

【論文】

東日本大震災を契機とした解雇・雇止めについての 法的検討

Legal examination of dismissal / suspension caused by the Great East Japan Earthquake

藤 井 怜
Rei FUJII

専門分野：社会法（労働法・社会保障法）

キーワード：東日本大震災、整理解雇、雇止め

はじめに

2011年3月11日に発生した未曾有の大震災・東日本大震災（以下、震災）から、2021年3月11日でちょうど10年となる。震災およびそれに伴って発生した大津波は、まぎれもなくわが国の歴史上最大規模の災害であり、たくさんの人の命を奪い、また、生活状況を一変させるなど、多大な被害を引き起こしたことは論を待たない。

震災の発災直後は、避難やライフライン、インフラといった、生命の確保という生存権の体現にかかる最低限にして最大のことに関わる問題が特に深刻なものとして出現する。しかし、時間が経つてくると、避難のために家や生まれた地・生活の地を離れる、失業し、雇用を失う、といった、生活の維持・安定を大きく損なう問題が多く発生してくることになる。雇用や労働に関する問題も、その中の1つといえよう。

実際に、震災後、震災を理由とした（あるいは、関連していると思われる）解雇・雇止め、失業（以下、解雇等と総称することがある）などが雇用に関する問題として多く見受けられた¹とされる。言うまでもないが、震災を理由とすれば無条件に解雇等が認められるものでは当然なく、法的には、経営状況がどこまで悪化したか、雇用確保への対応がどれほど困難かといった等の観点から判断されることとなろう。とはいえ、津波等で会社や工場が直接流され、事業継続が実質的に不可能な状況でなされる解雇であればともかく、震災により事業を停止したり、労働者の給料を払うことができないために解雇するといったかたちでの解雇など、こういった解雇等が具体的にどこまで法的に許容されるかについては、かなりデリケートな判断が求められることは否定できない。

また、震災に伴う解雇や雇止めは、震災の影響を少しでも受けた地域を含む東日本全体で生じ

¹ 例えば、東日本大震災で特に大きな被害を受けた岩手、宮城、福島3県（いわゆる、被災3県）における2011年6月時点の雇用保険離職票・休業票の交付件数は11万9,776人に上る。労働政策研究・研修機構『資料シリーズ No.125 労働行政機関の対応等調査報告』（2013）57頁参照。

たものであり、被害状況が深刻な地域に限った問題ではないということも看過できない。つまり、震災を理由に企業が都合よく整理解雇を行ったり、企業の努力や配慮なしに雇止めするというかたちでの労働契約の一方的な終了（いわば「便乗解雇」ともいうべき解雇）が起きやすいということがいえる。今世界を大混乱に陥れているコロナウイルス感染症（以下、コロナ）拡大下でも同様のことは指摘できるかもしれないが、震災等で被害が出る、売上げ低迷の可能性もある、といった、そういう漠然とした不安で、すぐに・そこまでの必要がないのに行われた解雇等も少なくなかったのではないだろうか。

そこで本稿では、震災時には解雇等が具体的にどのような形で展開したのかをまず整理し、従来の解雇等に関する法理と照らしたうえで、震災時等にはどういった観点からの判断が法的には要請されるのかを検討する。そのうえで、震災時の解雇等がどのようなインパクトを労働者や地域に対し与えるのか、では企業はどのように対応すべきなのか等を論じることとする。なお、震災の被害として、福島第一原発事故を始めとする原発事故関連の労働問題は、地震・津波のような物理的な被害とは違った特殊性があるため、今回は割愛する。

1. 震災を契機とする被災3県での解雇等の概況

まず、震災を契機とする被災3県での雇用・解雇の状況について概観しておく。ここでは、こういった全体的な概況にとどまらず、実際に具体的にどのようなかたちで解雇等が生じたのかを整理することで、大規模な災害時に起きる解雇等の特徴や、そこにみられる論点を洗い出すことを目的としている。

(1) 発災直後の雇用状況

労働政策研究・研修機構（以下、JILPT）の調査²や、朝日新聞の発災後1か月の記事³をまとめたものなどを参考にすると、震災に関する雇用の問題が顕れ始めたのは、3月下旬、発災から2週間後（2011年3月26日ころ）くらいからである。冒頭にも述べたように、大震災時は、発災直後は生命という最低限にして最大の安全の確保が最優先となるため、雇用という法律問題にまでは到達しないであろうが、ある程度被害状態が把握できたり、災害の頻度が落ち着いてきたころになると、このような問題が顕れはじめる。具体的には、2011年3月26日には被災企業に解雇の動きが出始めたとの報道（『盛岡タイムス』2011.3.26）、3月30日には離職・失業相談が急増したとの報道（『河北新報』2011.3.30）などが出ており、雇用に関する問題の発生がうかがえる。そして3月31日には、「震災余波解雇相次ぐ 岩手労働局 解雇相談198件続く」との見出しでの報道（『岩手日報』2011.3.31）や、「悲壮 会社壊滅、採用とりやめ 職探しの被災者続々 岩手、宮城、福島労働相談が7,000件」という見出しでの報道（『産経新聞』2011.3.31）があり、解雇・失業の相談が数字としても急増させたことがわかる報道が相次いでいる。このあたりになると、職を失う人や、職探しの人が一気に増えたことがわかるだろう。

ここでは、使用者（企業）や労働者は、どのような動きをしたかに着目したい。

まず使用者については、被災を理由としての、休業や解雇を多く行ったことがあげられる。雇

² 労働政策研究・研修機構・前掲脚注1）資料参照。以下本章における数値は、同資料による。

³ 朝日新聞社『朝日新聞縮刷版 東日本大震災 特別紙面集成2011.3.11～4.12』（2011）参照。

用維持のための雇用調整助成金などの活用等を相談した企業もあったようだが、後述するように、震災直後の時期には、解雇が相当程度なされたことがうかがえる。

他方、労働者の動きとしては、被災による離職、そしてそれを契機としての求職が増加したことを指摘できる。雇用保険の基本的な流れとしては、離職者は失業認定を受けたうえで、基本手当（失業等給付）を受給しながら求職活動を行う、ということになるが、離職者数、基本手当受給者数ともに、相当な数に上っている。岩手労働局の発表によれば、2011年4月29日時点で岩手県の離職者数は、沿岸部が9,474人、岩手県全県で1万9,000人と、平均月の10倍の離職者数だった。また、4月28日時点で岩手県の失業給付申請は1万件を超し、通常の4倍以上だったとされている。このように、通常時を遥かに超える離職者と求職者が発生したことが見て取れる。

(2) 2011年の雇用状況

ここでは、2011年の雇用状況がどうなっていたかにつき、被災3県（岩手県、宮城県、福島県）の雇用状況と、岩手労働局における労働相談件数に着目して整理しておきたい。JILPTの上述した資料では、震災後1年を5つの期間に分けた上で、以下のように分類している。

図表1 JILPTによる震災後の雇用に関する動向分析

第1期	2011年3月下旬～5月頃	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険ニーズが高まり、手続きを求めて事業主や労働者がハローワークに殺到 がれき処理等の緊急短期雇用や全国から寄せられた被災者対象求人ニーズと、長期安定雇用や元の職場の事業再開を期待しつつ、とりあえずは雇用保険でしのぎたい求職者ニーズのミスマッチが発生
第2期	2011年6月～8月頃	<ul style="list-style-type: none"> 求人の増加と求職者の減少により求人倍率が上昇し始める ただし、求人増加の中心は緊急雇用創出事業や復旧作業（建設業）等による有期雇用であり、安定的雇用や元の職場の事業再開を待つ間、雇用保険でしのぎたい求職者ニーズとの乖離の指摘も続く
第3期	2011年9月頃	<ul style="list-style-type: none"> 2度の雇用保険給付の延長が切れ始めるに際し、改めて求人内容と求職者の希望とのミスマッチや就職の遅れが指摘される 沿岸地域について3度目の延長給付が決定される
第4期	2011年10～12月	<ul style="list-style-type: none"> 求人と求職者の希望とのミスマッチが続く中で、特に元水産加工従業員を中心とする女性向けの仕事がないこと、男性が就きやすい復興特需の仕事も永続的でないことなどがクローズアップされる 長期雇用のインセンティブとなる事業復興型雇用創出事業等を盛り込んだ第三次補正予算（『日本はひとつ』しごとプロジェクト）フェーズⅢの内容等）が成立するとともに、12月初旬には、これ以上の雇用保険延長給付を行わないことも決定される⁴
第5期	2012年1～3月	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険の延長給付の支給切れを控え、受給者がより具体的な態度決定を迫られる 政府第3次補正 予算による長期雇用の場を創出するための事業復興型雇用創出事業等の運用が本格化

(https://www.jil.go.jp/institute/siryoy/2013/documents/0125_03.pdfより筆者作成)

⁴ 2011年半ばに失業給付は打ち切りの方向から広域延長給付（雇用保険法25条）を適用してさらに延長していたが、最短の受給者は2012年1月半ばに打ち切られることとなり、さらなる延長のアナウンスメントはなかった。森川清「被災者への金銭支援・生活保障」法学セミナー2012年3月号、18頁参照。

①被災3県（岩手県、宮城県、福島県）

JILPTの調査⁵や、内閣府の調査⁶によれば、被災3県の雇用情勢は、発災から2012年まででかなり落ち込み、1年経った2012年時点でも厳しい状況だとの説明が見られる。

発災から1年の流れを上記の表も参照しつつ時系列で追っていくと、震災前6か月間（2010年9月～2011年2月）には275万人前後であった被災3県の就業者数は、震災後の4～6月は約260万人にまで落ち込んだとされる。ただ、7～9月には270万人程度まで回復したともされる（『河北新報』2011.8.31）。

ただし上記の表からもわかるように、これをもって雇用状況が改善したとは安直にはいえない。というのは、従来の仕事に復帰できたというよりは、いわゆる震災復興のための緊急的な短期雇用、自治体によるがれき撤去作業などのような、一時的な求人が急増した可能性が高いからである。しかも、その後の2011年10月～2012年3月の就業者数は、260万人台と震災前より低い水準で推移している。結局のところ、被災者としては、住み慣れた地域で、従来従事していた安定的な雇用を望む傾向が強く、その反面、求人側のニーズは建設業などの復興特需や、緊急短期雇用が中心であったため、いろいろな形での雇用のミスマッチが問題化していったのである⁷。

またそのほか、JILPTの調査によれば、避難を含む被災3県における人口流出が6.5万人を超え、戻りたいが仕事がないことを嘆く人が相次いでいることや、被災3県の求人数が安定しないなど、雇用に関わる問題がその後もしばらく続いていたことが伺える。このような状況は、2021年現在において、当時よりは改善したものの、震災前後の人口比で見ると明らかに減少しており、（自然減を差し引いても）流出した人口が戻らなかつたり、若者の減少が著しかつたりといったことなどが顕著な傾向として指摘しえよう⁸。

②岩手労働局における労働相談件数

より労働法的な問題の概況としては、岩手労働局が発表している、震災直後における、個別労働紛争解決制度における総合労働相談コーナーの相談状況をまとめた資料⁹が注目される。

2011年の岩手県の雇用情勢としては、以下の3点の特徴が注目される。1つ目は、総合労働相談件数は過去最高 11,398件（対前年度比10.2%増）だったこと、2つ目は、「解雇」「いじめ・嫌がらせ」の相談が多くを占めていること、3つ目は、非正規労働者からの相談が増加（全体の約3割）していることである。ここでは、特に震災とのかかわりが深いと思われるものとして、2つ目と3つ目に着目したい。

まず2つ目については、具体的に「解雇」の相談内訳は、相談内容の中で1番多い856件（19.3%）

⁵ 労働政策研究・研修機構・前掲脚注1）参照。

⁶ 内閣府『年次経済財政報告 平成24年度 年次経済財政報告（経済財政政策担当大臣報告）—日本経済の復興から発展的創造へ—第2章 東日本大震災からの復興第2節 大震災と生活・雇用』（2012）

⁷ 震災の雇用問題は、主として「ミスマッチ」の問題であるにとらえているものが多かった。玄田有史『危機と雇用—災害の労働経済学』（2015）25頁、今野順夫「復旧・復興に向けた雇用問題の現状と課題」法律時報84巻6号（2012）、17頁等。

⁸ 朝日新聞2016年2月18日報道によれば、岩手・宮城・福島3県の沿岸部を中心とした42市町村のうち、36市町村で震災後に人口が減り、5年での減少率が15.6%に上っていたとされる。

⁹ 岩手労働局『平成23年度 個別労働紛争解決制度運用状況』（2012）（https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/library/iwate-roudoukyoku/date/kikaku/pdf/unyoujokyou_2012.pdf）

であり、これは全体4,431件において約20%と大きなウェイトを占め、前年度比で52.0%増加している。すべてがそうとは言い切れないにしても、震災を契機としたものがその多くを占めていると十分に考えられるのではないだろうか。なお856件のうち整理解雇は189件であったが、整理解雇は前年比の2倍以上となっており、この点からも、震災の影響による事業縮小に伴う整理解雇が多かったことがうかがえる。

なお、次点が「いじめ・嫌がらせ」(587件、同51.7%増)、「自己都合退職」は442件、同108.5%増)となっている。「いじめ・嫌がらせ」¹⁰は近年全国的に増加傾向にあるため、安直に震災の影響と結びつけることはできないものの、それでも、前年比5割増と急増した背景を踏まえると、震災による退職勧奨などから、いづらなくなった、自分から辞めた、というケースも少なくないのではないだろうか。また「自己都合退職」が前年の2倍となっているが、これについて岩手労働局は、災害復旧・復興の本格化や国内消費の持ち直しによる生産拡大に伴い、より良い労働条件での就業を目指して、転職する者が増加したことによるものと考えられる¹¹と指摘している。しかしながら、上の表でも見たように、雇用のミスマッチがかなり深刻な形で展開していたこと等に鑑みると、どちらかといえば、このような前向きな自己都合退職よりも、被災を受けて休業した事業所が多く、その地でその仕事を継続する展望がたたなくなるうえ、当面の働き口がなくなったことから、自分の生活のために致し方なく自己都合退職した、というケースも、相当程度あったのではないだろうか。

次に、3つ目の「非正規労働者の相談が増加した」ということであるが、これも震災が契機だと考えられる。というのも、次章でも取り上げる雇止めについて、判例(日立メディコ事件・最小判昭61.12.4労判486号6頁)においては、解雇権濫用法理が類推されるとしつつも、比較的簡易な採用手続きで締結された短期的有期契約を前提とする」以上、「雇止めの効力を判断すべき基準は終身雇用の期待の下に期間の定めのない労働契約を締結している…本工を解雇する場合とはおのずから合理的な差異がある」とし、「本工の希望退職者の募集に先立ち臨時員の雇止めが行われてもやむを得ない」とした。要するに、このような判例の基準に沿って、事業維持や正社員の雇用維持のために、まずは非正規労働者から解雇や雇止めがなされたのではないかと推測される。また、岩手県沿岸部においては、水産加工業といった職種の担い手はもっぱら中年以上の女性のパートタイム労働者であり、それは震災後も同様である。震災後の岩手県においては、女性の非正規労働者が特に職を失ったという指摘¹²もみられるが、事業立て直しのための人員削減の対象となったのが、非正規労働者や、元々担い手として多かった女性のパートタイム労働者がかなりを占めていたのではないだろうか。

¹⁰ いじめ問題についての近年の論考としては、山川隆一「職場におけるハラスメントに関する措置義務の意義と機能」新田秀樹ほか編『現代雇用社会における自由と平等』(2019)31頁以下、滝原啓允「『働きやすい職場環境』の模索—職場環境配慮義務における『変革』的要素に関する試論」同127頁以下等がある。

¹¹ 岩手労働局・前掲脚注9)3頁。

¹² 田端八重子「被災地における女性労働問題—もりおか女性センターの活動から—」(2012)女性労働問題研究会編『女性労働研究』No.56、75頁以下参照。

(3) 震災による経済的事情を理由とした解雇・雇止め

以下では、実際の新聞やニュース等で詳細に報道された記事をもとに、被災3県において震災や津波（あるいはそれに付随して生じた経営難）を契機としてなされた解雇等の事案を紹介しておきたい。

①解雇事案：(株) コロナのケース¹³

(株) コロナ（以下、コロナ社）は、全国10県で19か所の大型娯楽施設を運営する企業であり、約5,000人の従業員を擁し、年間売上高は1,500億円（2008年度）に達するものである。コロナ社は仙台市内で2つの大型施設（仙台コロナワールド及び泉コロナワールド）を運営していたが、「震災による店舗倒壊で事業継続が不可能になった（雇用保険被保険者離職票における同社の説明）」として、2011年5月末に、アルバイト社員として働いていた568人を解雇した¹⁴。

もう少し具体的な経緯を整理しておく、コロナ社は2011年3月11日、発災をきっかけに仙台市内の2施設の営業を一時休止したが、その際、大半のアルバイト社員には一時休止の連絡もなく、1か月以上が過ぎた4月中旬になっても、多くのアルバイト社員には会社からなんの連絡も来ず、自らの判断で自宅待機していたという（しかし、約50人の正社員全員が、震災直後に家族を連れて大型バスで本社のある愛知県に避難していたとのこと）。なお、偶然店長と連絡がついた労働者は「とりあえず1か月分の給料を出すようにする」と伝えられ、その後3月11日分までの給料と、1万円が振り込まれたという。

ところがその後、突然「仙台コロナワールドおよび泉コロナワールドの営業停止に伴う雇用の終了について」と題した文書が労働者宛に自宅に送られ、仙台コロナワールド、泉コロナワールドの営業再開は非常に困難であること、5月31日付で天災事変による仙台コロナワールド、泉コロナワールド営業停止に伴い、雇用の終了をせざるをえないとの判断に至ったことが伝えられた。そこでアルバイト従業員は、「宮城一般労働組合コロナ支部」を結成して団体交渉に乗り出したという（アルバイト社員のうち109名が加入）。

その後の経緯についての報道は見当たらないが、その後もコロナ社は存続しており（2015年にコロナワールドに社名変更）、泉コロナワールドは2011年に閉鎖、仙台コロナワールドは引き続き運営されている（2021年2月現在）。

②雇止め事案（ソニー（株））

ソニー（株）（以下、ソニー社）は、震災による津波被害として、仙台テクノロジーセンター（以下、仙台TEC）構内の1階部分が浸水した。そこで、震災被害を理由に、仙台TEC（宮城県多賀城市）の事業を縮小し、正社員の配転、期間社員¹⁵の大量解雇を計画したという。なお、その際、建物

¹³ 岡田広行「便乗解雇や生活苦に直面－被災地の女性労働者を襲う人員削減」（2012）女性労働問題研究会編『女性労働研究』No.56 84頁以下、東洋経済ONLINE『娯楽施設からソニーまで、相次ぐ震災失業の実態、深刻化する解雇・雇止め』（2011年11月22日付）（<https://toyokeizai.net/articles/-/8108>）参照。

¹⁴ 解雇された労働者の中には、失業手当や児童扶養手当だけでは足りず、生活保護を受給して生活していたとも報道された。

¹⁵ 報道によれば期間3か月、最長2年11か月とされている。
（<http://toyotaroudousya.blog.fc2.com/blog-entry-354.html>）

被害のない2階以上の部署も県外に移転させ、労働者約1,500人のうち、280人の正社員を県外配転にし、150人余りの期間社員全員を雇止めにする計画を発表した¹⁶。

なお、多賀城市の工業の事業所数は54、従業者数3,499人（09年度版多賀城市統計書）となっており、1,500人の労働者が就業しているソニー仙台TECはその大半を占めていることがわかる。ソニーの事業縮小は地域全体の衰退が避けられないとして、多賀城市長等がソニー本社に陳情に赴いたりといったこともあったか、最終的には本件雇止めは撤回されることになった。

③その他

そのほかにも、後述する「整理解雇の4要件（要素）」を明らかに満たしてはいないが、震災に便乗しての解雇ではないかと思われる問題¹⁷や、整理解雇を行った企業に内定が決まっていた者が、通勤を考えて他県から引越していたが、震災後内定取消の通知を受けた¹⁸といった事案があったようであるが、ここでは、震災被害に関連する解雇事案として2件紹介しておきたい。

まず1点は、水産加工卸売会社「太洋産業（株）」の倒産¹⁹である。こちらは、岩手県大船渡市に工場を持ち、経営悪化で民事再生をめざしていた同社が2018年11月13日に破産手続きに入ることが決まり、大船渡市の工場に約30人いた従業員は一部を残して全員同日に解雇された。直接的な被害を契機とする解雇とはいえないが、震災で工場や本社が大きな損害を受け、それに加えて不漁による原料高騰も相まって、経営が震災を契機として年々逼迫していたとされることから、広い意味では震災関連の解雇事案といえるであろう。

もう1つは、こちらにもまた直接的な被害を契機としたものではなく、震災以後の事案であるが、震災以降に子会社を各地に設立し、国費で失業者を支援する「緊急雇用創出事業」を活用してコールセンターを開設した（株）DIOジャパン（2015年に倒産）のケースがある。こちらは、「女性に優しい職場」を銘打って東北地方各地で子会社を設立したが、撤退や解雇通告、給与の遅配・未払い等が相次いで起きたとされ、安易な雇用創出がかえって混乱を招いたのではないかと指摘されている²⁰。

(4) 小括

以上、震災をめぐるの雇用状況の動きや、具体的に展開した雇用問題をまとめてきた。具体的に展開した雇用問題の法的分析は3章で行うとして、ここでは、雇用状況について少し触れておきたい。

ここでみられるのは、単なる雇用状況の悪化ということではなく、行政サイドによる雇用創出

¹⁶ もっとも実際には、被害を受けた施設の原状回復費用のほぼ全額は保険金で補填される見込みであったこと、ソニーは内部留保を2010年3月期で3兆4,000億円以上もためこんでおり、それを活用すれば、被災した労働者の雇用を守り、現地で事業を復興させる体力は十分にあったのではないかと組合側は指摘していた。

¹⁷ 斉藤睦男「[インタビュー]「震災ADR」に学ぶ」法学セミナー2012年3月号、6頁。

¹⁸ 斉藤・前掲注17) 同7頁。

¹⁹ 朝日新聞2018年11月14日付「岩手」太洋産業が破産へ 水産加工、従業員の大半解雇
(https://digital.asahi.com/articles/ASLCF628LLCFUJUB014.html?iref=pc_ss_date)

²⁰ 岩手日報2014年6月19日、8月5日記事等による。

の動きと、それに伴う求職側のニーズとの「ミスマッチ」である。

まず注目すべきは、雇用状況の悪化や避難所暮らしの人の不安定な生活を考慮して、自治体によっては、がれき撤去を始めとした、被災者雇用を進めたり、国レベルでは、厚生労働省が、当面の緊急措置や『日本はひとつ』しごとプロジェクト」のフェーズⅠ・Ⅱで、雇用保険・雇用調整助成金等の特例措置を講じたり、被災者雇用開発助成金の創設、雇用創出基金事業の活用推進等を押し進めたといったことである。また、被災者の雇用支援ということで、被災者の雇用確保のため、全国規模の被災者限定求人が行われたことも、上で述べたとおりである。

しかし、興味深いことに、1万件を超す全国からの被災者対象求人のうち、8割応募なしというミスマッチが起きたという（『河北新報』2011.5.4）。このことから、被災者のうちの求職者（被災をきっかけに求職活動をしていた人）たちは、地元志向が強く、できれば県内や沿岸部といった、自分が生活していた地域で仕事を探していた、働くことを望んでいたこと、そういった人が多かったことがわかる。もちろん、がれき撤去や緊急雇用創出事業による求人など、県内における雇用があったのはたしかだが、それらの仕事はすべてその場しのぎの短期雇用であることにも留意せねばならない。

またこの問題は、上述したDIOジャパンの撤退・倒産問題とも関わる。雇用創出の必要性は否定すべくもないが、良質で安定的な雇用を望み、生活の再建に向け雇用保険でつなごうとする被災者側のニーズを、身勝手と断じるのはあまりに早計であろう。

2. 労働契約の終了に関する一般的な法規範

震災と関連する労働契約の終了という場合、典型的には解雇（主に整理解雇）、雇止め（有期雇用契約の更新拒絶）が思い浮かぶであろうから、この2つに分けて整理したうえで、特に震災時においてはどのような点が法的論点となりやすいかについて、論じておくこととしたい（なお、実際には、自己都合退職であっても、執拗な退職勧奨などに基づき行われる場合も多い（特に震災等を契機とした場合は、より深刻であろう）と思われるが、ここでは割愛しておく）。

(1) 解雇（整理解雇）

解雇とは、使用者からの労働契約の打ち切りであり、労働能力不足や労働者の企業秩序^{びらん}紊乱行為など労働者側の事情による解雇（普通解雇、懲戒解雇）と、経営不振等使用者側の問題による（整理解雇）とがありえようが、大震災下では、特に後者が問題となりうるであろうから、ここでは整理解雇の法理について簡単に整理しておきたい。

整理解雇についてはしばしば誤解があるが、法律上は、普通解雇と整理解雇とが区別されているわけではない。基本的には、労基法の解雇規制および労契法16条（いわゆる解雇権濫用法理）の制限には服することとなるため、原則として30日前までの解雇予告は必要となるし（ただし後述するように、天災事変その他の場合には、労基署長による除外認定を受けての即時解雇も労基法上は可能）、客観的合理性を欠き、社会通念上相当といえない解雇は無効となる。

ただ、整理解雇は労働者の落ち度とは関係ない分、普通解雇よりも法的に許容されるハードルは高くなる。具体的には、「整理解雇の4要件（4要素）」といわれる4つの基準（下表参照）が

判例²¹によってほぼ確立しており、これらの基準に照らして、「解雇が権利濫用かどうか」が判断されることとなる。

図表2 整理解雇の4要件（要素）

基準	概要
①人員削減の必要性があるか	・赤字続きなどの経営状況の悪化（倒産しそう、というほどまでは必要ない）
②解雇回避のための努力をしたか	・配転・出向、新規採用停止、希望退職募集などを実施したか
③人選は合理的か	・客観的・合理的な基準で対象者が選ばれたか（勤務成績、勤続年数、経済的打撃の低さ等）
④手続きは妥当だったか	・労働組合や対象者への丁寧な説明や、誠実な話し合いをしたか等

河合壘・奥貫妃文編『リアル労働法』（2021）146頁より

なお②では有期雇用労働者の契約満了時の更新拒絶（雇止め）について論じるが、契約期間の「途中」での整理解雇ということもありうる。このような解雇については、通常の労働者の解雇よりも厳しく、やむを得ない事由がない限り認められない（労契法17条1項）。実際の裁判例でも、「やむを得ない」事由の存在を認めて、契約期間途中で解雇を有効とした事案はほとんどみられない。このように、有期労働契約期間中の解雇は、期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性はきわめて厳しく判断されるのである。

（2）雇止め（契約更新拒絶）²²

いわゆる正社員の場合と異なり、6か月や1年といった有期雇用契約の場合、契約満了時に、次の契約が更新されない、ということも少なくない。有期契約の場合、契約期間が終われば、更新しない限り契約も自動終了する。これがいわゆる「雇止め」という問題である。

雇止めはあくまでも契約期間の終了であるため、形式的には「解雇」とは別物であるが、我が国の場合、短期間の有期契約を何回も更新しながらかなり長く働いているケースが少なくないため、雇止めが事実上の解雇と同じ効力を持つということが少なくない。

そういったこともあり、雇止めも解雇の考えに準じて処理すべきでは、との考えが1960年代あたりから主張されるようになり、その後2つの最高裁判決²³を経て、2012年労契法改正で立法化された（19条）。

労契法19条においては、同条1項は「当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示

²¹ 大村野上事件・長崎地大村支判昭50.12.24労判242号14頁、東洋酸素事件・東京高判昭54.10.29労民集30巻5号1002頁等。水谷英夫『コロナ危機でみえた雇用の法律問題』（2021）177頁参照。

²² 雇止めに関する近時の論考として、春田吉備彦「災害看護グローバルリーダー養成プログラムにかかわる不更新条項付きの労働契約と労働契約法18条および労働契約法19条の解釈について」経法商学部紀要1号（2020）27頁以下参照。

²³ 東芝柳町工場事件・最判昭和49.7.22、日立メディコ事件・最判昭和61.12.4

をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。」と定められており、同条2項では「当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること」と定められている。

1項は「実質無期契約型」、2項は「期待保護型」などと呼ばれることがあるが、要するに契約の形式が有期労働契約であっても、①期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約である場合や、②反復更新の実態、③契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合は、解雇に関する法理の類推適用等がされる場合がある、ということなのである。

実際には2項が問題となることが多く、そこでは具体的な判断要素として、a)業務の客観的内容(業務の恒常性、臨時性や正社員との同一性)、b)契約上の地位の性格、c)当事者の客観的態様(継続雇用を期待させる当事者の言動、認識)、d)更新の手続き、実態(更新の有無、回数、手続きの厳格性)、e)他の労働者の更新状況、f)その他(契約締結の経緯、勤続年数)の6要素が行政通達によって示されており(平24.8.10基発2号)、それに沿って判断されることとなる²⁴。

(3) 解雇・雇止めの震災時に関する争点²⁵

①整理解雇について

震災時には、実際に社屋が津波に流されて営業活動そのものが困難になったり、大幅な営業規模の縮減等に伴い解雇がなされたりしたケースも少なくなかったと散見される。

(ア) 基本的な視点

整理解雇との関連でいえば、上述した4要件のうち、「人員削減の必要性」が特に問題となろう。一般的な事案であれば「必要性」は割と緩やかに認められる傾向もないではないが、震災によって経営上の困難性が相当程度高まったといえなければやはり難しいであろう。津波等で流されたために明らかに営業活動が不可能になった、というような場合なら解雇は認められやすいであろうが、単に「取引先が被災した」といった事情だけで整理解雇が認められるとは考えにくい。今回の震災ではないが、裁判例では、阪神・淡路大震災に際し、取引先が被害を受けて売上高が減少したという状況で、そこまでの必要性が認められないとして解雇が認められなかったもの(コンテム事件・神戸地決平7.10.23)がある。

また、「解雇回避努力」も問題となりうる。例えば、即座に解雇しなくても、雇用調整助成金などを受給しながら休業させたり、関連企業に出向させたりといった対応で、解雇を回避することができる場合もあるだろう。そういったことが全く検討する余地もない、という場合ならともかく、全くそういったことを検討しないままいきなり「震災だから」として解雇したならば、解雇回避努力を尽くしたとは評価されないケースが多いであろう。震災との関連でいえば、東日本大震災等で保険金請求が倍増した状況での日本法人の駐在員削減事案につき、解雇回避措置

²⁴ 水谷英夫・前掲注21書・194頁参照。

²⁵ 河合壘「自然災害と労働法(上)」『労働と経済 No.1692』(2019)4頁参照。

が十分とはいえないとして解雇が認められなかったもの（ロイズ・ジャパン事件・東京地判平25.9.11）がある。

（イ）解雇予告除外認定との関係

ところで、上述したように、整理解雇であっても、解雇予告ないし解雇予告手当の支払いが必要となるし、そのことは震災によっても変わりはない。しかし「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」はこの限りではないとの規定があるものの、その場合も行政官庁による解雇予告除外認定が必要となる（労基法20条、19条2項）。ちなみに、天災事変を理由とする2011年の除外認定は、申請件数537、認定数499（前年はそれぞれ21、18）であった。

この点、1章で触れたコロナ社の事案では、仙台労働基準監督署がコロナ社に天災事変による解雇予告除外認定をしたとされている²⁶。また、宮城労働局では、3月1日の震災発生から9月末までに同様の解雇予告除外認定の申請は310件で、そのうち279件が認定を受けたとされる。その他、岩手労働局（2011年度）については、申請115件、認定110件であった（岩手労働局労働基準部監督課への取材調査により収集）。このため、このような形での、「行政による解雇予告除外認定が解雇の有効性にいかなる影響を与えうるか」は、論理的にも非常に大きな問題となりうるであろう。

この点は、事案は全く異なるが、業務上疾病（頸肩腕症候群）により休業していた大学職員が、当該学校法人から打切補償として平均賃金の1,200日分相当額の支払を受けた上で解雇されたことから、本件解雇を業務上の傷病による療養休業期間中の労働者の解雇を禁止する労基法19条1項に違反するかが争われた専修大学事件・最判平27.6.28を想起させる。同事件では、最終的には解雇有効とされたが、労基法の手続きの履践によって、労契法の求める解雇の客観的合理性が当然に充足されるかは疑問である。この点は後日の検討としたいが、合理性を満たす1要素とはなりうるとしても、その他の周辺事情等も考慮しながら、労契法の要件充足については別途、検討されるべきであろう。

②雇止め

雇止めに関しては、正社員の整理解雇を行う前に、（正社員に対する）解雇回避努力の一環としてなされるケースが見られる。

一般的な感覚としては、「正社員よりも有期雇用のほうが切られやすい」ということはあるかもしれない。たしかに、かつての裁判例は、単に有期契約労働者だからということで、正規労働者に先んじて雇止めをすることに寛容な立場が主流であった（日立メディコ事件・最判昭61.12.4）。しかし近年の学説は、パート・有期雇用法の施行なども踏まえて、有期雇用だからといって正社員よりも当然に先に雇用調整してよいという考え方には批判的なものが主流となりつつあり、有期雇用だからということだけを理由として正社員に先立って解雇することはできず、有期雇用が従事していた業務内容、継続雇用への期待度、更新の実態、配転可能性などから判断すべ

²⁶ コロナ社の場合、労基署は現場を確認することもせず、労働者の意見を聞くこともないまま、除外認定をした」と組合側は述べており、仙台労基署はそれに対して「個別事例についてはノーコメント」としてうえで除外認定については適正であった、としているとのことである。

きとするもの²⁷が有力である。ただ、基本的には賛成であるが、地域密着度の高い有期雇用について「配転可能性」を過度に重視してしまうと、結局は正社員の解雇に先んじての雇止めが許されやすくなるようにも思う²⁸。なお震災関連ではないが、学校法人奈良学園事件・奈良地判令2.7.21のように、正規雇用よりも有期雇用を優先的に雇止めすること自体は認めつつ、無期雇用と併せて、全体として整理解雇4要件（要素）に照らした判断を行った上で雇止めの合理性を検討しているものもでてきている。その点では、正社員と同様とまではいえなくても、震災時の雇止めも、やはり慎重に判断されることになるだろう。

3. 震災を関連とする事例の法的分析および考察

最後に、1章で紹介した解雇事案（コロナ社）及び雇止めの事案（ソニー社）について、実際に法的な観点に照らした場合、どのように判断されると考えられるかと、それを踏まえてより総論的にどのように考えるべきかを、改めてまとめておきたい。

(1) 事例の法的分析

① コロナ社のケース

この事案は典型的な整理解雇事案であるが、いわゆる整理解雇の4要件（要素）のうち、特に問題となるのは、人員削減の必要性と、解雇回避努力義務を尽くしていたか、という点になるだろう。

まず、人員削減の必要性については、当該事案においては、直接津波の被害を受けていないこと、仙台コロナワールドの場合は壁や床がはがれたり、窓が割れた程度だったうえ、建物そのものは倒壊しておらず、修復することはさほど困難ではなかったと思われる（実際、仙台コロナワールドはほとんどなく営業を再開している）。このように考えると、当面の営業はできなくとも、休業（自宅待機）にするなどして休業補償で対応することは十分可能だったはずであり、人員削減の必要性があったとはいえないと考えられる。

また、解雇回避努力義務についても、上述のように、一時的に休業させ、雇用調整助成金等を活用しながら雇用維持をはかること等を検討することは十分可能だったはずであり、その点では解雇回避努力義務を尽くしたとは評価しえないであろう。

その他、被解雇者の選定の合理性にも、手続きの妥当性（従業員へきちんと説明対応をしていない）ことから手続きの妥当性は大きく欠いていようから、整理解雇の4要件（要素）に照らせば、解雇は認められない可能性が高いものとする。

ただ、1つ難解なのは、上でも触れたように労基署長が解雇予告除外認定をしたという労基法上の解雇（手続き）要件の充足が、労契法16条の要求する客観的合理性や社会的相当性を充足するといえるか、についてである。実務的には、「労基署のお墨付きを得た」のだから解雇は当然に許容される、と理解されそうであるが、理論的には労基法の要件はあくまでも手続要件であり、労契法の要件とは別物であろう。たしかに、やむを得ない程度の甚大な天災事変であった、ということは客観的合理性を高める1つの要素にはなるだろうが、上記のとおり、天災事変が甚大であっても、企業規模等から考えれば解雇が客観的合理的とはいえない、という場合は十分あるから、

²⁷ 水谷英夫・前掲注21書・180頁参照。

²⁸ 非正規雇用の処遇に関する評価であるが、配置転換の有無というEU法などにはみられない要素を規定する法律自体の合理性が問われなければならないと思われるとする指摘もある。

この点を過度に重視することには賛成できない。

②ソニー社のケース

本事案は、企業体力があるのにもかかわらず、発災から40日と震災後間もなく大規模なリストラ・撤退計画を打ち出し、正社員のみを配転させると同時に、期間社員に対する大規模な雇止めを行おうとした事案である。これも、企業の規模などを考えれば、震災で事業継続ができなくなったのではなく、震災を契機に事業を廃止しようという、一方的な経営方針の転換によるものだったといわざるをえなかったのではないかと考えられ、労契法19条の要件を充足するとは考えにくいであろう。

もっとも、1つの問題としては、期間社員の中に地域限定契約の社員がいた場合、その地域での雇用が困難となったことで雇止めが法的に許容されるか、ということはある。ただ、地域限定契約であっても、ソニー社クラスの全国規模で展開する企業であれば、「その地域での雇用がなくなったから」といきなり雇止めするのではなく、労働者の他の地域への配転の可否を検討し、労働者が配転に応じることを希望（あるいは同意）した場合には、配転を検討するということがあってもよいのではないかと（労契法の信義則（3条4項）の趣旨にも適合する）。そう考えると、仮にその地域での雇用が困難になった（本件は、そもそもそれにもあたらないが）としても、当然に雇止めが許容されるとはいえないであろう。

(2) 考察—憲法的観点も踏まえて

以上は具体的に生じる法的な問題についてであるが、より広い観点から、若干の考察をしておきたい。

雇用状態が維持されるということは、被災後の生活の安定とも密接に関わるものであり、その意味では、憲法の生存権の要請とも整合的であるといえる。もちろん、上でも述べたように、大震災下においては、雇用の維持が極めて困難となるような状況は少なくはないが、だからといって安易かつ一方的に労働者を解雇することは、被災地で生き続けようとする人の生存権のみならず、希望する地で働き続けるといふ、いわば労働者の自己決定的な観点からも望ましくないであろう²⁹。皮肉なことに、岩手県の被災地の中でも、沿岸部においては人手不足が顕著な状況が現在進行形で続いているが、その背景の1つには、震災時に被災を理由としてその地での生活・労働を諦めた人が多かったということをお話しているのではなかろうか。

震災等の災害を理由としての解雇等を行うことは、(1)で触れたような法的問題を抜きにしても、企業にも、ひいては地域にも大きなダメージを与えられる。仕事は生計を成り立たせる基盤である。そして、このような状況下においては、仕事・職場、そこでの人間関係が生きるよすがともなりうるものであり³⁰、その仕事なくなるといふことは、その地域に住む労働者の生

²⁹ 河崎健一郎「[座談会]被災地におけるコミュニティの再建と法律家の役割」法学セミナー2012年2月号、7頁参照。

³⁰ 山野目章夫「[座談会]被災地におけるコミュニティの再建と法律家の役割」法学セミナー2012年2月号、7頁参照。

活及び心身への影響も大きいと考えられる。この点については、労働組合がどう関わるか³¹という問題も残るが、本稿では十分に検討できなかったことから、今後の課題としたい。

おわりに

今回の執筆を通じて、雇用情勢は回復を一時的には見せたものの結局落ち込んでしまったことは1章でも述べたが、被災3県全体は、震災特需により雇用状況はさほど悪くないという報道と、がれき処理要員の非正規雇用が増えているだけという、2側面の報道が同時期にあったのが興味深い点であった。緊急雇用創出事業による震災特需の雇用増はあったものの、食いつなぐためだけの手段に過ぎないものだったといえる。これは、ミスマッチという問題として具体化してくるものであるが、つまるところ、一時的には従前の事業を行うことはできなくとも、震災前の仕事を続けられる方が、雇用安定・生活安定にもつながるといえるのではないかと。

この点につき最後に付言しておくが、政府は、派遣法改正に始まり、従前より「失業なき労働移動」の促進をスローガンにして、柔軟な労働移動をはかっており、震災時も「日本はひとつ」しごとプロジェクトといった緊急雇用創出事業においては同様の動きがみられ、それは震災以降も継続されている。しかし、人間の尊厳の理念やそれにもとづく労働権の観点からすれば、移動についてできるだけ労働者自身の自己決定が尊重されるべきであり、解雇はできるだけ避け、退職は労働者自身が決定すべきであるという学説³²があるように、政策的に労働者の自己決定権を侵害するのではなく、まずは労働者の自己決定権が第一にくるべきなのである。震災時のセーフティネットを充実させるべき、あるいはこのセーフティネットが被災3件において雇用維持に役立ったという主張³³がなされた。

もちろん、このセーフティネットがなければ、生活保護しかなくなってしまうという状況に陥るため、つなぎとしても重要な役割を果たすであろうし、今後も法政策的検討は必要な領域であろう。しかし、そもそも解雇されなければ、この権利は侵害されない、あるいは一時的な失業・休業であればまた従前の仕事・職場に復帰できることを考えれば、このような災害時における解雇自体がされないことがもっとも望ましい雇用のあり方ではないだろうか。そうであれば、企業側も解雇をしなくて済むよう雇用保険を利用するなどして解雇回避努力を尽くすことが期待されるし、司法は解雇が行われた場合の判断を厳格にみるべきであろう。また、行政もそういった企業・労働者への丁寧なフォローが必要であろう。

また、それでも解雇は行われることはあろうし、そういったとき、労働者は自衛しなければならぬ。そのとき、重要な自衛の装置は労働組合しかない³⁴。地域ユニオンや合同労組は、今回とりあげたコロナ社の事例で行われた非正規労働者の組合組織化や、貧困や解雇の回避に関わる活動で大きな力を発揮するといった力を持っている。そして何より、結束・連帯という力は、こ

³¹ 労働組合法に関する基本文献としては、近藤昭雄『労働法Ⅰ』（2003）参照。

³² 西谷敏『労働法の基礎構造』（2016）327頁以下参照。

³³ 和田肇「災害と雇用の法」法学セミナー2012年3月号、20・21頁、畑中祥子「大規模災害と雇用・生活保障のあり方～「特定求職者支援法」の課題」石村耕治・市村充章編著『白鷗大学法政策研究所叢書4 大震災と日本の法政策』（2013）319頁等。

³⁴ 和田・前掲注33）22頁参照。

のような災害時によすがとして大きな役割を果たす。

震災時の解雇等については、概ね従来の法理に照らした判断でもそう簡単には許容されないことがわかったが、それでもなお本稿でも強調したように、労基法による解雇予告除外認定が、労契法16条の解雇権濫用法理の充足とどう交錯するかという理論的な難問があることがわかった。これについては本稿では試論的な回答しか用意できなかったところではあるが、今回の検討でとりあげた視点や切り口が、災害時の労働者の働く、働き続ける権利を守ることに資すれば幸いである。