したところ、在籍する15名の運転手のうち3名は挙手したが、債権者を含むその他の運転手は挙手しなかった。

(4)債権者は、同年18日、幹部職員による緊急会議を行い、人員削減をしなければ5月には廃業になるとして、運転手3名の人員削減を行うこととし、前日のミーティングにおいて、高速バスの運転手として稼働するこ

実際に労働の現場で悩み苦しんでみえる皆さんのご参考になると思われまますので、裁判所の判断の詳細をご紹介します。



**事例3**  
森山(仮処分)事件  
福岡地裁決令3・3・9

### 裁判所の判断

#### 1 認定事実

一件記録によれば、前提事実のほかに、以下の事実が一応認められる。

(1)債務者は、観光貸切バスの運行を主たる業務とする会社であることから、新型コロナウイルス感染拡大によつて、海外(特に中国、韓国)からの

とを希望しなかった者の中から、過去に問題を起こしたことがあるか、退職届を出したことがあるかなどの観点から、債権者はか2名を解雇することを決めた。

(5)……以下中略……

(6)……また、債務者は、同年7月1日付けで申請した雇用調整助成金につき、同年27日、134万7,239円の支給を受けた。

(7)債権者の本件解雇前3か月の給与の支給額は、令和元年12月度が33万4,200円、令和2年1月度が31万9,488円、同年2月度が27万1,272円であった(書証略)。

(8)債権者は、同年4月27日、基本手当日額6,120円、所定給付日数180日として、雇用保険受給資格を取得し、同年6月から10月まで、雇用保険の基本手当を受給した。

また、債権者は、緊急小口資金特例貸付を含め、Fから合計65万円を借り入れたほか、同年6月に新型コロナウイルス対策のための特別定額給付金として10万円の支給を受け、同年7月から9月まで、住居確保給

日本への観光客が激減した影響をもろに受けることとなり、令和2年2月中旬以降、貸切バスの運行事業は全くできなくなった。

債務者の令和元年度の売り上げは、月額2,000万円ないし2,500万円であったところ、令和2年1月は約2,195万円、同年2月は約1,291万円、同年3月は約399万円、同年4月は約87万円、同年5月は0円であった。

(2)債務者は、令和2年2月頃、アルバイト従業員2名を解雇し、契約従業員を日払いに変更したほか、全従業員に対し、同年5月以降の公休を前倒しで取得するよう要請した。他方で、債務者は、セーフティネットの借入を申請して5,000万円の融資を受けるとともに、バスリース会社と交渉してリース代金の支払猶予を受けたほか、同年2月分以降の役員報酬を50%カットするなどの金融策を行った。

(3)債務者は、同年3月17日、A営業所において、全従業員が参加するミーティングを開催し、①従前の売り上げは月額2,000万円ないし2,500万円であったが、同年3月の

付金として月額3万2,300円(家賃相当額)の支給を受けた。

#### 2 被保全権利について

(1)本件解雇の有効性について

前記認定事実及び疎明資料(書証略)によれば、債務者は、新型コロナウイルス感染拡大によつて、令和2年2月中旬以降、貸切バスの運行事業が全くできなくなり、同年3月中旬にはすべての運転手に休業要請を行う事態に陥つたこと、同年3月の売り上げは約399万円、同年4月の売り上げは約87万円であったこと、従業員の社会保険料の負担は月額150万円を超えていたこと、令和2年3月当時、雇用調整助成金がいづいから支給されるかも不透明な状況にあったこと等を考慮すると、その後、高速バス事業のために運転手2名を新たに雇用したことを考慮しても、債権者において人員削減の必要性があったことは一応認められる。

しかしながら、債務者は、令和2年3月17日のミーティングにおいて、人員削減の必要性に言及したものの、人員削減の規模や人選基準等は説明せず、希望退職者を募ることもないまま、翌日の幹部会で解雇対象者の

## コロナ禍における 解雇事件から 対応策を考える



人選を行い、解雇対象者から意見聴取を行うこともなく、直ちに解雇予告をしたことは拙速といわざるを得ず、本件解雇の手続きは相当性を欠くというべきである。

また、債権者が解雇の対象に選ばれたのは、高速バスの運転手として働く意思を表明しなかったことが理由とされているところ、債務者は、上記ミーティングにおいて、高速バス事業を開始することを告知し、運転手らに協力を求めたものの、高速バスによる事業計画を乗務員に示し、乗務の必要性を十分に説明したとは認められないうえ、高速バスを運転するか否かの意向確認は突然であつて、観光バスと高速バスとは運転手の勤務形態が大きく異なり家族の生活にも影響することを考慮すると、当該ミーティングの場で挙手しなかったことをもって直ちに高速バスの運転手として稼働する意思は一切ないものと即断し、解雇の対象とするのは人選の方法として合理的なものとは認め難い。

そうすると、本件解雇は、客観的な合理性を欠き、社会通念上相当とはいえないから、無効といわざるを得ない。

(2)したがって、債権者は、債務者の従業員としての地位を有することが一応認められるから、債権者に対し、賃金請求権を有するといふべきである。

### おわりに

薬局からマスクとアルコールがいきなり消えた。令和2年2月3日コロナウイルスの感染者がでた豪華クルーズ船「ダイヤモンド・プリンセス号」が、横浜港に寄港し連日長時間にわたりマスクコミが取り上げ、国内が震撼したことは記憶に新しい。

事例3の観光貸し切りバス会社は、新型コロナウイルスの感染拡大による中国、韓国等からの日本への観光客が激減した影響をもろに受け、令和2年2月中旬以降、観光バスの運行事業が全くできなくなりました。令和元年度には月額2,000万円から2,500万円あつた売り上げが、令和2年3月には399万円、4月は87万円そして5月は全くなく0円となりました。会社は5,000万円の融資やリース代金の支払い猶予、更には役員報酬の50%カットなどの金策を実施しましたが、売り上げが急減しているなか、社会保険料が毎月150万円を超えており、雇調金

もいついくら支給されるかわからない状況などから、会社側に人員削減の必要性があつたことは一応認められるとされました。しかしながら、希望退職者を募ることもなく解雇者の人選をしたこと等は解雇の手続きの相当性を欠き、人選の方法も合理的とは認められないとして、裁判所は「解雇無効との決定をしたことをみると、解雇の必要性があつたとしても、拙速に解雇の判断をすることは控えるべきであり、慎重かつ丁寧な対応が求められることを、使用者は今一度肝に銘じる必要があります。」

