

「S学園は、平成25年度から、ファッションデザイン科（以下『FD科』という。）及びクリエイティブ・ライフ科（以下『CL科』という。）の入学募集を停止することになったが、これに伴い、1学年2学級が減少することになり、2、3年をかけて大量に発生する余剰教員を整理解雇する措置が不可避の見込みとなった。

2 学科廃止に伴い、国語科は、同年度に週当たり8時間の授業時間が減少するため、現在4名の専任教諭を1名削減する必要がある。

Eは、国語科の授業を平成24年度は週10時間しか担当していない。同和推進教育については、他の教諭に代替が可能である。平成10年度から平成24年度の15年間において、原告は3年間しか担任業務についていない。他の国語科教諭1名は、広報主任、進路指導主任に就いているため担任業務を免除され、他の2教諭が11年間、及び9年間（3年間育児休暇）それぞれ担任業務をした。Eの力量不足、改良未達によるものである。そこで、余剰人員1名の専任に当たり、就業規則(2)勤怠不良、(3)業務遂行能力及び能率が著しく劣ること、(5)業務の縮小及びその他やむを得ない都合により必要を生じていること、(16)その他前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたことに基づき、Eを解雇することになった。（以下略）」

3 Eは、本件解雇は無効であると主張して、雇用契約上の地位確認等を求めた。

判断

「(1) 争点(1) (本件解雇の有効性) について

ア 判断基準

本件解雇は、労働者の私傷病や非違行為などの労働者の責めに帰すべき事由による解雇ではなく、使用者の経営上の理由による解雇であるから、その効力は、人員削減の必要性の有無及び程度、解雇回避努力の有無及び程度、被解雇者の選定の合理性の有無及び程度、解雇手続の相当性の有無及び程度等を総合考慮して、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるか否かによって判断すべきである（労働契約法16条）。

イ 人員削減の必要性

(ア) FD科及びCL科の廃止に伴う人員整理の必要性について

(中略) (编者注 aでは、学校会計では基本金を維持すべきとされていることから、均衡を保つべき消費収支差額が平成15年度以降平成24年度まで、毎年度多額の損失を計上していたから、平成24年度の経営状態に対して何らかの抜本的対策を必要とする状況にあったことが、bでは、帰属収支差額についても、均衡を保つべきところ、わずかな黒字を出し

た2年度を除き、毎年度多額の損失を計上していたことが、cでは、S高校の生徒数は年々減少傾向にあり、学生生徒等納付金収入及び補助金収入も減少する可能性が見込まれていたことが、それぞれ記されている)

d 以上のような被告の置かれていた財務状況に鑑みれば、不採算部門を廃止し、これによって発生した余剰人員を整理することを通じて人件費削減を図ること、及び廃止の対象とする不採算部門として、平成24年度の入学人数が平成22年度までの入学人数の半数以下にまで落ち込んでしまっていたFD科及びCL科を選択することは（中略）、いずれも、一定の合理性を有する経営判断であったといえることができる。

(イ) 人員削減の必要性の程度について
(编者注 aでは、減価償却費控除前帰属収支差額（資金余剰額）は、1年度を除き安定的に利益が計上されていること及び事業団経営判断指標による平成24年度の被告の経営状態の判定結果はA3の正常状態であったことから、被告は、本件解雇の直前において、直ちに資金ショートに陥るおそれのある危機的な経営状態にあったものではないこと等が記されている)」

「c 以上によれば、平成25年3月末時点における被告の経営状態は、不採算部門の廃止等を通じた経営合理化が図られるべき状況にはあったものの、整理解雇による人件費削減等をしない限り、直ちに経営破たんを陥ってしまうような危機的状況にあったとまではいえない。このような状況の下における整理解雇が正当化されるためには、相応の解雇回避措置が尽くされていなければならないというべきである。

ウ 解雇回避措置の相当性

(ア) 原告は、国語科以外の教職免許を有しておらず（中略）、被告は、本件高校以外の高等学校を運営していなかったから（中略）、被告は、原告について、配置転換や出向等の解雇回避措置を講じることはできなかった。

他方、被告の採り得る解雇回避措置として、新規採用の停止、従業員への賃金の減額及び希望退職者の募集等の措置を挙げることができるところ、従業員の賃金の減額については、団体交渉の場において本件組合（编者注 S学園教職員組合）側からの提案がされており（中略）、また、希望退職者の募集については、本件解雇の後である平成25年7月に国語科を含む複数の教科の教員について行われているにもかかわらず（中略）、被告は、本件解雇前には、これらの措置を一切講じていない。

(イ) 被告は、本件解雇に先立ち、一定程度の人件費削減を行い（中略）、また、原告に対して、退職金