

JILPT 資料シリーズ

No. 145 2014年10月

多様な正社員に関する解雇判例の分析



多様な正社員に関する解雇判例の分析

ま え が き

近年、職務（職種）あるいは勤務地等について限定が付されて就労する、「多様な正社員」（限定正社員）制度の導入が注目を集め、重要な政策課題となっている。そして、「多様な正社員」をめぐる議論にあって、その雇用終了、とりわけ解雇をめぐるルールのはり方は、重要な課題といえる。すなわち、かかる「多様な正社員」の解雇ルールは、職務（職種）・勤務地等に限定が付されていない、従来からの典型的な正社員における解雇ルールと異なるのか否か、異なるとすればそれはいかなる点において、どの程度異なるのかが議論の焦点であるといえよう。

このような問題を考察するに当たっては、従来、職務（職種）や勤務地に限定が付されている期間の定めのない労働者に対する解雇事案において、裁判所がどのような法的判断を行ってきたのかを検討してみることが有益であると思われる。しかしながら、現在のところ、この点を網羅的に分析・検討した研究は存在しない。

そこで、労働政策研究・研修機構では、判例において解雇権濫用法理（現在の労働契約法16条）が確立して以降において、上記のような限定が付されている期間の定めのない労働者に対する整理解雇および能力不足解雇に係る裁判例を網羅的に収集するとともに、そこでの裁判所による法的判断の傾向につき、分析を行った。

本資料シリーズが多くの人々に活用され、今後の労働法政策に関わる政策論議に役立てば幸いである。

2014年10月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者

氏名	所属	執筆箇所
やまもと ようた 山本 陽大	労働政策研究・研修機構研究員	第一章、第二章、 第三章、第四章
ほそかわ りょう 細川 良	労働政策研究・研修機構研究員	第二章、第三章、 第四章

(注) 担当箇所が重複している場合には、共著である。

目 次

第一章 はじめに

第一節 研究の目的	1
第二節 研究の手法	1
第三節 分析対象裁判例	2

第二章 分析対象裁判例の傾向分析

第一節 整理解雇事案	5
1. 事案の分類	5
2. 限定性に係る明示の有無	5
3. 限定性に係る判断要素	6
4. 限定性が法律判断に及ぼす影響の態様	7
第二節 能力不足解雇事案	13
1. 事案の分類	13
2. 限定性に係る明示の有無	13
3. 限定性に係る判断要素	14
4. 限定性が法律判断に及ぼす影響の態様	15

第三章 分析対象裁判例の個票

第一節 整理解雇事案	21
1 米軍立川基地事件	21
2 住友重機玉島製造所事件	22
3 東洋酸素事件	24
4 佐伯学園事件	26
5 千代田化工建設（本訴）事件	28
6 ザ・チェース・マンハッタン銀行事件	30
7 観智院事件	32
8 スカンジナビア航空事件	33
9 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第一次仮処分異議申立）事件	35
10 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第二次仮処分）事件	37
11 全日本海員組合事件	39
12 角川文化振興財団事件	41
13 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第三次仮処分）事件	43
14 峰運輸事件	45

15	広川書店事件	46
16	シンガポール・デベロップメント銀行（仮処分異議申立）事件	48
17	シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件	50
18	ワキタ（本訴）事件	52
19	ミニット・ジャパン事件	54
20	厚木プラスチック関東工場事件	56
21	鐘淵化学工業（東北営業所）事件	58
22	東洋印刷事件	61
23	東洋水産川崎工場事件	62
24	大誠電機工業事件	64
25	東北住電装事件	65
26	パソナ（ヨドバシカメラ）事件	67
27	東光パッケージ事件	68
28	大隅事件	69
29	全国農業協同組合連合会事件	71
30	フェイス事件	72
31	トムス事件	74
32	クレディ・スイス事件	76
33	学校法人村上学園事件	78
34	VICTORSPORTS 事件	80
35	PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件	81
第二節 能力不足解雇事案		84
36	帝国興信所事件	84
37	EC 駐日代表部（本採用拒否）事件	86
38	フォード自動車事件	88
39	アド建設設計事務所事件	91
40	持田製菓事件	93
41	横浜米海軍基地事件	95
42	エイゼットローブ事件	97
43	禁野産業事件	99
44	北海道龍谷学園事件（旧：小樽双葉女子学園事件）	101
45	日本エマソン事件	103
46	プラウドフットジャパン事件	104
47	全日本空輸（退職強要）事件	106
48	朝日新聞社事件	108

49	中川工業事件	110
50	ヒロセ電機事件	112
51	自警会東京警察病院事件	114
52	日水コン事件	115
53	横浜市学校保健会（歯科衛生士・解雇）事件	117
54	国（在日米軍司令部・解雇）事件	119
55	東京エムケイ事件	121
56	A病院（医師・解雇）事件	123
57	類設計室事件	124
58	日本基礎技術事件	125
59	ロイヤル・バンク・オブ・スコットランド・ピーエルシー事件	127
60	コアズ事件	129
61	ブルームバーグ・エル・ピー事件	130

第四章 分析対象裁判例の整理表

第一節	整理解雇事案	133
1	米軍立川基地事件	133
2	住友重機玉島製造所事件	134
3	東洋酸素事件	135
4	佐伯学園事件	136
5	千代田化工建設（本訴）事件	137
6	ザ・チェース・マンハッタン銀行事件	138
7	観智院事件	139
8	スカンジナビア航空事件	140
9	ナショナル・ウエストミンスター銀行（第一次仮処分異議申立）事件	141
10	ナショナル・ウエストミンスター銀行（第二次仮処分）事件	142
11	全日本海員組合事件	143
12	角川文化振興財団事件	144
13	ナショナル・ウエストミンスター銀行（第三次仮処分）事件	145
14	峰運輸事件	146
15	広川書店事件	147
16	シンガポール・デベロップメント銀行（仮処分異議申立）事件	148
17	シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件	149
18	ワキタ（本訴）事件	150
19	ミニット・ジャパン事件	151

20	厚木プラスチック関東工場事件	152
21	鐘淵化学工業（東北営業所）事件	153
22	東洋印刷事件	154
23	東洋水産川崎工場事件	155
24	大誠電機工業事件	156
25	東北住電装事件	157
26	パソナ（ヨドバシカメラ）事件	158
27	東光パッケージ事件	159
28	大隅事件	160
29	全国農業協同組合連合会事件	161
30	フェイス事件	162
31	トムス事件	163
32	クレディ・スイス事件	164
33	学校法人村上学園事件	165
34	VICTORSPORTS 事件	166
35	PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件	167
第二節 能力不足解雇事案		168
36	帝国興信所事件	168
37	EC 駐日代表部（本採用拒否）事件	169
38	フォード自動車事件	170
39	アド建設設計事務所事件	172
40	持田製薬事件	173
41	横浜米海軍基地事件	175
42	エイゼットローブ事件	176
43	禁野産業事件	177
44	北海道龍谷学園事件（旧：小樽双葉女子学園事件）	178
45	日本エマソン事件	179
46	プラウドフットジャパン事件	180
47	全日本空輸（退職強要）事件	181
48	朝日新聞社事件	182
49	中川工業事件	183
50	ヒロセ電機事件	184
51	自警会東京警察病院事件	185
52	日水コン事件	186
53	横浜市学校保健会（歯科衛生士・解雇）事件	187

54	国（在日米軍司令部・解雇）事件	188
55	東京エムケイ事件	189
56	A病院（医師・解雇）事件	190
57	類設計室事件	191
58	日本基礎技術事件	192
59	ロイヤル・バンク・オブ・スコットランド・ピーエルシー事件	193
60	コアズ事件	194
61	ブルームバーグ・エル・ピー事件	195

第一章 はじめに

第一章 はじめに

第一節 研究の目的

職務（職種）や勤務地等につき限定が付されている「多様な正社員」制度の導入が重要な政策課題となる中で、その雇用終了、とりわけ解雇をめぐる法的ルールの在り方に注目が集まっている。かかる多様な正社員の解雇ルールは、職務（職種）・勤務地等に限定が付されていない正社員における解雇ルールと異なるのか否か、異なるとすればそれはいかなる点において、どの程度異なるのかが議論の焦点であるといえよう。

このような問題を考察するに当たっては、従来、職務（職種）や勤務地に限定が付されている期間の定めのない労働者に対する解雇事案において、裁判所がどのような法的判断を行ってきたのかを検討してみることが有益であると思われる。しかしながら、現在のところ、この点を網羅的に分析・検討した研究は存在しない。そこで、労働政策研究・研修機構では、判例において解雇権濫用法理（現在の労働契約法 16 条）が確立して以降の時期における、上記のような限定が付されている期間の定めのない労働者に対する整理解雇および能力不足解雇に係る裁判例を網羅的に収集するとともに、そこでの裁判所による法的判断の傾向につき、分析を行うこととした。

第二節 研究の手法

本研究で、分析対象としたのは、以下のⅠ、ⅡおよびⅢに該当する裁判例であって、『労働判例』、『労働経済判例速報』および『労働関係民事裁判例集』のいずれかに掲載されているものである（なお、最近の裁判例については『労働判例ジャーナル』に掲載されているものも含んでいる）。

- Ⅰ 最高裁レベルで解雇権濫用法理が確立したとされる高知放送事件最高裁判決（昭和 52・1・31 労判 268 号 17 頁）以降から、平成 25 年 9 月 1 日までに下された裁判例であること。
- Ⅱ 整理解雇（変更解約告知を含む）および能力不足解雇の事案であること（なお、請求の形式については、地位確認請求、損害賠償請求、地位保全の仮処分等、当該解雇の法的有効性が問題となるものに限る）。
- Ⅲ 当該労働者の職務（職種）ないし勤務地が限定されている事案であること（なお、職務〔職種〕および勤務地につき、契約書面等において明示的に限定が付されている例のみならず、かかる明示が無くとも、採用の経緯や、就労の実態等からみて何らかの形で限定が付されていることを前提に、裁判所が判断を行っているものと解しうる例を含む）。

以上の方針のもと、本研究ではまず、分析対象となる裁判例を収集すべく、判例データベ

ースである『LEX/DB』を用いて、上記・Ⅰに該当する裁判例の検索を行った。かかる作業により、計 3,355 件の裁判例が得られたため、続いてこれらを 1 件ずつ精査することにより、上記・ⅡおよびⅢに該当する裁判例を抽出した。

その結果、後述する**第三節**で挙げた 61 件（内訳：整理解雇事案 34 件、能力不足解雇事案 26 件、整理解雇および能力不足解雇事案 1 件）が、上記・Ⅰ～Ⅲ全てに該当する裁判例として得られたため、筆者らにおいては、各裁判例の要点を取り纏めた個票および整理表を作成するとともに、裁判所による法的判断の傾向につき分析を行った。

本資料シリーズは、第二章においてかかる傾向分析の結果を提示するとともに、第三章において各裁判例の個票を、第四章において各裁判例の整理表を紹介するものである（なお、本資料シリーズのうち整理解雇事案にかかる傾向分析部分の執筆、個票および整理表の作成は細川が、能力不足解雇事案にかかる傾向分析部分の執筆、個票および整理表の作成は山本が担当しているが、いずれの作業過程においても、相互による議論・検討を経たものである）。

第三節 分析対象裁判例

1. 整理解雇事案

事件番号 1 米軍立川基地事件・東京地判昭和 53・12・1 労判 309 号 14 頁

事件番号 2 住友重機玉島製造所事件・岡山地決昭和 54・7・31 労判 326 号 44 頁

事件番号 3 東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29 労判 330 号 71 頁

事件番号 4 佐伯学園事件・福岡高判昭和 56・11・26 労民集 326 号 825 頁

事件番号 5 千代田化工建設（本訴）事件・横浜地判平成 4・3・26 労判 625 号 58 頁

事件番号 6 ザ・チェース・マンハッタン銀行事件・東京地判平成 4・3・27 労判 609 号 63 頁

事件番号 7 観智院事件・京都地決平成 5・11・15 労判 647 号 69 頁

事件番号 8 スカンジナビア航空事件・東京地決平成 7・4・13 労判 675 号 13 頁

事件番号 9 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第一次仮処分異議申立）事件・東京地決平成 10・8・17 労経速 1690 号 3 頁

事件番号 10 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第二次仮処分）事件・東京地決平成 11・1・29 労判 782 号 35 頁

事件番号 11 全日本海員組合事件・東京地判平成 11・3・26 労経速 1723 号 3 頁

事件番号 12 角川文化振興財団事件・東京地決平成 11・11・29 労判 780 号 67 頁

事件番号 13 ナショナル・ウエストミンスター銀行(第三次仮処分)事件・東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁

事件番号 14 峰運輸事件・大阪地判平成 12・1・21 労判 780 号 37 頁

事件番号 15 広川書店事件・東京地決平成 12・2・29 労判 784 号 50 頁

事件番号 16 シンガポール・デベロップメント銀行（仮処分異議申立）事件・大阪地決平成

12・5・22 労判 786 号 26 頁

- 事件番号 17 シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件・大阪地判平成 12・6・23
労判 786 号 16 頁
- 事件番号 18 ワキタ（本訴）事件・大阪地判平成 12・12・1 労判 808 号 77 頁
- 事件番号 19 ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成 13・5・22 労経速 1781 号 3 頁
- 事件番号 20 厚木プラスチック関東工場事件・前橋地判平成 14・3・1 労判 838 号 59 頁
- 事件番号 21 鐘淵化学工業（東北営業所）事件・仙台地決平成 14・8・26 労判 837 号 51 頁
- 事件番号 22 東洋印刷事件・東京地判平成 14・9・30 労経速 1819 号 25 頁
- 事件番号 23 東洋水産川崎工場事件・横浜地川崎支決平成 14・12・27 労判 847 号 58 頁
- 事件番号 24 大誠電機工業事件・大阪高判平成 15・1・28 労判 869 号 68 頁
- 事件番号 25 東北住電装事件・長野地上田支決平成 15・11・18 労経速 1857 号 27 頁
- 事件番号 26 パソナ（ヨドバシカメラ）事件・大阪地判平成 16・6・9 労判 878 号 20 頁
- 事件番号 27 東光パッケージ事件・大阪地決平成 17・5・12 労経速 1948 号 25 頁
- 事件番号 28 大隈事件・東京地判平成 23・2・7 労経速 2106 号 19 頁
- 事件番号 29 全国農業協同組合連合会事件・宇都宮地決平成 23・3・30 労経速 2108 号 3 頁
- 事件番号 30 フェイス事件・東京地判平成 23・8・17 労経速 2123 号 27 頁
- 事件番号 31 トムス事件・札幌地判平成 24・2・20 労経速 2139 号 21 頁
- 事件番号 32 クレディ・スイス事件・東京地判平成 24・4・20 労働判例ジャーナル 4 号 12
頁
- 事件番号 33 学校法人村上学園事件・大阪地判平成 24・11・9 労働版例ジャーナル 12 号 8
頁
- 事件番号 34 VICTORSPORTS 事件・大阪地判平成 25.3.8 労働判例ジャーナル 16 号 6 頁
- 事件番号 35 PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成 15・9・25
労判 863 号 19 頁

2. 能力不足解雇事案

- 事件番号 36 帝国興信所事件・神戸地判昭和 55・3・27 労判 349 号 37 頁
- 事件番号 37 EC 駐日代表部（本採用拒否）事件・東京高判昭和 58・12・14 労民集 34 巻 5・
6 号 922 頁
- 事件番号 38 フォード自動車事件・東京高判昭和 59・3・30 労判 437 号 41 頁
- 事件番号 39 アド建設設計事務所事件・東京地判昭和 62・3・30 労判 497 号 70 頁
- 事件番号 40 持田製薬事件・東京高決昭和 63・2・22 労判 517 号 63 頁
- 事件番号 41 横浜米海軍基地事件・横浜地判平成 3・8・1 労判 597 号 68 頁
- 事件番号 42 エイゼットローブ事件・大阪地決平成 3・11・29 労判 599 号 42 頁
- 事件番号 43 禁野産業事件・大阪地判平成 11・3・26 労経速 1708 号 14 頁

- 事件番号 44 北海道龍谷学園事件（旧：小樽双葉女子学園事件）・札幌高判平成 11・7・9 労判 764 号 17 頁
- 事件番号 45 日本エマソン事件・東京地判平成 11・12・15 労経速 1759 号 3 頁
- 事件番号 46 プラウドフットジャパン事件・東京地判平成 12・4・26 労判 789 号 21 頁
- 事件番号 47 全日本空輸（退職強要）事件・大阪高判平成 13・3・14 労判 809 号 61 頁
- 事件番号 48 朝日新聞社事件・大阪地判平成 13・3・30 労経速 1774 号 3 頁
- 事件番号 49 中川工業事件・大阪地決平成 14・4・10 労経速 1809 号 18 頁
- 事件番号 50 ヒロセ電機事件・東京地判平成 14・10・22 労判 838 号 15 頁
- 事件番号 51 自警会東京警察病院事件・東京地判平成 15・11・10 労判 870 号 72 頁
- 事件番号 52 日水コン事件・東京地判平成 15・12・22 労判 871 号 91 頁
- 事件番号 53 横浜市学校保健会（歯科衛生士・解雇）事件・東京高判平成 17・1・19 労判 890 号 58 頁
- 事件番号 54 国（在日米軍司令部・解雇）事件・東京高判平成 18・12・21 労判 936 号 39 頁
- 事件番号 55 東京エムケイ事件・東京地判平成 20・9・30 労判 975 号 12 頁
- 事件番号 56 A 病院（医師・解雇）事件・福井地判平成 21・4・22 労判 985 号 23 頁
- 事件番号 57 類設計室事件・大阪地判平成 22・10・29 労判 1021 号 21 頁
- 事件番号 58 日本基礎技術事件・大阪高判平成 24・2・10 労判 1045 号 5 頁
- 事件番号 59 ロイヤル・バンク・オブ・スコットランド・ピーエルシー事件・東京地判平成 24・2・28 労働判例ジャーナル 3 号 8 頁
- 事件番号 60 コアズ事件・東京地判平成 24・7・17 労判 1057 号 38 頁
- 事件番号 61 ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京高判平成 25・4・24 労判 1074 号 75 頁

第二章 分析対象裁判例の傾向分析

第二章 分析対象裁判例の傾向分析

第一節 整理解雇事案

1. 事案の分類

整理解雇事案として分析対象とした裁判例 35 件についてみると、職務（職種）の限定が問題となった事案が 22 件、勤務地の限定が問題となった事案が 7 件、職務（職種）および勤務地の双方について限定性が問題となった事案が 6 件であった。

2. 限定性に係る明示の有無

(1) 職務（職種）の限定

整理解雇事案として分析対象とした裁判例のうち、「職務上の地位を特定し・・・」、あるいは「職務（職種）を限定し・・・」等の表現によって、職務（職種）の限定が明示的に認定されている例は、22 件中 7 件（**事件番号 6、11、12、14、27、30、33**）であった。

他方で、職務（職種）の限定が明示的に認定されていないものの、採用の経緯、就労の実態等からみて、何らかの形で限定が付されていることを前提に、裁判所が判断を行っているものと解しうる事案（以下、便宜上、こうした限定を「黙示の限定」と呼ぶ）は、15 件（**事件番号 1、2、3、4、5、7、9、10、13、18、22、24、29、32、35**）であった。

(2) 勤務地の限定

整理解雇事案として分析対象とした裁判例のうち、「就業場所を特定し・・・」、あるいは「勤務地を限定し・・・」等の表現によって、勤務地の限定が明示的に認定されている例は、7 件中 4 件（**事件番号 16、17、21、23**）であった。

他方で、勤務地の限定が明示的に認定されていないものの、黙示の限定を前提に判断を行っているものと解しうる事案が 3 件（**事件番号 15、19、25**）存在した。

(3) 職務（職種）および勤務地の限定

職務（職種）および勤務地の双方について限定性が問題となった事案は 6 件であるが、このうち 3 件（**事件番号 8、26、28**）は職務（職種）および勤務地の双方について限定が明示的に認定されている。このほか、勤務地について限定が付されていることを明示的に認定し、かつ職務（職種）についての黙示の限定は存在することを前提として判断がなされていると解しうる事案（**事件番号 20**）、勤務地については限定性を明確に否定しつつ、職務（職種）については黙示の限定が存在することを前提に判断がなされていると解しうる事案（**事件番号 31**）がそれぞれ 1 件存在する。なお、使用者側が勤務地および職務（職種）の双方について限定が付されている旨を主張したのに対し、裁判所がそのいずれをも明確に否定した事案が 1 件（**事件番号 34**）存在した。

3. 限定性に係る判断要素

(1) 職務（職種）の限定

職務（職種）の限定の有無・程度の判断にあたっては、【表 2 - 1 - 1】の通り、契約書ないし就業規則等の記載を判断要素として挙げる事例も見られる（事件番号 11、32、33）ものの、多くの裁判例が、こうした書面上の記載よりも、当該労働者の就労の実態に着目して判断を行っており、また採用の経緯に着目して判断を行っている事例も少なからず見られた。

すなわち、当該労働者について、現に特定の業務に従事し続けてきているのか否か、他の業務に従事したことがあるのか否か、また他の業務にも従事していたとすればその頻度はどの程度であったかという観点から、職務（職種）の限定の有無・程度を判断する事例が最も多く（事件番号 1、2、3、5、7、9、11、13、18、22、34）、これに次ぐのが、配置・異動についての運用実態に着目する事例（事件番号 9、10、13、29、33、35）である。このほか、就労の実態に関しては、当該職種等の企業内における位置付け（事件番号 20、24、29）、他職種との賃金制度・労働条件の違い（事件番号 29）、高処遇を得ていること（事件番号 30）といった、当該労働者の職務・地位にかかる企業内における特殊性に着目する事例も見られる。

また、採用の経緯に着目して職務（職種）の限定の有無・程度を判断している事例については、その多くが使用者側の採用の動機・目的を判断要素としている（事件番号 6、10、12、30、33）ほか、当該労働者の学歴・職歴等を判断要素とするもの（事件番号 5）、人材紹介会社を通じて採用面接に至ったという応募の経緯を判断要素とするもの（事件番号 35）がある。なお、同事件では、採用時において使用者が当該労働者の能力・経験をどのように評価していたかについても考慮されている。このほか、他職種との採用手続の違いを考慮する事例も見られた（事件番号 20）

【表 2 - 1 - 1】職務（職種）限定に係る判断要素

		事件番号	
職務(職種)	採用の経緯	学歴・職歴等	5
		応募の経緯	35
		使用者側の採用の動機・目的	6、10、12、30、33
		その他	20、35
	契約書・就業規則等の記載	11、32、33	
	就労の実態・待遇等	就労実態(特定の業務へ従事し続けてきたこと、他の業務に従事したことの有無・程度)	1、2、3、5、7、9、11、13、18、22、34
		配置・異動の運用実態	9、10、13、29、33、35
		当該職種等の企業内における位置付け	20、24、29
		他職種との賃金制度・労働条件の違い	29
		高処遇	30

(2) 勤務地の限定

勤務地の限定の有無・程度の判断にあたっては、【表 2 - 1 - 2】の通り、職務（職種）の限定にかかる判断に比べれば、相対的に契約書ないし就業規則等の記載をその判断要素として挙げる事例が多く見られる（事件番号 16、21、23、25、28）ものの、職務（職種）の限定にかかる判断と同様に、就労の実態、すなわち特定の業務に従事し続けてきたか否か（事件番号 15、34）、配置・異動についての運用実態（事件番号 19、23）、他職種との違い（事件番号 23）等に注目する事例が多く見られる。このほか、勤務地の限定の有無・程度の判断にあたって特徴的な要素としては、採用の経緯に関連して、当該労働者にかかる採用権限者、ないし採用を実質的に決定していた者が誰であったか（例えば、本社ではなく、支店長レベルで採用の権限が与えられていた、採用が実質的に決定されていた等）に注目する事例が多く見られる（事件番号 15、16、17、23、28）。また、勤務地を限定して就労することに係る労働者側の私的事情を考慮する事例も見られた（事件番号 15、20）。

【表 2 - 1 - 2】勤務地限定に係る判断要素

		事件番号	
勤務地	採用の経緯	採用権者・決定者	15、16、17、23、28
		募集の範囲	16
		中途採用	16
		その他	25
	契約書・就業規則等の記載		16、21、23、25、28
	就労の実態等	就労の実態(特定の業務に従事し続けてきたこと)	15、34
		配置・異動の運用実態	19、23
		他職種との違い	23
	労働者側の私的事情		15、20

4. 限定性が法律判断に及ぼす影響の態様

(1) 総論

周知の通り、裁判例では、整理解雇につき、人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、人選の合理性、手続の合理性という、4要件（ないし4要素）に基づいて、その適法性を判断するという、いわゆる整理解雇法理が確立している。

この点につき、まず前提として指摘できることは、整理解雇事案として分析対象とした裁判例 35 件において、「限定性のゆえに、整理解雇法理（4要件〔4要素〕型判断枠組）を採用しない」旨を、一般論として明言する裁判例は存在しないという点である。むしろ、整理解雇事案 35 件のうち 22 件（事件番号 2、3、9、12、15、16、17、18、19、20、21、22、23、24、25、27、28、29、32、33、34、35）は、整理解雇法理（4要件〔4要素〕型判断枠組）を用いて判断を行っている」と解される事例である。

これに対し、限定性と整理解雇法理との関係について一般論を述べていないため、当該事例において用いられている判断枠組が限定性のゆえにもたらされたものであるかは判然とし

ないものの、いわゆる整理解雇 4 要件ないし 4 要素に基づいた判断とは異なる判断枠組みを用いたと解しうる裁判例が 13 件見られた。このうちの 6 件は、4 要件（4 要素）に含まれる要素を判断基準の中に含めつつ、他の要素を考慮する、あるいは特定の要素については考慮しない等の判断手法を採用し、いわゆる 4 要件（4 要素）型判断とは異なる枠組みとも解しうる基準を用いたものである（事件番号 4、5、8、10、11、13）。このほか、端的に解雇事由の存否に基づいた判断を行っている事例が 3 件（事件番号 1、14、31）、（整理解雇法理の枠組みを採用せずに）解雇権の濫用の有無で判断を行なっている事例が 3 件（事件番号 6、7、30）見られた。

なお、(2) 以降で述べるように、判断枠組の如何を問わず、当該労働者に係る限定性が、例えば求められる解雇回避努力の程度がどの範囲であるか等といった、より具体的な法律判断に当たって一定の影響を与えているものと評価できるケースは存在するものの、これらの事案にあっても、裁判所は、解雇の妥当性につき「限定性」の態様およびそれが解雇回避努力義務の程度等に与える影響のみならず、人員削減の必要性、あるいは手続の合理性等といった、当該事案における他の要素も考慮した上で、総合的に判断を行なう傾向にあることは指摘しておきたい。

(2) 解雇回避努力の履行について

具体的な判断において、限定性の影響が看取できる事例のうち、最も多く見られるのは、解雇回避努力の履行についての判断への影響である。

ア 配置転換等を検討すべき範囲を限定するもの

整理解雇事案にかかる「限定性」の影響として、最も典型的に想起されるのは、当該労働者にかかる限定性の帰結として、使用者の解雇回避努力としての配転等を検討すべき範囲を限定する、というものであろう。裁判例を見ると、事件番号 1、3、4、19、33 において、こうした旨が述べられている。

その典型例として、工事現場の作業に従事するいわゆる現業職である労働者に対する整理解雇が争われた事件番号 1 においては、裁判所は「原告労働者ら現業職に属する従業員を他部門に配置転換するとすれば、その対象となるべき職種は、現業職及びこれと類似の職種である特務職に限られるのが相当」である旨を述べた上で、「他部門においては現業職及び特務職は当時過員であり、近い将来欠員が生ずる見込はない状態にあった」とし、「他部門において労働力の需要がなく、また、近い将来右需要の生ずることも期待し得ない事情にあった以上…剰員となったことが明らか」という判断を示している。

但し、これらの事例について留意をしておくべきことは、職務（職種）の限定から配転等を検討すべき範囲の限定を直截に導いているケースはむしろ少ないという点である。多くのケースにおいては、（原告労働者側が主張する）配転可能性がある職務（職種）等について、

客観的に配転が困難である事情が存在すること等と合わせて、解雇回避努力の範囲を限定する判断を導いている。

典型例として、電気科の生徒募集停止に伴う同科の廃科に伴い、電気科専任教員に対して余剰人員として行った整理解雇が争われた**事件番号 4**においては、裁判所は、被告使用者が、他の科に転用できるように新教科の免許取得の措置を講ずべきであったとする原告労働者らの主張に対して、仮にそのような措置をとったとしても原告労働者らを「僅かの授業時間の活用しか出来ないのにそのままこれを他の科に転用し…なければならない当然の義務を負うものではない」（傍点筆者）と判示している。

イ 「限定性のゆえに配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない（あるいは、少なくとも、解雇回避努力義務が消滅するわけではない）」という立場を採ると解されるもの

アで述べたような、「限定性の帰結として、使用者の解雇回避努力としての配転等を検討すべき範囲を限定する」判断を行う事例も見られるものの、整理解雇事案においては、「限定性のゆえに配転等の解雇回避努力義務が限定されるわけではない」あるいは、「解雇回避努力義務が消滅するわけではない」という立場を採ると解される事例が少なくない（**事件番号 7、10、11、14、15、17、18、21、23、27、28**）。

典型例として、川崎工場において採用され、同工場で生麺の製造等の業務に従事する日給月給制の従業員が、川崎工場の閉鎖に伴って整理解雇とされたことが争われた**事件番号 23**では、裁判所は、原告労働者が「労働契約上、就業場所は川崎工場に限定されていたものと考えられる。」としながら、「しかし、このことは、日給月給者が、その同意なく川崎工場以外の場所で就業させられないというにとどまり、同工場が閉鎖される場合に被告使用者が日給月給者に対して行うべき雇用確保の努力の限度を軽減させる理由となるものではないと解すべきである。」と述べ、「期間の定めのない雇用契約を締結し、これまで長年にわたり川崎工場で就労してきたものであり、雇用継続に対する期待は、月給者と異なるものではなく、また、被告使用者の経営状態が悪化していたという事情もないことからすれば、被告使用者は、川崎工場の閉鎖にあたり、原告労働者らに対し、できる限りの雇用確保の努力をすべきである」と述べている。

もっとも、このようにして「限定性のゆえに配転等の解雇回避努力義務が限定されるわけではない」という立場を採ると解される裁判例であっても、当該事案にかかる具体的な判断にあっては、当該労働者にかかる限定性から派生する職務能力等の限界等が相まって、結果として配転可能性がないとの結論に至る事例も見られる。

典型例として、入社以来、長野分室に勤務していた原告労働者が、発注量の減少及び技術革新による長野分室の閉鎖に伴い整理解雇とされたことが争われた**事件番号 15**において、裁判所は、「原告労働者は長野分室が存続する限り、勤務地は長野分室である」という意思表示を示しつつも「とはいえ、長野分室の閉鎖がやむを得ないからといって、当然に本件解雇が

有効であるということとはでき（ず）・・・原告労働者が本社への配置転換を希望していた本件においては、配置転換の可能性が肯定できれば、なお、原告労働者は就業規則・・・にいう『冗員』には該当しないというべきであるし・・・『やむを得ない業務上の都合』があるとはいえない」旨を述べる。しかしながら、当該事案における事実関係を見ると「原告労働者が本社で編集業務を行うのは容易ではない・・・営業にしても・・・他の業務と並行してこれを行ったことがあるという程度で、顕著な成果も挙げられなかったことからすれば営業部への配置転換も困難」であるとして、結局、「被告使用者の経営状況、業務量、原告労働者の経歴を考慮すれば、原告労働者の配置転換は著しく困難であったといわざるを得ない。」として、解雇回避努力としての配転の可能性を否定する結論に至っている。

ウ 希望退職募集の範囲を限定するもの

次に、僅か1件ではあるが、希望退職募集の範囲を限定する旨を述べる裁判例も見られた。

すなわち、大阪支店に事務職員として雇用された原告労働者が、業績不振に伴う大阪支店の閉鎖を理由に整理解雇とされたことが争われた**事件番号16**において、裁判所は、大阪支店の営業活動の範囲や取引先が東京支店とは異なっていたこと、大阪支店は独立した採算がとられていることに加え、原告労働者について勤務地限定の合意があり、配置転換も予定されてはいなかったという事情から、被告使用者が東京支店でも希望退職者募集の措置を取るべきであったとはいえない旨を判示している。

エ （解雇回避を目的とした）配置転換のための教育訓練等の努力を求めるもの

アで述べたように、職務（職種）を限定して就労していた労働者については、結果としてその職務能力等に限界が生じ、解雇回避のための配置転換が困難となる状況が生じうる。このような場合について、解雇回避のための配置転換を可能とするために、教育訓練等を行なう努力を使用者に対して求める裁判例が見られる（**事件番号2、5、21、22**）。

典型例として、溶接工として勤務してきた原告労働者を、川崎工場の子会社化に伴う転籍を拒否したことを理由として整理解雇したことが争われた**事件番号5**において、裁判所は、職種転換や出向により原告労働者に与え得る種類の仕事自体は被告使用者ないし出向先に存在するものの、そうした仕事を原告労働者に与えるについては、新職種に習熟するための期間の賃金あるいは出向先との賃金の差額を負担しなければならず、また、職種転換のための訓練をしても、その仕事をする部署に欠員補充や増員の必要がない、とする被告使用者の主張について、「仕事の有無は、現在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、会社のその時の経営状態や将来の見通しのもとで、職種転換等により仕事を見つけて雇用し続けることが相当かどうかといった観点に立って判断すべき」とした上で、「原告労働者に職種転換の適応力がないとは認められないこと、被告使用者の従業員規模からすれば、いずれも遠くない将来に自然減等による欠員が生ずることは明らかであるばかりでなく、景

気の好転や業務内容の拡充等によって増員が必要になることも考えられること」等を指摘し、被告使用者は、「職種転換により原告労働者の雇用を続行することは可能であり、その職種転換のために必要とする程度の出費はやむを得ないというべきである。」(傍点筆者)との判断を示している。

ただし、こうした判断が示された裁判例においては、当該事案における人員削減の必要性の程度、あるいは当該企業全体としての経営状況等が考慮されているケースが多い点には留意する必要がある。

典型例として、電算室に勤務している原告労働者らについて、電算室が不採算部門として閉鎖されることに伴い整理解雇されたことが争われた**事件番号 22**において、裁判所は、「電算室閉鎖後、原告労働者らの配転先として考えられるのは、営業部門である……原告労働者らは……いずれも活版や電算写植等の業務経験しかなく、外回りの業務の経験がないこと……から、被告使用者において、原告労働者らを営業部門に配転することについて躊躇したことは、理解できないではない。」としつつも、「被告使用者は……余力のある企業なのであり、人員削減の必要性はあるにしても、さほどには差し迫っていなかった」という状況を指摘し、その上で、一般的に印刷業務の経験がある者が、営業を行うことは可能であることをも考慮し、「解雇に至る経緯の中で、原告労働者らを営業職に配転することが全く検討されず、提案していないことは、人員削減の必要性の切実さの程度とも相まって総合的に判断すると、解雇回避努力を履践したと評価することは困難」と判示している。

オ 勤務地限定で就労する労働者につき、当該勤務地において従事していた業務が消滅した際、勤務地の異動による解雇回避措置では足りず、出向・教育訓練等を通じた、当該地域における雇用維持の努力を求めるもの

勤務地限定で就労する労働者につき、当該勤務地において従事していた業務が消滅したという場合、配置転換による解雇回避措置としては、①当該業務が存在する他の勤務地等への異動、②当該勤務地における他の業務等への異動、という2つの方策が考えられるところである。この点について、①の措置では足りず、むしろ勤務地限定を維持しつつ、他の業務等への異動を図り、場合によってはそのための教育訓練等の努力が求められる旨を述べる裁判例がある。

典型例として、「地域職」の正社員として東北営業所の経理・庶務のほか、子会社の経理・総務の仕事もこなしていた原告労働者が、東北営業所の閉鎖に伴い担当する仕事が無くなるとともに、通勤可能範囲内にある関係会社での働く場の確保もできないとして、整理解雇されたことが争われた**事件番号 21**において、裁判所は、関西圏の関連会社への転籍出向の提案をしたが、原告労働者らがこれを拒否したために整理解雇したとの被告使用者の主張に対し、「原告らが(経理・事務等の職務から、東北地域における関連会社の)営業職に転換することがおよそ困難と考えることはできず、少なくとも原告労働者らについて営業職としての適

性があるかどうかを見極めるために営業職として試用することを検討すべきであった」とした上で、「そもそも家族を抱えていて勤務のために転居まですることが考えにくい原告労働者らが（関西圏への転籍出向の）提案に応じる可能性が乏しいことは明白であったというべきであるから…それをもって解雇回避努力を行ったことを基礎づける重要な事情と考えることはできない」と判示している。

これに対し、業務内容を営業事務職とする雇用契約を締結し、札幌支店で勤務していた原告労働者が、支店業務の統廃合に伴い同支店の営業事務職がなくなるとして整理解雇されたことが争われた**事件番号 31**では、原告労働者による勤務地限定であった旨の主張を否定して、当該労働者につき勤務地限定ではなかった旨の認定を前提に、札幌支店における営業事務職の廃止に伴う解雇回避措置としての東京本社への配置転換を拒否したことから、整理解雇はやむをえないとの結論を示している。

（3）人員削減の必要性について

（2）で述べたように、具体的な判断において、限定性の影響が看取できる事例のうち、最も多く見られるのは、解雇回避努力の履行についての判断への影響であるが、このほかに、限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮する裁判例もみられる（**事件番号 4、9、13、29**）。

典型例として、栃木県本部で行っていた家庭薬配置事業の配置員として家庭薬配置業務に従事していた原告労働者らが、栃木県本部の家庭薬配置事業が子会社に移管されたことに伴う転籍ないし希望退職に応じなかったため、整理解雇されたことが争われた**事件番号 29**において、裁判所は、「被告使用者・・・の・・・栃木県本部においては・・・家庭薬配置事業を他の会社に移管することには合理性があったということができ・・・家庭薬配置業務に従事する配置員の業務内容及び労働条件は正職員と異なるものであったことにかんがみると、事業の移管に伴いその事業に関わる配置員を人員削減の対象とする必要性もあったということが出来る。」と述べた上で、判断を行っている。

（4）人選の合理性について

更に、限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮する裁判例もみられる（**事件番号 4、9、13、24、33**）。典型例として、健康福祉学科（生活福祉専攻）の教授として勤務していた原告労働者が、生活福祉専攻の廃止に伴って整理解雇されたことが争われた**事件番号 33**において、裁判所は、「（原告労働者と被告使用者との間の）雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授である原告労働者を解雇の対象として選定したことには合理性が認められる。」と判示している。

(5) 当該労働者に係る限定性から、端的に解雇の合理性を裏付けている（いわゆる4要件〔4要素〕を〔実質的に〕検討しない）と解しうるもの

(1) で述べたように、整理解雇事案にあつては、職務（職種）限定の事案および勤務地限定の事案であっても、その多くが整理解雇法理の枠組み（いわゆる4要件〔4要素〕）に基礎をおいた判断がとられている。しかし、少数ながら、当該労働者に係る限定性から、端的に解雇の合理性を裏付ける結論に導いている（限定されていた職務の消滅から、解雇はやむをえないという結論を導く）裁判例も見られる（事件番号6、12、26、30）。

但し、これらの事例については、「職務」あるいは「職種」が限定されているというよりも、さらに限定的な目的（業務）への従事を目的とした雇用であったことが判断の前提となつておりと解しうる点に留意する必要がある。例えば、事件番号6は子会社のゼネラル・マネージャー（代表取締役）に就任してリース事業の責任者となるという目的で締結された雇用契約であったとされており、同様に事件番号30は中国現地法人の総経理（社長）としてヘッドハンティングされた者についての事案であつて、ともに当該事業からの撤退を理由に解雇された事案であった。

第二節 能力不足解雇事案

1. 事案の分類

能力不足解雇事案として分析対象とした裁判例（26件）は、全て、職務（職種）の限定が問題となった事案である。整理解雇事案とは異なり、勤務地限定が問題となった事案は見受けられなかった。

2. 限定性に係る明示の有無

次に、能力不足解雇事案として分析対象とした裁判例のうち、「職務上の地位を特定し・・・」や、「職務（職種）を限定し・・・」等の表現によって、職務（職種）の限定が明示的に認定されている例は、整理解雇に比べてやや多く、26件中11件（事件番号36、38、40、41、43、44、47、53、54、59、61）存在した。これは、能力不足解雇事案においては、医師や教師をはじめ、高度専門職に就く労働者が原告となる例が多いことが、その理由と推察される。

他方で、職務（職種）の限定が明示的には認定されていないものの、黙示的な限定を前提に裁判所が判断を行っているものと解し得る事例は、14件（事件番号37、39、42、45、46、48、50、51、52、55、56、57、58、60）存在した。

なお、職務（職種）の限定性について、明示的に職務（職種）の限定が否定されているものの、職務（職種）限定の有無による能力不足解雇の適法性についての判断の異同を述べている裁判例が1件（事件番号49）存在したところ、参考判例になりうると考えられたため、本研究では分析対象に含めている（この点については、4.（4）アを参照）。

3. 限定性に係る判断要素

また、職務（職種）限定の判断要素につき、整理解雇事案と比較すると、能力不足解雇事案においては、採用の経緯に係る判断要素に着目する例が多数を占めている点が特徴的である。とりわけ、【表 2 - 2 - 1】によれば、裁判所は、労働者本人の学歴・職歴・能力、募集広告への記載内容、使用者側が当該労働者を採用するに至った動機・目的、当該職務（職種）に期待される能力についての労働者側の認識、労働者自らによる当該職務（職種）に期待される能力等を有していることについての説明等に注目して、労働契約当事者らにおいて当該労働者が行う職務（職種）を限定する意思を有していたか否かを判断する傾向にあるといえよう。

また、能力不足解雇事案においては、数としては僅か 1 例に過ぎないが、当該訴訟における請求の形式を、職務（職種）限定を認めるに当たっての一判断要素に位置付けているものも見られた。すなわち、**事件番号 38**において、裁判所は、原告労働者が単に雇用契約関係の存在の確認を求めているのではなく、被告使用者における人事本部長としての地位を有することの確認を求めていることをもって、「(当事者は) 本件 (労働) 契約は人事本部長という地位を特定した契約であることを自ら認めているものと解することができる」とし、「本件契約は、人事本部長という地位を特定した雇用契約であると解するのが相当である」と判断している。

なお、やや特殊な事案であるが、在日米軍基地で就労するため、日本国に雇用されている労働者に対する能力不足解雇が問題となった事案 (**事件番号 41、54**) においては、当該労働者につき明示的な職務（職種）限定が認められている。これは、在日米軍基地においては、労働者はそれぞれの職位ごとにその職務をなすものとして採用され、一旦採用された者は、原則として、他の職位に再度応募し、採用されない限り、他の職務を行うことはできないとの人事制度が採用されているためである。

【表 2 - 2 - 1】職務（職種）限定に係る判断要素

		事件番号	
職務(職種)	採用の経緯	学歴・職歴・能力(語学力)等	38、39、41、42、50、52
		募集広告への記載	41、50、59、60
		使用者側の採用の動機・目的	38、40、45、50、52、59、60
		他職種と採用試験を別途実施	36
		(期待される能力等に関する) 労働者側の認識	38、40、41、59
		中途採用であること	38、50、52
		(職種・能力等に関する) 労働者側の説明	39、42、45、52
	契約書等における記載	高処遇の約束	38、40、42
	就労の実態・待遇等	他職種との賃金制度・労働条件との違い	36、55
	請求の形式 (特定の地位にあることの確認 請求)	高処遇	40、45、59
	人事制度の態様	その他	38
その他		41、54	
		37、52	

4. 限定性が法律判断に及ぼす影響の態様

(1) 総論

まず前提として、能力不足解雇事案においては、整理解雇事案とは異なり、解雇の適法性に関する判断枠組みについて明確に一般論を述べているものは、極めて少ない。一般論を述べたものとしては、僅かに、能力不足解雇事案における「客観的に合理的な理由」（労働契約法16条）の有無に関して、「・・・勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に『客観的に合理的な理由』・・・があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである」との判断を示した**事件番号 61**が、1件存在するのみである。

それゆえ、能力不足解雇事案においては、特段一般論を述べることなく、端的に（就業規則上の）解雇事由該当性あるいは解雇権濫用の有無について判断を行う裁判例が圧倒的多数を占めている。もっとも、解雇事由該当性あるいは解雇権濫用の有無に係る具体的判断をみると、限定性の影響が幾つかのパターンにおいて看取できる。

(2) 解雇事由該当性判断について

まず、裁判例のなかで最も多く見られたのは、当該限定されている職務（職種）に求められる能力あるいは期待の高さに即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側にとって厳格に（＝解雇事由該当性が認められやすい方向で）判断するというパターンである（**事件番号 36、38、39、40、42、43、45、46、51、52、53、58、61**）。

代表例として、職務上の地位を人事本部長に特定して雇用された原告労働者に対する就業規則上の規定（規則（ト）「従業員の業務の履行又は能率が極めて悪く、引き続き勤務が不相当と認められる場合」）に基づく解雇が争われた**事件番号 38**において、かかる規則（ト）を適用して原告労働者を解雇するためには、同人の業務の履行又は能率が極端に不良で、これを矯正したり他に配置換えをする等の余地がなく、使用者から排除する以外に方法がない場合でなければならないとの原告労働者側の主張に対し、裁判所は、「本件契約が・・・人事本部長という地位を特定した雇用契約であるところからすると、・・・業務の履行又は能率が極めて悪いといえるか否かの判断も、およそ『一般の従業員として』業務の履行又は能率が極めて悪いか否かまでを判断するものではなく、人事本部長という地位に要求された業務の履行又は能率がどうかという基準で規則（ト）に該当するか否かを検討すれば足りる・・・。」と判示している。

(3) 試用期間中の解雇について

次に、僅か1件ではあるが、労働者を高い職位に限定して採用するに当たっては、適格性の審査のために試用期間を置くこと、およびそこにおいて広い解約権を留保することが正当化されることを説くものも見られた。

すなわち、EC 駐日代表部の報道室において広報勤務に従事する A ランク職員という高いランクの職員として採用された原告労働者に対する、試用期間満了後の本採用拒否が争われた**事件番号 37**において、裁判所は、「・・・(被告使用者)が、右のような高いランクの職員の採用に際して、適格性の審査を十分に行うため試用期間を設けて解約権を留保するのは、このような雇用形態を採らない場合に比し、より強い合理性を有するものということができ、本件契約において留保された解約権の行使は、ある程度広くこれを認めることができるというべきである。」と判示している。

(4) 解雇回避措置について

更に、職務(職種)の限定は、使用者が解雇に先立って講ずべき解雇回避措置の範囲についても、一定の影響を及ぼしている。

ア 他職種への配置転換や降格を不要ないし不可能と判断するもの

労働者が職務(職種)を限定せずに雇用されている場合には、整理解雇事案におけるのと同様、能力不足解雇事案においても、使用者には、解雇に先立って解雇回避措置を講ずることが求められる。裁判所も、職務(職種)の限定を明示的に否定した**事件番号 49**において、「労働者が職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者がその業務を遂行することができなくなり、その者を配置する部署が実際に存在しない場合は、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができなくなるから、これが解雇事由となることはやむを得ない」が、「一方で、労働者が職種や業務内容を特定せずに雇用された場合には、現に就業を命じられている業務についての労務の提供が不十分であっても、その能力、経験、地位、使用者(会社)の規模、業種、労働者の配置、異動の実情等を考慮して、労働者が現実に配置可能な業務があるか検討すべき」と判示している。

これに対して、職務(職種)を限定して雇用された労働者に対する能力不足解雇事案においては、解雇回避措置としての配置転換(あるいは降格)を不要とするものが幾つか見られた(**事件番号 38、40、50、59**)。代表例として、職務上の地位を人事本部長に特定して雇用された原告労働者に対する能力不足解雇が争われた**事件番号 38**において、原告労働者側は、就業規則の規定(「当会社はその判断で従業員の配置転換、または転勤を命じることができる。」)を根拠に、原告労働者が人事本部長以外の職務上の地位について適格性を有していれば、被告使用者には配転等を行うべき義務があると主張したのに対し、裁判所は、「・・・本件雇用契約は、(原告労働者)の学歴・職歴に着目して締結された、人事本部長という地位を

特定した契約であって、(原告労働者)としては提供される職位が人事本部長でなく一般の人事課員であったならば入社する意思はなく、(被告使用者)としても(原告労働者)を人事本部長以外の地位・職務では採用する意思がなかった・・・」こと等から、「・・・(被告使用者)には(原告労働者)を人事本部長として不適格と判断した場合に、あらためて(就業)規則・・・に則り異なる職位・職種への適格性を判定し、当該部署への配置転換等を命ずべき義務を負うものではないと解するのが相当である」と判示した。

また、これと並んで、職務(職種)の限定ゆえに、解雇回避措置としての配転が事実上不可能であるとの判断を行うものも少なくない(事件番号 43、44、48、56、57)。例えば、歯科医師に対する能力不足解雇が争われた事件番号 48 において、裁判所は、「(原告労働者が)歯科医師という専門職として(被告使用者)に雇用され他の職場へ配置転換することができないこと」を総合考慮の際の一要素としたうえで、「(原告労働者)に対し、解雇をもって対処することが社会通念上相当性を欠くものとまではいえない」と結論付けている。

もともと、労働者の行う業務の専門性が高度ではない場合には、使用者の解雇回避努力義務は縮減されないことを明言する裁判例も存在する。すなわち、タクシー運転手に対する能力不足解雇が争われた事件番号 55 において、裁判所は、「・・・例えば、医師であった者が医師免許を失った場合、当然に病院事務員に配置転換することはできないし、解雇することもある程度やむを得ないと解され・・・(るが)、ほとんど専門性を有しない業務については、ある程度使用者側の必要性において配置転換できるし、特定の業務ができなくなっても、解雇することはできず、他の職種に就けるべきこととなる。」と述べている。そして、本件につき裁判所は、「二種免許は、平均的な能力のある人間であれば取得できる資格であり、高度の専門性のある資格とまではいうことができない」としたうえで、「タクシー運転手が、その業務に就けなくなったとき、使用者は当然に解雇等により契約を打ち切ることができるか、という問題については、否定されるというべきである」と判断した。

また、これに加えて、能力不足解雇事案のなかでも、能力の低下が疾病に起因している事案においては、職務(職種)について明示の限定があったとしても、解雇回避努力義務の範囲は縮減されないことを説くものもある。この点につき、事件番号 47 は、乗務のために乗車した被告使用者手配のタクシーで交通事故に遭遇し、休業・休職により 4 年余り職を離れた後の復職のための訓練において不合格と判断された客室乗務員に対する能力不足解雇が争われた事案であるが、かかる事案において裁判所は、「労働者がその職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者がその業務を遂行できなくなり、現実に配置可能な部署が存在しないならば、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができないわけであるから、これが解雇事由となることはやむを得ないところである。・・・しかしながら、労働者が休業又は休職の直後においては、従前の業務に復帰させることができないとしても、労働者に基本的な労働能力に低下がなく、復帰不能な事情が休職中の機械設備の変化等によって具体的な業務を担当する知識に欠けるというような、休業又は休職にともなう一時的なもので、短

期間に従前の業務に復帰可能な状態になり得る場合には、労働者が債務の本旨に従った履行の提供ができないということはできず、右就業規則が規定する解雇事由もかかる趣旨のものと解すべきである。むしろ、使用者は、復職後の労働者に賃金を支払う以上、これに対応する労働の提供を要求できるものであるが、直ちに従前業務に復帰ができない場合でも、比較的短期間で復帰することが可能である場合には、休業又は休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上求められるというべきで、このような信義則上の手段をとらずに、解雇することはできないというべきである」との判示を行っている。なお、本件は、上記の通り、能力低下の原因となった疾病が労働災害に起因していた事案であったが、能力の低下が私傷病に起因する事案（**事件番号 53**）においては、本判決のような判断は行われていない。

更に、3. で述べたように、在日米軍基地で就労するため、日本国に雇用されている労働者に対する能力不足解雇が問題となった事案においては、在日米軍基地の人事制度ゆえに、原告労働者の職務（職種）には明示的に限定が付されている。但し、かかる労働者に対し能力不足を理由に解雇を行う際には、米国と日本国との間で締結されている基本労務契約（MLC）の第 10 章 4a において採るべき措置（手続）が定められているため、裁判所はかかる事案における解雇回避措置等については、専らこの MLC 第 10 章 4a が定める通りの措置（手続）が採られたか否かを判断している（この点につき、解雇を有効とした例として**事件番号 41**、無効とした例として**事件番号 54**がある）。

イ 教育訓練措置を不要とするもの

更に、職務（職種）を限定して雇用された労働者に対する能力不足解雇事案においては、解雇回避措置としての教育訓練措置の実施を不要とするものも散見される（**事件番号 50、58**）。

例えば、技術センター品質管理部主事として雇用された原告労働者に対する就業規則の規定（「業務遂行に誠意がなく知識・技能・能率が著しく劣り将来の見込みがないと認められたとき」）に基づく解雇が争われた**事件番号 50**において、裁判所は、「本件は、（原告労働者）の職歴・・・に着目し・・・業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断して品質管理部海外顧客担当で主事 1 級という待遇で採用し、（原告労働者）もそのことは理解して雇用された中途採用の事案であり、長期雇用を前提として新卒採用する場合と異なり、（被告使用者）が・・・教育を施して必要な能力を身につけさせるとか、適性がない場合に受付や雑用など全く異なる部署に配転を検討すべき場合ではない。労働者が雇用時に予定された能力を全く有さず、これを改善しようもしないような場合は解雇せざるを得ないのであって、就業規則・・・の規定もこのような趣旨をいうものと解するのが相当である（傍点筆者）」と判示している。

ウ 事前の注意・指導・警告を不要とするもの

加えて、とりわけ医師に対する能力不足解雇が争われる事案においては、裁判所は、被告使用者が事前の注意、指導や警告を行っていても解雇の有効性を認める傾向にあるようである（**事件番号 51、56**。また、医師の例ではないが、かかるパターンに属するものとして、**事件番号 59**がある）。

代表例として、内科医長に対する能力不足解雇が争われた**事件番号 56**において、裁判所は、被告使用者は原告労働者に対して具体的な指導や注意をしたことがないから、本件解雇は社会通念上の相当性を欠くとの原告労働者の主張に対して、「・・・(原告労働者)の置かれていた・・・立場に照らせば、患者と接する臨床医として、組織で医療行為を行なう(被告使用者)に所属する医師として、適切な行動や診療行為を行なうことは当然の前提であって、改めて注意されるべき事柄ではないことからすれば、(被告使用者)から(原告労働者)に対する具体的かつ明示的な注意や指導があまり行なわれてこなかったことを重視するのは相当ではない。」と判示している。

第三章 分析対象裁判例の個票

第三章 分析対象裁判例の個票

第一節 整理解雇事案

1 米軍立川基地事件・東京地判昭和 53・12・1 労判 309 号 14 頁

【事実の概要】

X は Y (国) に雇用され、遅くとも昭和 39 年以降、在日米軍立川基地中央民間人事局において、従業員管理関係調整職 6 等級として基地従業員の労務管理業務に従事してきたところ、米軍が Y に対し「定員の取消」を理由として X 所属の競合地域(立川基地中央民間人事局)、競合職群(従業員管理関係調整職 6 等級)に対して人員整理を求めたため、Y は X を人員整理により解雇した。

【判旨】一解雇有効

「X は、本件人員整理の理由とされる『定員の取消』は人員整理の実質的理由としては不十分であって、本件人員整理は必要性を欠くものであるからこれに基づく本件解雇は無効である旨主張する。

・・・Y が X に対して示した解雇理由および解雇に至るまでに Y がとった措置も客観的に是認しうるものであって、これをもって解雇権の濫用ということはできず、本件人員整理ひいては本件解雇が必要性なくしてなされたものであり無効であるとの X の主張は採用しない。」

「X は・・・本件人員整理当時横田基地に従業員管理関係調整職、立川基地にクラーク・タイピストの空席があったにもかかわらず、本件人員整理公告の際空席表を添付しなかったため本件人員整理は無効である旨主張する。

・・・X は本件人員整理の際にも、A および B が転任または配置転換させられた職種が空席であった旨主張するが、・・・本件人員整理要求時 A の転任先はすでに空席ではなく、また、X 主張にかかる B の配置転換先が当时空席であったとしてもその職種であるクラーク・タイピストと X の職種とは著しく異なるから X を右空席に就かせられるわけのものではなく、従って本件人員整理当時右空席が仮にあったとしても X が本件解雇を免れることは不可能であったから X の右主張は理由がない。」

「X は本件人員整理における競合地域および競合職群の設定は極度に細分化され指名解雇の実を挙げているものであるから解雇権の濫用であり無効である旨主張する。

・・・本件人員整理における競合地域、競合職群の設定が X を解雇する目的の下になされたものと認めるにたる証拠はないから、結局この点に関する X の主張は理由がない。」

「以上の次第で X の再抗弁はすべて失当であり、従って X に対する本件解雇は有効である・・・。」

2 住友重機玉島製造所事件・岡山地決昭和 54・7・31 労判 326 号 44 頁

【事実の概要】

X1～X6 はいずれも、船舶および産業機械を製造販売する Y 社の玉島製造所の従業員として勤務してきた者であるところ、Y 社は造船不況を契機とする経営改善計画の遂行に必要な減員人数を達成するため、X らに対して解雇の意思表示を行った。

【決定要旨】－解雇無効

「一般に、企業が経営危機を打開してその存続、再建を図るため、どのような経営合理化方策をとるかは、いわゆる経営権の範囲に属し、経営者の判断が尊重されるべきものである。しかしながら、それが従業員の整理解雇に及ぶ場合、整理解雇が終身継続的な雇傭関係を期待する労働者を、特段の責に帰すべき事由なく一方的に企業外に排除するものであること…、整理解雇の背景として存する経済不況のもとでは、被解雇者の再就職はもとより容易ではなく、時としてその生活を破壊し生存自体を脅やかすに至ること等に鑑み、整理解雇の効力は、労働契約上の信義則から導かれる一定の制約に服すべきものと解される。すなわち、(1) 企業が客観的に高度の経営危機下にあり、解雇による人員削減が必要やむを得ないものであること、(2) 解雇に先立ち、退職者の募集、出向配置転換その他余剰労働力吸収のための努力を尽くしたこと、(3) 整理基準の設定およびその具体的適用（人選）がいずれも客観性・合理性に欠けるものでないこと、(4) 経営危機の実態、人員整理の必要性、整理基準等につき労働者側に十分な説明を加え、協議を尽くしたことを要し、もし右の要件に欠けるところがあれば、解雇権の濫用としてその効力は否定されるべきものと考え。」

「X1～X6 は、『不採算部門で内作不適のため、廃止する職場（鑄造工場木型部門）に所属する者』として整理解雇されたものである。

木型部門・・・については、説明される諸般の状況、すなわち鑄造部門の需要・生産量の激減、外注品と比較してのコスト高・・・、外注品の精度向上、これらに伴う外注比率の増大等の事情から、その廃止自体は、経営合理化のためやむを得ない措置と考えられる。

そこで検討すべきは、Y 社が右廃止に際し、木型部門に属する従業員らの雇傭維持につき、どのような努力をしたか、解雇以外に方途はなかったか否かの問題となる。

説明によれば、Y 社は木型部門廃止にあたり、まず玉島製造所内での配転を検討したが、同所内は全部門にわたり大量減員中であり、特に鑄造課では 2 分の 1 の減員を実行しつつあったため、X ら 6 名の吸収は不可能であった。他事業所への配転についても、木型部門そのものは愛媛製造所に 1 か所存したが、今回同時に廃止予定であり、また、職種変更を伴う配転については、X ら 6 名がいずれも入社以来木型作業に専従し、年令も 30 代、40 代に達していることから、再教育訓練を要する職種転換は困難な状況にあった。そこで、Y 社は木型外注先あるいは関連の木型会社へ出向させる他はないと判断し、受入れ余力を有すると思わ

れる外注取引先数社に事情を説明し受入れを要請したが、木型部門に属する A 労組員 1 名について了承を得たに止まり、昭和 53 年 12 月に右 1 名のみを出向させた。このような結果になったのは、当該外注会社に受入余力が乏しいことに加えて、これら外注先が X ら 6 名の人物、就労態度等に懸念を抱き、受入れ後の適応に問題があるとして拒否したためであることが窺われる。

右のように、Y 社は X ら 6 名の配転、出向につき考慮し、その努力も経たことが一応認められ、木型部門廃止の必然性と併せ考えると、このような場合、なお整理解雇の効力を否定することは、会社にとって過重な負担を強いるものとの見方もあり得るであろう。

しかしながら、X ら 6 名はいずれも若年で入社し、直ちに木型工として養成され、一貫して木型部門で就労してきたものであって、これは会社の決定、指示に基くものである。また、右 6 名は他の基準類型にみられるような、個人的な態度、行動等を問題にされているものでもない。これらの点を考えると、木型部門の廃止により、直ちに無用のものとして社外に排除することは、X らにとって苛酷に過ぎるとの感を否定できない。年令等の点で困難はあっても、再教育訓練により職種転換をはかり、仮に玉島製造所内に配置が困難であれば他の事業所に配転させてでも、雇傭維持に努力するよう Y 社に期待すべきものとする。

・・・以上のおおりに、X1 ら 6 名については、解雇に先立って Y 社の採るべき手段の余地があり、これを尽くさないでした本件解雇は、権利の濫用としてその効力を否認すべきものである。」

3 東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29 労判 330 号 71 頁

【事実の概要】－解雇有効

X らはいずれも Y 社に雇用されて、Y 社川崎工場のアセチレン部門に勤務していた従業員であるところ、Y 社は同工場のアセチレン部門の閉鎖に伴い、X らを含む同部門の従業員全員に対して、解雇する旨の意思表示を行った。

【判旨】

「・・・Y 社川崎工場のアセチレン部門の閉鎖に伴う X ら従業員の整理解雇が・・・就業規則 52 条 8 号にいう『やむを得ない事業の都合による』ものと言い得るか否かについて判断する。

解雇が右就業規則にいう『やむを得ない事業の都合による』ものに該当するといえるか否かは、畢竟企業側及び労働者側の具体的実情を総合して解雇に至るのもやむをえない客観的、合理的理由が存するか否かに帰するものであり、この見地に立って考察すると、特定の事業部門の閉鎖に伴い右事業部門に勤務する従業員を解雇するについて、それが『やむを得ない事業の都合』によるものと言い得るためには、第 1 に、右事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合であること、第 2 に、右事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは右配置転換を行ってもなお全企業的に見て剰員の発生が避けられない場合であって、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によってなされるものでないこと、第 3 に、具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること、以上の 3 個の要件を充足することを要し、特段の事情のない限り、それをもって足りるものと解するのが相当である。」

「よって、右に述べた判断基準に照らし、まず、Y 社が決定、実施したアセチレン部門の閉鎖措置の必要性・合理性の有無について検討する。

・・・以上に認定したところによれば、Y 社のアセチレン部門の業績の不振は、一時的なものではなく、同業各社に共通する業界の構造的な変化と控訴人会社に特有な生産能率の低いことに起因し、その原因の除去はいずれも困難であり、同部門の収支の改善はほとんど期待することができず、このままの状態で漫然と放置するときは、少なくとも主力部門である酸素製造部門が設備投資その他において同業各社との競争にさらに大きく立ち遅れ、大手同業各社との企業格差が拡大し、ひいては会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことが明らかであるから、Y 社がその経営の安定を図るため、会社の採算上多年マイナスの要因となっているアセチレン部門を閉鎖するに至ったことは、企業の運営上やむをえない必要があり、かつ合理的な措置であったものといわざるを得ない。」

「次に、Y 社がアセチレン部門を廃止した結果、全企業的に見て、過剰人員が生じたか及

び右部門の従業員を Y 社の他部門に配置転換する余地があったかどうかについて検討する。

・・・以上の事実によると、本件解雇通告当時、Y 社にはアセチレン部門以外の事業部門においても川崎工場及びその他の事業場を通じ新たに補充を必要とするような男子従業員の欠員がなかったばかりか、かえって数十名に及ぶ過員を擁しており、特に現業職員及び特務職員の著しく高い比率の過員状況から、Y 社としては右の過員の解消に努めていたものと認められる。

・・・アセチレン部門の閉鎖当時同部門に勤務していた従業員（課長 1 名を除く）は、総員 47 名で、その職種は、製造二課管理係員 1 名が技術職である以外は、X らを含むその余の従業員 46 名はすべて工場現場の作業に従事するいわゆる現業職であったことが明らかであるから、X ら現業職に属する従業員を他部門に配置転換するとすれば、その対象となるべき職種は、現業職及びこれと類似の職種である特務職に限られるのが相当といえることができる。ところが、他部門においては現業職及び特務職は当時過員であり、近い将来欠員が生ずる見込みはない状態にあったことは前述のとおりである。右のように、他部門において労働力の需要がなく、また、近い将来右需要の生ずることも期待し得ない事情にあった以上、アセチレン部門の閉鎖により全企業的に見ても右部門の従業員は剰員となったことが明らかであるといわなければならない。

右の点に関し、X らは、アセチレン部門の従業員を女子事務員に退職者が生じた場合の補充として暫定的に右職場に配置する等の配慮をすべきであった・・・旨主張するけれども、X らは現業職員であって、その従事している業務は女子事務員の従事すべき業務と職種の代替性のないことが明らかである（り）・・・右主張は・・・採用することができない。」

「・・・Y 社のアセチレン部門の閉鎖により、同部門の従業員は最高責任者である製造二課長以下 48 名がことごとく過剰人員となったものである。そして、Y 社は前記のとおり既に企業全体に過剰人員を擁していたのであるが、そのうちから Y 社が具体的な解雇対象者として X らを含むアセチレン部門の従業員・・・47 名全員を選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、その基準も合理性を欠くものではないと認められる。けだし、アセチレン部門は他部門とは独立した事業部門であり、これを全面的に廃止したことにより企業全体としての過員数が一層増加するに至ったのであつて、この過員数の増加をくいとめるため、管理職以外のアセチレン部門の従業員全員を整理解雇の対象者とするには、当時としては相当な理由があったといえることができるからである。」

「以上のとおりであるから、本件解雇は就業規則にいう『やむを得ない事業の都合による』ものといえることができ、本件解雇について就業規則上の解雇事由が存在することは、これを認めざるを得ないものといえるべきであり、他に右認定を妨げるべき特段の事情の存在は認められない。」

4 佐伯学園事件・福岡高判昭和 56・11・26 労民集 326 号 825 頁

【事実の概要】

X1 および X2 は、学校法人 Y に雇用され、佐伯高等学校の電気科専任教員としての地位にあった者であるところ、電気科の生徒募集停止に伴う同科の廃科により、電気科専任教員が余剰人員となったため、Y は X らに対して、解雇の意思表示を行った。

【判旨】一解雇有効

「・・・まず電気科廃科の合理性について検討する。

・・・Y が昭和 47 年その経営合理化のため電気科の生徒募集を打ち切り、同 50 年これを廃科するに至ったことは、Y の事業経営上やむをえない必要から出た合理的な措置であつたものと認められる。」

「ついで、Y が右電気科廃科に伴い X らを余剰人員として整理解雇したことの当否、その必要性について判断する。」

X らおよび同人らの所属する A 組合は、同人らを数学担当教員に転用するようにと Y に対し要望していたが、X らはいずれも「工業」以外の普通免許ないし臨時免許も有していないので、電気科が廃科となった以上「工業」の活用の余地も狭く、またそのままでは「数学」担当に転用することは免許法上許されない等「の事実によれば、X らは電気科廃科に伴い同人らの所有する『工業』の免許によって授業活動をする余地はきわめて狭まり、かつ、また他の免許を有していないことから当然には他の教科担当に転用することは困難であつて、余剰人員となったものと認められる。」

「ところで、X らは、以上のことによつて X らが余剰人員となるものではない旨或いは余剰人員となつてもそのことで直ちに解雇が正当とされるものでない旨詳細に陳述、反論するので、以下逐一これを仔細に検討する。

・・・X らは、佐伯高校においては、多数の生徒の学力が高校教育の水準からかけ離れて低く、これら低学力の生徒たちに補習を通じて濃密な教育活動をほどこしその理解力を高める必要があるから、X らが佐伯高校で教育活動をなすべき余地は十分に存するものであつて余剰人員となるものではない旨主張するところ、・・・佐伯高校では中学課程の学力さえも修習していない生徒がかなりの数を占め、今後十分な教育効果をあげて行くためには生徒一人、一人に個別的な指導を加える必要があることが認められるものの・・・、中学課程の学力さえも有しない生徒に対してもこれを指導する教員は正規の資格と学力を有するものでなければならず、このことは正規の授業時間であると補習たるとを問わず同じ理であることが認められ、学力不足の生徒に対する個別的な指導の必要があり、かりに X らが独自の補習によつて多少の成果をあげたとしても、そのことによつて X らが免許を有しないまま数学の補習を担当することを正当とするものでもなく、結局 X らの余剰人員性を否定するものではないと

言うべきである。

Xらは、Yはすでに電気科が休科になった時点で3年後の廃科が予見しえたのであるから計画的な人事配慮をなすべき義務があるのに、Xらの免許で担当可能な科目について新採用をくりかえしただけでなく、Xらの人材を活用するため他の科に転用できるよう新教科の免許取得の措置を講ずべき義務があるのに、これをせず、経営者として当然なすべき解雇を回避すべき努力を怠ったものであると主張するけれども、およそ企業が整理解雇をするに当り、できうる限り人事調整上の配慮をなし解雇を回避するよう努力を尽すべきことは言うまでもないが、・・・Yは昭和48年3月ころ、佐伯高校建築、機械両科の教科編成に当って、両科の科長に対してXらの免許科目である『工業』（電気）を両科の中に取り入れることができるかどうかを問題として提出したところ、電気一般1単位（2時間）を2単位ふやすことが出来ただけでそれ以上の調整をすることができず、僅かの授業時間の増加がなされたのみで活用する余地もなかったこと、右両科に欠員が生じた場合にXらの専攻、免許科目ではこれを十分担当することができなかつたことが認められ、・・・このような場合に、Yとしては、Xらに対して僅かの授業時間の活用しか出来ないのにそのままこれを他の科に転用して新採用を停止しなければならない当然の義務を負うものではない。

元来、新教科の免許取得についてはその事柄の性質上Xらの積極的熱意が先行すべきものであるから、Xらが新教科の免許取得についてY学園に積極的な申出をしたのに拘らず、Yがこれを黙殺してなんらの努力をしなかったというならば格別、Yとしては、Xらからなんらの申出もないのに正規の免許を取得するよう指示ないし指導すべき義務までではないものというべきところ、本件全証拠によっても、Xらが右新教科の免許取得について努力した形跡も窺えない。・・・

右のとおりであって、本件解雇の意思表示が権利濫用であることを認めるにたりる証拠はないので、Xらの右主張は採用することができない。」

5 千代田化工建設（本訴）事件・横浜地判平成4・3・26 労判 625 号 58 頁

【事実の概要】

Xは石油・ガス等の産業用設備の設計等を目的とするY社の川崎工場において、溶接工として勤務してきた者である。Y社は、昭和50年代に入り業績が悪化し赤字を出すに至ったため、経営改善のための対策として、川崎工場を子会社化し、Xを含む技能系従業員は全員子会社に移籍させることにしたところ、Xがこれを拒否したため、YはXに対し解雇の意思表示を行った。

【判旨】一解雇無効

「人員削減が個別の従業員の承諾のもとに行われる移籍にとどまらず、整理解雇という方法で行われるとなると、従業員は、その責任のない事由により意に反して職を失い、生活上重大な不利益を受けることになるので、信義則上、それが可能であるというためには、Y社にとって人員削減の必要があるというだけでなく、その必要性の程度、解雇回避の可能性、解雇によって受ける従業員の不利益等を比較考量して相当と認められるものであることが必要であり、整理解雇の要件を定めた就業規則の・・・規定（「会社が経営規模の縮小を余儀なくされ、または会社の合併等により、他の職務への配置転換その他の方法によっても雇用を続行することができないとき」）を解釈適用する場合においても、こうした点を考慮すべきものと解される。」

「Y社は、職種転換や出向によりXに与え得る種類の仕事自体がY社や子会社内にあることは認めるが、それでも解雇が不可避であることの理由として、(1)そうした仕事をXに与えるについては、新職種に習熟するための期間の賃金あるいは出向先との賃金の差額を負担しなければならない、また、職種転換のための訓練をしても、その仕事をする部署に欠員補充や増員の必要がない・・・と主張する。」

「本件は、賃金に見合う仕事がないから新規採用を差し控えるという場合ではなく、Y社の都合で職場を失った現に雇用中の従業員をどう処遇するかという場合であるから、仕事の有無は、現在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、会社のその時の経営状態や将来の見通しのもとで、職種転換等により仕事を見つけて雇用し続けることが相当かどうかといった観点に立って判断すべきところ、Xに職種転換の適応力がないとは認められないこと、Y社の従業員規模からすれば、いずれも遠くない将来に自然減等による欠員が生ずることは明らかであるばかりでなく、景気の好転や業務内容の拡充等によって増員が必要になることも考えられること、・・・Y社は、本件解雇時においては・・・人員削減の目的をおおむね達しており、直ちにX一人を解雇しなければならない程の経営上の緊急性はなかったこと、Y社は、かつての合理化の際には、川崎工場の技能系従業員の雇用確保のために、これらの従業員を全く別の職種の本社の事務系の部署に引き取り、仕事に就かせて

いたことがあることなどを考慮すると、Y社としては、職種転換によりXの雇用を続行することは可能であり、その職種転換のために必要とする程度の出費はやむを得ないというべきである。

・・・このようにみてくると、Y社が職種転換によるXの雇用の続行を拒む理由は、いずれも正当なものではなく、他にこれを拒むのが正当であるといえるような事情は見当たらないから、本件解雇を相当であるということはできず、就業規則の右規定にいう『配置転換等によっても雇用を続行できないとき』にもあたらないといわなければならない。」

「以上によれば、本件解雇は、解雇事由がないのにあるとしてなされたものであるから、解雇権を濫用するものとして無効・・・というべきである。」

6 ザ・チェース・マンハッタン銀行事件・東京地判平成4・3・27 労判 609 号 63 頁

【事実の概要】

X は、アメリカの財閥であり多国籍企業であるロックフェラー・グループの金融部門の中心をなす Y 銀行との間で雇用契約を締結し、それと同時にリース事業を営む A 社へ出向し、その代表取締役役に就任していた者であるところ、Y 銀行はリース事業から撤退し A 社を閉鎖することを決定したため、X に対して解雇の意思表示を行った。

【判旨】一解雇有効

「本件雇用契約は、X が A 社に出向しそのゼネラル・マネージャー（代表取締役役に相当すると解される。）に就任してリース事業の責任者となるという目的で締結されたもので、・・・ Y 銀行が X に対して年間 1351 万 2533 円という高額な給与等を支払い且つ成果によりバイス・プレジデントの資格を与えることとしたのも、このような雇用契約の目的に対応したものであって、A 社における地位及びその事業との関係なしに、X が Y 銀行の銀行業務に従事する目的で締結されたものではないことが認められる。すなわち、本件雇用契約の締結自体が A 社への出向とそのゼネラル・マネージャーへの就任という目的を持つもので、Y 銀行の従業員としての身分は、このような出向の前提としての意味を有するに過ぎないのである。

右のように、本件雇用契約の締結自体が A 社への出向とそのゼネラル・マネージャーへの就任という目的を持つもので、X が Y 銀行の従業員の身分のままにリース業務に専従するというものではないから、Y 銀行の従業員として従事すべき職種がリース業務に限定されていたかどうかという意味での職種限定の問題は生ずる余地がないし、また、A 社に出向しそのゼネラル・マネージャーに就任してリース事業の責任者となることが本件雇用契約締結の目的となっているのであるから、A 社がリース事業を廃止した場合はもとより、たとえ A 社が存続してリース事業を続けていても、X が何らかの事由で A 社のゼネラル・マネージャーの地位を喪失したような場合には、その結果として、前提となる本件雇用契約そのものの存続に影響を与えることがあるのは避けられないことになる。

・・・したがって、本件雇用契約においては、X が A 社に出向しそのゼネラル・マネージャーに就任してリース事業の責任者となると共にこれと兼務の形で Y 銀行の銀行業務にも従事すること或いはリース事業が廃止された場合には Y 銀行の従業員として銀行業務に従事することが、当初から雇用契約の内容として約定されたものということとはできない。」

「そして、A 社がリース事業からの撤退を決定した結果、本件雇用契約締結の目的ひいては X の A 社におけるゼネラル・マネージャーとしての地位存続の意味がなくなったもので、しかも、リース事業からの撤退の判断に格別の不合理が認められないことは、後述するとおりであるから、X の A 社における取締役の任期満了による退任の時期に合せて、A 社が X に対して解雇の意思表示したことは相当であり、解雇権の濫用ということとはできない。」

「Y 銀行は、A 社のリース事業について、その収支状況が芳しくなく、将来的にも大きな利益を期待することができないとの判断をしてこれからの撤退を決定したことが、前記の認定によって明らかである。・・・」

「以上のおりであるから、Y 銀行が、A 社のリース事業からの撤退に伴い、そのゼネラル・マネージャーの前提となっている本件雇用契約を終了させるために、X に対して解雇の意思表示をしたことは相当であって、解雇権の濫用ということはできない。」

7 観智院事件・京都地決平成5・11・15 労判 647 号 69 頁

【事実の概要】

Xらは、教王護国寺の塔頭寺院である観智院の拝観業務に従事するためにYに雇用された者であるところ、Yは観智院の拝観業務を今後行わないことを決定したため、Xらに対し解雇する旨の通知を行った。

【決定要旨】－解雇有効

「・・・Yが観智院の拝観業務を止めることはXら主張のようにXらを追い出すためのものとは認められず、観智院の拝観業務終了の目的は不当なものとはいえない。」

また、Xらが主張する観智院の維持管理業務については、・・・Yが拝観業務を開始する以前のとおり、東寺の営繕係あるいは文化財の専門職員で足り、Xらがいなくなっても敢えて別の者をそのために雇用する必要はないことが一応認められる。

さらに、・・・観智院は今後・・・教師養成の道場として使用され、しかも・・・右道場は『東寺伝法学院』というかなり組織だったものになることが一応認められるところ、Yが右道場の場所として、観智院の建物を提供するだけであれば、Yとして何らの事業を行うわけではなく、Xらを雇用する余地はないといわざるをえないが、Yが右道場の運営にかかわる場合には、むしろその事業内容の転換といえ、配置転換等の方法をYとしては考慮すべきところではある。しかし・・・によると、予定される教師育成の道場の入学者数は少なく、そのため教授への謝礼もでない事態が予想されていることなどから、右道場において、Xらを配置転換のうえ雇用する余地はないことが一応認められる。

以上のとおり、観智院の拝観業務の終了はその目的において不当とはいえないこと、右拝観業務終了後、YにおいてXらを雇用しうる余地はないこと、本件はYに雇用されていた全従業員が解雇の対象となっていることから人選の合理性などは問題とならないことなどに鑑みれば、本件Yによる解雇は解雇権の濫用とはいえないと解される。」

8 スカンジナビア航空事件・東京地決平成7・4・13 労判 675 号 13 頁

【事実の概要】

X らは、スウェーデン国に本店を置く外国株式会社およびスカンジナビア航空（以下、併せて Y 社という。）との間で、業務内容および勤務地を特定して雇用契約を締結した者であるところ、Y 社が日本支社の合理化の一環として全従業員を対象に早期退職募集と再雇用の提案を行ったのに対し、X らがこれに応じなかったため、Y 社は再度新ポジションおよび新賃金を明示して早期退職と再雇用への応募を促したのに対し、X らはこれにも応じなかったため、Y 社は X らに対し解雇の意思表示を行った。

【決定要旨】一解雇有効

「(本件) 解雇の意思表示は、要するに、雇用契約で特定された職種等の労働条件を変更するための解約、換言すれば新契約締結の申込みをもなった従来の雇用契約の解約であって、いわゆる変更解約告知といわれるものである。」

「Y 社と X ら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点について X らの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利益に変更することはできない事情にあったというべきである。」

しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が Y 社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をとまなう新契約締結の申込みがこれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、Y 社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である。」

「疎明事実によれば、Y 社は、・・・全面的な人員整理、組織再編が必要不可欠となり、その計画が図られた結果、雇用契約により特定されていた各労働者の職務及び勤務場所の変更が必要不可欠なものとなったといえることができる。」

「加えて、・・・疎明事実によれば、本件労働条件の変更には、賃金体系の変更、退職金制度の変更及び労働時間等の変更も含まれるが、・・・いずれもその変更には高度の必要性が認められる。」

「一方、新雇用契約締結の結果、労働者が受ける不利益について検討すると、・・・疎明事実のとおり、右賃金体系の変更は、従業員の賃金が総体的に切り下げられる不利益を受けることは明らかであるが、地上職の場合、会社により提案された新賃金（年俸）と従来の賃金体系による月例給とを比較すると、新賃金（年俸）は従来の賃金体系による月例給に 12（月）

を乗じることにより得られる金額を必ずしもすべて下回るものではないし、Xらが新労働条件での雇用契約を締結する場合には、Y社は、従来の雇用契約終了にともなう代償措置として、規定退職金に加算して、相当額の早期退職割増金支給の提案を行ったことをも合わせ考えると、前記の業務上の高度の必要性を上回る不利益があったとは認められない。」

「前記・・・事実によれば、・・・組合は、Xら全員の従前の雇用条件での雇用継続を終始一貫前提とし、・・・硬直した態度をとったため、実質的な交渉に至らなかったものといえることができる。」

「以上によれば、Y社が、Xらに対し、職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更をともなう再雇用契約の締結を申し入れたことは、会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性は右変更によってXらが受ける不利益を上回っているものといえるのであって、この変更解約告知のされた当時及びこれによる解雇の効力が発生した当時の事情のもとにおいては、右再雇用の申入れをしなかったXらを解雇することはやむを得ないものであり、かつ解雇を回避するための努力が十分に尽くされていたものと認めるのが相当である。」

「よって、本件変更解約告知は有効であると解するのが相当であり、Xらに対する解雇は有効であるというべきである。」

9 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第一次仮処分異議申立）事件・東京地決平成10・8・17 労経速1690号3頁

【事実の概要】

英国法を準拠法として設立された銀行などの金融業その他を営むY社の東京支店の従業員として採用され、以後輸出入に関わる銀行業務に従事し、平成7年以降トレード・ファイナンス・ユニット主任として主にグローバル・トレード・バンキング・サービス（GTBS）アジア・パシフィック部門の事務を担当していたXが、同部門の閉鎖を理由に退職を勧奨され、この申入れに応じないでいたところ、Y社に解雇された。

【決定要旨】－解雇無効

「XがY社に入社するに当たってトレードファイナンスの仕事に職務を限定されて採用されたことを認めることはできない。」

「Xの東京支店は担当する職務について専門的知識を有するいわゆるスペシャリストの集団であることを認めることはできない。」

「人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力及び解雇手続の相当性は解雇権の濫用に当たるかどうかを判断するための要素を類型化した判断基準として意義を有するが、これらの一つ一つが当然に有効な人員の削減のための解雇の必要条件になるというのではなく、あくまでも解雇権の濫用に当たるかどうかを判断するための典型的な判断要素にすぎないから、そのひとつ一つを分断せずに全体的、総合的にとらえるべきである。」

「Y社は・・・(上記のような整理解雇の合理性)の判断手法に種々論難を加えているが・・・採用することはできない。」

「企業のある部門の余剰人員を他の部門に配転することが可能であるといえるためには、当該従業員の職種、能力の点で配転が可能であること、その配転によって配転先の部門に余剰人員が生じないことのほか、当該従業員が給与、待遇などの点で配転先において従前よりも不利益な取扱いを受けないことを要すると解するのが相当であるところ・・・Xは他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転するには配転先の部署のアシスタント・マネージャーとして必要とされている知識や経験を欠いており・・・アシスタント・マネージャーとして他の部署に配転すれば、その部署のアシスタント・マネージャーが余剰人員になってしまうというのであるから・・・(本件解雇の時点において)Xを他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転することは現実的ではないし適当でもないといえ・・・本件解雇自体は経営上の必要性があると認められ、また、企業経営上の観点からも合理性を有すると認められる。」

「しかし・・・Y社の東京支店に一般事務職として入社しその後管理職に昇進したXが定年まで東京支店で勤務し続けることを期待することには合理性があると認められる（とこ

ろ)・・・Xについて人員削減の方法として解雇という方法以外に・・・方法があったにもかかわらず、そのような方法を選択せずに解雇という方法を選択していることに照らせば、本件解雇については解雇によって達成しようとする経営上の目的とこれを達成するための手段ないしその結果との間に均衡が失われているというべきであ・・・り、本件解雇については人員整理の必要性を肯定することができないといわざるを得ない・・・のであるから、結局のところ、本件解雇は権利の濫用として無効であるというべきである。」

10 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第二次仮処分）事件・東京地決平成11・1・29
労判782号35頁

【事実の概要】

英国法を準拠法として設立された銀行などの金融業その他を営むY社の東京支店の従業員として採用され、以後輸出入に関わる銀行業務に従事し、平成7年以降トレード・ファイナンス・ユニット主任として主にグローバル・トレード・バンキング・サービス（GTBS）アジア・パシフィック部門の事務を担当していたXが、同部門の閉鎖を理由に退職を勧奨され、この申入れに応じないでいたところ、Y社に解雇された。

【決定要旨】－解雇無効

「企業がある部門において発生した余剰人員を削減しようとする場合に、その余剰人員の削減に経営上の必要性があり、かつ、経営上の必要性が企業経営上の観点から合理性を有するものであれば、余剰人員の削減を目的としてその余剰人員についてする解雇は一応合理性を有するものと認められる。」

「ある部門の余剰人員の削減に経営上の必要性があると認められるには、当該企業の従業員を削減することが不可避であることが必要であると解される。なぜなら、例えば、ある部門の余剰人員を他の部門に配転することが当該従業員の職種、能力の点で可能であり、しかも、その配転によって配転先の部門に余剰人員が生じないような場合には、企業の立場を考えても、解雇という手段によって従業員の削減をする必要はなく、結局のところ、余剰人員の削減の必要性があるということとはできないからである。」

「ある部門の余剰人員の削減についての経営上の必要性が企業経営上の観点から合理性を有すると認められるには、解雇によって達成しようとする経営上の目的とこれを達成するための手段である解雇ないしその結果としての失職との間に均衡を失しないことが必要であると解される。」

「企業のある部門の余剰人員を他の部門に配転することが可能であるといえるためには、当該従業員の職種、能力の点で配転が可能であること、その配転によって配転先の部門に余剰人員が生じないことのほか、当該従業員が給与、待遇などの点で配転先において従前よりも不利益な取扱いを受けないことを要すると解するのが相当であるところ・・・Y社が（本件解雇）の時点においてXを他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転することは現実的ではないし適当でもなかったと認められ・・・Xを他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転することはできなかったというべきである。」

「Y社の東京支店に一般事務職として入行し勤務する行員の中には東京支店で長期間にわたって勤務し続けていたいと希望する者が少なからずおり、Y社もその行員が管理職ではないそれより下の者である限りは・・・長期間にわたって東京支店で勤務し続けさせていると

いえる・・・(の) に対し、Y社の東京支店の管理職にはその専門的な知識や経験などを買われて管理職としてY社の東京支店に採用された者も少なくなく、そのような管理職についてはその専門的知識や経験などがY社の東京支店の経営には必要ないと判断されるに至れば、解雇されるという事態が起こることも十分予想されるところであるが・・・仮にY社においてそのような方針が採られていたとすれば、Y社の東京支店に一般事務職として入行した行員が管理職に昇進した場合には、その管理職は管理職に昇進した理由となったその者の専門的知識や経験などがY社の東京支店の経営に必要なと判断されたときにはY社を解雇されることがあり得るといふ不利益を新たに負うことになるが、そうであるとすれば、東京支店に一般事務職として入行した行員が管理職に昇進するに当たっては管理職になれば右に述べたような理由で解雇されることがあり得ることを周知徹底して、右に述べたような不利益にもかかわらず管理職への昇進を希望するかどうかを選択する機会を与える必要があるといふべきところ・・・Y社が東京支店に一般事務職として入行しその後管理職に昇進した行員についてその昇進に当たって右に述べたような理由で解雇されることがあり得ることを周知徹底したことは全くうかがわれ(ず)・・・したがって、東京支店に一般事務職として入行しその後管理職に昇進した行員が管理職への昇進後も停年まで東京支店で勤務し続けることが可能であると考えたとしても、それは無理からぬことである(こと)・・・を総合考慮すれば、Y社の東京支店に一般事務職として入行しその後管理職に昇進したXが定年まで東京支店で勤務し続けることを期待することには合理性があると認められる。」

「Y社は余剰人員となったXについて人員削減の方法として解雇という方法以外に・・・方法があつたにもかかわらず、そのような方法を選択せずに解雇という方法を選択していることに照らせば、本件解雇については解雇によって達成しようとする経営上の目的とこれを達成するための手段ないしその結果との間に均衡が失われているといふべきであ(り)・・・本件解雇については経営上の必要性があると認められるものの、経営上の必要性が企業経営上の観点から合理性を有すると認めることはできないといわざるを得ない(ので)・・・本件解雇は権利の濫用として無効であるといふべきである」

11 全日本海員組合事件・東京地判平成11・3・26 労経速1723号3頁

【事実の概要】

海上労働者の生活の向上などを目的とする労働組合 Y に、総務財務局総務財務部付運転士に任命するという辞令の交付を受けて採用され、Y 代表者を始めとする Y の役員を会議などの場所に公用車で送迎する業務に従事していた X が、Y の諸経費の節減合理化の一環としての公用車廃止決定に伴い、依命休職処分及び当該依命休職期間の満了による退職処分とされた。

【判旨】一解雇有効

「ある部門において発生した余剰人員を消滅しようとする場合に、その余剰人員の削減に・・・組織の維持、運営上の必要性があり、かつ・・・組織の維持、運営上の必要性が・・・合理性を有するものであれば、余剰人員の削減を目的としてその余剰人員についてする解雇は一応合理性を有するものと認められる。」

「ある部門の余剰人員の削減に・・・組織の維持、運営上の必要性があると認められるには、当該労働組合の従業員を削減することが不可避であることが必要であると解される。なぜなら、例えば、ある部門の余剰人員を他の部門に配転することが当該従業員の職種、能力の点で可能であり、しかも、その配転によって配転先の部門に余剰人員が生じないような場合には・・・解雇という手段によって従業員の削減をする必要はなく、結局のところ、余剰人員の削減の必要性があるということとはできないからである。」

「ある部門の余剰人員の削減についての・・・組織の維持、運営上の必要性が・・・合理性を有すると認められるには、解雇によって達成しようとする・・・組織の維持、運営上の目的とこれを達成するための手段である解雇ないしその結果としての失職との間に均衡を失わないことが必要であると解される。」

「Y は・・・X の運転手としての仕事ぶりを評価して X を Y の運転士として採用することにしたこと、Y は・・・X を Y の運転士として採用したが、その際に X に交付した辞令には X を Y の総務財務局総務財務部付運転士に任命すると書かれていたこと・・・(Y 組合従業員規則) は運転士について『もっぱら組合の車輛の運転に従事するために採用された者』と定めていること、Y に採用された後の X は Y の運転士としての運転の業務以外の業務に従事することもなくはなかったが、X の業務はあくまでも Y の運転士として運転の業務に従事することであったこと・・・を総合すれば、Y は X を、Y の運転士としての業務に従事させる目的で Y の運転士として採用したものと認められ、したがって、X の担当業務は公用車の運転であるというべきであり・・・X の担当業務は公用車の廃止によって消滅したというべきであるが、他方において、X はあくまでも公用車の運転を担当する目的で Y に雇用されたのであるから、X と Y との間で締結された雇用契約は X が Y に提供すべき労務の種類(『職種』)を限定しているのであって、したがって、Y には X が Y に提供すべき労務の種類を一方的に

変更する権限（配転命令権）はないというべきである(から)・・・Xの担当業務が消滅した以上、XとYとの間で締結された雇用契約を存続させるべき理由はないというべきであり・・・本件依命休職処分については・・・組織の維持、運営上の必要性を肯定することができる。」

「しかし、YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないとしても、YがXに対して職種の変更を申し込むことは自由であり、Xがその申し込みに応じれば、XとYとの間で締結された雇用契約はなお存続するのであって、Yの従業員を依命休職員とするときの要件である『配置上止むを得ないと認められる』場合とは、依命休職員とされた者をYの組織内において配属すべき適当な配属先がないためYがその者との間で締結した雇用契約を一定期間の満了時に終了させることがやむを得ないと認められる場合をいうと解すべきであることも併せ考えると、YがXに対して職種の変更を求める配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちにXをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしないで、XとYとの間で締結された雇用契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないことであるということとはできない。」

「Xは・・・Yの運転士としての運転の業務以外の業務についてXに適性があるかどうかを判断することができるほどには運転の業務以外の業務に従事していたわけではないのであって・・・Yの運転士としての運転の業務以外の業務についてXに適性があるかどうかは不明であった(こと)・・・、Y・・・は・・・今後の厳しい財政事情にかんがみ、従来にも増して徹底した経費の洗い直しに取り組む・・・など、経費の徹底した節減合理化に努め(ていたこと)・・・から、運転士として採用したXをYの組織内において配属すべき適当な配属先があったとは考え難いというべき・・・であって・・・Xを他の部門に配転することが可能であったということとはできない。」

「今後数年間の自然減を待つことによって余剰人員を吸収すべきであるというのは、余剰人員とされた者の担当する業務が消滅したからといって、そのことから直ちにその余剰人員とされた者との雇用契約を終了させるべきであるとはいえないことを前提としているところ、XとYとの間で締結された雇用契約はXがYに提供すべき労務の種類を公用車の運転に限定した契約であるから、Xの担当する業務が消滅した以上、XとYとの間で締結された雇用契約を存続させるべき理由はないというべきであって・・・Yは今後数年間の自然減を待つことによって公用車の廃止に伴い余剰人員となるXを吸収すべきであるということとはでき(ず)・・・本件依命休職処分については余剰人員の削減の緊急の必要性はないとしても、Yは業種の拡大を図ることや今後数年間の自然減を待つことによって余剰人員となるXを吸収すべきであるということとはできない。」

「以上によれば、本件・・・処分はその発令の時点において余剰人員の、削減の必要性という点については合理性を有するものと認められ、したがって、本件・・・処分はその発令の時点において解雇権の濫用として無効であるということとはできない。」

12 角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29 労判780号67頁

【事実の概要】

文芸の研究等の奨励等を目的とする財団法人Yに雇用されて、訴外A社が出版を企画した辞典の編集、制作を担当する目的でYに設けられた編さん室の編集者として勤務してきたXらが、A社との業務委託契約の打ち切りに伴う編さん室の閉鎖を理由として解雇された。

【決定要旨】－解雇有効

「Xらは姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で・・・Yに雇用又は再雇用されたというのであるから、YがA社から・・・出版企画の編集、制作の委託をすべて打ち切るという通告を受けた以上、Yが・・・Xらを雇用し続ける理由はないというべきであり、Yが・・・編さん室を閉鎖することにしたのは当然の措置というべきである。」

「一般に余剰人員を削減しこれを整理する目的でするいわゆる整理解雇をするに当たっては、使用者が希望退職の募集などの他の手段を採ることによって解雇を回避することができたにもかかわらず、直ちに解雇した場合、あるいは整理解雇を回避することが客観的に可能であるか否かは別として、整理解雇はいわば労働者側に出血を強いるものであることから、使用者としてもそれ相応の努力をするのが通例であるのに、何の努力もしないで突然整理解雇したりした場合などには、諸般の事情を考慮すると、使用者は整理解雇を回避するために十全の努力をしていないとして解雇権の行使が権利の濫用に当たるといふべき場合があり得るものと解される。なぜなら、整理解雇は労働者側に解雇される帰責性がないにもかかわらず解雇によって失職するという不利益を被らせるものである以上、終身雇用を前提とする我が国の企業においては企業としてもそれ相応の努力をするのが通例であるのに、何の努力もしないで解雇することは、労働契約における信義則に反すると評価される場合があり得るからである。」

「本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で・・・Yに雇用又は再雇用されたXらについてされたものであり、本件解雇の理由がA社からの出版企画の編集、制作の委託の打ち切りであることからすれば、本件においてはXらの雇用主であるY社が本件解雇に当たり解雇回避努力を尽くしたかどうかを検討する前提が欠けているといふべきであり）・・・Y社が解雇回避努力を尽くしていなかったとしても、そのことから直ちに本件解雇が権利の濫用として無効であるといふことはできない」

「整理解雇を行うに当たって企業が事前の説明、協議を尽くすことは望ましいと考えられるから、事前の説明や協議を尽くさなかったことが、諸般の事情を考慮すると、解雇に至る手続が信義に反するかどうかという観点から、解雇権の濫用という評価を基礎づける事情に当たるといえる場合があり得るものと解される。」

「Y社が本件解雇に先立ち本件解雇をせざるを得ない理由などについてXらに説明しXら

との間で協議していない・・・が、本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で・・・Yに雇用又は再雇用されたXらについてされたものであり、本件解雇の理由がA社からの出版企画の編集、制作の委託の打切りである以上、Yが本件解雇に先立ち本件解雇をせざるを得ない理由などについてXらに説明しXらとの間で協議していないことが信義に反するということはできない。」

「以上によれば、本件解雇は整理解雇として解雇権の濫用に当たるということはできない。」

13 ナショナル・ウエストミンスター銀行(第三次仮処分)事件・東京地決平成 12・1・21 労働判 782 号 23 頁

【事実の概要】

英国法を準拠法として設立された銀行などの金融業その他を営む Y 社の東京支店の従業員として採用され、以後輸出入に関わる銀行業務に従事し、平成 7 年以降トレード・ファイナンス・ユニット主任として主にグローバル・トレード・バンキング・サービス (GTBS) アジア・パシフィック部門の事務を担当していた X が、同部門の閉鎖を理由に退職を勧奨され、この申入れに応じないでいたところ、Y 社に解雇された。

【決定要旨】－解雇有効

「リストラクチャリングを実施する過程においては・・・企業において余剰人員の削減が組上に上ることは、経営が現に危機的状态に陥っているかどうかにかかわらず、リストラクチャリングの目的からすれば、必然ともいえる (が)・・・余剰人員を他の分野で活用することが企業経営上合理的であると考えられる限り極力雇用の維持を図るべきで、これを他の分野で有効に活用することができないなど、雇用契約を解消することについて合理的な理由があると認められる場合であっても、当該労働者の当面の生活維持及び再就職の便宜のために、相応の配慮を行うとともに、雇用契約を解消せざるを得なくなった事情について当該労働者の納得を得るための説明を行うなど、誠意をもった対応をすることが求められるものというべきである。」

「X は、本件解雇が解雇権の濫用に当たるかどうかについては、いわゆる整理解雇の四要件を充足するかどうかを検討して判断すべきである旨主張するが、いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかない・・・。」

「部門の閉鎖により X の担当業務が消滅し X が従前就いていたアシスタント・マネージャーのポジションが消滅するが、それにもかかわらず、X との雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま継続するためには、Y 社としては X をサポート部門における他の管理職のポジション・・・に配転することが必要であったが・・・これらのポジションに就いている者はいずれも、それぞれの担当業務で必要とされる専門知識・能力を有するものと評価された結果として当該ポジションに就いていることが明らかであるから、これらの者に代えて X を当該ポジションに就けることが合理的であるとする根拠はない。」

「X は、過去 14 年間オペレーション部門での実務経験を有するのみで、それも伝統的な商業銀行業務であるトレード・ファイナンス関係の事務に特化したものである (こと)・・・を

考え・・・ると・・・Y 社が、GTBS 部門閉鎖当時、近い将来において新たな管理職のポジションを設ける予定を有していたとしても、それは、X が従前オペレーション部門で培ってきた実務経験、技能等とは異なる、新たな専門知識・能力を必要とするポジションであり、X が、そのような専門知識・能力を十分に有しているものとは認められないから、結局、X を配転させ得る管理職のポジションが生じる可能性はなかったものといわざるを得ない。」

「以上によれば、Y 社としては、X との雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま他のポジションに配転させることができなかつたのであるから、X との雇用契約を継続することは、現実的には不可能であったということができ、したがって、X との雇用契約を解消することには、合理的な理由があるものと認められる。」

「以上のとおり、X との雇用契約を解消することには合理的な理由があり、Y 社は、X の当面の生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮を行い、かつ雇用契約を解消せざるを得ない理由についても X に繰り返し説明をするなど、誠意をもった対応をしていること、その他、先に認定した諸事情を併せ総合考慮すれば、未だ本件解雇をもって解雇権の濫用であるとはいえ・・・ない。」

14 峰運輸事件・大阪地判平成12・1・21 労判780号37頁

【事実の概要】

運送業を目的とするY社に、運送業に用いるトラックの運転手として雇用され、スーパーマーケットの商品配送センターから各スーパーマーケット店舗への配送業務に従事してきたXが、就労態度および取引先A社からのクレームを理由として地上勤務に配置転換された後、財政状況のもとで地上勤務の業務量が少ないことを理由に、Y社に解雇された。

【判旨】一解雇無効

「XとY社の雇用契約は、Xの業務をトラック運転手として限定してされたものである。」

「Y社は、Xを配転する運転業務がないと主張・・・する（が）・・・A社にはXが行かなければその交替要員が必要であり、そうすれば他の運転手を異動させることが考慮されるはずであるところ・・・Xの配転先を真剣に検討したかどうかは疑問が残るところである。」

「Y社は・・・運送事業は長期の不況のもとで業績悪化の状況にあり、Y社においても・・・悪化した財政状況のもとで、本件配転命令後のXの業務が1日1時間程度の業務量でしかなく、運転業に従事させることはA社及び他の運転担当者との関係でできず、他に就労させるべき部所（ママ）がない・・・という・・・が・・・Xについて、他に就労させるべき部所（ママ）があるかどうかを真剣に検討したかどうか疑問が・・・あり・・・本件解雇に合理性があると認めることができない。」

15 広川書店事件・東京地決平成12・2・29 労判784号50頁

【事実の概要】

自然科学部門の学術書の出版を業とするY社に日給月給制の従業員として入社し、その後、正社員となって、入社以来、Y社の長野分室に勤務していたXが、発注量の減少及び技術革新により長野分室での業務がなくなったとして、長野分室の閉鎖に伴う退職勧奨を受け、その後解雇された。

【決定要旨】一解雇有効

「Xは・・・Y社に日給月給制の従業員として現地で雇用され・・・その後・・・Y社の正社員となった(が)、Xは・・・Y社に雇用された当時、・・・Y社の正社員となった当時のいずれも勤務地を限定するような雇用契約書が作成されたことはないが・・・Y社に入社以来本件解雇に至るまで長野分室に勤務してきた。」

「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には権利の濫用として無効となるものと解するのが相当であり、就業規則によって解雇事由が限定されている場合、右の点を踏まえて当該解雇が就業規則上の解雇事由に該当するかどうかを検討することになる・・・ところ・・・本件解雇がこれに該当するかどうかについて検討しなければならず、より具体的には、長野分室閉鎖の必要性、配置転換の可能性、解雇手続の相当性等の諸事情について検討する必要がある。」

「XがY社と最初に雇用契約を締結した(とき)・・・、XがY社の正社員となった(とき)・・・のいずれの時期についても、XとY社との間で勤務地を限定するような雇用契約書は作成されていないことからすれば、XとY社との雇用契約が勤務地を限定するものであったとにわかに断じることには困難があるものの、Xが、長野分室の要請によって現地で採用され、長野分室の閉鎖まで勤務地に変更はなく、Xが・・・長野に自宅を購入していることからすると、少なくともXとY社との雇用契約締結当時・・・の双方の意思としては、長野分室が存続する限り、Xの勤務地は長野分室であることで合致していたものと推認することができる。」

「とはいえ、長野分室の閉鎖がやむを得ないからといって、当然に本件解雇が有効であるということとはでき(ず)・・・Xが本社への配置転換を希望していた本件においては、配置転換の可能性が肯定できれば、なお、Xは就業規則・・・にいう『冗員』には該当しないというべきであるし・・・『やむを得ない業務上の都合』があるとはいえないというべきだからである。」

「Xの経歴からみると、Xは、割付、下貼り作業などを行っていたところ・・・下貼り作業はほとんどなくなっており、校正作業などの経験は少なく十分にこなせないなど、編集業務の限られた作業の経験しかないのであるし、Y社は専門的な書籍の出版を行っていること

から編集部の従業員の大多数が大学の理学部、薬学部卒業者であるところ、Xは専門的な教育を受けたこともないこと・・・からすると、Xが本社で編集業務を行うのは容易ではないというべきであるし・・・営業にしても、Xはわずかに・・・他の業務と並行してこれを行ったことがあるという程度で、顕著な成果も挙げられなかったことからすれば営業部への配置転換も困難というほかな（く）・・・このように、Y社の経営状況、業務量、Xの経歴を考慮すれば、Xの配置転換は著しく困難であったといわざるを得ない。」

「Y社の長野分室の閉鎖には、経営上の必要があり、Y社の経営状況からみてXの雇用継続は困難で、Y社における最近の業務量、Xの経歴からみて配置転換も困難であったというべきであるから、本件解雇は・・・有効であるというべきである。」

16 シンガポール・デベロップメント銀行（仮処分異議申立）事件・大阪地決平成 12・5・22 労判 786 号 26 頁

【事実の概要】

Xらは、シンガポール共和国に本店を置くY銀行の大阪支店にそれぞれ事務職員として雇用された者である。Y銀行は業績不振に伴い大阪支店を閉鎖することとし、大阪支店従業員に対して希望退職者募集を行ったところ、Xらがこれに応じなかったため、Y銀行はXらに対して解雇の意思表示を行った。

【決定要旨】－解雇有効

「本件解雇は、大阪支店閉鎖によって、余剰人員となったXらを人員整理のために解雇するというものであるから、いわゆる整理解雇に該当するところ、かかる整理解雇が有効と認められるためには、第1に、人員整理の必要性が存すること、第2に、人員整理の手段として解雇を選択することの必要性が存すること（使用者が、解雇回避のための努力をしたこと）、第3に、被解雇者の選定が合理的であること、第4に、解雇の手続が妥当であること（使用者が労働者や労働組合に対して、人員整理の必要性等について説明や協議を行ったこと）が必要であり、整理解雇が有効か否かはこれらの要件該当性の有無、程度を総合的に考慮して判断されるべきであると解する。」

「・・・認定事実によれば、在日支店の業績不振は明らかであり、とりわけ大阪支店では平成11年度は赤字にまで転落しているのもあって、業績好転に繋がる材料もなく、両支店の規模や両支店を取り巻く企業環境等からして、Xらが大阪支店閉鎖を決定したことを不当とすべき理由も見いだせない。他方、大阪支店閉鎖に伴い同支店の業務は東京支店が引き継いでいるのであるが、一般的にみても2店舗で行っていた営業を1店舗に集約すれば余剰人員が生じるのは避けられないところ、加えて、Y銀行では、事務量の減少などから両支店ともここ数年は人員を削減させるなどしてきたのであるから、大阪支店閉鎖によって少なからぬ余剰人員が生じたことは十分首肯できるところであり、人員整理の必要性が存したことはこれを認めることができる。」

「・・・前記認定のとおり、大阪支店閉鎖以前から両支店とも人員を削減してきており、そのうえでなお、Y銀行では東京支店が大阪支店の業務を引き継いでも十分に対応が可能と判断し、大阪支店閉鎖を決定したのであるが、その後、東京支店において、大阪支店から引き継いだ業務に対応するための増員をしたとの疎明もないから、大阪支店閉鎖時には、東京支店でも人員過剰であったと認められ、そのままではXら大阪支店の従業員を東京支店に配置転換する余地はなかったものと認められる。

そうすると、問題は、Y銀行が行った大阪支店の従業員のみを対象とする希望退職者募集が解雇回避措置として相当なものであったか、その前提として、Y銀行には、東京支店でも

希望退職者を募集してXらの解雇を回避すべき努力義務があったというべきか否かである。」

「前記認定のとおり、大阪支店は関西以西の西日本地区の新規取引先開拓等の目的で開設されており、その営業活動の範囲や取引先は東京支店とは自ずと異なっていたと考えられるし、大阪支店の税引後利益は同支店に留保されているなど独立した採算がとられていること、従業員の採用方式も賃金等の待遇面でも両支店では異なり、大阪支店の従業員は近郊居住者から勤務地を大阪支店と明示して採用されていること(通常は、使用者側の配転命令に対し、労働者側からの勤務地限定の合意があったと主張される根拠となりうるものである)、支店開設時の例外的な1名の転勤を除いては両支店間での人事交流もなかったことなどを総合すると、大阪支店は、東京支店とは独立して別個に運営されており、少なくとも一般の従業員に関しては配置転換も予定されてはいなかったというべきである。

そうすると、両支店の一体関係を理由として、債務者が東京支店でも希望退職者募集の措置を取るべきであったと認めることはできない。」

「右のとおり、Y銀行には、東京支店で希望退職者を募集する義務までは認められず、他方、本件解雇時の人員状況からしてXらの東京支店への配置転換が困難であるとする、大阪支店閉鎖に伴い同支店従業員の解雇は免れず、その場合の解雇回避措置としては希望退職の募集以外にない。

Y銀行は、優遇条件・・・を付した希望退職者の募集を行っているが、その内容も最終的には通常の5割増の退職一時金、基本給及び職務手当の1年分の追加退職金を支給したうえ、未消化の年次有給休暇の買い上げや夏季賞与の比例割合分の支給を行うというもので、従業員の当面の生活困窮に対する一応の経済的配慮は払われているし、加えて、転職斡旋サービスをも行うというものであるから、これが解雇回避の措置として不相当ということとはできない。」

「本件解雇は、Xらのみを別異に扱ったものではなく、大阪支店従業員全員一律に希望退職を募集し、これに応じなかったXらを解雇したものであり、その旨の予告もされていたのであるから、人選に不合理と認めるべき点はない。」

「Y銀行は大阪支店閉鎖の発表後、組合とは前後7回の団体交渉を行い、その中で、空きがないため東京転勤は不可能であることを説明するとともに、交渉の結果、希望退職の募集条件を上乗せするなどそれなりの柔軟性を見せてきており、格別不誠実と目すべき対応は認められないから、本件解雇が手続的にも不当であったとは認められない。」

「以上を総合すると、本件解雇は、整理解雇としての有効要件を満たすものというべきであり、客観的にみて合理的な理由について一応の疎明があり、解雇権を濫用したのとは認められない。」

17 シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件・大阪地判平成 12・6・23 労判 786 号 16 頁

【事実の概要】

Xらは、シンガポール共和国に本店を置く Y 銀行の大阪支店にそれぞれ事務職員として雇用された者である。Y 銀行は業績不振に伴い大阪支店を閉鎖することとし、大阪支店従業員に対して希望退職者募集を行ったところ、Xらがこれに応じなかったため、Y 銀行は Xらに対して解雇の意思表示を行った。

【判旨】一解雇有効

「本件解雇は、Y 銀行の大阪支店閉鎖に伴うものであるところ、支店を閉鎖するかどうかという判断は企業主体たる使用者がその経営責任において行うところであるが、だからといって、その支店の従業員を直ちにすべて解雇できるということにはならない。営業の縮小などに伴う人員整理の必要から行われる解雇は、使用者の経営上の理由のみに基づいて行われるもので、その結果、労働者に、何の帰責事由もないのに、重大な生活上の影響を及ぼすものであるから、解雇の必要がなくされることは許されないし、その必要がある場合でも、これに先立ち解雇回避の努力をすべき義務がある。人員整理の必要から行われる、いわゆる整理解雇が有効であるためには、第 1 に、人員整理が必要であること、第 2 に、解雇回避の努力がされたこと、第 3 に、被解雇者の選定が合理的であること、第 4 に、解雇の手続が妥当であることの四要件が要求されており、当裁判所もいわゆる整理解雇については、右四要件該当の有無、程度を総合的に判断してその効力を判断すべきものと思量する。」

「・・・以上によれば、Y 銀行において、大阪支店の閉鎖により、その従業員の数分が余剰人員となったということが出来るから、人員整理の必要性が生じたことはこれを認めることができる。」

「支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を直ちにすべて解雇できるものでないことは前述のとおりである。Y 銀行においては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用したといっても雇用契約は Y 銀行と交わされたものであるし、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから、右事実があるからといって、人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。

閉鎖される支店の従業員にとって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性があるかどうかということであるから、Y 銀行大阪支店閉鎖に伴う人員整理においては、大阪支店以外の部署への転勤の可能性が検討されることになるが、出向等は問題とならず、海外への転勤の実現可能性がない本件では、結局

のところ、解雇回避が可能かどうかは、東京支店への転勤が可能かどうかということに尽きる。」

「・・・Y銀行が東京支店において希望退職の募集をしなかったことは不当とはいえないので、東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない。しかし、Xらを東京支店で勤務させるには、転勤に伴う費用負担が生じるばかりでなく、東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたうえで、業務内容によっては習熟していないXらを担当させることになるのであって合理性がない。」

「これらを総合考慮すれば、被告が解雇回避力を欠いたということはできないし、転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ないところである。」

「・・・以上によれば、東京転勤については、団体交渉において、Y銀行がこれを拒否する理由の説明としては、終始、東京支店においてXらを配置するポジションがないというものであったが、交渉の経緯をみても、Y銀行の対応に妥当でない点があったとまでは認められない。」

「以上を総合すれば、本件解雇は、整理解雇の要件を充たすものということができ、解雇権を濫用したとまで認めることができない。」

18 ワキタ（本訴）事件・大阪地判平成12・12・1 労判808号77頁

【事実の概要】

建設機械・船用機械・工作機械及びその他産業機械の製作・修理・賃貸・販売・リース並びに輸出入等を目的とし、全国に80余の支店ないし営業所を擁しているY社に、英文タイピストとして雇用され、貿易部（その後、国際営業部に改称）に配属され、以来同一職務に従事してきたXが、Y社の減益傾向の中で事業の転換・再構築を図るにあたり、専門的に文書作成を担当する従業員を置く必要性は必ずしもなくなり、また、他の部署においても英文タイピストの必要はなく、英文タイピストたるXは余剰人員化したとし、就業規則所定の「会社の業務の都合により、雇用の必要がなくなったとき」に該当するとして、解雇された。

【判旨】一解雇無効

「Y社の主張する解雇の事由は、余剰人員となったことを理由とするものであって、余剰人員となったというだけで解雇が可能なのではなく、これが解雇権の行使として、社会通念に沿う合理的なものであるかどうかの判断を要し、その判断のためには、人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力の履践、説明義務の履践などは考慮要素として重要なものというべきである。」

「Xは、英文タイピストとして雇用された者で、英文の書簡や見積書などの海外取引用書類を英文タイプライターを用いて作成する業務を行ってきたが、ここ10年来は・・・これらの書類を初心者でも容易に作成することが可能となり、英文タイプの必要がなくなり、専門的な技能を必要としなくなって・・・Xは、パソコンの導入後は、これによって海外取引用書類の作成を行ってきたが、その内容は、定型的補助事務といってよい。そして、昨今の営業不振やEメールの普及などのため、書類作成事務は減少し、専門的に文書作成を担当する従業員を置く必要性は必ずしもなくなり、また、他の部署においても英文タイピストの必要はなく、英文タイピストたるXは余剰人員化した。」

「本件解雇は、Y社の主張するように、経営不振を理由として行われたものではなく、いわゆるリストラの一貫として、被告の減益傾向の中で事業の転換・再構築を図るため、余剰人員化したXを解雇したものであるところ・・・Xが、英文タイピストとして雇用されたのに、その専門性を失い、業務量の減少の中で、余剰人員化していたことも認められる。」

「しかしながら・・・余剰人員化したというだけで解雇できるものではない。Xは、パートタイム労働者であるが、その勤務時間は、正社員より1時間30分短いだけであり、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者であり、かつ、本件解雇時まで既に15年以上を勤務していた者であって、雇用継続に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものがあるとはいえず・・・そして、Xが国際事業部

においては余剰人員化し、他部署において、英文タイピストの必要性がなかったことは認められるものの、X は、相当以前から、一般補助事務要員としての業務を行っていたものであって、一般補助事務要員としてであれば他部署に配置することも可能であったということはでき・・・また、解雇回避のためには、X をフルタイム労働者に職種変更することも考えられてよく、配転の可能性がなかったとはいえない。」

「しかるに、Y 社は、X に対し、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていないのであって、Y 社が営業不振の中であって、いわゆるリストラを実施中であることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとはいえないものである。」

「以上によれば、X の解雇は、社会通念に反するものといわなければならない、本件解雇は、・・・就業規則・・・に規定する解雇事由に該当しないものであり、少なくとも解雇権の濫用として無効なものである。」

19 ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成13・5・22 労経速1781号3頁

【事実の概要】

靴の修理・合鍵の作成等の業務を目的とする外資系企業の日本法人であるY社に雇用され、就労していたXが、経営状況の長期低落傾向に伴う不採算店からの撤退等の一環で、平成11年11月頃から、業務委託への転換ないし早期退職を提案され、これらを拒否したところ、平成12年7月に、配置すべき店舗が存在しないとして、解雇された。

【決定要旨】一解雇有効

「平成10年、XはY社から大阪事務所への異動内示をうけたが、これを拒否し、スーパーバイザーからオペレーターに降格されても良いので岡山地区で働きたいと申し出た（ところ）・・・Y社は・・・オペレーターに降格されても構わないというXの申し出に配慮し、Xの希望を容れる方向で再検討することとし、当時岡山地区にはXの就労店舗がなかったため、（岡山市内の）A店で就労していたオペレーターの申立外Bを福山に異動させ、その後に、XをA店で、平成10年6月から、オペレーターとして就労させることとした。」

「Xは、本件解雇は、整理解雇に必要な・・・4要件（人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力及び解雇手続の相当性）を充足しておらず、整理解雇権の濫用であって無効であると主張する・・・が・・・（上記）4要件は、いわゆる整理解雇が権利濫用に該当するかの判断をなすに当たっての要素を類型化した判断基準に過ぎず、厳密な意味での『要件』としたものではないと解するのが相当である（る）。」

「認定によれば・・・Y社には経営上人員整理の必要性があるものと認めるのが相当である。」

「Y社は、Xは倉敷に一戸建ての自宅を構え農業を兼業していること、子女が受験を控えていること、転勤先として考えられたのが御殿場のセントラルリペアセンターのみであったことに加え、平成一〇年にはX自身が、オペレーターへの降格を受け入れてまで大阪への異動を拒否していることから、Xが大阪よりはるかに遠方の御殿場への転勤に応じることはあり得ないと判断した。」

「Y社はXに対し解雇回避のための業務委託、早期退職の提案をしたが、Xはいずれも拒否したこと、合理化の結果岡山・倉敷地区ではXの就労すべき店舗が無くなったこと、転勤の可否についても検討したが、岡山・倉敷の隣接地区及びその他の地区とも人員は希望退職の募集及び業務委託化により激減していて、Xの異動を受入れる余地がないこと、Y社が改めて御殿場のセントラルリペアセンターへの転勤を命じなかったことには相応の合理性があることなど・・・を認めることができ、これによれば、Y社はXに対し解雇回避のための種々の提案をなし、Y社は解雇回避の努力を尽くしたものと認めるのが相当である・・・る。」

「認定によれば・・・Xを解雇対象者としたことに、不合理な点があるとは認めがたい。」

「認定によれば・・・Y社の本件解雇手続は相当であ・・・る・・・。」

「これによれば、本件解雇は解雇権の濫用には該当せず、有効であると認めるのが相当である。」

20 厚木プラスチック関東工場事件・前橋地判平成14・3・1 労判838号59頁

【事実の概要】

合成樹脂製品の製造、加工及び販売等を業とする Y 社に、労働時間は午前中の 3 時間 45 分のみパートタイマー（「半日パート」）として雇用され、Y 社の関東工場で工場作業員として稼働していた X が、生産ラインの製品検査の機械化による剰員を理由とする退職勧奨を拒否したところ、解雇された。

【判旨】一解雇有効

「X を含む半日パート従業員は、Y 社において臨時従業員的一种であると位置づけられており、正社員ではない準社員、アルバイト及びフルタイムパートと比べても、その処遇や採用の経緯に照らし、臨時職としての性質の強い職種であったといえる。」

「本件解雇については整理解雇の法理の適用ないし準用があるものの・・・正社員や準社員等との取扱いの差異等から、半日パートの職種自体の廃止の必要性など整理解雇の個々の要件を検討するにあたっては、正社員や準社員等を整理解雇する場合とは自ずから差異が認められるべきものといえる。」

「X は・・・勤務地を関東工場に限定し、1 日 3 時間 45 分勤務の半日パート従業員として Y 社に雇用され、勤務時間は・・・（その後）1 日 4 時間に変更された。」

「Y 社においては、半日パートにつき・・・その職種としての廃止が検討されてきたものであるが、半日パート従業員の配置の困難性、2 人 1 組で行う作業について準社員が半日パート従業員と組を作ることを嫌がる傾向にあること及び機械化の状況などに照らすと、Y 社が半日パート従業員を職種として廃止する方針を取ったことには合理性が認められ、いいかえれば、半日パート従業員について人員削減の必要性があったといえることができる」

「Y 社は、半日パートの職種としての廃止をするにあたり、準社員への転換可能な者については準社員への転換を図るとともに、できる限り任意の退職を勧奨してきたところであるが・・・本件解雇を整理解雇に準じた性質のものであるとする以上は、X については解雇以外の方法を取る余地がなかったか検討を要するところである。」

「この点・・・X は、関東工場に限定して Y 社に雇用され、前橋市に居住していたことから、関東工場以外の部署である東京本社、旧東京工場、九州事業部のいずれかに配置転換することは、X の都合や交通費、住宅費といったコストの面に照らし、事実上不可能といえるべきである。また、関東工場の他種類の従業員、すなわちアルバイトないし準社員への転換についても・・・アルバイトについては、重量のある物を運搬する業務が含まれているか、専ら夜勤であるため、女性である X をアルバイトに配置転換することは不可能であり、準社員については、機械化の影響で準社員自体にも剰員があることや、X の仕事振りからすると、やはり準社員への配置転換はできないものといわざるを得（ず）・・・正社員についても、採

用の方法や従事する業務の内容等の点で、準社員、アルバイト、半日パート従業員との違いが大き過ぎて、Xを正社員としなかったことが不適切であるとはいえない・・・以上、Y社がXを解雇したことは真にやむを得なかったというべきである。」

「本件解雇に当たり・・・解雇の人選に誤りを生じる余地はない。」

「Y社は・・・できる限り誠意をもってXに対したものと見える。」

「以上のとおりであって、本件解雇の無効をいうXの請求部分は理由がない。」

21 鐘淵化学工業（東北営業所）事件・仙台地決平成14・8・26 労判 837 号 51 頁

【事実の概要】

合成樹脂・化成品・樹脂加工製品・食品等の製造及び販売を業とし、大阪と東京に本社を置き、国内外にグループ事業会社を有する Y 社の東北営業所に準社員として採用され、その後「地域職」の正社員として東北営業所の経理・庶務のほか、子会社である A 社の経理・総務の仕事もこなしていた X が、東北営業所の閉鎖に伴い、担当する仕事が無くなるとともに、通勤可能範囲内にある関係会社での働く場の確保もできないことから、事業場閉鎖に伴う整理解雇を行うとして、就業規則所定の「やむを得ない事業上の都合による時」に基づき、解雇された。

【決定要旨】－解雇無効

「整理解雇の有効性を判断する上では、いわゆる整理解雇の 4 要件として、〔1〕人員削減の必要性、〔2〕解雇回避努力義務の履行の程度、〔3〕人選の合理性、〔4〕解雇手続の相当性の観点から総合的に検討した上で、整理解雇がやむをえないものかどうかを判断する必要があるというべきである。」

「本件では Y 社の東北地区における人員削減の必要性が認められるといわなければならない。」

「Y 社は、X らに本件解雇を通告する前に・・・関連会社各社・・・に対し、転籍出向の可否を打診しているが、関連会社各社からいずれも断られ・・・また、Y 社は X らに対し・・・関西圏の関連会社への転籍出向の提案をしているが、X らはこれを拒否していることが認められる（ところ）・・・X らが東北地区での勤務継続を希望して関連会社各社への転籍出向を承諾する可能性もあったのに対し、Y 社は・・・関連会社各社のうちの B 社及び C 社に対し X らの転籍出向の可否のみを打診しただけで、D 社及び E 社に対しては何らの打診もしていないこと、関連会社各社が Y 社の打診を断った主たる理由は関連会社各社において労務費を削減する努力を重ねている中で関連会社各社の賃金体系と比較して高額な賃金体系にある X らを雇用することはできないというものであったのであるから、Y 社としては関連会社各社の賃金体系に基づいて X らを雇用することができないか否かについても打診する余地があったはずである・・・にもかかわらず、Y 社がかかる点に関して関連会社各社に対し何らかの打診を行（てい）ないことを総合すると、Y 社は、解雇の回避を真摯に模索した上で X らの解雇もやむをえないという方針決定に至ったとは認めがたい・・・。」

「Y 社が X らを A 社に転籍出向させることができないとしている理由は・・・A 社の従業員を営業職のみとするため、X らの従事していた業務に関連する仕事は A 社においても存在せず、また、営業職の増員を考えていないこと、専門性が必須となる営業職に職種転換するには相当な時間がかかると考えていることであると認められ・・・Y 社が X らを住宅資材部

営業グループ販売チーム（東北）で受け入れられない理由については、Y社は、営業担当者は、自ら地区別に設立させた工務店組織（SC会）のとりまとめ役となって・・・地区売上目標の設定やその達成のための方策・指導をするとともに・・・営業マン等に対して・・・知識等を教育し・・・技術指導を行う等の業務があるため、営業担当者としての能力・適性に加えて、部材や工法に関する幅広い専門知識と技術、現場作業にも対処できる能力、営業方針の決定、取引条件の決定、行動関連費その他の支出を決定できる管理職としての権限・職責等を有していることが必要であると考えているためであると認められる（が）・・・、例えば医師のように特殊技能・資格等を要求される職種とは異なり、A社の営業職について何らかの特殊技能・資格等が不可欠とすべきほどの事情・・・はなく、かえって、Xらについては営業事務という業務を担当する中でA社の販売商品について十分な知識と理解を有していたものと考えられることからすれば、Xらが営業職に転換することがおよそ困難と考えることはできず、少なくともXらについて営業職としての適性があるかどうかを見極めるために営業職として試用することを検討すべきであったというべきである。そして、住宅資材部営業グループ販売チーム（東北）についても・・・住宅資材部の業務を行うにあたり、全ての者が管理職としての業務を行うことまで必須とされるとは考えがたいのであり・・・Y社において労務費の削減が必要であるとしても、少なくとも直ちに整理解雇に踏み切るよりは・・・Xらを転籍出向させることの可否につき検討する余地はあったというべきであ・・・って・・・解雇回避に向けた努力が不足しているというべきである。」

「社員就業規則・・・によれば、『総合職』とは経営方針および部門方針を理解した上で環境変化を積極的に受容し、組織目的に沿って自律的に高い成果を追求することを任務とする職群をいい、『地域職』とは一定範囲の職務に習熟し、主に定常的な業務において、実務力の向上をはかりながら組織に安定的に貢献することを任務とする職群をいうとされる。そして、地域職の勤務地は、転居を伴わない範囲の事業場に限定される。」

「本件では、Y社が経営合理化の必要性から東北営業所を閉鎖して管理部門を移管することにより勤務地が転居を伴わない範囲の事業場に限定されているXらについて雇用の場が失われる結果になるところ、Xらが『総合職』に転向すれば配置転換により他の地域において雇用の場が確保されるのであるから、Y社がXらに『地域職』から『総合職』への転向を打診したことは解雇という手段を回避するための一応の提案をしたといえるのに対し・・・Xらが・・・東北での継続勤務、職場確保を要求して『地域職』から『総合職』への転向を拒否したことで、『地域職』から『総合職』への転向という雇用維持の方法が採用できなくなったものである。しかしながら、そもそも家族を抱えていて勤務のために転居まですることが考えにくいXらが上記提案に応じる可能性が乏しいことは明白であったというべきであるから、関連会社等への転籍出向等というXらにとって受け入れ可能な現実的方策を真摯に模索したとは認めがたいY社が上記提案をしたからといって、それをもって解雇回避努力を行ったことを基礎づける重要な事情と考えることはできない。」

「Y社がXらに解雇の方針を説明するにあたって・・・想定問答集が作成されており・・・Y社が当初からXらを解雇する方針の下に事を進めていたことを示しているといわざるをえないし、Y社からXらへの提案内容を見ても、当初は・・・Xらが退職することを前提としたものであって、何らかの雇用維持に向けた提案がなされたわけではなく、ようやく、本件解雇予告通知書を手渡す約2週間前・・・以降に関西圏にある関連会社への転籍出向を具体的条件を明示せずに提案したにすぎないことをも含めて考えると、Y社はXらの解雇回避について明らかに消極的な姿勢に終始していたといわざるをえない。」

「以上によれば、Y社は、Xらの関連会社各社、A社及びY社住宅資材部営業グループ販売チーム（東北）への出向ないし配置転換による雇用場所の確保につき、真摯にして十分な努力ないし検討をしないまま本件解雇をなしたと認めざるをえず、解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないというべきである。」

「Xらが解雇の対象となった・・・こと・・・自体については・・・人選の合理性を欠いているとはいえない。」

「Y社・・・としては、Xらを整理解雇するにあたり一応の手順を踏んで手続を進めたといえる（が）・・・Y社がXらの解雇回避につき終始消極的な姿勢で手続を進めていたことを併せて考えると、上記のような手順を踏んだことをもって解雇権の濫用を否定する重要な要素とすることはできない。」

「以上検討したところによれば、Y社については、整理解雇に関する4要件のうち解雇回避努力の点において、Xらの雇用維持に向けた真摯な配慮が窺われず、むしろ消極的な姿勢に終始していたものであり、解雇回避努力義務が履行されたとは到底評価できないものである。もとより、上記4要件は1つの要件が欠ければ直ちに解雇権が濫用となるものではないとしても、Y社は・・・企業組織全体としてみた場合にはXらの雇用を維持する余力を十分過ぎるほど残している企業なのであり、これに対しXがその職を失うことにより受ける経済的な不利益が非常に大きいことを考慮すると、解雇回避については最大限の努力を払うことを要するというべきであるのに、解雇回避の方策を真摯に模索しようとはしなかったというべきであるから、本件では、他の3要件が一応備わっていること・・・を考慮したとしても、Y社の解雇回避努力義務の懈怠は重大な違法性を帯びるといわざるをえない。したがって、Y社のXに対する解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効というべきである。」

22 東洋印刷事件・東京地判平成14・9・30 労経速1819号25頁

【事実の概要】

印刷加工一般等を業とするY社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、電算室に勤務しているXらが、不採算部門として電算室を閉鎖するために解雇された。

【判旨】一解雇無効

「本件解雇が、Y社の有する解雇権の濫用に該当するか否かは、人員整理の必要性が存したか、被告に解雇回避努力を尽くしたか、被解雇者の選定が合理的になされたか、解雇手続が妥当であったかという要素を総合的に判断するのが相当である。」

「本件解雇当時のY社は、長期的構造的な業績不振から、対策を講じる必要性はあるものの、短期的には資金面での余力があり、経費削減の必要性はあるにしても、さほどには切迫していなかったものと評価することができる……。」

「旧態依然たるY社の電算部門が、不採算部門であって、対策を立てる必要があることは明らかである……人員整理の必要性がないと……まで断ずることは困難である。」

「電算室閉鎖後、Xらの配転先として考えられるのは、営業部門である……本件解雇前後に採用された営業担当職員は、新規に顧客獲得のために、厳しい執務環境で仕事をしていること、Xらは、X1を除けば、いずれも活版や電算写植等の業務経験しかなく、外回りの業務の経験がないこと、X1にしても、営業に約4年間在籍したとはいえ、補助事務をしていたに過ぎず、新規の顧客開拓の業務経験はないことから、Y社において、Xらを営業部門に配転することについて躊躇したことは、理解できないではない。しかし……Y社は業績不振であるとはいいながら……余力のある企業なのであり、人員削減の必要性はあるにしても、さほどには差し迫っていなかったこと、Y社は、新規の顧客開拓のために経験を不問とする募集を行ったこと……Xらの誰が特に営業職には不適合であるとは言っていないこと、一般的に印刷業務の経験がある者が、営業を行うことは可能であること……を考慮すると、本件解雇に至る経緯の中で、Xらを営業職に配転することが全く検討されず、提案していないことは、人員削減の必要性の切実さの程度とも相まって総合的に判断すると、解雇回避努力を履践したと評価することは困難である。」

「以上によれば、本件解雇は権利濫用に該当するから、その余の点を判断するまでもなく、Xらに対する本件解雇はいずれも無効であるという結論になる。」

23 東洋水産川崎工場事件・横浜地川崎支決平成 14・12・27 労判 847 号 58 頁

【事実の概要】

農畜水産物の購入等を目的とする Y 社は、東京都港区に本社を置き、全国に多数の営業所ないし支店を有し、また、埼玉、川崎、相模、焼津の 4 つの工場と東品川冷蔵庫等 7 つの冷蔵庫を有している。X らは、川崎工場において採用され、同工場で生麺の製造等の業務に従事する日給月給制の従業員であったところ、Y 社は川崎工場の閉鎖を決定したため、X らに対し、解雇する旨の意思表示をした。

【決定要旨】－解雇有効

「本件においても、解雇権の行使が濫用に当たるか否かが問題となるが、この判断においては、川崎工場閉鎖の必要性、解雇回避努力の履践、労働者への説明義務の履践等の諸般の事情を総合考慮して判断するのが相当である。」

「・・・前記認定事実によれば、・・・川崎工場の閉鎖を決定した債務者の経営判断が合理性を欠く不当なものであったということとはできない。

「・・・日給月給者は、川崎工場において独自に採用され、また、就業規則上、月給者とは異なり、出向等を命ずることがある旨の規定が存在しないこと、過去において日給月給者の転勤、出向はほとんど実施されていないこと等から考えると、労働契約上、就業場所は川崎工場に限定されていたものと考えられる。しかし、このことは、日給月給者が、その同意なく川崎工場以外の場所で就業させられないというにとどまり、同工場が閉鎖される場合に Y 社が日給月給者に対して行うべき雇用確保の努力の限度を軽減させる理由となるものではないと解すべきである。そして、X らは、Y 社と期間の定めのない雇用契約を締結し、これまで長年にわたり川崎工場で就労してきたものであり、雇用継続に対する期待は、月給者と異なるものではなく、また、Y 社の経営状態が悪化していたという事情もないことからすれば、Y 社は、川崎工場の閉鎖にあたり、X らに対し、できる限りの雇用確保の努力をすべきであるというべきである。

これを本件についてみるに、・・・Y 社は、川崎工場の閉鎖に伴う従業員の雇用確保の方策を月給者と日給月給者とに分けて検討し、月給者については、全国の Y 社の支店、工場等へ転勤させ、あるいは関係会社等へ出向させることとしたのに対し、日給月給者については、出向を検討、提案せず、相模工場へ同意の上転勤させることを主たるものとし、個人面接において転居を要する転勤等を希望した者については個別に対応することとしたのみであり、転居を要する転勤を拒絶していた X らに対しては、相模工場以外の職場への転勤、関係会社への出向等を提案することなく、その結果、日給月給者 86 名中 48 名が任意退職をし、X ら 4 名は解雇されたものであり、このような事実からすれば、Y 社が解雇回避の努力を十分に尽くしていないのではないかと考えられないでもない。

しかしながら、・・・Xらが現住所から相模工場へ通勤するためには片道2時間余りを要することからすれば、通勤にかなりの困難を強いるものであったことは否定できないものの、相模工場はY社の工場の中では最も川崎工場に近く、業務内容や雇用条件も従来どおりとすることが可能な職場であった。これに対し、Xらの通勤の負担が少ないと考えられる職場としては、Y社の本社、品川区、大田区所在の冷蔵庫、川崎近郊の関係会社が考えられるが、Y社の本社や冷蔵庫において受入れ可能な業務は、研究開発業務とパソコンの入力作業を要する事務職のみであったことは前記認定のとおりであり、長年にわたり生麺等の製造業務のみに従事してきた債権者らの経験、能力等に照らすと、債務者が、債権者らに対し、このような業務を前提とする本社、冷蔵庫への転勤を提案することは著しく困難であったといわざるを得ない。また、川崎近郊の関係会社において受入れ可能であったのは、A社とB社のみであり、この2社においてはXらが従事可能な業務を担当する従業員をパートタイマーとしてしか雇用していなかったことは前記認定のとおりであるから、Y社が、Xらに対し、パートタイマーとしての就職以外を提案することも著しく困難であったといわざるをえない。さらに、前記のとおり、月給者の多くが遠方へ出向していること等からすれば、仮に本件解雇に先立ち出向を検討したとしても、川崎近郊の関係会社内にXらの受入先はなかったであろうことが強く推認される。以上のことからすれば、Y社が、Xらに対し、相模工場以外への転勤、関係会社への出向、転籍を提案する現実的な可能性はなかったものというべきであるから、上記のようなY社の対応が、解雇回避の努力を欠き、不当とまでいうことはできない。」

「さらに、解雇に至る手続について検討するに、・・・Y社の対応が不当なものであったとまでは認めることができない。

「以上のことに加え、Y社は、Xらに対し、相模工場への転勤のために要する転居費用を会社が負担することを提案するほか、退職する場合には会社都合の退職金に基本給の2か月分を加算した割増退職金を支払うこと、会社の費用負担での再就職支援会社の利用を提案していることなどの諸事情をも併せ考慮すれば、本件解雇は、解雇権を濫用したものであるとは認めることができず、・・・有効であるというべきである。」

24 大誠電機工業事件・大阪高判平成15・1・28 労判 869 号 68 頁

【事実の概要】

車両及び各種電気機械器具の製造、修理、販売等を主たる業務としているY社に雇用され、Y社が訴外A社から請け負っていた、A社における電車車両の誘導業務等に従事してきたXらが、A社からの請負契約の更新拒絶により余剰人員となったとして、人員整理のために解雇された。

【判旨】一解雇有効

「本件解雇は、A社からの本件請負契約の更新拒絶により余剰人員となったXらを人員整理のために解雇するというものであり、いわゆる整理解雇に該当するものであるところ・・・整理解雇が有効とされるための要件を検討すると、第一に、人員整理の必要もなくなされた解雇が不当であることはいうまでもないし、第二に、人員整理の必要が認められる場合でも、解雇によって労働者が被る影響を考えると使用者には解雇に先立ちこれを回避するための方策を講じるべき努力義務があるというべきであり、第三に、その人選が合理的なものでなければならず、第四に、労使間の信義という点からして、使用者には、当該解雇が恣意的なものでないことを労働者ないし労働組合に納得させるべく説明や協議を行うべきことも要請されるというべきである。そして、整理解雇が、客観的に合理的な理由を有するものであるか否かは、これらの要件に即し、かつ、最終的にはこれらの要件該当性の有無、程度を総合して判断されるべきである。」

「右認定事実によれば・・・Y社に人員整理の必要があったことを認めることができる。」

「以上によれば、Y社としては、本件解雇を回避するためになすべきことはほとんど行ってきているというべきであり、その努力を尽くしたものであるということが出来る。」

「本件解雇は、本件業務がY社からなくなったことに伴って、それに従事していたXらを全員一律に解雇するというものであったから、その人選がY社の恣意に基づいてなされたものということとはできない(し)・・・本件解雇後にY社が本社に残した従業員は、いずれも有資格者や熟練工であるからY社の業務遂行には不可欠な人材であり、主として誘導業務に関わってきたXらとの比較では代替性に乏しい・・・ので・・・人選の合理性も認められる。」

「以上によれば、本件解雇が手続的にも不当であったとは認められない。」

「以上を総合すると、本件解雇は、整理解雇としての有効要件を満たすものというべきであり、客観的にみて合理的な理由があると認められる。」

25 東北住電装事件・長野地上田支決平成15・11・18 労経速1857号27頁

【事実の概要】

A社の100%子会社であり、親会社であるA社からの発注を受けて自動車用部品であるワイヤーハーネスの製造を行ってきたが、のちに同じくA社の100%子会社であったY社に吸収合併され、その結果、Y社信州工場と称されるようになったZ社に、期間の定めのない雇用契約により雇用され、上記の通りZ社がY社に吸収合併されたことにより、Z社の全ての業務を承継したY社との間で、期間の定めのない雇用契約を締結したXらが、信州工場の閉鎖に伴って、Y社の岩手県所在の工場への転勤に応じないことを理由として、解雇された。

【決定要旨】－解雇無効

「整理解雇が許容されるためには、〔1〕整理解雇を行わなければ企業経営が危殆に瀕するような差し迫った事情が存在すること、〔2〕解雇回避努力が行われたこと、〔3〕事前に十分な労使協議が行われたこと、〔4〕解雇対象者の選定が合理的な基準のもとに行われたこと、以上の要件がいずれも満たされる必要があると解するのが相当である。」

「Z社はすぐに経営が危殆に瀕するというほどではなかったが、今後も赤字が拡大するおそれがあり、Z社を取り巻く事業環境を考えると、Y社と合併し、信州工場を閉鎖せざるを得なくなったことはやむを得ないものと言わなければならない。」

「Y社は、信州工場を閉鎖した後の余剰人員については、東北で雇用の場を確保しており、全員が東北へ異動したとしても充分に対応できる体制を整えていること、東北へ転勤する場合の諸条件も転勤者に厚く設定しており、雇用確保の面でも充分に配慮していること、やむを得ず退職する従業員には、通常の退職金に相当の上積み補償を行うと共に転職支援会社（Y社の費用負担）による再就職援助制度を行っていることなどから、解雇回避努力も尽くしていると主張する・・・が・・・Xらは、いずれも信州工場しか有していなかったZ社の従業員であったものであり、およそ信州工場以外の勤務地で働くことを予定しておらず（なお、Z社の就業規則には・・・転勤について規定しているが、転勤の取扱いについては、別に定めると規定されているものの・・・別の定めはない）、それを前提に生活設計を立てているXらにとって、東北の雇用場所での勤務は不可能を強いるものであること、退職する従業員に対して、通常の退職金に相当の上積み補償を行うとしても、あくまで一時的なものであり、雇用によって得られる賃金の総額には到底及ばないものであること、転職支援会社による再就職援助制度は従業員が退職した後に行われることが前提であり、この制度を利用したとしても再就職ができるかどうか不確実であること、しかもY社がこの制度を考えるようになったのは、本件仮処分の申立てが行われた・・・以降のことであり、Xらに対して制度の内容を理解してもらうには至っていないこと・・・以上の事実・・・からすれば、Y社が解雇回避努力を尽くしたとは認めることはできない。」

「Y社は、Xらが所属している組合との第1回目の交渉の中で、岩手県にも行かない、退職もしないという従業員の存在を指摘されながら、岩手県への転職か、退職かの選択肢がなく、それに応じない者は整理解雇する旨表明し続け、第8回目の交渉・・・を契機に再就職援助制度を設けたが、制度を設けたのが遅すぎ、Xらに理解されるには至らず、約1か月半後には、Xらに解雇通知を発しているものであって、事前に十分な労使協議が行われたと認めることもできない。」

「以上によれば、本件解雇は、整理解雇の要件を充足しておらず、解雇権の濫用として無効と解するのが相当である。」

26 パソナ（ヨドバシカメラ）事件・大阪地判平成16・6・9労判878号20頁

【事実の概要】

労働者派遣事業等を業とするY1社による、大阪駅前に開店する（Y2社の）大型商業施設のオープニングスタッフ400名を募集する旨の求人広告をみて応募し、Y1社の面接を受けたのち、「〔準内定〕と決定」した旨の通知を受け、Y1社およびY2社の研修を受けたXが、その後、Y1社からY2社店舗での仕事がなくなった旨を通知された。

【判旨】－内定取消有効

「Y1社は、本件就労拒絶を留保解約権の行使によるものである旨主張するところ、留保解約権に基づく採用内定の取消しは、当該事由を理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができる場合に許されるというべきである。」

「Xは、留保解約権の行使はXの適格性を理由とするものに限られる旨主張する・・・が、解約権留保の趣旨・目的がそれに限られるか否かは、具体的事情を総合考慮して判断しなければならない。」

「本件についてこれをみるに、Y1社との労働契約においては、Xの就業場所が本件店舗に、職種が商品販売業務に限定されていたところ（XとY1社との間で争いが無い）、Y1社との労働契約の成立後、Y2社は、Y1社に対し、Y1社の従業員が本件店舗において販売員として就労することを拒絶したのであるから、Xが、Y1社との労働契約に基づき、本件店舗で販売員として就労することは社会通念上不能となっている・・・し・・・就業場所・職種を限定する前記特約が存在する以上、Y1社が、Xに対し、他の就業場所や他の職種での就労を命じることができない。」

「Y1社がこのように客観的に労働者を就労させることが不能となった労働契約を存続させる意思を有していたとは到底考えられないから、Y1社との労働契約においては、このような事態に陥った場合のためにも、Y1社に解約権が留保されていたものと推認するのが合理的である。」

「認定事実によると・・・Xの採用が内定したと考えられる本件研修の後、本件業務委託契約が不成立となることが確定し、限定されていた就業場所・職種での原告の就労が不能となった以上、留保解約権に基づき、Xの採用内定を取消したことは、解約権留保の趣旨・目的に照らして社会通念上相当として是認することができるから、Y1社による解約権の行使は適法かつ有効であるといわなければならない。」

27 東光パッケージ事件・大阪地決平成 17・5・12 労経速 1948 号 25 頁

【事実の概要】

各種印刷、デザイン製作等を目的とする Y 社に、正社員たるデザイナーとして採用され、デザイナーとして職種を限定して採用された専門職の従業員として、Y 社デザイン室で勤務していた X らが、経営上の必要によりデザイン業務を廃止することに伴う退職勧奨および配置転換による雇用継続に応じないことを理由として、解雇された。

【決定要旨】一解雇無効

「X らはいずれもデザイナーとして職種を限定して採用された専門職の従業員として、解雇されるまで Y 社デザイン室で勤務していた（争いなし）。」

「使用者の解雇権の行使は、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効であると解するのが相当である。」

「経営上の必要性について・・・Y 社において直ちに従業員の人員を削減をする必要があったともいい難い。」

「X らはデザイナーという職種を限定して期間の定めがなく採用されているため、Y 社においてデザイン室を廃止する、すなわち、デザイナーという職種を廃止することが直ちに X らの解雇につながる以上、Y 社において、デザイン室を廃止するのがやむをえない状況になったとしても、それを理由に X らを解雇するにあたっては、Y 社において、X らの解雇を回避する努力を尽くしたと評価できる場合でなければならないというべきである。」

「Y 社は・・・デザイン室廃止を回避するために十分なデザイン室の収益向上に努力したとはいいい難い・・・し、デザイン室の採算性向上のため・・・目標を設定するなど、具体的な改善・指導を行ったとも認めるに足りないのであるから、Y 社が解雇回避努力を尽くしたとはいいい難い。」

「Y 社においては、経営上、デザイン室を直ちに廃止して、デザインを外注化すべき緊急性はなかったというべきであるから、X らの解雇を避けるためにも、デザイン室廃止を決定する前に、X らに対して十分に事情を説明した上で、同人らと十分協議をすべきであった・・・し・・・デザイン室の廃止が即 X らの解雇につながるおそれがあったのであるから、Y 社としては、X らに対し、デザイン室の廃止を回避する方策をとる機会を与えるべきであったが・・・それに対する十分な機会を与えたと評価することはできない。」

「以上に述べた事情を総合考慮すれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することはできず、無効である。」

28 大隈事件・東京地判平成23・2・7 労経速2106号19頁

【事実の概要】

不動産の賃貸及び管理業、損害保険の代理店業、飲食店の経営並びに仕出し及び出張料理サービス業等を業とする株式会社であり、コンビニエンスストアを経営していたY社との間で雇用契約を締結し、アルバイト店員として就労していたXが、店舗の運営フランチャイズ契約の終了を理由として、解雇された。

【判旨】一解雇有効

「Y社は・・・企業の合理的運営上、やむなく本件店舗の経営から撤退せざるを得ないと決断したことは明らかであり、本件店舗の経営状況に照らすと、そのような経営判断には合理性が認められるというべきである。」

「今回の整理解雇は、本件店舗の閉鎖に伴うものであり、人選基準としては、本件店舗に勤務するアルバイト店員全員を対象とするもの、すなわち雇用形態による基準を設けたものであって、アルバイト店員間には差異がなく、特段の問題はないものと認められる。」

「Xは・・・本件契約には就業場所の限定が付されていなかった旨を主張・・・している。しかし、Y社が経営するコンビニエンスストアの各店舗において、アルバイト店員の採用権限は店長にあること、労働条件通知書には、就業場所が具体的な店舗を示す形で特定されている一方で異動があり得る旨の記載はなく、(フランチャイザー)A社の雇用契約書のひな形の体裁もそのようになっていること・・・に照らすと、本件契約には、就業場所の限定が付されていたと認められるのであり(他に、『コンビニエンスストアにおける店のレジ、接客、販売管理業務』という職務内容の限定も付されていたこと・・・が認められる。)、就業場所や職務内容に限定がなく、異動のある正社員とは、採用形態や処遇、予定する職務内容が異なっていたことは明らかというべきである。」

「Xは、(a)本件店舗以外のコンビニエンスストアにXを異動させることや、(b)Y社代表者やその親族が代表を務める会社にXを転籍させることも可能であったことを主張している。しかし、(a)については、現実にXの希望を勧告し(た)・・・提案がなされている以上、実質的な解雇回避措置としての検討・提示はなされているということができ・・・(b)については、コンビニエンスストアのアルバイト店員として採用され、月に数回、主として深夜業務に従事し、Y社が夕方勤務を提示したことにさえ、場合によっては健康まで害する可能性があるとして強く異を唱えていたXが、給食業務やホテル業務を主とする会社において稼働する適性を有しているとは限らず、むしろ、現実的な選択肢とは思われないのであって、Y社がこれをXに提示しなかったからといって、解雇回避措置として不十分であるとの批判は当たらないというべきであ・・・り・・・Y社が行った・・・解雇回避措置は、Xに対する関係で、相当なものであったといえることができる。」

「本件解雇に至る手続については・・・特段、その手続が妥当性を欠くものであると認めることはできない。」

「以上によれば、本件解雇は、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ら、解雇権の濫用には当たらず、有効である。」

29 全国農業協同組合連合会事件・宇都宮地決平成 23・3・30 労経速 2108 号 3 頁

【事実の概要】

会員又は会員の組合員の農業の経営及び技術の向上に関する指導等の事業を行う法人である Y との間で、期間の定めのない労働契約を締結し、栃木県本部が行っていた家庭薬配置事業の配置員として、家庭薬配置業務に従事していた者である X らが、栃木県本部の家庭薬配置事業が Y の子会社である A 社に移管されたことに伴う転籍ないし希望退職に応じなかったところ、「やむを得ない会社の都合」を理由として、解雇された。

【決定要旨】－解雇有効

「配置員は、栃木県本部の機構の中で、生活部・生活グループ・配置薬センターに配属されていたが、業務内容は正職員と異なり、栃木県本部の就業規則ではなく栃木県本部家庭薬配置嘱託規則が適用され、事業場外労働のみなし労働時間制がとられ、賃金体系も正職員と異なり、栃木県本部家庭薬配置嘱託給与細則が適用され、業績給、勤続給、歩合給等が支給されており、これまで栃木県本部の他の職種に配置転換されたことはなかった。」

「本件解雇・・・は・・・整理解雇として行われたものといえるから、本件解雇が、人員削減の必要性や債務者が執った解雇回避の措置等の観点からし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いえず解雇権の濫用に当たるかどうかについて検討する。」

「Y グループ・・・の・・・栃木県本部においては・・・家庭薬配置事業を他の会社に移管することには合理性があったということができ・・・家庭薬配置業務に従事する配置員の業務内容及び労働条件は正職員と異なるものであったことにかんがみると、事業の移管に伴いその事業に関わる配置員を人員削減の対象とする必要性もあったといえることができる。」

「配置員にとって、整理解雇は職業生活に多大な影響を及ぼすものであるから、整理解雇が有効であるためには解雇回避の努力と公正な手続が必要であるところ、補償措置の内容及び補償措置が執られるに至った経過を踏まえると・・・Y の執った解雇回避の措置が整理解雇の効力に影響を及ぼす程度に不十分なものであったとまでいうことはできず、Y が転籍以外に在籍出向、配置転換その他の措置を実施しなかったことが・・・上記判断を左右するものではない。」

「以上によれば、本件解雇が、人員削減の必要性や Y が執った解雇回避の措置等の観点から客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとしてまでいうことはできず、解雇権の濫用に当たるといえることはできない。」

30 フェイス事件・東京地判平成23・8・17 労経速2123号27頁

【事実の概要】

ヘッドハンティング会社から接触を受け、デジタル・コンテンツの開発及び配信等を目的とするY社に転職し、Y社の中国現地法人であるA社の総経理（社長）として派遣（在籍出向）していたXが、Y社の中国市場からの撤退（A社の株式の売却）に伴い、解雇された。

【判旨】一解雇有効

「XとY社の間で取り交わされた雇用契約書には、Xの勤務地、職種を特定する規程はなく・・・また、Y社がXに対して交付した採用通知書にも、Xの職種を特定する規程はない・・・が・・・採用通知書には、Xを2ヶ月後に中国に赴任させること、給与は中国赴任前が年俸1100万円、中国赴任後が年俸1200万円と業績に対する奨励金を与えることとされている。なお、2ヶ月を超えてもY社の事情によりXの中国への赴任がなされない場合には、年俸を1200万円とするとされており、Xの配属部署はY社のグループ戦略室、勤務地は東京オフィスとされている（こと）・・・を合わせてみると、Xを中国の現地法人の社長とすることが明確に記載されているわけではないが、その勤務条件からして、Y社がXを在籍出向の形で中国に派遣することを当初から予定していたことは明らかである。」

「Xは、中国、日本の両国の事情に通じていること・・・アメリカの経営学修士を取得して・・・いることを採用にあたってアピールしていたこと・・・Y社の稟議書によれば、Y社がXを採用した目的は、Y社の中国事業拡大に向け、中国の現地法人であるA社への派遣を視野に入れた人材として、Xを採用しようとしたこと、Xの学歴等からXが保持する同窓ネットワークに期待していたこと・・・Xに保証された年俸・・・は、Y社における報酬のランクとしては・・・執行役員クラス・・・の中でも高額な報酬であり、当時のY社の賃金規程の中でも・・・もっとも高いものであること・・・（といった）Xの採用経緯、中国への派遣を前提とした雇用契約の内容、Xに約束された高額な報酬・・・採用後の勤務状況からすれば、Xは中国の現地法人の社長という職種を特定されて雇われたということができ、Xもそのことを認識していたといえる。」

「Xは、中国の現地法人の社長の職務がなくなったら解雇されるという話は聞いておらず、職種の特定はされていなかったと主張している・・・が・・・Xが主張するような停止条件付き解雇の合意がなかったからといって、Xの職種が特定されていなかったといえるものではな・・・い。」

「Xは、職種を特定されて採用されているが、その際、特定された職種が消滅した場合、解雇するという合意（停止条件付き解雇の合意）まではされていない・・・が・・・採用の際に、将来の解雇を前提として停止条件付き解雇の合意をすることは現実的とはいえず、かかる停止条件付き解雇の合意がなかったことをもって、特定された職種の消滅に伴いおよそ

解雇ができなくなるものではない。」

「X について特定された職種の内容は、中国現地法人の社長という高い地位で、かつ専門的な能力、特殊な経歴を必要とする職種であること、約束された報酬も・・・Y 社の執行役員クラスの中でも最高額の報酬であり、社会一般的にみても高額な報酬である（ことからすれば）・・・本件においては、X の職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的な能力や経歴を要し、高額な報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべきである。」

「確かに・・・X の職種が消滅した理由、つまり Y 社が中国から撤退した理由は・・・Y 社が経営判断として行ったものであり・・・また、本件解雇に先立って、Y 社が X に対して具体的に配置転換の提案をしたような事実も認められない・・・ことからすると、本件解雇については、Y 社において若干その配慮を欠いたところがあるといわざるを得ない。」

「しかしながら、X は、その人脈や専門的な能力を買われ、中国の現地法人の社長という職種を特定された上で、高額な報酬で雇われている以上、特定された職種が消滅すれば基本的には解雇されてもやむを得ない立場にある。また、Y 社が期待した X の能力等は上記のようなものであるから、これを Y 社の従業員として活用をすることは困難といわざるを得ない。」

「X は、かかる能力等を買われて高額な報酬で雇われている以上、かかる能力等を発揮することができなければ、それに見合った報酬を受け取る理由もなくなるものと思われるが、X は、Y 社の人事部担当者から、年俸が減額される可能性があることを告げられた際、これに応じられないと回答している以上、Y 社において X を配置転換する現実的な可能性はなかったものといえる。」

「加えて・・・Y 社は、本件解雇に先立って・・・手続的にも経済的にも配慮をしていることが認められる。」

「以上からすると、本件解雇は、高額な報酬と高い地位に職種が特定されて雇われた X について、当該職種が消滅したことを理由として行われたものであること、X に対して配置転換の提案を行うことは現実的には困難であったこと、その他、X に対して手続的にも経済的にも一定の配慮がなされていることからすれば、本件解雇には合理的な理由があり、社会通念上相当なものといえ、本件解雇は有効である。」

31 トムス事件・札幌地判平成24・2・20 労経速2139号21頁

【事実の概要】

無地衣料及び無地の衣料にオリジナルのデザインをプリントする加工衣料の製造、企画及び販売を業とし、東京都内に本社を置くほか、国内では、札幌、仙台、埼玉、名古屋、大阪、広島及び沖縄に支店をするY社との間で、雇用期間の定めなく、就業場所を札幌市中央区内の札幌支店とし、業務内容を営業事務職とする雇用契約を締結し、札幌支店で勤務していたXが、支店業務の統廃合に伴い同支店の営業事務職がなくなるとして東京勤務を命じられたが、勤務地限定採用社員であることから、命令を受けることができない旨回答したところ、事業の縮小によって就労の必要がなくなったこと等を理由として、解雇された。

【判旨】－解雇有効

「Y社における営業事務職は、Y社の商材である無地衣料及び加工衣料を顧客に販売する営業職の社員のサポートをすべく、営業所内で顧客管理及び金銭管理等の事務処理を担当する一般職採用の社員であり、Xは、Y社札幌支店において、営業事務職として、無地業務と称する無地衣料に関わる業務、加工業務と称する加工衣料に関する業務及び庶務に携わってきた（争いが無い）。」

「『勤務地限定採用社員』というのは、XがY社に雇用された後の改訂後の就業規則に初めて記載された、異動を予定しない社員であり、XがY社と交わした雇用契約書には、Xが勤務地限定採用社員である旨の記載はなかったが、これについては、同年9月30日の面談の際、C営業本部長がXから、『私って地域限定採用の社員ですよ』と尋ねられて、『そうです、そうです』と答えたことがあった。」

「Y社の営業本部を管掌するD取締役は・・・Xと面談し、会社の経営判断として同支店の営業事務職をなくすことにしたので、Xには、東京本社に来てもらうか、退職してもらうしかない旨を述べ、また・・・XがY社と交わした雇用契約書にXが勤務地限定採用社員であるとの記載がなく、実態としてもY社に勤務地限定採用社員はいない旨・・・を述べた。」

「札幌支店の営業事務職を廃するというY社の方策が、およそ経営判断としての合理性を欠くものということとはできない。」

「しかるに・・・Xは、C営業本部長及びD取締役から、東京本社に転勤するという提案を受け、さらにその旨の配転命令（辞令）を受けたのに、これを承諾しなかったのであるから、本件解雇については、Y社の就業規則56条1項所定の解雇事由（会社は、天災事変その他のやむを得ない事情によって事業の全部または一部の廃止・縮小、休止などが不可避となり、就労の必要がなくなったときは、社員を解雇することがある）があるといわざるを得ない。」

「Xは、本件解雇について、人選の合理性が認められないと主張するが・・・Y社札幌支

店で営業事務職を執り行っていたのはXのみであり、その営業事務職を廃することにしたのであるから、およそ人選の余地はなかったといわざるを得ない。」

「Xは、手続が妥当性を欠いていたと主張するところ・・・Xが勤務地限定採用社員であることを肯定したC営業本部長の言辞はいささか適切でないといえるものの、これについてはその後D取締役が相応の説明をしている上、そもそも、Xが異動を予定しない社員であるということと事業の縮小・休止等によりXを解雇するということとは、直接には関係しないことであって、前者に関する説明が適切でないとしても、後者の手続が妥当性を欠くということにはならないというべきである。」

「以上によれば、本件解雇については・・・就業規則 56 条 1 項所定の解雇事由が認められ、その内容に照らして、解雇それ自体はやむを得ないものとみるのが相当である。」

32 クレディ・スイス事件・東京地判平成 24・4・20 労働判例ジャーナル 4 号 12 頁

【事実の概要】

世界的な金融機関 A グループの 100%子会社として設立された日本法人であり、有価証券の売買、市場デリバティブ取引及び外国市場デリバティブ取引等を業とする Y 社の前身である Z 社にヘッドハントされて同社に勤務するようになり、同社が Y 社に営業譲渡を行ったため、Y 社との間に労働契約関係を有するに至り、債券 GMAG（債券グローバル・モデリング・アナリスト・グループ）において、クオンツ（金融工学の専門家）として勤務していた X が、退職勧奨を受け、これを拒否したところ、解雇された。

【判旨】一解雇無効

「Y 社においては・・・戦略的な意味での人員削減の必要性を肯定することはできるものの、解雇権濫用の有無の要素としての人員削減の必要性の程度については、これを高度のものとするのはできない。」

「Y 社は、X の担当業務の必要性がなくなったと主張し、たしかに A グループ・・・の新規モデル開発のプロジェクト等をマネジメントするポジションの必要性も低下してきたと認められる。しかし、かかる事情は、同ポジションにある者の配転、降格の必要性を基礎付けるものではあるとしても、直ちに人員削減の必要性を基礎付けるものとは言い難い。」

「本件における人員削減の必要性を高度のものとするのはできないから、本件においてはそれに応じた十分な解雇回避努力等が求められる。」

「A グループの香港オフィスにおいては・・・株式 GMAG のポジションに空きがあったから、Y 社において、これを X に提示することも考えられたところ、Y 社は、その判断により、X に適合しないものとして紹介しなかった（ところ）・・・Y 社は、紹介しなかった理由として、クオンツの部門間の異動がほとんどないと主張するが、Y 社株式部門と債券部門をまたぐ人員異動は、数少ないものの、過去に数例程度はあるし、X の後に債券 GMAG のクオンツとなった P4、ディレクター以上の従業員である P8 及び P9 も、債券部門及び株式部門の双方の GMAG クオンツとしての経験を有する上、A グループは、GMAG の従業員に対して、異なる商品分野を交替で担当することを積極的に奨励していたのであるから、・・・株式 GMAG のポジションも少なくとも X に対し提示することは十分考えられたものというべきである。」

「Y 社は・・・X に対して、そのディレクター職よりも下位の職を案内することも考えられたところ、これを行っていない。すなわち、Y 社は、本件解雇直後、債券 GMAG のプログラマー（ミドル以下の職位である。）を募集したが、このポストを X に提示していない。」

「以上・・・に照らせば、Y 社は、本件においては、X に対して、十分な解雇回避努力を果たしたとはいえないというべきである。」

「以上・・・を総合すると・・・本件においてアジアの債券 GMAG において 2 名を減員す

る場合には、その対象者として X を人選することに、一応の合理性があるものと認めることができる。」

「以上を総合すると、Y 社は、X に対し、解雇の意思表示をするに当たり、相当の経路を経たものと認められる。」

「以上によれば、本件解雇については、本件解雇当時において、人員削減の必要性を高度のものともみることができず、Y 社の解雇回避努力も十分なものではなかった以上、一応人選の合理性があり、相当の経路を経たことを考慮しても、本件解雇は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から、その権限を濫用したものとして、無効である（労働契約法 16 条）。」

33 学校法人村上学園事件・大阪地判平成 24・11・9 労働判例ジャーナル 12 号 8 頁

【事実の概要】

学校法人 Y が運営する B 大学短期大学部健康福祉学科の教授として Y との間で雇用契約を締結し、教授として勤務していた X が、生活福祉専攻廃止に伴い、解雇された。

【判旨】一解雇有効

「Y から X に対して出された辞令には、『Y 教育職員に採用する。B 大学短期大学部健康福祉学科勤務を命ずる。教授に補する。』と記載されている。」

「雇用契約締結前に X から Y に対して提出された履歴書には、X が・・・C 大学大学院の修士課程社会学研究科社会福祉学専攻の単位を取得していること、Y に雇用される以前は、福祉専門学校において社会福祉論や老人福祉論を担当していたとの記載がある。」

「生活福祉専攻は、介護福祉士を養成する施設として厚生労働省から指定を受けており、・・・同指定を受けるためには、『社会福祉論』、『老人福祉論』、『社会福祉援助技術論』など一定の指定された科目を教授するのに必要な数の教員を有し、かつ・・・一定の・・・専任教員を配置しなければならないこととされている。」

「X は生活福祉専攻の教授であった K 教授の後任として採用された。」

「Y においては、学部・学科毎に教員の採用が行われ、各学部・学科間で人事異動が行われることはない。」

「本件解雇は・・・Y の判断で本校の学部を再編し、生活福祉専攻を廃止し、これに伴って X を解雇したものであるから、本件解雇が解雇権濫用に当たるか否かの判断においては、〔1〕人員削減の必要性、〔2〕使用者が解雇を回避するために必要な措置を尽くしたか否か、〔3〕被解雇者選定が妥当であったか否か、及び〔4〕手続が妥当であったか否か等の諸事情を総合勘案して判断するのが相当である。」

「Y が生活福祉専攻を廃止したことは、経営者として合理性を欠く判断であるとは認められない・・・し・・・学部廃止によって、当該学部配置されていた教授、准教授及び講師等の教員は必然的に余剰人員となるから、人員整理の必要性は認められるというべきである。」

「Y は・・・退職する生活福祉専攻教授の後任として X を採用したこと、生活福祉専攻は、介護士養成施設であり、その教員には特定の科目を教授する能力が要求されること、公募の内容、辞令の内容及び Y に提出された X の経歴内容からすれば、Y は、介護士養成施設である生活福祉専攻において『社会福祉論』などの特定の科目を教授する教員として能力があることを前提として X を採用し、X もこのことを十分認識していたと認められるから、X と Y との間での雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。」

「上記・・・の職種限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力について、それ

に見合う一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定されるどころ、Xが他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、Yには、Xを他学部に配置転換等の措置を講じる義務もないというべきである。」

「Xは、Yに職種変更や配置転換等の措置を講じる義務があることを前提として・・・実際にA大学やB大学短期大学部において開講されている科目のうち、『児童福祉』・・・など、Xに担当可能・・・講座が存在する旨主張する・・・が・・・幼児教育学科及び健康福祉学科健康栄養専攻は、介護福祉士を養成する施設として位置づけられている生活福祉専攻とは学部・学科の性質として明らかに異なるものであり、その学部の教授として要求される能力にも大きな差があると認められ・・・仮にこれらの学部・学科の一講座としてXが担当可能な科目が存在するとしても、YはXを一つの学科・専攻の教授として採用したのであり、それ以外の職種で採用したものではないから、これらの科目についてXが担当可能かどうかについてYが検討する義務はないというべきである。」

「以上によれば、Yがすべき解雇回避のための措置を尽くさなかったとは認められない。」

「XY間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授であるXを解雇の対象として選定したことには合理性が認められる。」

「本件解雇に至るまでにYがとった手続が不当であったとはいえない。」

「以上・・・を総合考慮すれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当と認められるから、有効である。」

34 VICTORSPORTS 事件・大阪地判平成 25・3・8 労働判例ジャーナル 16 号 6 頁

【事実の概要】

バドミントン用品の輸入・販売業を営む Y 社に雇用され、A 営業所の営業所長の地位にあった X が、A 営業所の閉鎖に伴い、解雇された。

【判旨】—解雇無効

「X は、A 営業所を設立した後は A 営業所長に就任することが予定されていたが、会社設立時の X の肩書は管理部支店長であり、大阪本社に勤務していた。」

「整理解雇が労働契約法 16 条の『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』に当たり、無効となるか否かを判断するに当たっては、〔1〕人員削減の必要性、〔2〕解雇回避努力を尽くしたか否か、〔3〕被解雇者選定の妥当性、〔4〕手続の妥当性等を総合考慮して判断するのが相当である・・・る。」

「Y 社としては・・・A 営業所を閉鎖するというのも、経営判断としてあり得るところである。よって、人員削減の必要性があったことは認められる・・・が・・・人員削減を行うことがやむを得ないといえるほどの高度の必要性があったとまでは認められない。」

「Y 社は、本件解雇を行うに先立ち、解雇を回避するための方策を全く講じていないが、X の雇用に関しては勤務地限定の合意はなく、A 営業所が設立されるまでは大阪本社で勤務していたこと、A 営業所長に就任することを前提に雇用されているが、他の従業員とともに営業活動を行っていたことからすると、営業担当の社員として大阪本社に配転することの検討の余地がないとはいえない・・・ことからすると・・・解雇を回避するための努力を十分に尽くしたということとはできない。」

「人員整理を行うに当たり・・・X の雇用には勤務地限定の合意はなく、(A 営業所に所属していた) C 及び D についても大阪本社への配転が可能であったとの事情に照らすと、A 営業所に勤務していた者だけでなく、Y 社の従業員全体を対象として人選を検討すべきであり、人選の基準が合理的であったとはいえない。」

「Y 社が、X を解雇するに先立ち・・・一定の手続を踏まえたことは認められる。」

「以上によれば、本件解雇は、人員削減の必要性及び手続の妥当性は認められるが、解雇回避のための努力を尽くしておらず、被解雇者の選定の妥当性についても合理性が認められないこと、人員削減の必要性も高度の必要性があったとまでは認められないことからすると・・・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から、解雇権を濫用するものとして無効であると解するのが相当である。」

35 PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成 15・9・25 労判 863
号 19 頁

【事実の概要】

コーポレート・ファイナンス及び投資銀行サービスに関するコンサルティング、事業再興・再構築に関するコンサルティングなどを業とする会社であり、米国に本社を置くプライスウォーターハウスクーパース（「PwC」）の子会社として、PwC のグループ会社であった旧 A 法人与旧 B 法人の M&A 部門を承継する形で設立された Y 社に、マネージャー（等級 3）として採用され、IB 部門に属して、プロジェクトマネージャーとして、投資先の開拓や調査等のコンサルティングサービス等に従事していた X が、IB 部門についてリストラの必要があること、X は Y 社で必要とされていないことを理由として、自主的に退職する場合 3 か月分の賃金相当額の割増退職金を給付する条件で雇用契約の合意解約を提案され、これに応じなかったところ、解雇された。

【判旨】一解雇無効

「Y 社が、広範な業務を取り扱う IB 部門を閉鎖し、4 部門に特化した M&AA 部門を開設して、業績の向上を図ろうとしたことには、経営上の合理性が認められ、IB 部門に所属していた者について、人員整理の必要性が認められると解するのが相当である。」

「ただし・・・Y 社全体の経営が逼迫していたとは認め難いことからすると、Y 社に対しては、信義則上、高度の解雇回避努力義務が求められ、Y 社解雇者選定の妥当性等についても、十分に吟味する必要があるというべきである。」

「Y 社は、IB 部門閉鎖後、X について、他の部署への配置転換を検討したが、マネージャーとしての能力、知識、経験、素養、積極性等に欠けており、他部門へ配置転換し、プロジェクトを担当させる余地はなかったと主張する。」

「X は・・・人材紹介会社の紹介により・・・Y 社の・・・採用面接を受けた。」

「X は、C 社で証券の営業を 1 年、D 社で経営企画を 3 年経験していたにすぎず、コンサルティング業務に必要な実務経験が十分とはいえなかったが、MBA 資格を取得する見込みであり、既に米国公認会計士の資格を有していた。Y 社は、M&A 部門を増強する方針であったのにもかかわらず日本国内で適切な人材を集めることができないでいたことから・・・X の雇用を確保すべく・・・X をマネージャーとして採用することとし、X に対し、一般的なマネージャーの平均年収 1000 万円を上回る 1100 万円という年収額を提示した。」

「以上によれば、X は、〔1〕 Y 社から採用されるに当たって、一部の者からマネージャーとしての能力があるとの評価は受けていなかったこと、〔2〕 入社直後の評価で、マネージャーとしての能力に疑義があるとされていたこと、〔3〕 本件解雇直前に行われた 1 つのプロジェクト H に関する評価で、マネージャーとしての能力に欠けると評価されたこと・・・が認

められる（が）・・・[1] Y社に採用された時点で、Xに金融・財務に関する実務経験がほとんどなかったことは明らかで、それにもかかわらず、Y社がXをマネージャーとして、年収1100万円で雇用したのは、MBA資格保有者を確保したいというY社の事情であること、[2] Xが入社直後に低い評価を受けたのは、経験不足によるものであり、Y社はXに実務経験がほとんどないことを前提に採用している以上、経験不足を理由とした入社直後における低評価を重視することは不相当であること・・・を総合すると、XのIB部門における勤務実績において、Xがマネージャーとしての能力に欠けていたと客観的に認めることはできないというべきである。」

「IB部門所属の社員のほとんどが、BRS部門、V&S部門、M&AA部門に配置転換となっており、IB部門でノンバンクの案件を担当していた2名、ノンバンクの部門がないM&AA部門に配置転換となっていること・・・M&AA部門が閉鎖された現時点においても、Y社は、V&S部門、BRS部門で、手法は異なるもののM&Aの案件を取り扱っており、M&Aの市場は、我が国においても広がっているとして、Y社としても同分野での業務展開を志向していることからすると、IB部門におけるマネージャーとしての能力が欠如しているとは認められないXについて、IB部門と職務の互換性がある他部門へ配置転換することが不可能であったとすることもできない。」

「Y社は、Xに対し、退職勧奨及び割増退職金の提案をしたことをもって、解雇回避努力義務が尽くされた旨主張するが、かかる提案は、雇用契約を終了させる点において、解雇と異なるところはなく、他の解雇回避措置を取ることが困難な場合において、初めて、整理解雇を正当化する要素となる余地があるというべきである。しかし・・・Y社において、他の解雇回避措置をとることが困難であると認めることはできないから、これらの事実をもって、解雇回避努力義務が尽くされたということとはできない。」

「以上検討したところによれば・・・Y社が解雇回避努力義務を尽くしたということは困難というほかない。」

「Xについて、マネージャーとしての能力が著しく劣っていたとすることは困難であり、Xを整理解雇の対象としたことについて、合理性は認められない。」

「以上検討したところによれば、本件解雇については、人員整理の必要性は認められるものの、解雇回避努力義務及び被解雇者選定の合理性のいずれの点においても、十分な努力及び合理性があるとは認められないというべきである。したがって、本件解雇は、解雇手続の相当性について判断するまでもなく、就業規則・・・に該当する事由があるとはできず、解雇権を濫用したものとして、無効である。」

「Xがマネージャーとしての能力をおよそ発揮できなかったといえないことは、前記・・・のとおりであり、客観的に見て、就業規則15条b)（就業態度若しくは能率が著しく不相当であると認められた場合）、d)（その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき）のいずれにも該当しないというべきである。したがって、この点においても、本件解雇は、客観的

で合理的な理由を欠き、解雇権の濫用として、無効である。」

「Y社は、外資系コンサルタント会社の人事システムの特殊性を主張し・・・Y社においては、大学の新卒社員は採用せず、若くとも30歳前後の実務経験者を中心に採用しており、その者の能力に応じて年収額が定められていること、Y社を始めとしたコンサルティング業界においては、キャリアアップのため、一般の社員はもちろん、役員クラスであっても、転職を繰り返すのが通常であることが認められ・・・Xの年収も社会的に見て相当高額であることは明らかである。また、XとY社の雇用契約書には、『当社は日本においては比較的新しい分野において事業を開始したばかりである。この分野とは、世界の資本の流れ、様々な日本の資産の取引、世界経済の状況によって、成功が左右される分野である。従って、社員の雇用の確保はこれらの要因によるものである』との記載がある。」

「しかし、このようなコンサルティング業界に身を置く者であるとしても、賃金により生計を立てている以上、キャリアアップに適した転職の機会が訪れるまでの間、会社に在職することについて合理的期待を抱いているというべきであり、その者を解雇するに当たって、客観的で合理的な理由が必要であることは、他の業界の場合と異ならないというべきである。そして、前記のようなY社の雇用形態及びXの年収額を考慮したとしても・・・本件解雇に客観的で合理的理由があるということができない・・・。」

第二節 能力不足解雇事案

36 帝国興信所事件・神戸地判昭和 55・3・27 労判 349 号 37 頁

【事実の概要】

X は、企業及び個人の信用等の調査を主な事業とする Y 社に雇用され、昭和 49 年 1 月までは神戸支店の総務部文書係に所属し、内勤社員としての業務に従事していたが、同月 19 日以降は同支店の調査第 2 部に配転され、調査員としての業務に従事していたところ、Y 社は昭和 51 年 10 月 31 日付で、X が就業規則 22 条 2 号に規定する解雇事由である「業務能率が著しく劣っているとき」に該当することを理由として、X に対し解雇する旨の意思表示を行った。

【判旨】一解雇無効

「・・・内勤職と調査員職はその職務内容が前述したように全く異なるうえ、・・・右各職種はその給与構成も異っており、一般にその採用に当ってはそれぞれ職種を限定して別個に採用試験をしたうえ各職種の者を採用していることが疎明され、これらの点からみると X と Y 社間の労働契約においても、調査員としての職種の限定がなされているものと解すべきであって、その解雇事由の有無を判断するに当たっても、調査員としてのそれが基準とされるべきである。」

「Y 社の就業規則 22 条の解雇条項が、『業務の能率がいちじるしく劣っているとき』(2 号)を解雇事由として規定していることは前記のとおりである。

ところで、右解雇事由は、多分に抽象的で、主観的な評価が介入しうる余地のあるものである。しかし、そもそも使用者が就業規則に解雇に関する定めを置き、解雇事由を列挙して規定している場合には、使用者は自ら有する解雇権の行使を就業規則所定の事由が存在する場合に限定しているものと解され、右事由が存在しない場合やそれ以外の事由に基づく場合には解雇は許されないと解すべきであるから、前記のような抽象的な解雇事由については、他に列挙されている解雇事由との比較、関連のもとに客観的かつ厳格に考察し、その意味、内容を確定すべきである。

そして、・・・前記就業規則 22 条は、前記 2 号の解雇事由のほかに、これと併わせて『精神または身体の障害により職務にたえないと認めるとき』(1 号)をも解雇事由として定めていることが疎明されること、また、同 22 条 3 号が『業務習得の見込みがないとき』と規定し、解雇時点以後の状況も考慮した解雇事由を定めており、業務習得に至っていない者についても、将来その習得の見込みのある者については解雇されないこととなるのに対し、右事由とは別個に同条 2 号が設けられ、解雇時点以後の改善状況も考慮せず、その時点までの業務能率のみにより解雇しうることとなっており、このような固定的な事由を解雇事由とする以上、その程度は極めて低劣なものであることを予想しているものといわなければならないことを

考慮して、就業規則 22 条 2 号の解雇事由を前示の観点から解釈すれば、『業務能率がいちじるしく劣っているとき』とは、業務能率の程度が、当該従業員の業務従事によって得られる会社の収入が当該従業員の雇用を継続することによる必要経費（ここで、当該従業員の給与額が重要な要素として考慮されることになる。）にとうてい及ばない程度のものであるか、もしくは、当該従業員の業務従事により Y 社の正常な業務の遂行に支障をきたすことが明らかな程度のものであって、かつその状態が相当期間存在する場合をいうものと解すべきである。」

「以上の各事実を総合して考えれば、X の本件解雇前 1 年余の間（昭和 51 年度以後）の勤務成績は、勧誘成績においてやや劣り、調査件数及び点数において他の調査員とさらに差が付き、調査日数においてはその差はかなり大きく、Y 社の成績評価方法を前提とするかどうかにかかわらず、一応低能率と評価されるものといわなければならない（なお、X のなした調査内容が、客観性、正確性の点で、他の調査員に比し格別劣っていたことの疎明はないが、それが格別優れていたことの疎明もない）。しかし、これらの各成績が Y 社における損益分岐点を下まわるものであることの疎明はなく、また、・・・Y 社の給与構成では、勤務成績が一定の基準に達しなければ奨励金の支給を受けられなくなるなど、調査員の勤務成績によりその賃金額が調整される仕組となっていることも考慮すれば、X の業務従事によって得られる Y 社の収入が X の雇用を継続することによる必要経費に及ばないことについての疎明もないといわざるをえないし、さらに、X の低能率により Y 社の正常な業務の遂行に継続して支障が生ずることが明らかといえる程度に至っているものとは未だ認めることはできない。そうすると、X の業務能率は全体的に劣っているとはいっても、未だ就業規則 22 条 2 号にいう業務能率の低劣が『いちじるしい』ことの疎明はないといわなければならない。」

「以上の次第で、X につき Y 社主張の解雇事由が存在することの疎明のない本件においては、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇の意思表示はその効力を生じない・・・。」

37 EC 駐日代表部（本採用拒否）事件・東京高判昭和 58・12・14 労民集 34 卷 5・6 号 922 頁

【事実の概要】

X は、日本国の領域において法人格を認められ、肩書地に日本における代表部を設置している Y に、試用期間を 3 か月と定めて、駐日代表部報道室の A ランク職員として採用された者であるところ、試用期間中の満了直前、Y は適格性の欠如を理由として、X に対し、本採用を拒否する旨の通知を行った。

【判旨】一解雇（本採用拒否）有効

「・・・認定したところによれば、X と Y との間に試用期間を 3 か月とする期間の定めのない雇用契約が締結されたが、右試用期間の満了直前に Y が X に対して本採用の拒否を告知したものであって、Y のした本件本採用の拒否は、試用期間中 Y に留保されていた解約権の行使というべきである。

ところで、右のような試用期間中の解約権の留保は、使用者が労働者を採用するにあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるものと解されるのであって、今日における雇用の実情にかんがみるときは、一定の合理的期間の限定の下にこのような留保約款を設けることも、合理性をもつものとしてその効力を肯定することができるというべきであり、それゆえ、右の留保解約権に基づく解雇は、これを通常の解雇と全く同一に論ずることはできず、前者については、後者の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきものといわなければならない。そして、この留保解約権の行使は、右のような解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認することができる場合に許されるものと解すべきである（最高裁昭和 48 年 12 月 12 日大法廷判決・民集 27 卷 11 号 1536 頁参照）。

そこで、本件における解約権の行使が社会通念上相当として是認することができるかどうかを考えるに、・・・X は、駐日代表部報道室の A ランク職員として Y に採用され、EC ジャーナルの編集、発行を主とし、その他広報活動全般にわたって活躍することを期待されていたところ、試用期間中において、EC ジャーナルの編集、発行の仕事、とりわけ校正、原稿整理等の仕事に力を注ぎ、その余の広報室の仕事については積極的にこれを遂行しようとしなかったのみならず、その仕事ぶりにはミスがないでもなかったものである。しかも、右編集、発行に関する X の能力は、Y の期待に応えるものではなかったばかりでなく、X の英語の能力も、Y が採用時において予想した程度に達していなかったものであり、さらに、X は、上司の命に素直に従わず、また、同僚の職員等との協調性に欠ける点があったのである。そ

して、他方、Yは、駐日代表部の雇用形態としていわば能力主義を採用し、ランク別に地位、給与等に格差を設け、AランクやBランクの該当者に対しては年齢が若くてもかなり高い給与を支給していたものであり、この点からみると、Yが、右のような高いランクの職員の採用に際して、適格性の審査を十分に行うため試用期間を設けて解約権を留保するのは、このような雇用形態を採らない場合に比し、より強い合理性を有するものといえることができ、本件契約において留保された解約権の行使は、ある程度広くこれを認めることができるというべきである。

ところで、Xは、本来Bランクで採用されるはずであったのに、Yが勝手にAランクで採用したため、Xの地位に対する他の職員の不満があらわれ、円満な職務遂行ができなかった旨主張する。・・・なるほど、XがYの求人に応募した当初、C室長からXに対してBランクであるかのような説明がされたことがあり、XもBランクで採用されると考えたものである。しかしながら、Xは、Aランクで採用されることを知った日にD社に対して正式に退社届を提出し、契約に際しては十分熟考したうえAランクであることを了承して契約書に署名したこと、また、AランクというXの地位、待遇は、Xによって・・・記載された経歴などが不正確であった・・・ため、Yに誤解が生じ、これに基づいて決定されたものであることなどの事情を勘案すれば、XがAランクで採用されたことについては、Xにも責任を負うべき点があるというべきである。しかも、・・・Xが円満に職務を遂行することができなかった原因が、Aランクで採用されたことのみであったとはどうも考えられないのみならず、XがBランクで採用されていたとしても、適格性につき問題が生じなかったということとはできない。

以上説示したところと、Xが、大学卒業後数年間他の職についた後に採用された、いわゆる中途採用者であり、他方、Yが、日本において営利を目的とする民間企業でなく、欧州共同体という国際機関の委員会であって、その駐日代表部は我国における広報活動を含む諸活動に従事するものであることなど前認定の事実関係をすべて総合して判断するときは、Yが、Xについて、駐日代表部の職員として適格性を欠くとしてその本採用を拒否したことは、試用期間に伴う前記解約権留保の趣旨、目的に照らして合理的な理由が存在し、社会通念上相当として是認することができるものといわざるを得ない。

そうすると、Yが本件終了通知によってした解雇の意思表示は有効であって、Xは、右解雇の意思表示がその効力を生じた時にYの職員としての地位を喪失したものである。」

38 フォード自動車事件・東京高判昭和 59・3・30 労判 437 号 41 頁

【事実の概要】

X は、昭和 51 年 9 月 13 日、自動車の輸入・販売等を業とする Y 社に、試用期間 90 日の約束で Y 社の人事部長として雇用された者であるところ、Y 社は昭和 52 年 7 月 28 日付けで就業規則 32 条 1 項（ト）「業務の履行または能率が極めて悪く、引き続き勤務が不相当と認められる場合」に該当する事由があることを理由に、X に対し、解雇する旨の意思表示を行った。

【判旨】一解雇有効

「まず本件雇用が Y 社主張のような人事本部長という地位を特定した契約であるか否かを検討する。

X は、本訴においては、・・・単に雇用契約関係存在の確認を求めるのではなく、Y 社の人事本部長としての地位を有することの確認を求めていることからすると、その前提として本件契約は人事本部長という地位を特定した契約であることを自ら認めているものと解することができるばかりでなく、X は、Y 社の一般の従業員として入社した後昇進して人事本部長になったのではなく、人事本部長として中途採用されたものであることは当事者間に争いがなく、・・・Y 社は X の前任者であった A の後任として、日本人の人事本部長の適任者を捜していたこと、国際経営顧問協会・・・は、昭和 51 年 4 月、Y 社に対し、人事本部長の候補者として X の履歴書を送付してきたこと、X は Y 社に採用される前は外資系（米国）の会社である B 社に約 16 年間在籍し、その間同社の労務課長、人事部長、人事担当マネジャー、副社長補佐、社長補佐、GBG 人事担当マネジャー等ほぼ一貫して人事の仕事をしてきたものであること、Y 社としては、X を人事本部長として採用するにあたり、X が米国で教育を受けたという学歴及び右職歴に注目したこと、そして、Y 社は、同年 9 月 6 日付で X に対し、月額報酬 75 万 3600 円、試用期間経過後は同社から自動車を貸与する等の待遇で人事本部長として Y 社に入社するように申し出したこと、X は右申し出を受けて Y 社に対し、同月 13 日付書簡で、同社申し出の条件で受諾する旨通知したこと、X が B 社を辞めて Y 社に入社した理由の一つは、仕事が人事の仕事で、しかも人事本部長という地位で採用されることにあったこと、もし提供される職位が人事本部長ではなく一般の人事課員であったならば、X は Y 社に入社する意思はなかったこと、Y 社としても X を人事本部長以外の地位・職務では採用する意思がなかったこと等が認められ、以上の事実を総合すれば、本件契約は、人事本部長という地位を特定した雇用契約であると解するのが相当である。」

「・・・人事本部長という職務上の地位を特定した雇用契約であって、X の特段の能力を期待して中途採用したという本件契約の特殊性に鑑み、・・・X の執務状況を検討すると、・・・X の執務態度は、Y 社の期待した人事本部長としては規則（ト）にいう『業務の履行又は能

率が極めて悪く、引き続き勤務が不相当と認められる場合』に該当・・・する、と解するのが相当である。

X は、規則（ト）の『従業員の業務の履行又は能率が極めて悪く、引き続き勤務が不相当と認められる場合』を適用して X を解雇するためには、同人の業務の履行又は能率が極端に不良で、これを矯正したり他に配置換えをする等の余地がなく、Y 社から排除する以外に方法がない場合でなければならない旨主張するが、本件契約が前記・・・認定のとおり人事本部長という地位を特定した雇用契約であるところからすると、Y 社としては X を他の職種及び人事の分野においても人事本部長より下位の職位に配置換えしなければならないものではなく、また、業務の履行又は能率が極めて悪いといえるか否かの判断も、およそ『一般の従業員として』業務の履行又は能率が極めて悪いか否かまでを判断するものではなく、人事本部長という地位に要求された業務の履行又は能率がどうかという基準で規則（ト）に該当するか否かを検討すれば足りるものというべきである。」

「次に、X は、同人が規則（ト）・・・に該当するとしても、同人が Y 社に雇用される以前から解雇されるまでの経緯に鑑み、本件解雇は権利の濫用である旨主張するのでその当否を検討する。」

「・・・Y 社が X を試用期間中（昭和 51 年 10 月 15 日から同 52 年 1 月 14 日まで）に解雇しなかった理由は、・・・試用期間中に Y 社が X の人事本部長としての能力を判定することを怠ったというよりは、むしろ X の立場を考慮し、その能力を実証する機会を与えたためであることが認められ、この認定を左右するに足りる証拠はなく・・・規則（ト）・・・に該当する事由が認められる以上、試用期間中に解雇しなかったことをもって権利の濫用となる余地はないというべきである。」

「さらに、Y 社が X に対し、しばしば警告を与え、矯正の機会を与えていたことは、前記・・・において認定したとおりである。」

「以上の事実によれば、本件解雇が権利の濫用であると認めるに足りる事情は認められず、他に本件解雇が権利の濫用であると認めるに足りる証拠はない。」

「X の当審における予備的請求について判断する。」

・・・Y 社の就業規則 10 条に『当会社はその判断で従業員の配置転換、又は転勤を命じることができる。従業員は、正当な理由がない限り、転勤又は配置転換を拒否することはできない。』と規定されていることは明らかであり、また X が本来人事関係に属しない業務に当たったことのあることは原判決・・・に説示・・・のとおりである。しかしながら、先に判示のとおり X・Y 社間の本件雇用契約は、X の学歴・職歴に着目して締結された、人事本部長という地位を特定した契約であって、X としては提供される職位が人事本部長でなく一般の人事課員であったならば入社する意思はなく、Y 社としても X を人事本部長以外の地位・職務では採用する意思がなかったというのであり、また、A の証言によれば、前記説示にかかる業務は、Y 社の組織部分の間隙に介在する分野のものであって、従前から、各部門におい

て適宜分掌していたことが認められ、これによると、右業務は人事本部長の職務に付随するものにすぎないから、X が Y 社から右業務の処理を命ぜられたことがあったからといって、X の職務上の地位にいささかも変動をもたらすものではなく、したがって、Y 社には X を人事本部長として不適格と判断した場合に、あらためて右規則 10 条に則り異なる職位・職種への適格性を判定し、当該部署への配置転換等を命ずべき義務を負うものではないと解するのが相当である。

以上によれば、X の当審における予備的請求は、その余の判断をするまでもなく失当というべきである。」

「そうすると、X の本訴請求中、各地位確認請求はいずれも理由がないから、これを棄却す・・・る。」

39 アド建設設計事務所事件・東京地判昭和62・3・30 労判497号70頁

【事実の概要】

Xは、建築設計を業とするY社に技術部長として雇用された者である。Y社は昭和49年4月1日、Xの技術的能力が劣悪であることを理由に、Xを技術部長から技術研究部勤務とする降格命令を発したところ、その後もXの勤務態度には改善が見られなかったため、Y社は就業規則上の解雇事由に基づき、Xを解雇した。

【判旨】一解雇有効

「Y社の代表取締役であるAは、Y社が意匠設計を主体とした建築設計事務所で意匠技術者しかいなかったためにこれまでY社で意匠設計したものについての構造設計は外部の構造設計事務所に外注をするほかなかったことやA自身がまだ比較的年齢が若かったことから、かねてから、構造設計についての自社内でそのチェックを行うことができ、また、Aの代行も行うことができる年配の構造設計技術者を雇用することの必要性を感じていたところ、昭和48年8月ころ、自らBコンサルタントを営んでいると称するXがY社に構造設計の外注の受注を申し込んで来たのを契機として、Y社がXを技術部長として雇用することとなり、Xは同年9月17日にY社に入社した。この雇用契約の締結の際に、Xは自己の学歴、資格や構造設計、積算、施工監理などの職歴等を詳しく記載した経歴書を持参し、Aに対して構造設計、積算、工事監理のすべてについて堪能である旨述べたので、Aはそれを信じて技術部長として処遇することとしたもので、その職種としては、構造設計全般、重点現場監理、積算全体及びこれに関する一切のものとされた。」

「以上の事実を総合して考えると、まず、右・・・の各事実からすると、構造設計全般、工事監理、積算全体について堪能であるとのXの当初の言にもかかわらず、そのいずれについてもXの技術的能力は劣悪であり、Y社がXを雇用する際に期待した技術部長としてふさわしい能力を欠くばかりか、そのために技術部長を降格された後においてもなお自分は技術部長であるとの態度に終始し、命じられた業務についてこれを誠実に行わなかったものというほかはないから、就業規則51条4号の『技術不良で配置転換するも見込みない場合』に該当するものというべきである。また、右・・・の事実からすると、Xの勤務態度は不良であり、同条3号の『業務に誠意が認められない場合』に該当するものというべきである。これに対してXは、Y社はXを技術部長として雇用したから降格を行うことはできず、Y社がXに命じた積算や雑誌分解整理作業は技術部長たるXの行うべき業務ではなく、Xがこれを拒否したとしても何ら非難に値しない旨主張するが、前記のような理由からXの技術部長の職を解くこと及びXに積算を命じることはXの入社の経緯、技術部長として予定された業務の内容及び雇用契約の内容に照らしてもやむを得ない措置として是認することができるし、また、このようにして技術部長の職を解かれた以上雑誌分解整理を命じられたことがXの行う

べき業務ではないとはいえないというべきである」

「Xは本件解雇が・・・解雇権の濫用であるとして解雇の無効を主張・・・するけれども、・・・本件全証拠によっても本件解雇が解雇権の濫用であると認めるには足りない。」

「そうすると、再抗弁はいずれも理由がないから、Xは昭和49年12月31日をもってY社を解雇され、Y社の従業員たる地位を失ったものというべきである・・・る。」

40 持田製薬事件・東京高決昭和 63・2・22 労判 517 号 63 頁

【事実の概要】

X は、医薬品等の製造販売等を目的とする Y 社に、新設されたばかりのマーケティング部部長に就任するために雇用された者であるところ、Y 社は昭和 61 年 2 月 28 日、X に対して就業規則第 55 条第 5 号の「その他前各号に準ずる程度の事由があるとき」に該当するものとして、解雇する旨の通告を行った。

【決定要旨】一解雇有効

「Y 社は、X をマーケティング部の幹部管理職として採用する旨明示して、X との間に雇用契約を締結したものであるところ、X の勤務態度、状況は、右雇用契約を維持するに足るものではなかった旨を主張する。

前記・・・認定の、X が採用された経緯によると、X は、マーケティング部部長という職務上の地位を特定し、その地位に相応した能力を発揮することを期待されて、Y 社と雇用契約を締結したこと（ママ）明らかであるが、X が、人材の斡旋を業とする A 社の紹介によって採用されていること、及びその待遇に鑑みると、それは、単に、期待に止まるものではなく、契約の内容となっていたと解せられ、この見地から、前記・・・の X の勤務態度を検討すると、X は、営業部門に実施させるためのマーケティング・プランを策定すること、そのなかでも、特に薬粧品の販売方法等に具体的な提言をすることを、期待されていたにも係わらず、執務開始後 7 ヶ月になっても、そのような提言を全く行っていないし、そのための努力をした形跡もないのは、マーケティング部を設立した Y 社の期待に著しく反し、雇用契約の趣旨に従った履行をしていないといえる・・・。」

「Y 社の就業規則第 55 条（解雇）が、『社員は次の各号の 1 に該当しなければ解雇されることはない。』と明記し、解雇理由を『①私傷病による精神または身体の故障、障害のため業務に耐えられず、かつ回復の見込みがないと認められるとき。②懲戒によるとき。③休職期間が満了し復職を命ぜられないとき。④組合から除名され除名の理由が会社として妥当と認められたときならびに会社の解雇要件に該当すると認められたとき。⑤その他前各号に準ずる程度の事由があるとき。』と規定していることからすると、Y 社は、右の就業規則を制定することによって、自ら解雇権の行使を、就業規則所定の理由がある場合に限定したものと解せられる。しこうして、第 5 号には、第 1 号から第 4 号に準ずる程度の事由の存在を必要とするのであるが、第 1 号は、『雇用を継続させることができない止むを得ない業務上の事情がある場合』を例示したと考えられるところ、X の先に述べた執務態度は、期待したマーケティング部の責任者として、雇用の継続を Y 社に強いることができない『業務上の事情がある場合』に該当すると解するのが相当であるから、X には、就業規則第 55 条第 5 号による解雇事由が存したというべきである。

(なお、念のために付言すると、Xは、マーケティング部の責任者に就任することで、雇用されたのであるから、解雇するに際し、Y社は、下位の職位に配置換えすれば、雇用の継続が可能であるかどうかまでも、検討しなければならないものではない。)」

「以上の通りとすると、本件解雇には理由がある。」

「Xは、Y社によるX雇用の目的はマーケティング部部長という職務上の地位に特定されたものではないと主張するけれども、・・・Y社では、昭和50年後半以降医薬品業界をめぐる経済的、社会的環境の急激な変化に対応し同業者間の熾烈な競争に打ち勝つため、マーケティング部を新設し、斬新な発想と活動力を求めあえて外部からXを採用したものであり、Y社がXに期待したものは、利益確保、売上げ増強、シェア拡大につながる即戦力となることであって、Xをマーケティング部長適格者として採用し、Xもその旨を了承したうえ右両者間に雇用契約を締結したものであること、ただ、当分の間部長付部長(身分は次長)に任命したのは、Xがマーケティングの専門家ではあってもY社や医薬品業界の実情に疎いためこれらの修得期間であると同時にY社としてもXの能力を観察する期間が必要であると判断したためであって、給料も賞与、支度金等の支給額を含めると年収1000万円強となり、これは破格の待遇であることが疎明され、右疎明の事実には照らすと、本件雇用契約は、Xをマーケティング部長付部長(身分は次長)として、その職種と地位を特定してなされたものというべきであり、これに反するXの主張は採用できない。」

「Y社がXを就業規則第55条第5号、第1号により『雇用を継続されることができない止むを得ない業務上の事情がある場合』に当たるものとして解雇したことは当事者間に争いのないところであるが、・・・疎明事実には照らすと、Xの勤務態度ないし勤務状況はマーケティング部長付部長(身分は次長)として雇用されたXに対するY社の信頼と期待とを裏切り、雇用契約の目的を達することができないものと認められるから、これが右就業規則でいう『雇用を継続させることができない止むを得ない業務上の事情がある場合』に当たるものというべく、これが不当をいうXの主張は理由がない。」

「したがって、Xの本件仮処分申請を却下した原決定は相当であって、これが取消しを求める本件抗告は理由がない。」

41 横浜米海軍基地事件・横浜地判平成3・8・1 労判 597 号 68 頁

【事実の概要】

X は、米国との間の基本労務契約（MLC）によって労働者を雇用し、その労働者を米軍施設等に提供している Y（国）に、米海軍横須賀基地施設本部（PWC）のエンジニアリング専門職（電気、6 等級）として採用された者であるところ、X は Y の代理人である A から、MLC 第 10 章 3d の規定により、不適格解雇の通知を受けた。MLC は、第 2 章 1k において雇用の終了理由として不適格を規定した上、第 10 章 3d において「不適格な従業員の雇用は、その者が不適格であると決定された場合に、米国側の要求に基づいて解除されるものとする。」との規定を置いている。

なお、米海軍横須賀基地では、職務は職種により詳細に分類され、等級が付けられている。従業員はそれぞれの職位ごとにその職務をなすものとして採用され、一旦採用された者は、原則として、他の職位に再度応募し、採用されない限り、他の職務を行うことはできない。逆に言えば、従業員は、採用された職位の職務内容を遂行できる能力が要求されている。したがって、採用された職位において不適格と認められた場合には、MLC 第 10 章 4A に規定された不適格解雇の予備措置がとられ、所定の結果が得られない場合には、不適格解雇がなされることになる。MLC 第 10 章 4A は、常用従業員が最小限度の職務上の要求を満たさないため不適格であると認められた場合の解雇の予備措置として、米国側がその従業員に忠告し、その者の成績を向上させるため援助を与える計画を立てること、この計画を実行した後もなおその者が十分に職務を遂行できない場合において、同国側がその者の能力に相応する職務が得られるか否かを確認し、得られる場合には、その者の同意を得た上その職務に配置すること、配置したにもかかわらず、従業員が十分にその職務を遂行することができず、かつ、その能力に相応した職務が得られない場合には不適格解雇の手続を進めることができることを規定している。

【判旨】－解雇有効

「X は、昭和 56 年 7 月頃、PWC 技術部電気課が募集していたエンジニアリング専門職（電気）に応募し、当時の技術部士官 B と技術部電気課長 C が面接の上、X の採用を決定した。募集広告には、職務として、単独あるいは技術補佐として、独創を要しないのが通常の困難性を伴う種々の工学技術的作業を、先例となる作業を参考にして完成することのできる能力が求められていることが記載されており、そのような能力を必要とすることを採用時の面接の際にも X に話したので、このことは X も承知していたし、規則や規格書が英語で記述されていることも採用時の面接の際に話したので、それについても X は承知していた。電気課での仕事は電気に関する基礎的知識や理解能力があればでき、また設計図や図面等は英語で作成する上、電気設備の規則や規格等は米国や米海軍の方式に従って行われるので、英語が少

しできると上達が早いのであるが、Xは、大学の理学部電気工学科卒業であり、英語を話したり話したりすることが少しできたので、普通の新規採用者よりも仕事を習得する上で進歩が早いと考えられ、エンジニアリング専門職（電気）の6等級として採用された。」

「以上に詳細に認定したとおり、Xは、PWC技術部電気課にエンジニアリング専門職（電気、6等級）として採用されたが、その事務を処理する能力を有しないから、就業規則に当たるMLC第10章3dに定める不適格者に該当し、同章4Aの定めるところにより、不適格者に対する解雇の予備措置として、成績向上のための忠告を受けた上、一段階低い能力をもって遂行できるものとして配属されたSRF企画見積部工事企画課電気工事企画系の生産専門職（5等級）の事務についても、その職務を遂行することができず、最終的に債権者の能力に相応した職務が得られるかどうかを確かめるために配属されたSRF設計部ウォーターフロント課における事務についても、その職務を遂行することができなかつたために、同章4所定の手続を経て解雇されたものと認められるから、本件解雇は有効になされたものというべきである。」

42 エイゼットローブ事件・大阪地決平成3・11・29 労判 599 号 42 頁

【事実の概要】

X は、婦人服の製造・販売を業とする Y 社に雇用され、営業部に所属していた者である。X は、アパレル業界における営業の経験者として採用されたものであり、Y 社の A 社長等との採用時の面接において、年間の売上目標額として 1 億円を約束していたところ、X の実績はこれを大きく下回るものであったため、Y は営業成績不良等を理由として、X に対し解雇の意思表示を行った。

【決定要旨】－解雇有効

「X は、その営業成績は初年度としては良好であって、Y 会社の就業規則 10 条 3 号の『勤務成績または能率が不良で就業に適しないと認められた場合』・・・に該当する事由はないので、本件解雇に正当事由はなく、解雇権の濫用により無効であると主張する。」

「X は、営業成績が不良ではなかった事情として、他の営業課員には営業用の車両が与えられていたのに、X には営業用の車両が与えられず、商品の現物を持参しないで売り込みをすることは困難であったこと、X の担当業務は全くの新規のみで、得意先の引継ぎはなかったこと、返品も担当者が代わると多く生ずるが、X の場合も、解雇後に返品が多く生じていること、他の新人も X よりも営業成績が低いのに解雇されていないこと等を挙げて、営業成績不良を理由とする解雇の不当性を述べる。」

「確かに、・・・絵型を持参しただけで営業活動をする場合は、商品の現物を持参する場合に比較して、顧客においてイメージがつかみ難く、営業活動に支障が出ることもあったと考えられるが、特に新規顧客の開拓の段階においては、Y 会社の取扱商品を紹介したうえ、展示会への招待が主要な営業活動であること・・・や X の担当とされていた京阪神地区のターミナル等の繁華街における新規顧客の開拓ということであれば、車両よりも電車の方が能率的であるうえ、契約締結後商品を納入するときは Y が X に車両を用意していたこと・・・などの事情に照らすと、X に営業用の車両が与えられていなかったことをもって、X の営業成績が低かったことを正当化することはできない。

また X は、得意先の引継ぎがなかったと述べるが、・・・他の営業社員の多くが既存店を担当しながらも、新規顧客を開拓して売上げを伸ばしていたことが認められ、新規顧客の開拓業務に専念し、かつ、得意先を持つ経験者として採用された X が得意先の引継ぎがなかったことをもって、営業成績の不良を正当化することはできない。

さらに返品につき、営業担当者が代わると、一般的に返品が多くなることも考えられるが、・・・X の返品率は 16.5 パーセントで、Y の平均返品率 4.2 パーセントに比較して非常に大きいうえ、在職中の返品も多く・・・、これは、X が Y の商品に合わない店に無理に売り込んだ結果と考えられ、その他売上金の回収状況や取引期間等も併せ考慮すると、X の営業

活動に問題があったというべきである。

そして、X は、他の新人の営業成績の低さを指摘するが、他の新人はアパレル業界の未経験者であって、経験者として採用された X とは採用条件が異なるので、X と同様に論じることはできない。」

「むしろ前記・・・で認定したとおり、X は、アパレル業界における営業の経験者として採用され、採用時の面接において年間売上目標 1 億円を約束し、また Y によって、半期の売上目標額として 5000 万円が設定されたが、いずれも経験者とすれば達成可能な数字であったのに、X の実績はこれを大きく下回るものであったうえ、上司の注意指導にもかかわらず X は営業成績を向上させようとする意欲がなかったといえることができる。

従って、X の営業成績は不良であって、Y 会社の就業規則 10 条 3 号の『勤務成績または能率が不良で就業に適しないと認められた場合』の普通解雇事由に該当するというべきであるから、本件解雇は正当なものであり、X の本件解雇が権利濫用である旨の主張は理由がない。」

43 禁野産業事件・大阪地判平成11・3・26 労経速1708号14頁

【事実の概要】

Xは、貸しビル業を営むYが所有する本件ビルの管理業務に従事していた者であるところ、YはXが管理人として適格性を欠いていることを理由に、Xに対し、Yとの契約関係を終了させる旨の意思表示を行った。

【判旨】一解雇有効

「・・・本件契約の性質は労働契約であって、右契約関係を終了させる意思表示は解雇の意思表示であり、そこには解雇権濫用法理の適用があるというべきである。」

「以上の事実によれば、Xは、管理業務を遂行する過程において、入居者であるA及びBから再三苦情を申し立てられていることが認められる。そして、前記認定にかかるXの行為のうち、特に、AやBの居宅に無断で入室し、B宅で入居者の私物を勝手に使用するなどした行為は、管理人としての権限を明らかに逸脱し、入居者のプライバシーに対する配慮を欠く不適切な行為であるというほかはないし、また、防火責任者選出の参考資料の記載は、本来入居者のプライバシーを守るべき立場にある管理人が、軽率にも入居者のプライバシーを公表するような記載をただけでなく、母子家庭との用語を用いることによってAの心情を傷つけたもので、管理人としては著しく適切さを欠く行為であったといわざるを得ない。

また、本件解雇の直接の契機となった水漏れ事故に関しては、水漏れの原因がどこにあるにせよ・・・、管理人としては、階下のテナントに損害が生じていないかどうかまず確認し、謝罪すべきであるのに、これをせず、ただ水漏れの責任から逃れることだけに執着し、Cら他のYの従業員とも衝突を引き起こしているのであり、右のようなXの一連の行動は、管理人としての責任感の欠如を示すものといわざるを得ないほか、他の従業員との協調を乱すものである。」

「管理人には、管理業務を遂行する過程において入居者との間でトラブルを引き起こさないように務める義務があることはいまでもなく、特に入居者のプライバシーに対する配慮が強く求められるというべきである。したがって、前記のように、入居者のプライバシーをないがしろにする行為を行い、これによって入居者から強く非難されたにもかかわらず、謝罪することもなく、かえって自己弁護に努めるが如き態度に出ているXは、管理人としての適格性を欠くと評価されてもやむを得ないというべきである。

また、管理人は、自らの管理権限の及ぶ範囲内において水漏れ事故が発生したような場合には、その原因を追求することはもちろんであるが、これによってテナントに損害が発生していないかどうかをまず調査し謝罪すべきであるのに、Xは、・・・水漏れ状況を調査し、謝罪するよりもまず水漏れについての責任逃れに執着しているのであって、かかるXの態度も、管理人としての適格性を疑わせるものである。そして、前記認定のXのその他の行為につい

ても、それらの行為自体も適切さを欠くものである・・・が、そのことをひとまず措くとしても、少なくとも、Xの行為が入居者から苦情を招いたものについては、管理人として入居者に謝罪するなどして信頼関係の回復に努めるべきであるのに、そのようなことを一切していない点は、やはりXの管理人としての適格性を疑わせるものである。

このように、Xは、管理人としての適格性を欠くと評価されてもやむを得ない言動を半年足らずの間に繰り返し、そのことにより注意を受けたにもかかわらずその非を認めず、全く反省の態度を見せていないことに加え、Yは、本件ビルの賃貸のみを事業目的とする会社であって、管理人の適格性はYの事業運営に直ちに深刻な影響を及ぼすこと、XY間の労働契約がもつぱら管理人としての業務に限定されたものであって、Xを他の職種に配置する余地はないこと、Yの構成員はC、D、X及びEの4名にすぎず、Xが水漏れ事故への対応を巡り他の従業員間と紛争を引き起こしていることは、Yの事業運営に重大な支障をきたすと考えられることをあわせ考慮すれば、本件解雇には客観的に相当な理由があるというべきである。」

44 北海道龍谷学園事件（旧：小樽双葉女子学園事件）・札幌高判平成11・7・9 労判764号
17頁

【事実の概要】

Xは、Y高校を営む学校法人Yに雇用され、保健体育の教諭の職にあった者であるところ、授業中に脳出血で倒れ、右半身不随となったため、YはXの身体状況がY就業規則第10条1号の「身体の障害により業務に堪えられないと認めるとき」に該当するものとして、Xに対し解雇する旨の通知を行った。

【判旨】一解雇有効

・争点1（解雇事由の有無）について

「右に認定した事実及び・・・各証拠並びに弁論の全趣旨を総合すると、Xは本件解雇通知を受けた平成7年12月当時において、Y高校における体育教諭として要請される保健体育授業での各種運動競技の実技指導を行うことはほとんど不可能であったし、教室内等の普通授業においても発語・書字力がその速度・程度とも少なくとも未成熟な生徒を対象とすることが多い高等学校の教諭としての実用的な水準に達しないことから多大の困難が予想され、とりわけ、授業・部活動中の生徒の傷害等事故の発生時に適切な措置をとることができないことが確実であり、その余の分掌事務の分担もその内容・性質とXの前記能力との相関においてその処理が不可能（例えば、学園祭における各種行事の実行指導とか、修学旅行の付き添いなど。）か、相当の困難が伴う（部活動の顧問等も簡単な口頭によるもののほかは、身体運動を伴うものは相当困難であろう。）身体状況にあったものと認められ、これらを要するに、Xの身体能力等は、体育の実技の指導・緊急等の対処能力及び口頭による教育・指導の場面等においてY高校における保健体育の教員としての身体的資質・能力水準に達していなかったものであるから、Y高校での保健体育教員としての業務に堪えられないものと認めざるを得ない。」

「また、Xは、公民、地理歴史の教諭資格を取得したから同科目の業務に従事することができる」と主張するが、Xは保健体育の教諭資格者としてYに雇用されたのであるから、雇傭契約上保健体育の教諭としての労務に従事する債務を負担したものである。したがって、就業規則の適用上被控訴人の『業務』は保健体育の教諭としての労務をいうものであり、公民、地理歴史の教諭としての業務の可否を論ずる余地はないというべきである。」

・争点2（解雇権濫用の有無）について

「・・・とりわけ学校における教員採用は学校が各教科ごとに教員の能力適性及び組織運営全般に対する総合的検討に基づいて行うものであること、YはXのために就業規則を改正するなどして解雇の意思表示までの間においてもできるだけ有利に処遇したこと・・・などを併せて考慮すると、本件解雇が解雇権の濫用に当たるものということは到底できない。」

Xは平成6年に北海道教育委員会から公民、地理歴史の教員免許を受けたものであるが・・・、実務経験がまったくないことや前記書字・発語能力などに照らすと、Xが実際に平成8年当初から直ちに社会科教諭として補助・事務の軽減等のない通常の業務に堪ええたか疑問のあるところであり、この点やY高校の教職員数等を考慮しても、右の認定判断を動かすには足りない。

その他、本件解雇が解雇権の濫用であると認めるに足りる証拠はない。」

45 日本エマソン事件・東京地判平成11・12・15 労経速1759号3頁

【事実の概要】

Xは、空調装置・冷凍機器用制御部品等の製造等を目的とするY社にシステムエンジニアとして採用された者であるところ、Y社はXに対して業務遂行能力の欠如および勤務成績・態度の不良を理由として、就業規則11条1項2号（「勤務成績が不良で就業に適さないと会社が認めたとき」）等に基づき、解雇する旨の意思表示を行った。

【判旨】一解雇有効

「・・・Xは、雇用と同時にブランソン事業本部内のバイブレーションウェルダーク営業部に配置されたが、Xの担当業務は、バイブレーションウェルダークに関する、(1)システム設計業務、すなわち機械装置の設計を内容とする、システムエンジニアとしての業務、及び、(2)アプリケーション業務、すなわち顧客の用途に応じた機械装置の適用の実験、顧客に対する溶着部の設計（ジョイントデザイン）の提示等を内容とする、アプリケーションエンジニアとしての業務、以上の2つの業務からなっていた。

Y社がXを雇用したのは、当時、バイブレーションウェルダーク営業部内でシステム設計業務を担当していた1名の従業員の作業量が増大し、システムエンジニアを2名に増員する必要が生じていたため、他社で約7年間機械設計業務に従事した経験があるという採用面接時のXの説明から、Xにはシステムエンジニアとして十分な技術・能力を備えていると評価されたことによるものであった。このように、Xは、既にシステムエンジニアとしての技術・能力を備えた技術者と認められてY社に雇用されたもので、このため、Xに対する処遇としては、初任給時から、右技術・能力に見合うものと考えられた相当高額な給与が支給された。」

「以上の事実によれば、Xは、システムエンジニアとしての技術・能力を備えた技術者としてY社に雇用されたのに、システムエンジニアとしての技術・能力はもとより、アプリケーションエンジニアとしての技術・能力も不足し、かつ、Xの技術的水準を向上させるべく、Y社において、現場指導、教育訓練等を行ったが、Xの意欲が乏しかったため、その成果が上がらなかったこと、一方、出勤状況を初めとする日常の勤務成績・態度は、組織の一員としての自覚を欠いた不良のもので、改善努力を求めても改まらなかったことを認めることができるから、本件解雇は、少なくとも、Y社就業規則11条1項2号に該当するものといえることができる。」

「以上の次第であるから、本件解雇は・・・効力を生じたものというべきである・・・る。」

46 プラウドフットジャパン事件・東京地判平成12・4・26 労判789号21頁

【事実の概要】

Xは、企業、政府当局その他に対するコンサルティング・サービスなどを目的として設立された外資系の株式会社であるY社にインストーラー・スペシャリスト（以下、IS）として採用された者であるところ、Y社は、XがY社の就業規則9条1項第1号（「従業員がその職務遂行に不相当と判断されたとき。」）および第2号（「従業員がその職務遂行に不十分又は無能と判断されたとき。」）に該当するとして、Xに対し解雇する旨の意思表示を行った。

なお、ISの主要な業務は、顧客企業に対するインストーラーであり、顧客企業の役員および管理職に対して適切な質問を行うことなどを通して自ら問題意識と解決への意欲を生じさせ、協同して問題の解決策を作成実行していくことである。

【判旨】一解雇有効

「まず、Y社の社員がISである場合には、本件就業規則9条1項1号にいう『従業員がその職務遂行に不相当と判断されたとき』又は同項2号にいう『従業員がその職務遂行に不十分又は無能と判断されたとき』とは、いかなる場合を指すかが問題となる。」

「なるほど、Y社がISとして雇用した社員に対しどのような能力や適格性を求めているかについては、Y社が社員との間で締結した雇用契約の内容によって決まるものと解される。

ISには経営コンサルタントとしての資質のみならず、インストーラーとしての資質が求められているのであり・・・、ISが担当する業務の内容・・・からすれば、Y社においては社員がISとして求められている能力や適格性が平均を超えているか、又は、少なくとも平均には達していることが求められているものというべきである。しかし、・・・Y社が新聞紙上に掲載している社員の募集広告には入社を希望する者に経営コンサルタントの経験があることなどを考慮するという記載があるが、他方において、経験不問という記載もあることが認められるのであって、このことに、Y社においてはオフ・ザ・ジョブ・トレーニングが完備されていること・・・も併せ考えれば、Y社においてはISとして採用された社員が入社後のトレーニング及び実務における経験を重ねることによりISとしての能力や適格性を高めていくことが予定されているものと認められ、この認定を左右するに足りる証拠はないのであって、そうであるとすると、Y社がISとして雇用した社員がY社に入社するまでに経営コンサルタントとして稼働した経験がない場合には、その社員との間に締結した雇用契約においては雇用の時点において既にISとして求められている能力や適格性が平均を超えているか、又は、少なくとも平均に達していることが求められているということはできないのであって、その場合には、一定の期間ISとして稼働し、その間にISとして求められている能力や適格性が少なくとも平均に達することが求められているものというべきである。

そうすると、Y社に入社するまでに経営コンサルタントとして稼働した経験がない社員が

一定期間 IS として稼働したにもかかわらず、IS として求められている能力や適格性がいまだ平均を超えていないと判断される場合には、その社員はその能力や適格性の程度に応じて『その職務遂行に不適當』又は『その職務遂行に不十分又は無能』に当たると解される。」

「以上によれば、X は、平成 7 年 4 月 10 日に Y 社に雇用された後、同年 6 月 6 日から平成 8 年 9 月 27 日までの間に、主として A 社のプロジェクト、B 社のプロジェクト、C 社のプロジェクト、D 社のプロジェクト及び E 社のプロジェクトに従事してきたが、このうち C 社のプロジェクトを除くその余のプロジェクトに従事している期間中における X は IS として求められている能力や適格性の点においていまだ平均に達していなかったものというべきであり、このような状態が X の入社以来 1 年半にわたって断続的に続いてきたのであり、E 社のプロジェクトから外された際の X の発言からうかがわれる X についての IS として求められている能力や適格性に対する X 自身の認識からすれば、今後も X を雇用し続けて IS として求められている能力や適格性を高める機会を与えたとしても、X が IS として求められている能力や適格性の点において平均に達することを期待することは極めて困難であったというべきである。

そうすると、E 社のプロジェクトから外された時点における X は本件就業規則 9 条 1 項 1 号及び 2 号に該当すると認められる。」

「E 社のプロジェクトから外された時点における X が本件就業規則 9 条 1 項 1 号及び 2 号に該当することは、前記・・・のとおりであるところ、Y 社は・・・X を E 社のプロジェクトから外した後に、X に対し、PSR という職務を提供して X の雇用を継続しようとする提案をし、X との間でその後平成 8 年 12 月までの約 3 か月間にわたり交渉を重ねたものの、X との間で妥協点を見出すことができず、交渉が中断してから 2 か月余りが経過した平成 9 年 3 月 12 日に至り本件解雇に及んだのであり、以上の経過も併せ考えれば、本件解雇が客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができないということとはできず、本件解雇が権利の濫用として無効であるということとはできない。」

47 全日本空輸（退職強要）事件・大阪高判平成13・3・14 労判809号61頁

【事実の概要】

Xは、航空運送事業を主たる目的とするY社に、客室乗務員として雇用された者である。Xは、平成3年4月18日、乗務のために乗車したY社手配の送迎タクシーで交通事故に遭遇したため、休業・休職により4年余り職を離れた後、平成7年7月に復職するに当たって3回の復職者訓練（エマージェンシー訓練。以下、エマ訓）を受けたところ、いずれにおいても不合格と判断されたため、Y社は平成8年1月24日、Xに対し、就業規則上の解雇事由（「労働能力の著しい低下」「やむを得ない業務上の都合」「その他前各号に準じる程度のやむを得ない理由」）を理由として、解雇する旨の意思表示を行った。

【判旨】－解雇無効

「労働者とその職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者とその業務を遂行できなくなり、現実に配置可能な部所（ママ）が存在しないならば、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができないわけであるから、これが解雇事由となることはやむを得ないところである。そして、客室乗務員としての業務は、通常時における業務のほか、緊急時における措置、保安業務、救急看護措置等の業務を含むものであって、高度の能力を要求される業務であり、緊急時における措置等の適否が、万が一の場合には、人命に直結するものであることからすると、かかる部分における業務遂行能力は、これをおろそかにはできず、これを欠いたままで乗務させることはできないものといわなければならない。しかしながら、労働者が休業又は休職の直後においては、従前の業務に復帰させることができないとしても、労働者に基本的な労働能力に低下がなく、復帰不能な事情が休職中の機械設備の変化等によって具体的な業務を担当する知識に欠けるというような、休業又は休職にともなう一時的なもので、短期間に従前の業務に復帰可能な状態になり得る場合には、労働者が債務の本旨に従った履行の提供ができないということはできず、右就業規則が規定する解雇事由もかかる趣旨のものと解すべきである。むろん、使用者は、復職後の労働者に賃金を支払う以上、これに対応する労働の提供を要求できるものであるが、直ちに従前業務に復帰ができない場合でも、比較的短期間で復帰することが可能である場合には、休業又は休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の実情から見て、短期間の復帰準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上求められるというべきで、このような信義則上の手段をとらずに、解雇することはできないというべきである。」

「以上に鑑みるに、3回のエマ訓等の結果では、筆記による知識確認の点は問題ないものの、模擬訓練においては、客室乗務員としての接客、サービス業務等の通常業務においても、アナウンスが十分にできないなどの部分があり、保安要員としての業務、特に緊急時の旅客の誘導やドア操作について不適切な部分が多く存在したということができる。これからすれ

ば、Xを直ちに客室乗務員、殊に客室乗務員として乗務させることができるか否かについては消極的な回答を出さざるを得ないところである。

しかしながら、Xは、過去に18年におよび客室乗務員として勤務し、その経歴に応じた資格も取得してきた者で、休業及び休職となった原因は交通事故による頸椎不安定症、頸椎椎間板ヘルニア損傷等であり、筆記による知識確認の点に問題がなかったように知的能力の部分に低下があった訳ではなく、運動能力についても、背部痛、左下肢に不全麻痺等を訴えて後遺障害等級8級と認定されているものの、業務に支障のあるものではなく、医師の診断に基づいて復職となったもので、右の復帰者訓練の結果は、主に、Xの休業及び休職中の4年間に航空機やその設備機器に変化があり、Xがこれらに対する知識の習得をしなかったことに原因するものというべきである。そうであれば、Xには、基本的な能力としては、その低下があった訳ではなく、具体的な、航空機に対応した能力が十分でなかったというに尽きる。なお、客室乗務員としての接客、サービス業務等の通常業務においても、アナウンスが十分にできないなどの部分があったが、これはそのテストの実施方法に問題がなかったわけではないし、Xの経歴を考慮すれば僅かの準備によって業務可能となると予想されるものであり、客室乗務員として復帰するについて障害となるほどのものではない。そして、右のエマ訓等の結果についても、第1回目については、到底合格させることのできない結果とっていいが、3回目の訓練が終わるころには、その指摘される数も減少し、内容も改善され、最終的に緊急時のドア操作を除き、一定度の水準に達したとされている……。緊急時の措置については、3回目に至っても、タイガー・テイルの確認、インフレーションハンドルの操作、旅客脱出の誘導等について充分になしえないところは問題であるが、これらは航空機の機種やその位置によって異なる操作手順の問題であって、ドアの位置関係やドア設備の機能等の知識があれば足りるもので、特別の専門的知識が要求されるものではないから、右のように基本的な能力自体は従前と変わらないとすれば、これをXが短期間で習得することは可能というべきである。

してみれば、本件において、Xには、就業規則の解雇事由である『労働能力の著しく低下したとき』に該当するような著しい労働能力の低下は認められないし、また、就業規則が規定する解雇事由に『準じる程度のやむを得ない理由があるとき』に該当する事由もこれを認めることはできない。」

「以上によれば、本件解雇は就業規則に規定する解雇事由に該当しないにも関わらずなされたものであって、合理的な理由がなく、解雇権の濫用として無効というべきである。」

48 朝日新聞社事件・大阪地判平成13・3・30 労経速1774号3頁

【事実の概要】

歯科医師であり、日刊新聞紙の発行を主たる業務とする Y 社に、常勤嘱託として勤務し、その後、Y 社の歯科診療所の管理職となった X が、多数の患者に対して、不適切な対応、診療を続けてきたため、歯科医師として、社員及び他の診療スタッフとの信頼関係が崩壊し、診療所の業務運営に支障を来していること、および、故意に診療内容を偽った虚偽のカルテを作成し、以て診療報酬を不正に請求したことを主たる理由として、自主退職をするように要請され、これを拒否したところ、「当社の信頼関係を喪失して、当社の従業員として不適格であるとの判断から、客観的に合理的な退社を求めるやむを得ない理由により、従業員就業規則 58 条に基づいて」（解雇通知書の記載）、普通解雇（退社）とされた。

【判旨】一解雇有効

「X は、歯科医師であり・・・常勤嘱託として Y 社に勤務（し）・・・Y 社の歯科診療所の管理職となった。」

「Y 社における就業規則 58 条は、退社についての規定である。同条は 1 号から 7 号までであり、1 号、2 号は傷病による欠勤あるいは休職者について、3 号、4 号は定年による退職者について、5 号は依願退職者について、6 号は『やむを得ない社務の都合による』退職者について、7 号はそのほかの規定による退職者について、それぞれ退社となることを規定している。そして、Y 社の就業規則上、同条のほかに退社についての定めは、76 条 1 項に懲戒解雇についての規定があるだけである。」

「『社務の都合』とは、解雇の理由が専ら使用者たる Y 社にあるときを指すものと解するのが相当である。しかるに本件で、Y 社が X に対する解雇理由としてあげる事由は、X の勤務態度、勤務内容といった労働者である X の帰責性を問題とするものであるから、Y 社の主張する解雇事由により、就業規則 58 条 6 号をもって X を解雇することはできないといわざるを得ない。」

「他方、就業規則 58 条は『退社』について定めた規定であり、その中には 1 号、2 号、6 号のように解雇事由を規定するもののほかに、4 号、5 号、6 号のように定年退職、合意退職、懲戒解雇についての規定がある。また、懲戒解雇事由を定めた 76 条 1 項の中には、『就業規則に違反し、従業員としての義務を履行せず、職務を怠ったとき』（7 号）、『正当の事由がなく無届け欠勤が引き続き 5 日以上達したとき、または出欠の常でないとき』（9 号）のように労働者の就労内容、就労態度を問題とするものが含まれているが、これらの事由がある場合でも、その内容は様々なものが想定されるところ、いかなる場合にも退職手当の不支給などといった労働者にとって著しい不利益を課してもやむを得ないといった事態に至らなければ解雇しえないとするのは不合理である。さらに使用者には原則的には解雇の自由があること

をも考慮すれば、Y社において、普通解雇事由が就業規則 58 条に限定されているものとは解されない。」

「従って、労働者に従業員としての適格性の欠如や使用者との信頼関係の喪失を招来するような客観的に合理的な事由がある場合には、Y社は、解雇をなしうるのであり、本件解雇・・・の解雇通知書には、Y社は本件解雇の事由をあげるとともに、Y社との信頼関係が喪失され、従業員として不適格であると判断したと記述されていることからすれば、本件解雇・・・が、根拠を欠く無効なものであるとはいえない。」

「Y社が主張する解雇事由のうち、少なくとも・・・Xの診療についての患者からの苦情や・・・虚偽の電子カルテの記載・・・他の医師の印鑑を承諾なく使用しての薬の処方については、使用者たるY社との信頼関係を喪失し、従業員としての適格性を否定するものといえ、解雇の合理的な理由足りうるものといえる。」

「Xの治療に対しては、患者から少なくない苦情があり・・・またXは、電子カルテに実際には行っていない診療項目を記載して保険請求を行い、自己処方あるいは他の医師に渡すために多量の薬を処方するために他の同僚歯科医師の印鑑を承諾なく使用してカルテを作成していた・・・こと・・・非協力的な態度であった・・・Xの勤務態度・・・などから・・・他の歯科のスタッフとの人間関係はうまくいっていなかった・・・こと・・・(また)漫然と・・・不適切なカルテの記載を行っていた・・・こと自体が、歯科の管理者としては不適切な行為であったといわざるをえない(こと)・・・前記のとおりXの診療内容に対する患者からの苦情やスタッフの疑念、Xの勤務状態、これらに起因する歯科内部での人間関係の悪化、歯科医師という専門職としてY社に雇用され他の職場へ配置転換することができないことなどをも総合考慮すれば、かかるXに対し、解雇をもって対処することが社会通念上相当性を欠くものとは解されない。」

「以上より、Y社のXに対する本件解雇は権利の濫用とはいえない。」

49 中川工業事件・大阪地決平成14・4・10 労経速1809号18頁

【事実の概要】

Xは、各種製缶業を主たる業とするY社に雇用され、製缶溶接組立工として勤務していた者である。Xは、糖尿病により、平成13年8月6日から同年9月6日まで入院したが、同月11日に就労を希望したため、Y社はXに半日作業を行わせたが、作業能率は悪く内容も不完全であった。また、その後、Xは頸椎症性頸随症のために約1ヶ月間の入院治療を要する旨の診断書を提出したため、Y社はXの病状が回復しなければ従前の製缶溶接業務に就くことは無理であると判断し、Y社に隣接する別会社において単純作業を行ってはどうかと提案したところ、Xがこれを断ったため、Y社はXに対し、解雇を通告した。

【決定要旨】－解雇無効

「労働者が職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者がその業務を遂行することができなくなり、その者を配置する部署が実際に存在しない場合は、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができなくなるから、これが解雇事由となることはやむを得ない。一方で、労働者が職種や業務内容を特定せずに雇用された場合には、現に就業を命じられている業務についての労務の提供が不十分であっても、その能力、経験、地位、使用者（会社）の規模、業種、労働者の配置、異動の実情等を考慮して、労働者が現実に配置可能な業務があるか検討すべきであり、このような業務について、労働者が労務の提供を申し出ているのであれば、なお債務の本旨に従った履行の提供があるというべきである。

そこで、本件を見るに、上記認定事実によれば、Xは糖尿病のために平成13年8月6日から1か月間入院し、その後1日だけ職務に復帰するも、従前と同じ製缶溶接業務を遂行することができず、さらにその後、頸椎性の神経障害により右手指機能全廃、身体障害者3級に相当すると診断された上、同年10月には頸椎症性頸随症のために約1か月間入院治療を要するとされており、このようなXの病状からすると、Xが従前と同じ製缶溶接組立の業務を担当することは、その業務内容からして無理ないしは非常に困難であるといわざるを得ない。

しかし、本件において、XがY社に職種を限定されて雇用されたと認めるに足りる疎明はない。むしろ、Y社が、Xに対し、単純作業に変わってはどうかと提案していることからすれば、Xは、Y社に職種を限定されて雇用された者ではないと認められる。そして、Y社は、平成13年9月13日のXの労務内容をみて、製缶溶接組立業務を行うことが困難であると判断し、その後、医師から入院加療が必要と診断されているXに対し、特段休職を命じることもなく、また、使用者として、Xの今後の就労につき、Y社において配置可能な業務があるかを検討することなく、本件解雇を行うに至っており、このような経緯からすれば、本件解雇は、合理的な理由なく行われたもので、解雇権の濫用であり無効というべきである。

もっとも、上記認定事実によれば、Y社は、Xに対して、Y社と隣接する別会社での単純

作業をしてはどうかと X に提案をし、X はこれを断っている。しかし、代表取締役を同じくする会社であっても、労働者を別会社において勤務させるについては、それによって労働者の労働条件に影響が生じるから、使用者としては、その雇用形態について十分に説明すべき義務があるというべきであるが、Y 社は、X に対し、何ら業務内容や別会社における勤務の雇用形態について説明することなく、単に別会社で勤務することを勧めたにすぎないのであって、このようなことをもって、Y 社が X に対して就労可能な業務を提供したとは言い難いし、また、X が別会社での就労を断ったことをもって、X が労務の提供を拒否したということもできない。X が、Y 社において就労を希望していることは明らかである・・・。」

50 ヒロセ電機事件・東京地判平成14・10・22 労判838号15頁

【事実の概要】

コネクタほか各種電気機械器具の製造および販売などを業とするY社と労働契約を締結し、Y社の技術センター品質管理部主事として、同部における海外クレーム対応と品質情報収集の業務に従事していたXが、「業務命令に従わず、同僚への誹謗や職場規律違反を繰り返し、業務の進め方や知識・技能を自ら学ぶ姿勢もなく、業務遂行上期待される英語力にも問題があり、よって就業規則第37条第2号の解雇事由『業務遂行に誠意がなく知識・技能・能率が著しく劣り将来の見込みがないと認められたとき』に該当した」(退職証明書の記載)として、解雇された。

【判旨】一解雇有効

「Y社は・・・世界的携帯電話機メーカーとの取引の拡大に伴い、品質管理部海外担当チームにおいて即戦力となる人材、すなわち品質管理業務の経験があり、品質管理に関する知識を持ち英語力に秀でた人材を中途採用することとし、電子機器・電子部品の品質管理の経験を応募条件と明示して社員を募集した。」

「Y社は、Xの採用につき『履歴書／職務経歴書』に記載・・・(の)電子部品等の品質管理の仕事の経験があること・・・に着目し、品質管理能力及び英語の語学力があると判断して採用を決定した。」

「本件は、Xの職歴・・・に着目し・・・業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断して品質管理部海外顧客担当で主事1級という待遇で採用し、Xもそのことは理解して雇用された中途採用の事案であり、長期雇用を前提として新卒採用する場合と異なり、Y社が最初から教育を施して必要な能力を身につけさせるとか、適性がない場合に受付や雑用など全く異なる部署に配転を検討すべき場合ではない。労働者が雇用時に予定された能力を全く有さず、これを改善しようとしめないような場合は解雇せざるを得ないのであって、就業規則37条2号の規定もこのような趣旨をいうものと解するのが相当である。」

「Xの業務遂行態度・能力（『業務遂行に誠意がなく知識・技能・能率が著しく劣り』）について見るに・・・品質管理に関する知識や能力が不足し・・・期待した英語能力にも大きな問題があり、日本語能力についても・・・履歴書等で想定されたのとは全く異なり極めて低いもので・・・さらには・・・業務命令に違反し、上司の指導に反抗するなど勤務態度も不良であった・・・点からするとXの業務遂行態度・能力は上記条項に該当するものと認められる。」

「次に・・・改善努力（『将来の見込みがない』）については、本採用の許否を決定するに際し、日本語能力や他からの指導を受入れる態度、すなわち協調性に問題があるとされ、X

において改善努力をするという約束の下に本採用されたのであるから、上司の指摘を謙虚に受け止めて努力しない限り Y 社としては雇用を継続できない筋合いのものであった（が）・・・X が日本語能力等の改善の努力をした形跡はなく、かえって、その後さらに英語力や品質管理能力にも問題があることが判明したにもかかわらず・・・X はその態度を一層悪化させており、X は Y 社からの改善要求を許否する態度を明確にしたといえるから、これらの点の改善努力は期待できず、上記条項に該当するものと認められる。」

「以上によれば X には『業務遂行に誠意がなく知識・技能・能率が著しく劣り将来の見込みがない』というべきであり、就業規則 37 条 2 号の定める解雇事由がある。」

「就業規則の定める解雇事由に該当する事実がある場合でも、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、解雇権の濫用として無効になると解するのが相当である。」

「当初予定されたよりも X の能力は大幅に低いものであり・・・本件解雇が入社後四か月半程度でされたものであることからすると、本件解雇は、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないとは到底いえない。」

51 自警会東京警察病院事件・東京地判平成15・11・10 労判870号72頁

【事実の概要】

Xは、Yの経営する病院において臨床医として勤務していた者であるところ、YはXが臨床医として不適格であることを理由に、就業規則上の解雇事由（14条1号「勤務成績不良で業務に適さないと認められた者」、同3号「故なく業務上の指示・命令に従わない者」、同5号「服務規律を乱し、または、しばしば違反して反省が認められないなど適格性を欠くと認められる者」、同7号「その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合」）に該当するとして、解雇の通知を行った。

【判旨】一解雇有効

「一般に、臨床医師は、適切な医療を行うために、患者との信頼関係を形成することが必要である。そして、臨床医師は、医学に関する知識や技能を習得しているだけにとどまらず、患者とその家族に対し病状や治療方法等を適切に説明したり、可能な限り患者の置かれた状況に配慮した対応をとることが求められる。ところが、以上で述べたXの行為は、自己中心的であり患者やその家族に対する配慮を欠いており、Y病院の臨床医師として不適切なものといわざるを得ず、いずれも、就業規程14条1、5、7号の解雇事由に当たる。」

「Xについては、他の研修医に比べて患者を含む関係者からの苦情が多く寄せられ、Y病院の職員からも『救急車で呼吸不全の患者が搬送されてきた際、救急隊からの連絡と話が違おうとして救急隊員に抗議し、患者を診察しなかった。』、『急性アルコール中毒の患者が搬送された際、同行者に延々と説教し、患者の診察をすぐに始めなかった。』、『通院中の言葉の不自由な患者が来院した際言葉が通じないことを理由に診察しなかった。』という事例が報告されていた……。Xは、Y病院の職員からも臨床医師としての十分な信頼を得ておらず、Y病院の臨床医として医療関係者と意思疎通を図りながら適切に医療を遂行する適格性を十分に備えていたとは認められない。

もともと、Xは、前記の各行為について指導医等から個別に注意・指導を受けた形跡は見当たらない。しかし、Xは、既に免許を取得した医師として医療行為に従事しており、高度の診療能力を備えた『認定内科医』等の資格の取得を目的として臨床研修を受けていた。Xは、自己研さんにつとめ、自分自身で行動を規律すべきであり、医学的知識や技能とは直接関係しない日々のコミュニケーション等の問題について指導医等からの注意・指導があったか否かは、本件解雇の効力を左右するものとは認められない。」

「以上によれば、本件解雇は、解雇権の濫用に当たるとは認められないから、有効である。」

52 日水コン事件・東京地判平成15・12・22 労判871号91頁

【事実の概要】

建設コンサルタント業を営む会社であり、国内外における公共事業の企画、調査、研究、計画、設計、工事管理及び施設の運転、管理、診断、水質検査並びにこれらに関わる経済・財務分析等を業としている Y 社に SE として中途採用という形で雇用され、8 年間、SE として財務・会計システムの運用にかかわる業務に従事していた X が、その後、情報管理課、資料センターへの配置換え・配属換えを経て、就業規則 59 条「(2) 職員としての適格性を欠く場合」および「(3) 職務に誠意なく勤務状況著しく不良の場合」に該当するとして、解雇された。

【判旨】一解雇有効

「X は・・・大学・・・を卒業して以降、Y 社入社までの間に・・・約 13 年間のコンピューターのソフトウェア技術者としての業務経験を有し・・・自己をコンピューターがなければ仕事ができない単なる SE ではなく、よりレベルの高いコンピューターのソフトウェア技術者であると自負し、Y 社入社以前の勤務先は、担当したコンピューターのシステム構築の業務のレベルが高くない、会社が技術者の扱いを分っていない、自分の能力が十分活用されない、仕事の割り振りが納得できないといった理由で退社した。」

「Y 社は・・・即戦力となる『会計システムの運用・開発業務経験者』を複数採用することにした。」

「Y 社は、X の SE としてのスキルおよび業務実績が即戦力となるものと判断して、SE として『会計システムの運用・開発業務』に従事させるため中途採用した。なお、Y 社は、X に対し、採用前、その希望で上記システムのプログラムソースリストを見せたところ、X はそれについて理解できた旨の発言をした。また、Y 社は X に対し将来的には Y 社のシステム部門を背負っていくような活躍を期待する旨の発言もした。したがって、X は Y 社において専門家としての能力を発揮し、業務実績を挙げることを期待されていた。このことは採用にあたって X に対し十分に説明されていたことであり、X 自身も承知していた。」

「X は、Y 社からコンピューター技術者としての豊富な経験と高度の技術能力を有することを前提に、Y 社の会計システムの運用・開発の即戦力となり、就中、将来は当該部門を背負って立つことをも期待されて、SE として中途採用されたにもかかわらず、約 8 年間の同部門在籍中、日常業務に満足に従事できないばかりか、特に命じられた業務についても期待された結果を出せなかった上、直属の上司である A の指示に対し反抗的な態度を示し、その他の多くの課員とも意思疎通ができず、自己の能力不足による業績不振を他人の責任に転嫁する態度を示した。そして、人事部門の監督と助力の下にやり直しの機会を与えられたにもかかわらず、これも会計システム課在籍中と同様の経過に終わり、従前の X に対する評価が正

しかつたこと、それが容易に改善されないことを確認する結果となった。このように、Xは、単に技術・能力・適格性が期待されたレベルに達しないというのではなく、著しく劣っていてその職務の遂行に支障を生じており、かつ、それは簡単に矯正することができない持続性を有するXの性向に起因しているものと認められるから、Y社就業規則59条3号及び2号に該当するといえる。」

53 横浜市学校保健会事件（歯科衛生士・解雇）事件・東京高判平成17・1・19 労判890号
58頁

【事実の概要】

Xは、横浜市立の小中学校の児童に対する歯科巡回指導を行う歯科衛生士として、職種および業務内容を定めて、Yに雇用された者であるところ、頸椎症性脊髄症により左上肢の機能が制限されるに至ったため、Yは勤務条件規程3条3項2号（「心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合」）に該当するとして、Xに対し解雇する旨の通知を行った。

【判旨】一解雇有効

「Yは、本件解雇当時、Xが勤務条件規程3条3項2号『心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合』に該当した旨主張するので、以下検討することとする。この場合、Xは、小中学校の児童に対する歯科巡回指導を行う歯科衛生士として、あらかじめ職種及び業務内容を特定してYに雇用されたのであるから、特定されたこの職種及び業務内容との関係でその職務遂行に支障があり又はこれに堪えないかどうか、専ら検討対象となるものである。」

「以上によれば、Xの身体、特に左上肢には麻痺（不完全麻痺）があり、左上肢の上下動等の動作自体は可能であったものの、左上肢、中でも左手の動きを自己の意思で確実にコントロールすることは困難な状態にあり、左手で微細な動作を的確に行うことはできなかったこと、このような左上肢の機能の制限状況は、平成14年10月31日当時まで変わりがなかったものと認めることができる。」

「Yにおいて、歯科衛生士が行う歯科巡回指導の中心かつ不可欠の要素となっているものは歯口清掃検査であり、業務量からいっても、歯口清掃検査が歯科巡回指導の業務の大部分を占めていること、昭和57年以降Yが行う歯科巡回指導の実績は小学校のみに限られていることは上記・・・認定のとおりである。

そこで、歯口清掃検査について見てみると、上記・・・認定のとおり、歯科衛生士がこの検査を行うに当たっては、検査対象児童の歯、歯茎等、口腔内の状態を正確に把握することが必要であるところ、そのためには、〔1〕歯科衛生士が、検査対象児童の口腔内をのぞき込むことができる適切な視線の位置（高さ）を確保する、〔2〕歯を覆っている唇あるいは口付近の肉を検査の邪魔にならないよう押し広げるなどし、歯をむき出しにする、以上の2点が最低限必要である。」

「以上のような要請を満たす検査を行うには、歯科衛生士は、自分の両上肢の動きを自己の意思で完全にコントロールし、手指を用いて細かな作業を行うことができなければならないというべきであるところ、上記・・・のようなXの左上肢の状況にかんがみると、Xの左

上肢は、このような作業を行うには堪えられなかったことは明らかであり、結局、Xは、本件解雇当時、歯口清掃検査を行うことができない状態にあったというべきである。

そして、Yにおいて歯科衛生士が行う歯科巡回指導の中心かつ不可欠の要素となっているものは歯口清掃検査であり、業務量からいっても、歯口清掃検査が歯科巡回指導の業務の大部分を占めていることは上記・・・判示のとおりであることからすると、XはこのようにYの業務中最も重要な意味を有することが明らかな歯口清掃検査そのものを行うことができないのであるから、本件解雇当時、Xが勤務条件規程3条3項2号『心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合』に該当していたものといわざるを得ないところである・・・。」

「以上によれば、本件解雇は適法と認められる。」

54 国（在日米軍司令部・解雇）事件・東京高判平成18・12・21 労判936号39頁

【事実の概要】

「日本国とアメリカ合衆国との間の相互協力及び安全保障条約第6条に基づく施設及び区域並びに日本国における合衆国軍隊の地位に関する協定」（地位協定）に基づいて、アメリカ合衆国軍隊駐留軍（在日米軍）及び地位協定15条に定める諸機関が必要とする労務を充足するため、また、その円滑な実施及び労働者の権利、利益の擁護を図る観点から、米国政府との間で締結されている、基本労務契約（MLC）に基づき、Y（国）に、常用雇用のために採用され、横田空軍基地米空軍太平洋放送局のエンジニアリング／メンテナンスで「クラークタイプスト職」に従事し、その後昇格、昇給を重ね、「報道編集専門職」に昇格し、従事していたXが、上司から、労働能力が不足し、所定期間中に一定の業務を遂行することを求め、遂行しない場合配置転換等がありうる旨の記載のある「救済援助プログラム」（HAP）と題する書面を交付されたのち、1年以上の自宅待機を経た後、Yから、東京防衛施設局長名義の、不適格解雇により雇用を終了させるという人事措置通知を受けた。

【判旨】一解雇無効

「Xは、YにMLCに基づく常用雇用のために採用され・・・横田空軍基地米空軍太平洋放送局のエンジニアリング／メンテナンスで『クラークタイプスト職』・・・に従事し・・・その後・・・『報道編集専門職』・・・に昇格される人事措置を受け・・・同職種が割り当てられている職位に配置された。」

「MLC第10章4項Aによれば、不適格解雇は、『最小限度の職務上の要求を満たさないため不適格であると認められる場合』に、その不十分な点について、HAPを実行した後、『なおその者が十分に職務を遂行できない場合』に認められるものである。」

「以上によれば、Xについては、Y主張の不適格解雇事由・・・を認めることができ・・・認定された事由は・・・報道編集専門職の仕事の概要に照らすと、その職務を遂行する上で重大な支障になるということができ、そうすると、Xについて、MLC第10章4項Aの『最小限度の職務上の要求を満たさないため不適格であると認められる場合』に該当すると認めるのが相当であり・・・HAPを実行した後も、Xの上記問題点は改善されていないから、『なおその者が十分に職務を遂行できない場合』に該当するものと認めることができる。」

「MLC第10章4項（不適格解雇の手続）のA（予備措置）、b（解雇予定通知）によれば、HAPを実行した後、なおその者が十分に職務を遂行できない場合には、米国政府側（在日米軍司令部）は、『その者の能力に相応する職務が得られるか否かを確認するものと』し、『その能力に相応した職務が得られない場合又はその者が能力に相応した職務につくことに同意しない場合』に・・・解雇手続を開始するか否かの判断をすることとされている。」

「そこで、Xに対し、『その者の能力に相応する職務が得られるか否かを確認する』措置（『相

応職務確認措置』)を取ったか否かを検討する必要がある。」

「MLC の定める予備措置は、解雇が従業員に与える影響の大きいことを配慮し、当該職務については不適合者であっても、他の職務についてまで不適合者とはいえないことから、米国政府側（在日米軍司令部）において、その者に適する職務を提供できるか否かを確認し、これを提供できる場合で、当該従業員がその職務への配置転換に同意するのであれば、在日米軍司令部でその配置転換を実行することで、解雇を回避しようとした手続ということができる。そうすると、米国政府側ですべき相応職務確認措置は、当該従業員が同意すれば配置転換を実行できるような職務を同従業員に提供できるか否かを確認すること、これを提供できる場合にはその情報を同従業員に提供することを意味するものと解するのが相当である。」

「X に提供した情報は、インターネットで確認できるような一般的な求人情報にすぎず・・・実際の配置転換先の候補になり得るものは、わずかなものにすぎなかった・・・事実を照らすと、在日米軍司令部やYにおいて、X が同意すれば配置転換を実行できるような職務を X に提供できるか否かを確認する措置をとったとは到底認められないのであって、Y ないし在日米軍司令部が X について相応職務確認措置をとったとはいえない。」

「X は、Y 側に対し、横須賀や座間を希望せず、横浜ノースドック、次いで横田基地を希望すること、5 等級よりも下の職位は希望しないことなどを述べていたものであるが、これはあくまでも希望の配置転換先を述べたのにとどまるというべきであるから、上記条件に反した職務の提供を受ける機会を放棄したとはいえないし、また、上記条件に合った配置転換先の有無の確認についても、十分に尽くされたとは認められない。」

「以上のとおりであるから、本件解雇は、予備措置である相応職務確認措置を経たとは認められないところ、解雇を避けるための同措置の重要性にかんがみれば、同措置を経ていない本件解雇は・・・無効というべきである。」

55 東京エムケイ事件・東京地判平成20・9・30 労判975号12頁

【事実の概要】

一般乗用旅客自動車運送事業等を目的とするタクシー会社であるY社に従業員として採用され、期間を定めず雇用契約を締結し、タクシー運転手として勤務してきたXが、タクシー運転業務中に後方から2トントラックに追突されるという事故を起こし、深視力検査に複数回不合格となった結果、普通自動車第二種運転免許（二種免許）を喪失したため、二種免許を失効し、タクシー運転手としての業務に耐えないこと等を理由として、解雇を通知された。

【判旨】一解雇無効

「労働契約書には、Xは次の業務をY社の指示命令に従って行うとされ、『業務内容 タクシー運転者』とされていること、Y社では、タクシー運転手は、内勤者とは、労働時間や賃金体系が異なっており、賃金体系も、売上げに連動したものとして、運転手の意欲の向上を図っていること、乗務員対象の就業規則でも、20条1項9号で『免許取消しとなりタクシー、ハイヤー乗務員としての業務が出来なくなったとき』と規定している・・・ところ・・・当該雇用契約が職種限定契約であるか、というとき、ある職種で雇用した者を、使用者が本人の同意なく一方的に労働条件や職務内容の異なる他の職種に変更することができるか、という問題と、その者が当該職種に就けなくなったとき、使用者が解雇等により契約を打ち切ることができるか、という問題の2つの問題があるということができ、両者は別に解すべきものと思われる。」

「一般的に言えば、当該職種が一定の資格を求めるようなものであっても、格別高度の専門性を有しないものであれば、いずれも否定されることになる」と解され・・・これに対し、当該職種が高度の専門性を有するもの（例えば、税理士、弁護士、医師等）であれば、その資格等に着眼して労働契約等を締結し、その職種に就けたというのが当事者の合理的意思と考えられるから、前者は否定され、後者は肯定されるものと解され・・・例えば、医師であった者が医師免許を失った場合、当然に病院事務員に配置転換することはできないし、解雇することもある程度やむを得ないと解され・・・（るが）、ほとんど専門性を有しない業務については、ある程度使用者側の必要性において配置転換できるし、特定の業務ができなくなっても、解雇することはできず、他の職種に就けるべきこととなる。」

「本件において見るに、労働契約書には、業務内容をタクシー運転手に限定する趣旨までの記載はないが、タクシー運転手としての採用に応募して雇用された者は、タクシー運転手として勤務することを予定、希望して入社してきているのだから、他の職種への転換を本人の同意なく命じることは、当事者の合理的な意思に反することになる。しかし、当事者の合理的な意思としても、資格を失った場合に当然退職することまでは想定していないと解される。」

「二種免許は、平均的な能力のある人間であれば取得できる資格であり、高度の専門性のある資格とまではいうことができない。また、Y社の事業規模であれば、他の職種を提供することは困難とは解されず、Y社には他に様々な職種があること・・・現に、給与との不適合のきらいはあるものの、清掃職をY社はXに担当させている・・・点を考慮すると、タクシー運転手は、その業務に就けなくなったとき、使用者が当然に解雇等により契約を打ち切ることができるか、という問題については、否定されるというべきである。」

「したがって、Y社は、Xが二種免許を喪失したことのみをもって、Xを解雇することはできない。」

「以上によれば、Y社がXに対してした本件・・・解雇・・・(は)・・・解雇事由が存在しないもので、解雇権の濫用として無効というべきである。」

56 A 病院（医師・解雇）事件・福井地判平成 21・4・22 労判 985 号 23 頁

【事実の概要】

X は、財団医療法人である Y に雇用され、Y 病院において内科医長として診療を行ってきた者であるところ、Y は X に対し、勤務成績、業務能率等を理由に、就業規則 42 条 2 号（「職員の就業状況が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められたとき」）に基づき、解雇する旨の意思表示を行った。

【判旨】一解雇有効

「以上を総合的に判断すると、X については、就業状況が著しく不良で、Y の医師としてふさわしくないと認められ、少なくとも、Y 就業規則 42 条 2 号本文の解雇事由があるものと認められる。」

「X は、Y が X に対して具体的な指導や注意をしたことがなく、懲戒処分としては、本件解雇の約 1 か月前の訓戒処分（しかも告知聴聞の機会が与えられていない無効なもの）がなされたのみであるから、本件解雇は社会通念上の相当性を欠くと主張する。」

「・・・一般に、医業について高度な知識と技能を有し、患者の診療につき決定を下し責任を負う医師は、病院において他の職員とは異なる特殊な地位を有し、その立場や意見が尊重されている。実際、X は、本件解雇時までの Y での勤続年数も 14 年と長く、内科医長として相当高額な報酬の支払いを受け、Y において X に指揮命令できる立場にあったのは理事長と院長くらいであったと推認されるなど、Y 従業員の中では院長に次ぐ高い地位にあったと認められるのであるから、X は、医師として、また、勤続年数の長い内科医長として、他の医師や職員らを指導しその模範となるべき立場にあり、その立場を踏まえて自己研さんに努め、自分自身で行動を規律することを求められていたということが出来る。」

X の置かれていた上記立場に照らせば、患者と接する臨床医として、組織で医療行為を行なう Y 病院に所属する医師として、適切な行動や診療行為を行なうことは当然の前提であって、改めて注意されるべき事柄ではないことからすれば、Y から X に対する具体的かつ明示的な注意や指導があまり行なわれてこなかったことを重視するのは相当ではない。」

「以上を踏まえ、X が医師であって、医業以外の職務に従事させることはできず、加えて、Y 病院の組織規模では配置転換なども事実上できないことを勘案すると、本件解雇についてはなお社会通念上の相当性が認められるというべきである。」

57 類設計室事件・大阪地判平成22・10・29 労判1021号21頁

【事実の概要】

学習塾の経営等を目的とするY社との間で、期間の定めのない雇用契約を締結し、小学4年生から6年生および中学生に対して、スタッフである文系講師として、英語、国語、社会の教科を指導する業務に従事していたXが、授業能力向上、改善の意欲が認められず、生徒アンケートの評価が最低線から向上しなかったこと等を理由として、解雇を通告された。

【判旨】一解雇有効

「上記・・・で認定したとおり、[1] Xの生徒アンケートの評価はほぼ最下位であったこと、[2] 生徒、保護者からのクレームが多数寄せられていたこと、[3] Y社は、Xに対し、生徒アンケートの評価やクレームがなくなるように改善すべく、授業技術研修を複数回にわたって実施したこと・・・、[4] Xが在籍していたZ7教室及びZ1教室においては、3回にわたって特別模擬授業を実施したものの、Xの授業内容が改善向上したとはいえないこと、[5] Y社は、Xの配属先での低位の評価を解消すべく、平成19年9月には、配属先を変更し、平成20年3月には、授業から外して本部教材担当補助に配属し、更に、同年4月からはZ3教室に配置転換したこと、[6] かかるY社の注意指導等があつなにもかかわらず、Xの生徒アンケートの評価は向上せず、また、生徒・保護者からのクレームも多く寄せられる状況が続いたこと、以上の点が認められ、これらの点に、[7] Y社が開設する類塾は、類塾が進学塾であること、[8] 他の進学塾との競争が激しいこと、[9] 一般的に進学塾の優劣や生徒・保護者が当該進学塾を選択する要素としては、有名校への進学率もさることながら、担当講師の評価も一要因となっていると考えられることをも併せかんがみると、本件解雇は、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。」

「・・・また、Xは、仮に、講師として問題があつたとしても、本部教材担当としては問題がなかったのであるから、同担当へ配置転換し、雇用を継続すべきべきであつた旨主張するが、そもそもXは、文系の科目を担当する講師としてY社（類塾）に雇い入れられていること、上記[1]ないし[9]記載の各事情を総合すると、Xが指摘する点をもって、本件解雇が解雇権を濫用するものであると評価することはできないといわざるを得ない。」

「以上からすると、本件解雇は有効であると解するのが相当である。」

58 日本基礎技術事件・大阪高判平成24・2・10 労判1045号5頁

【事実の概要】

Xは、建設コンサルタント等を業とするY社に、試用期間を6ヶ月と定めて、技術社員として雇用契約を締結した者であるところ、Y社は試用期間中に、XはY社の技術社員として求められる適格性を欠いているとして、Xに対し、解雇する旨の意思表示を行った。

【判旨】－（留保解約権に基づく）解雇有効

「Xは、Y社に技術社員として採用された。・・・」

「Y社は、Xが試用期間中であつたところ、Y社の技術社員としての適格性を有しないとして、同期間中の留保解約権を行使してXを解雇（本件解雇）した。Xは、試用期間中の解雇であっても普通解雇の場合と同様に厳格な要件の下に判断されるべきであると主張するが、解約権の留保は、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるものと解されるのであつて、今日における雇傭の実情にかんがみるときは、一定の合理的期間の限定の下にこのような留保約款を設けることも、合理性を有するものとしてその効力を肯定することができるというべきである。それゆえ、留保解約権に基づく解雇は、これを通常の解雇と全く同一に論ずることはできず、前者については、後者の場合よりも広い範囲における解雇の自由が認められてしかるべきものといわなければならない（最高裁昭和48年12月12日大法廷判決・民集27巻11号1536頁参照）。したがって、Xの主張は理由がない。」

「Y社の技術社員は、上記・・・で認定したとおりチームを組んで危険な場所や危険な機械を扱ったりすることから最低限の資質や能力として安全配慮能力と基本的な危険予知能力が必要とされ、また、定められたことを遵守し、また、時間管理の能力が必要とされる。

ところで、Xは、大学を卒業してY社に入社した新卒者であつて、入社当初からY社の技術社員として備えるべき上記各能力を具備していることまでは想定されていないことはいふまでもない。Y社は、そのため全体研修、機械研修、現場研修を通して少なくとも技術社員として必要な程度の上記各能力を身につけさせるための教育を行うこととしていた。」

「確かに、Xは、本件解雇時、新卒者としてY社に入社して僅か4か月弱が経過した時期で、試用期間中であつた。また、Xは、熱心にメモを取る等、職務に真面目に取り組んでいた部分もあり、Y社が看過しがたい事象としてあげる事象4件のうち3件は全体研修中の事象であつた。そして、Xは、機械研修に入り、7月中旬になって多少、職務遂行に当たっても改善されたところも見受けられるようになってきた。

しかし、Xは、Y社に技術社員として入社したところ、上記・・・で認定したとおりの技術社員としての職責に上記・・・で認定説示したとおりのXについての事情を総合すると、

4 か月弱が経過したところではあるものの、繰り返し行われた指導による改善の程度が期待を下回るというだけでなく、睡眠不足については4か月目に入ってようやく少し改められたところがあったという程度で改善とまではいえない状況であるなど研修に臨む姿勢についても疑問を抱かせるものであり、今後指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ、技術社員として必要な程度の能力を身につける見込みも立たなかったと評価されてもやむを得ない状態であったといえるから、本件解雇は新卒者に対する解雇とはいえ、解雇権の濫用があったものとまでは認められず、かえって、解雇の相当性が認められるといわなければならない。」

「ところで、Xは、解雇に至るまでの中で厳しく改善されなければ解雇なる旨の指導があつてしかるべきであるが、その様な指導がなされないまま解雇することは手続的に問題がある旨主張する。しかし、解雇の意思表示を行う前に必ず解雇をほのめかしたり、明示した注意指導が必要不可欠なことではない。かえって、Y社は、上記認定したとおり全体研修、機械研修を通じてXを含む研修員に対して指導員が2名ずつつくなど濃密な指導体制を組んで指導にあたっていた上、指導員が、研修員が宿泊する施設に泊まり込んで指導する体制で上記のような指導がなされ、その中で、Xの個々の問題事象について注意喚起を行い、また、睡眠不足や規則の遵守、時間の厳守についても指導を行ってきたことは上記認定したとおりである。そうすると、Xとしても改善の必要性は十分認識でき、改善するために必要な努力をする機会も十分に与えられていたというべきであるし、Y社としても本採用すべく十分な指導、教育を行っていたといえるから、Y社が解雇回避の努力を怠っていたとはいえないし、改めて告知・聴聞の機会を与える必要もないのであって、Xの上記主張は理由がない。」

59 ロイヤル・バンク・オブ・スコットランド・ピーエルシー事件・東京地判平成 24・2・28 労働判例ジャーナル 3 号 8 頁

【事実の概要】

有価証券の売買、市場デリバティブ取引及び外国市場デリバティブ取引等を業とする Y 社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、Y 社の東京支店において、訴外 A 社との合併に伴う両行の統合作業を行うインテグレーション・チームの構成員として業務に従事した、X が、職務遂行能力あるいは職務成績が相当に乏しく、許容範囲を下回っており、東京支店で勤務するのにふさわしくないと判断されたため等の理由により、解雇された。

【判旨】一解雇有効

「本件雇用契約は、Y 社・・・において A 社との統合作業が重要な課題となる中・・・それを担う・・・チームのメンバーの 1 名が退職して・・・早急に補充を必要とするという状況下で締結されたものであつ（て）・・・しかも、東京支店における統合作業、特に証券部門の統合作業は・・・極めてタイトなスケジュールで完了させることが至上命題とされていたものであり、このような厳しい状況にあったことは・・・X としても、十分に承知していたと推認され・・・職務記述書で、X の職名が『カントリー統合プログラムマネージャー』と明示されており、同職務は、『日本国内の統合イニシアチブを統率する役割』とあるように、統合作業の中核的役割を果たすべき立場にあり、その職務を十分に遂行するためには、統合作業に関連する専門的知識を蓄積するのみならず、それを駆使して関係部門と総合的な調整を行うことが要請されていたというべきである。実際、上記職務記述書上も、上記職務に伴う多種多様なミッションが X に課され、個人的な資質としても多様かつ高度な能力を有することを前提とした記載があることからすれば、X については、困難な職務を遂行するため、高い能力を有することと、目標達成のための努力が要請されることが当然の前提とされていたもので、X もそれを承知の上で、本件雇用契約を締結したものと推認するのが相当である。X の報酬が（住宅手当も併せて）年額 1400 万円と非常に高額になっていることも、以上の内容を客観的に裏付けるものといえる・・・。」

「このような事情からすると、本件雇用契約は、X が、このインテグレーション・チームにおけるプログラムマネージャーの役割を果たすだけの十分な能力を有することを前提に締結されたものであることは明らかであり、それは単なる Y 社側の期待に止まるものではなく、本件雇用契約の内容となっていたと認めるのが相当である。」

「しかるに・・・X の勤務状況は、上記の水準に見合わない拙劣なものであり、かつ、その勤務態度も不良といわざるを得ないものであった・・・（ことに）照らすと、X については、就業規則 38 条 1 項 e) の『職務遂行能力または業績が著しく劣り、向上の見込みがないと認められたとき』に該当すると認めるのが相当であるから、本件解雇が客観的に合理的な理由

を欠き、社会通念上相当性を欠くとは認められない。」

「Xの勤務成績が仮に不良であったとしても、その程度は著しいものではなく、かつ、改善の機会が与えられなかったことからすれば、本件解雇は無効である旨主張する。なるほど、一般に勤務成績、勤務態度の不良等を理由とする解雇が有効と認められるためには、その勤務成績、態度の不良が企業経営に支障を来すなどの高いレベルのものが要求され、かつ、注意・警告等を繰り返したにもかかわらずそれが改まらないなどの事情を要することが多いのはそのとおりであり、Xに対しては、解雇を前提とした警告書などが交付されているわけではない。しかしながら・・・Y社・・・では、当時A社との統合作業を・・・完了することが至上命題とされており、極めて厳しい日程の中で、Xには、プログラマネージャーとして迅速かつ適切に業務を遂行することを期待され、その報酬としても年収1400万円と業績に応じた高額の賞与という十分な待遇が与えられていたのであるから、このような高度の能力を期待されて中途採用されたXを、いわゆる年功制の下で雇用された従業員と同列に扱うのは相当でないというべきであ・・・って・・・警告書の交付を受けていないことのみをもって、本件解雇が権利の濫用に当たるということはできない・・・(また、前記説示のような本件雇用契約の内容、締結経緯に照らすと、Xについて、降格や配転等の解雇を回避する措置をとることも、必須とまではいえないと解される。)」

「以上のとおり、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり社会通念上も相当性を欠くものとは認められない・・・から、これを有効と認めるのが相当である。」

60 コアズ事件・東京地判平成24・7・17 労判1057号38頁

【事実の概要】

警備業務一般、警備・防犯・防災用器具・機械の研究開発と販売、ビル管理及び清掃業務等を業とするY社との間で期間の定めのない雇用契約を締結し、東京営業本部の営業開発部長として就労してきたXが、降給処分を受け、営業開発部長から降格された後、Y社就業規則19条2号「業務の遂行能力が著しく劣っており、発達の見込みがないと認められたとき」に基づき、解雇された。

【判旨】一解雇無効

「Y社では、役員レベルの職に就いて即戦力として活動できる人材を求めており・・・新聞に『求ム、専務』という表題の募集広告を掲出した。同広告には、募集する職種として、『専務、常務、総務部長、営業部長、事業本部長（東京・名古屋・大阪・九州の各拠点）ほか』とされ、資格として『社会人歴20年以上』とされた。」

「Y社は・・・Xは、Y社が経営に携わる者や高級幹部職員を募集したのに応じて営業開発部長として採用され、A社長から、営業開発部長として最低限果たすべき業務として、優秀な営業社員10名を採用すること（本件特命事項）を課したにもかかわらず、Xが同業務を遂行せず、その他にも営業体制強化のための提案等をまったく行わなかった・・・と主張する・・・が・・・そもそも、XとA社長との間で、本件雇用契約締結に当たり、営業社員10名を採用することをXの業務の1つとして命じ、Xがこれを了承した事実があることは認められるものの、それを実現できなかった場合に、降格、減給ないし解雇という形で不利益処分がされることまで、Xが認識していたとは認め難い・・・し・・・上記業務がそこまで重要な位置付けであるならば、雇用契約締結の段階でそれなりに書面上の合意が交わされてしかるべきであるところ、そのような書面も存在しない・・・ことに照らすと、この営業部員10名の採用という課題が、当時Y社にとってどの程度切実な課題であったのかは疑問というべきであり、A社長が、どの程度真摯な動機により、同業務をXに命じたのかも疑問とされるところである。」

「以上にみたとおり、Xの本件特命事項の不履行・・・(等の)主張により、降給処分及び降格処分の有効性を基礎付けることはできないことからすれば、いわんやそれよりも重い処分である解雇の有効性を基礎付けることはできないのは明らかである」

61 ブルームバーグ・エル・ピー事件・東京高判平成25・4・24 労判1074号75頁

【事実の概要】

アメリカ合衆国に本社を置き、一般顧客（利用者の多くは、金融取引に携わる金融機関の従業員）向けに経済・金融情報を提供する通信社であるY社に中途採用で入社し、株式市場ニュース等を扱う「ストック・チーム」に配属され、日々の株式相場の様子を記事にする「場況」担当として記事を執筆していたXが、就業規則の「解雇手続」に記載されている「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」、「その他やむを得ない理由による場合」に当たるとして、解雇された。

【判旨】一解雇無効

「本件解雇は・・・勤務能力ないし適格性の低下を解雇事由とするものと解するのが相当であり）・・・かかる勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に『客観的に合理的な理由』（労働契約法16条）があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善矯正を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである。」

「Y社は、Y社のビジネスモデルと新聞社や通信社のビジネスモデルとの間の違いから、記者として求められる能力、資質及び記事の執筆スタイルが両者間に大きな違いがある旨を主張しているところ・・・Y社の事業内容、特にその提供情報の内容や編集体制からすれば、XがY社において求められる職務遂行の内容及び態度は、それまでの通信社での勤務経験におけるものとは異なる面があることは否定できないというべきである・・・が・・・他方において・・・Y社においては、労働者の採用選考上かかるY社の特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、試用期間中・・・においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること・・・Xに・・・指示、指導がされており、Y社の記者にはこれらの能力が求められていたことが認められるものの・・・これらの事項について社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められる水準以上の能力が要求されているとは認められないこと、以上からすれば、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力との対比において、XとY社との間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないというべきである。」

「Xによる記事の執筆ないし配信のスピードが遅さについて、現時点でXとY社との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められない・・・こと・・・Xによる配信記事本数の少なさが前記のとおり重大なものであると認めるに足り

る証拠はない・・・こと・・・Xの記事内容の質の低さがXとY社との間の労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるとまでは認められない・・・こと・・・以上によれば・・・本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠くものとして無効であるというべきである。」

「Y社は、Y社のような国際企業といわゆる一般的な日本企業との雇用形態には差異があることから、Y社主張に係る解雇事由の検討に当たっては、雇用文化の多様性という観点が必要であるなどと主張する(ところ)・・・なるほど、我が国において、国際企業がいかなる人事制度を採用しても、法令に反しない限り自由であり、その人事制度がいわゆる一般的な日本企業と異なることが、労働契約法16条に規定する解雇権の濫用の判断に影響しないと直ちに言い切ることもできない。しかし、そもそも、Y社は、Y社の人事制度、すなわち、その労働者の募集及び採用、配置、昇進、降格及び教育訓練、賃金制度、退職の勧奨及び定年等がいわゆる一般的な日本企業のそれと異なることについて、何ら具体的に主張していないし、Xが採用された経緯、すなわち、Xが採用された際、Y社の人事制度についてどのような説明がされ、それがいわゆる一般的な日本企業の場合とどのように異なっていたのか等についても、何ら具体的に主張していない。かえって、Y社において、労働者の採用選考上控訴人の特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したりしたことはないと認められ・・・結局のところ、Y社が主張する雇用文化の多様性は、単なる一般論にすぎず、個別具体的な事件における解雇事由の判断に影響を与えるようなものではない。」

「したがって、Y社の上記主張は、失当であるといわざるを得ず・・・Y社とXとの間の労働契約上、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められると想定される職務能力を量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないことを踏まえ、Y社主張に係る各解雇事由について検討すれば足りるものと解するのが相当である・・・って・・・Y社の上記主張を踏まえて検討しても、本件解雇は、客観的に合理的な理由を欠くものとして無効である。」

第四章 分析対象裁判例の整理表

第四章 分析対象裁判例の整理表

第一節 整理解雇事案

1 米軍立川基地事件・東京地判昭和53・12・1 労判309号14頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認請求	<p>・「Xは、遅くとも昭和39年以降は立川基地中央民間人事局において、従業員管理関係調整職6等級として基地従業員の労務管理業務に従事してきた」ことについて、当事者間に争いはない。</p> <p>(但し、Xは本件人員整理当時横田基地に従業員管理関係調整職、立川基地にクラーク・タイピストの空席があつたにもかかわらず、本件人員整理公告の際空席を添付しなかつたため本件人員整理は無効であると主張している。)</p>	△(従業員管理関係調整職6等級として基地従業員の労務管理業務に従事)	「Xは、遅くとも昭和39年以降は立川基地中央民間人事局において、従業員管理関係調整職6等級として基地従業員の労務管理業務に従事してきた。」との認定あり。	本件解雇にX主張のような無効事由が存するか否か。	(本件人員整理当時横田基地に従業員管理関係調整職、立川基地にクラーク・タイピストの空席があつたにもかかわらず、本件人員整理公告の際空席を添付しなかつたため本件人員整理は無効であるとのXの主張に対し、なお書きにおいて)「X主張にかかる・・・配置転換先が当時空席であつたとしてもその職種であるクラーク・タイピストとXの職種とは著しく異なるからXを右空席に就かせられるわけのものではなく、従って本件人員整理当時右空席が仮にあつたとしてもXが本件解雇を免れることは不可能であつたからXの右主張は理由がない。」	解雇有効	Xの主張に対し、「本件人員整理の必要性」および「解雇対象者決定の公正性」の観点から、解雇権濫用の有無について判断している。

2 住友重機玉島製造所事件・岡山地決昭和54・7・31 労判 326 号 44 頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全等仮処分	判例集では省略されているため、不明。	△(入社以来木型作業に専従)	「X1～X6は、いずれも入社以来木型作業に専従してきた。」との認定あり。	<p>①企業が客観的に高度の経営危機下にあり、解雇による人員削減が必要やむを得ないものであること。</p> <p>②解雇に先立ち、出退職者の募集、出向配置転換その他余剰労働力吸収のための努力を尽くしたこと。</p> <p>③整理基準の設定およびその具体的適用(人選)が、いずれも客観性・合理性に欠けるものでないこと。</p> <p>④経営危機の実態、人員整理の必要性、整理基準等につき労働者側に十分な説明を加え、協議を尽くしたこと。</p> <p>→「もし、右要件に欠けるところがあれば、解雇権の濫用としてその効力は否定されるべきものと考えられる。」</p>	<p>②につき「Xら6名はいずれも若年で入社し、直ちに木型工として養成され、一貫して木型部門で就労してきたものであって、これは会社での決定、指示に基づくものである。また、右6名は他の基準類型にみられるような、個人的な態度、行動等を問題にされていないでもない。これらの点を考えると、木型部門の廃止により、直ちに無用のものとして社外に排除することは、Xらにとって苛酷に過ぎるとの感を否定できない。年令等の点で困難はあっても、再教育訓練により職種転換をはかり、仮に玉島製造所内に配置が困難であれば他の事業所に配転させてでも、雇傭所に配転させてでも、雇傭維持に努力するようY社に期待すべきものと考えられる。」</p>	(X1～X6につき)解雇無効	

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>地位保全等仮処分</p>	<p>使：アセチレン部門は川崎工場にしかなかったのだから、同工場の従業員を他の工場のアセチレン部門に配置転換するということは不可能であった。また、アセチレン部門と酸素部門等の他の部門とでは、作業工程が異なり、作業技能の面において互換性が乏しいため、アセチレン部門の従業員をそのまま酸素部門その他の部門に配置転換するということは困難であった。</p> <p>労：アセチレン部門の従業員とその他の部門の従業員との間に互換性がないという事はなく、昭和45年以前にもアセチレン部門の従業員でその他の部門に配置転換を命ぜられた者が少なくない。</p>	<p>△(工場現場の作業に従事する従業員)</p>	<p>「アセチレン部門の閉鎖当時同部門に勤務していた従業員(課長1名を除く)は、総員47名で、その職種は、製造二課管理係員一名が技術職である以外は、Xらを含むその他の従業員46名はすべて工場現場の作業に従事するいわゆる現業職であったことが明らかであるから、Xら現業職に属する従業員を他部門に配置転換することすれば、その対象となるべき職種は、現業職及びこれと類似の職種である特務職に限られるのが相当ということができるところが、他部門においては現業職及び特務職は当時過員であり、近い将来欠員が生ずる見込みはない状態にあったことは前述のとおりである。右のように、他部門において労働力の需要がなく、また、近い将来右需要の生ずることにも期待し得ない事情にあつた以上、アセチレン部門の閉鎖により全企業的に見ても右部門の従業員は剰員となつたことが明らかであるといわなければならない。」</p> <p>②につき (アセチレン部門の従業員を女子事務員に退職者が生じた場合の補充として暫定的に右職場に配置する等の配慮をすべきであつたとのXらの主張に対して)Xらは現業職員であつて、その従事している業務は女子事務員の従事すべき業務と職種の代替性のないことが明らかであつた(り)……右主張は……採用することができない。」</p>	<p>(特定の事業部門の閉鎖に伴い右事業部門に勤務する従業員を解雇するにつれて、それがやむを得ない事業の都合によるものと言ひ得るためには) ①右事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合であること。 ②右事業部門に勤務する従業員を同他の事業場における同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは右配置転換を行つてもなお全企业的に見ておこる発生が避けられない場合であつて、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によつてなされるものでないこと。 ③具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づきものであること。</p>	<p>②につき 「アセチレン部門の閉鎖当時同部門に勤務していた従業員(課長一名を除く)は、総員47名で、その職種は、製造二課管理係員一名が技術職である以外は、Xらを含むその他の従業員46名はすべて工場現場の作業に従事するいわゆる現業職であったことが明らかであるから、Xら現業職に属する従業員を他部門に配置転換することすれば、その対象となるべき職種は、現業職及びこれと類似の職種である特務職に限られるのが相当ということができるところが、他部門においては現業職及び特務職は当時過員であり、近い将来欠員が生ずる見込みはない状態にあったことは前述のとおりである。右のように、他部門において労働力の需要がなく、また、近い将来右需要の生ずることにも期待し得ない事情にあつた以上、アセチレン部門の閉鎖により全企業的に見ても右部門の従業員は剰員となつたことが明らかであるといわなければならない。」</p> <p>②につき (アセチレン部門の従業員を女子事務員に退職者が生じた場合の補充として暫定的に右職場に配置する等の配慮をすべきであつたとのXらの主張に対して)Xらは現業職員であつて、その従事している業務は女子事務員の従事すべき業務と職種の代替性のないことが明らかであつた(り)……右主張は……採用することができない。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・③について「Y社が具体的な解雇対象者とアセチレン部門の従業員…47名全員を選定したことは、一定の客観的基準に基づき選定であり、その基準も合理性を欠くものではないと認められる。」と判断している。 ・Y社が組合と十分な協議を尽くさなかつたこと、およびY社がアセチレン部門の従業員につき希望集し職者を募集しなかつたことをもって、本件解雇は信義則違反または権利濫用に当たるとのXらの主張についても判断を行っている。</p>

4 佐伯学園事件・福岡高判昭和56・11・26 労民集326号825頁

<p>請求原因等</p>	<p>Y学園佐伯高等学校の教員たる地位を有することの確認請求</p>	<p>使：Xらは教職員免許法第四条により「工業」の教科について高等学校免許状を有するけれども「数学」「理科」についての免許を有しておらず又学歴も電氣に関する専門の工業大学を卒業しているものでYも同人を電氣科で電氣に関する教育を行なう教員として採用したものである。</p> <p>労：XらはY主張の通り数学科、普通免許等を持っていないけれども「工業」の普通免許を持っているので必要な助教諭免許は何時でもこれを取付し得るものであり、又「工業」の前記免許で担当可能な教科は他に多数存在していたものである。</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>△(電氣科の専任教員)</p>	<p>限定性の程度及び判断要素</p> <p>「X1は昭和41年3月東京電氣大学電氣工学科を卒業する際に高校の工業普通二級免許を取得し、X2は同45年3月福岡工業大学電子工学科を卒業する際X1と同種の免許を取得し、いずれも佐伯高等学校電氣科の専任教員をしていた。」との認定あり。</p>	<p>解雇の効力に 関する判断枠組</p> <p>①電氣科廃科の合理性 ②電氣科廃科に伴いXらを余剰人員として整理解雇したことの当否、その必要性 ③本件解雇の権利濫用性</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>②について 「Xらは電氣科廃科に伴い同人の所有する『工業』の免許によつて授業活動をする余地はきわめて狭まり、かつ、また他の免許を有していないことから当然には他の教科担当に転用することは困難であつて、余剰人員となつたものと認められる。」 ③について (Xらが佐伯高校で教育活動〔低学力の生徒達に対する補習〕をなすべき余地は十分に存すると主張に対して)「学力不足の生徒に対して、かりにXらが独自の補習によつて多少の成果をあげたとしても、そのことによつてXらが免許を有しないまま数学の補習を担当することを正当とするものでなく、Xらの余剰人員性を否定するものではない。」 ③について (Yは経営者として当然なすべき解雇を回避すべき努力を怠つたとの主張に対して)「Yとしては、Xらに対して僅かの授業時間の活用しか出来ないのにそのままこれを他の科に転用して新採用を停止しなければならぬ当然の義務を負うものではない。」</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p> <p>・③について、Xらの人材を活用するため他の科に転用できるような新教科の免許取得の措置を講ずべき義務があるとの主張に対して、「元来、新教科の免許取得についてはその事柄の性質上Xらの積極的熱意が先行すべきものであるから、Xらが新教科の免許取得についてY学園に積極的な申出をしたのに拘らず、Yがこれを黙殺してなんらの努力をしなかつたというならば格別、Yとしては、Xらからならぬの申出もないのに正規の免許を取得するよう指示ないし指導すべき義務まではない……。」と判断している。</p>
--------------	------------------------------------	---	---------------------	--------------------	---	--	---	-----------------------	---

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求</p>	<p>使：本件解雇は、就業規則22条1項7号を適用してなされたものであるところ、業績不振による川崎工場の子会社化は右規定にいう「経営規模の縮小」にあたり、川崎工場の子会社化によるY会社内に溶接工としてのXの仕事もこれに準ずる仕事もなくなったことは右規定にいう「雇用を続行できないうき」にあたるものである。</p>	<p>△(川崎工場)で溶接工として勤務</p>	<p>「Xは、中学校を卒業後、職業訓練学校で溶接の技術を学び、複数の会社に勤めた後、昭和39年、被告会社に入社し、以後昭和62年10月まで、Y社の川崎工場で溶接工として勤務してきた。」との認定あり。</p>	<p>「人員削減が信義則上可能であるというたれめには」 ①Y社にとって人員削減の必要があるというだけなく、その必要性の程度 ②解雇回避の可能性 ③解雇によって受ける従業員の不利益等と比較して相当と認められるものであることが必要」</p>	<p>（職種転換や出向によりXに与え得る種類の仕事をXに与えるについては、新職種に習熟するための期間の賃金あるいは出向先との賃金の差額を負担しなければならず、また、職種転換のための訓練をしても、その仕事をその部署に次員補充や増員の必要がないとのXの主張（列し） 「本件は、賃金に照らしてXがY社の都合で職場を失った現に雇用中の従業員をどう処遇するに差を控えるという場合ではなく、Y社の都合でその者の賃金に照らしてXの時の終身賃金や将来のことだけでなく、会社のその時の終身賃金や将来の見通しのもとで、職種転換等により仕事を失ったに雇用し続けることが相当かどうかという観点に立つて判断すべきところ、Xに職種転換の適応能力がないとは認められないこと、Y社の従業員組織からすれば、いずれも遠くない将来に自然減等による欠員が生ずることは明らかであるばかりでなく、業容の好転や業務内容の拡充等によって増員が必要になることも考えられること、…Y社は、本件解雇時において…人員削減の目的をおおむね達しており、直ちにY一人を解雇しなければならぬ程の経営上の緊急性はなかつたこと、Y社は、かつての合理化の際に、川崎工場の技能系従業員を全員の確保のために、これらの従業員を全く別の職種の本社の事務系の部署に引き取り、仕事に就かせていたことがあることなどを考慮すると、Y社としては、職種転換によりXの雇用を続行することは可能であり、その職種転換のために必要とする程度の出費はやむを得ないというべきである。」</p>	<p>解雇無効</p>	

6 ザ・チェース・マンハッタン銀行事件・東京地判平成4・3・27 労判609号63頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断 に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求</p>	<p>労：本件雇用契約の締結について、当面はリース部門の責任者としての業務を行わせることにY銀行の目的があったことは事実であるが、Xの担当業務をリース部門のみに限定する旨の職種限定の合意は成立していない。</p> <p>使：Xは、チェース・グループのリース事業展開のためにY銀行に採用されたもので、Y銀行の関係者がXに対して、銀行業務をも行って貰う旨を説明したことはなく、実際にもこれを担当させたことはない。</p>	<p>○(A社のゼネラルマネージャー)</p>	<p>「本件雇用契約は、XがA社に出向しそのゼネラル・マネージャーに就任してリース事業の責任者となるという目的で締結されたものである。」との認定あり。</p>	<p>本件解雇が解雇権の濫用に当たるか否か。</p>	<p>「・・・本件雇用契約において、XがA社に出向しそのゼネラル・マネージャーに就任してリース事業の責任者となることと共にこれと兼務の形でY銀行の銀行業務にも従事することや、あるいはリース事業が廃止された場合にはY銀行の従業員として銀行業務に従事することが、当初から雇用契約の内容として約定されたものということはできない。」 「そして、A社がリース事業からの撤退を決定した結果、本件雇用契約締結の目的ひいてはXのA社におけるゼネラル・マネージャーとしての地位存続の意味がなくなつたもので、しかも、リース事業からの撤退の判断に格別の不合理的な理由が認められないことは、後述するとおりであるから、XのA社における取締役の任期満了による退任の時期に合せて、A社がXに対して解雇の意思表示したことは相当であり、解雇権の濫用ということはできない。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・但し、「本件雇用契約の締結自体がA社への出向とそのゼネラル・マネージャーへの就任という目的を持つもので、XがY銀行の従業員の身分のままでは、Y銀行の業務に専従するといふものではないから、Y銀行の従業員として従事すべき職種がリース業務に限定されていくかどうかという意味での職種限定の問題は生ずる余地がない」との判断あり。 ・なお、「本件雇用契約の締結に当たっては、Xが語学に堪能でありリース事業を営む外資系企業において営業部長兼財務部長の職にあつたことなどが考慮された」旨の認定あり。</p>

7 観智院事件・京都地決平成5・11・15 労判647号69頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全 仮処分	<p>労：YはXらに対し配転、業務内容の変更等の措置をとるべきであったにもかかわらず安易に解雇権を発動したものであり、解雇は不当であり、解雇権の濫用に当たるとする。</p> <p>使：平成5年4月29日から観智院の拝観業務を停止し、以後観智院は…教師養成専門の道場として使用する予定であること、右道場でXらを雇用する余地は全くないこと、…Xらの給料は観智院の従前の拝観業務からの収益のみであると、Yとしては今後拝観業務を行う予定はまったくなく、右拝観業務の停止は一般私企業における事業の完全廃止に当たることから、観智院の拝観業務のために雇用されたXらを解雇するのは相当である。</p>	<p>△（観智院の拝観業務に従事）</p>	<p>「Xらは観智院の拝観業務に従事してきた。」との認定あり。</p>	<p>本件解雇が解雇権の濫用に当たるか否か。</p>	<p>「観智院は今後…教師養成の道場として使用され、しかも…によると右道場は『東寺伝法学院』というかなり組織だったものになることが一応認められるところ、Yが右道場の場所として、観智院の建築物を提供するだけであれば、Yとして何らの事業を行うわけではなく、Xらを雇用する余地はないといわざるをえないが、Yが右道場の運営にかかわる場合には、むしろその事業内容の転換といえ、配置転換等の方法をYとしては考慮すべきところではある。しかし…によると、予定される教師育成の道場の入学者数は少なく、そのための教授への謝礼もでないことなどから、右道場において、Xらを配置転換のうえ雇用する余地はないことが一応認められる。」</p>	解雇有効	<p>・なお、解雇権濫用の有無の判断に当たり、「本件はYに雇用された全従業員が解雇の対象となっていることから人選の合理性などは問題とならない」との判断もなされている。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>地位保全 仮処分</p>	<p>・Y社とXらとの雇用契約は、業務内容および勤務地を特定したものであった」ことについて、当事者間に争いはない。</p> <p>使：(上記・限定性を前提に)「本件において、Y社と従業員との雇用契約は、職務、勤務場所とも契約により特定されたもので、本件合理化によって、従来111名の組織であった地上職を32名の組織に変更して、各従業員の職務、勤務場所の変更を行うためには、従来のもので、新契約締結のため雇用契約の解約を行うことが必要であったので、新契約締結のための解約、すなわち契約の変更告知がなされたのである。…変更告知の有効性は、新契約締結の申込み(契約変更の内容)がそれに応じない場合の解雇を正当化するほど、業務上の重大な必要性を有していたか否か、そしてその必要性が新契約締結の結果、労働者の受ける不利益を相当に上回っていたか否かによって判定されるべきである。」</p>	<p>○(Xらの配属部署は、其々、成田旅客、成田貨物、成田運航課、東京営業、東京営業、大阪営業であつた[労民集46巻2号793頁参照])</p>	<p>「Y社とXらとの雇用契約は、業務内容および勤務地を特定したものであった」との認定あり。</p>	<p>・労働条件の変更がY社業務の運営にとって必要不可欠であること。 ・その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていること。 ・労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りやむを得ないものと認められること。 ・解雇を回避するための努力が十分にあること。</p>	<p>「Y社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により、各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点についてXらには、これらを得ることが必要であり、これを得られない以上、一方的にこれを不利益に変更することはできない事情にあったといふべきである。 しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更がY社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更を上回っている、労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、Y社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができると解するのが相当である。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・なお、X側は「変更契約告知の法理は、日本法ではそのままだでは認められないものである」との主張を行っていた。</p>

9 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第一次仮処分異議申立）事件・東京地決平成 10・8・17 労経速 1690 号 3 頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位保全等仮処分</p>	<p>使：Xは入行後14年間一貫してトレード・ファイナンス部門に従事しており、他の部署において求められる十分な知識や経験を有していないため、他の部署への配転は不可。</p>	<p>△（入行後一貫してトレード・ファイナンス部門に従事、異なる業務への配転はほとんどみられない、として職務を限定して採用されたとは認められない」とす。）</p>	<p>・入行後14年間一貫してオペレーション部のトレード・ファイナンス部門に従事。 ・担当する業務とは全く異なる業務への配置転換は、いわゆる管理職ではないそれより下の社員についてはこれまで頻繁に行われてきたが、マネージャー、アシスタント・マネージャーなどの管理職については例がほとんど見られない。 ・東京支店に一般事務職員として入行し、比較的長期間に勤務している行員の多くは管理職ではないが、昇進を重ねてマネージャー、アシスタント・マネージャーなどの役職に就く者もいる。 （→入行するに当たってトレードファイナンスの仕事に職務を限定されて採用されたとは認められないし、東京支店は担当する職務について専門的知識を有するいわゆるスペシャリストの集団であるとは認められない。）</p>	<p>①人員整理の必要性 ②人選の合理性 ③解雇回避努力の相 ④解雇手続の相当性 （→以上は、解雇権の濫用に当たするかどうかを判断するための要素を類型化した判断基準として意義を有するが、これらの一つ一つが当然の有効な人員の削減のための解雇の必要条件になるというものはなく、あくまでも解雇権の濫用に当たるかどうかを判断するための類型的な判断要素にすぎないから、そのひとつを分断せずに全体的、総合的にとらえるべきである。）</p>	<p>①につき企業のある部門の余剰人員を他の部門に配転することが可能であるといえるためには、当該従業員の職種、能力の点で配転が可能であること、その配転によって配転先の部門に余剰人員が生じないことのほか、当該従業員が給与、待遇などの点で配転先において従前よりも不利な取扱いを受けないことを要する。 （→Xは他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転するには、必要とされている知識や経験を欠いており、また、配転先のアシスタント・マネージャーが余剰人員となってしまうというのであるから、Xを他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転することは現実的ではないと適当でもない。）</p>	<p>解雇無効</p>	<p>Xは余剰人員であり、他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転することはできなかつたので、解雇に経営上の必要性・合理性があるとして、人員削減の方法として解雇以外の方法があつたにもかかわらず、解雇を選択したことは経営上の目的とこれを達成するための手段ないしその結果との間に均衡が失われているとして、解雇無効と結論。</p>

10 ナショナル・ウエストミンスター銀行（第二次仮処分）事件・東京地決平成11・1・29 労判782号35頁

請求原因等	<p>地位保全等仮処分</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p>	<p>結論</p>	<p>備考</p>
	<p>使：本件解雇は、Xが従来就いていたアシスタント・マネージャーのポジションが消滅した結果、行われたものである。</p>	<p>△(管理職についてはほとんど異動はない、と見ても、昇進の経緯等から、定年まで勤務し続けることの合理性については肯定。)</p>	<p>・Yの東京支店において、従来、業務再編に伴い担当職務が消滅する事態が生じていたのはいわゆる管理職ではないそれより下の行員であり、Yはそのような場合に直ちに解雇とせずにはばらくの間事実上過員として放置し、その後新たに適当な職務を割り当てるなどしていた。 ・担当していた業務とは全く異なる業務への配置転換は、管理職ではないそれより下の社員については頻繁に行われてきたが、管理職についてはほとんどなかった。 ・Yの東京支店に一般事務職員として入行し、比較的長期間勤務している行員の多くは管理職ではなくそれよりも下の行員であるが、昇進を重ねて役職に就いている者もいる。 ・Yの東京支店の管理職には専門的な知識や経験などを買われて管理職として採用された者も少なくない。</p>	<p>・当該企業の従業員を削減することが不可避であること。 ・解雇によつて達成しようとする経営上の目的とこれを達成するための手段である解雇しないその結果としての失職との間に均衡を失しないこと。 ・人員削減の方法として他に採りうる方法があったかどうか。(←Xが管理職昇進後も定年まで東京支店で勤務することへの期待に合理性があるとの評価が前提。)</p>	<p>・一般事務職として入行した行員が管理職に昇進した場合に、その知識や経験などがYの東京支店の経営に必要ないと判断されたときにはYを解雇されることがあり得るといふ不利益を新たに負うことになるとすれば、昇進することによって右に述べたような理由で解雇されることがあり得ることを周知徹底して、右に述べたような不利益にもかかわらず管理職への昇進を希望するかどうかを選択する機会を与える必要があるというべき。 →一般事務職として入行しその後管理職に昇進した行員についてそのような理由で解雇されることがあり得ることを周知徹底したことは全くかわれない以上、東京支店に一般事務職として入行しその後管理職に昇進した行員が管理職への昇進後も停年まで東京支店で勤務し続けることが可能であると考えたとしても、それは無理からぬことであり、定年まで東京支店で勤務し続けることを期待することには合理性がある。</p>	<p>解雇無効</p>	<p>部門閉鎖の時点においてXを他の部署のアシスタント・マネージャーとして配転することはできなかったこととす一方、余剰人員となつたXについて人員削減の方法として解雇という方法以外に方法があつたにもかかわらず、そのような方法を選択せず、解雇に方法を選択したことは、解雇によつて達成しようとする経営上の目的とこれを達成するための手段ないしその結果との間に均衡が失われていないと見て、解雇無効と結論。</p>

11 全日本海員組合事件・東京地判平成11・3・26 労経速 1723 号 3 頁

<p>請求原因等</p> <p>労働契約上の権利を有する地位確認等</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>使：Xは運転士としてYに採用された者である。</p> <p>労：採用に当たりYから運転手という職種限定契約であるとの説明は受けていない。</p> <p>XはYにおいて専ら運転業務に従事していたとはいえず、Xの能力、適正から考えれば運転業務以外の業務について適性が得られないし、Yにおける業務が通常人以上に特殊あるいは高度な能力が要求されるものばかりであるという根拠も全くない。</p>	<p>限定性に関する有無</p> <p>○(運転士としての業務に従事させる目的で、Yの運転士として採用したものとして認められ、Xの担当業務は公用車の運転である。)</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <p>・採用の際に交付した辞令に総務財務局総務財務部付運転士に任命すると書かれていた。</p> <p>・組合従業員規定は、運転士について「もっぱら組合の車輛の運転に従事する者」と採用されている。</p> <p>・XはYの運転士としての業務に従事することなくはなかつたが、Xの業務はあくまでもYの運転士として運転の業務に従事することであった。</p> <p>(→YはXを運転士としての業務に従事させる目的で、Yの運転士として採用したものと認められ、Xの担当業務は公用車の運転であるというべきである。)</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>・余剰人員の削減に組織の維持、運営上の必要性があること。(→従業員を削減することが不可避であること。)</p> <p>・上記、組織の維持、運営上の必要性が合理性を有するものであること。(→解雇によって達成しようとする組織の維持、運営上の目的とこれを達成するための手段である解雇なしの結果としての失職との間に均衡を失わないこと。)</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>・Xの担当業務は公用車の廃止によって消滅したものであるから、それが決定された時点においてXは余剰人員になったというべき。</p> <p>・しかし、YがXに対して職種の変更を求めた配転命令権を有していないとしても、YがXに対して職種の變更を申し込むことは自由であり、Xがその申込みに応じれば、XとYとの間で締結された雇用契約はなお存続する。</p> <p>→YがXに対して職種の變更を求めた配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちにXをYの組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしない、XとYとの間で締結された雇用契約を終了させることとはできない。</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p> <p>経費の徹底した削減合理化に努めた等の事情から、組織内に配属すべき適当な配属先がないことから、解雇有効としたものとも読めるが、他方で、「今後数年間の自然減を待つことにより、余剰人員を吸収すべきである」といっては、余剰人員とされた者の担当する業務が消滅したからといって、その余剰人員とされた者との雇用契約を終了させるべきであるとはいえないことと前置して、XとYとの間で締結された雇用契約はXがYに提供すべき業務の種類を公用車の運転に限定した契約であるから、Xの担当する業務が消滅した以上、XとYとの間で締結された雇用契約を存続させるべき理由はなせい」とも述べており、この点で限定性が影響しているとも読める。</p>
---------------------------------------	--	---	--	--	--	-----------------------	--

請求原因等	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>劣： ・X1は、地名大辞典の完結によって地名大辞典編集室が閉鎖されたにもかかわらず、それとは関係なく事務局の仕事継続。 ・X2は、ふるさと大歳時記の完結によってふるさと大歳時記編集室が閉鎖された後もY社に残留して写真資料室の仕事を引き継いだ。 ・職員名簿によれば、臨時的、非正規職員である自費出版担当の職員やアルバイトとXらを明確に区別する一方、編さん室に所属するXらと事務局の職員を同等に扱っていた。 ・Y社はXら臨時職員の処遇と正職員の処遇との間に格別の差を設けていないこと。 →Xらは特定のプロジェクトの遂行のために専ら雇用されていたわけではない。 ・Y社には編さん室の外に事務局があり、編さん室で勤務していた者でも事務局の業務を十分に遂行することができるとして、単に編さん室に所属しているという理由で解雇の対象者とすることには何の合理性もない。</p> <p>使： ・Y社の編さん室は「角川日本地名大辞典」の編集、制作を担当する目的で設けられた。 ・A社との間の業務委託契約の終了により受託業務は消滅するところ、編さん室が行っていた学術性の高い出版企画については今後も業務を継続していくことは不可能であるため、編さん室を解散し、勤務する全員を解雇することを決めた。 ・Xらは編さん室での業務に従事するため採用された臨時職員であって、編さん室での業務が終了又は消滅すればY社を退職することは承知していた。</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p> <p>○(Xらは姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成2年11月以降Y社に雇用又は再雇用された。)</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <p>Xらは姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成2年11月以降Y社に雇用又は再雇用された旨の認定あり。</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員整理の必要性 ・解雇回避努力 ・力 ・人選の合理性 ・協議説明義務違反 	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>解雇回避努力につき、本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的でY社に雇用又は再雇用されたXらについてされたものであり、本件解雇の理由がA社からの出版企画の編集、制作の委託の打切りであることとからすれば、Xらの雇用主であるY社が本件解雇に当たり解雇回避努力を尽くしたかどうかを検討する前提が欠けている。</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p> <p>「出版企画の編纂」に職種限定なのか、より具体的に「『姓氏大辞典など』(A社から委託された辞典等)の出版企画の編纂」に限定しているのか、限定の程度およびその認定の根拠について不明瞭な面がある。</p>
-------	--	---	---	---	--	-----------------------	--

<p>請求原因等</p> <p>労働契約上の権利を有する地位保全等仮処分</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>使： ・本件解雇は、GTBS部門の閉鎖により、Xらが従来就いていたアシスタント・マネージャーのポジションが削減したために行われたものである。 ・本件解雇当時、(Xらが従来就いていた)アシスタント・マネージャー又はスーパーバイザーの空きポジションは存在せず、短期間のうちに空きポジションが生じたとしても、いずれのポジションもそれぞれ専門知識・能力が要求される管理職ポジションであるため、Xらを当該ポジションに配転することは事実上不可能であった。</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p> <p>△(入行後一貫して)アシスタント・マネージャーに従事、異なる業務への配転は、(Xらに認められなかった。)</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <p>・Xらは、入行以来、オペレーション部門において、専らトレード・ファイナンス関係の事務を担当していた。 ・配置転換に関しては、いわゆる適材適所の方針がとられており、少なくとも、マネージャー等の管理職については、部門を超えた配置転換の例はなく、部門内部であっても、管理職において担当業務が変更になるような配置転換は、過去においてもほとんどなかった。</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>①雇用契約解消の合理性の有無 ②雇用契約解消後の生活維持等に対する配慮 ③解雇に至る手続 (←いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるとかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなれば法律効果が発生しないという意味での法要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うべきである。)</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>①につき、 ・部門の閉鎖によりXの担当業務が削減し、従前就いていたアシスタント・マネージャーのポジションが削減するが、それにもかかわらず、Xとの雇用契約を従前の賃金水準を維持したまま継続するためには、Y社としてはXを他の管理職のポジションに配転することが必要であったが、これらのポジションに就いている者はいずれも、それぞれの担当業務を必要とする専門知識・能力を有するものと評価された結果として当該ポジションに就いており、これらの者に代えてXを当該ポジションに就けることは合理的ではない。 ・Xは、過去一四年間オペレーション部門での実務経験を有するのみで、それも伝統的な商業銀行業務であるトレード・ファイナンス関係の事務に特化したものであることを考えると、Y社が、部門閉鎖当時、近い将来において新たな管理職のポジションを設ける予定を有していたとしても、それは、債権者が従前オペレーション部門で培ってきた実務経験、技能等とは異なる、新たな専門知識・能力を必要とするポジションであり、Xが、そのような専門知識・能力を十分に有しているものとは認められないから、結局、Xを配転させ得る管理職のポジションが生じる可能性はなかった。</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p> <p>Y社は、賃金減額を伴うワーク職への配転を打診し、Xはこれを(賃金の減額について)拒否している。</p>
--	---	---	--	--	--	-----------------------	--

14 峰運輸事件・大阪地判平成12・1・21 労判780号37頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
雇用契約上の権利を有することの確認等請求	労：Xは、トラック運転手としての職種を限定して雇用された。	○(XとY社の雇用契約は、Xの業務をトラック運転手として限定してされたものである。)	XとY社の雇用契約は、Xの業務をトラック運転手として限定してされたものである。	解雇事由該当性	Y社は、配転命令後のXの業務が一日一時間程度の業務量でしかなく、運輸業に従事させることは前述のA社及び他の運転担当者との関係でできず、他に就労させざるべき部署(ママ)がないと主張するが、Xについて、他に就労させるべき部署(ママ)があるかどうかを真剣に検討したかどうか疑問があり、本件解雇に合理性があると認めることができない。	解雇無効	トラック運転手限定契約→取引先のクレーンに伴う地上勤務への配転→その後、解雇につき、配転の有効性および解雇の有効性が争われた、やや特殊な事案。

16 シンガポール・デベロップメント銀行（仮処分異議申立）事件・大阪地決平成12・5・22 労判786号26頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全 仮処分	判例集では省略されているため、不明。	○(勤務地は大阪支店に限定。)	<p>・在日支店における従業員は、各支店独自に支店所在地近郊の居住者から、採用支店に勤務地を限定して採用しており、大阪支店では中途採用が中心であった。</p> <p>・Xら両名も中途採用であり、大阪支店で雇用する旨明記した書面による申入れを承諾してY銀行に雇用された。</p>	<p>①人員整理の必要性が存すること。 ②人員整理の手段として解雇を選択することの必要性が存すること。(使用者が、解雇回避のための努力をしたこと。)</p> <p>③被解雇者の選定が合理的であること。 ④解雇の手續が妥当であること。(使用者が労働者や労働組合に対して、人員整理の必要性等について説明や協議を行ったこと。)</p> <p>→「解雇が有効か否かはこれらの要件該当性の有無、程度を総合的に考慮すべきであると解する。」</p>	<p>②について「大阪支店の従業員は近郊居住者から勤務地を大阪支店と明示して採用されていること(通常は、使用者側の配転命令に対し、労働者側からの勤務地限定の合意があったと主張される根拠となりうるものである)・・・などを総合すると、大阪支店は、東京支店とは独立して別個に運営されており、少なくとも一般の従業員に関しては配置転換も予定されてはいなかったというべきである。</p> <p>そうすると、両支店の一体関係を理由として、債務者が東京支店でも希望退職者募集の措置を取るべきであったと認めることはできない。」</p>	解雇有効	

17 シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件・大阪地判平成12・6・23 労判786号16頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認請求</p>	<p>・限定性については当事者間に直接の争いはない。 ・但し、解雇回避努力については、以下の通りの争いがある。 労：Xらを東京支店に配転することにより、Xらの解雇を回避することは当然になしえたし、東京支店においても希望退職を募るなどして、Xらの配転を実現するための努力を尽くす義務があったというべきである。 使：東京支店従業員は東京支店の業務に習熟しており、取引先とも人的な関係を築き上げているのであって、東京の業務に習熟していない大阪支店従業員に雇用を確保するため、東京支店従業員を辞めさせる理由は全く見当たらない。また、希望退職を募っても空きポジションが生じる保証はなく、仮に空きポジションが生じても、Xらが担当しうるポジションとは限らない。</p>	<p>○（勤務地は大阪支店に限定。）</p>	<p>「Y銀行においては、その従業員を各支店において独自に雇用し、就業場所が雇用した支店に限定されている」との認定あり。</p>	<p>① 人員整理が必要であること。 ② 解雇回避の努力がされたこと。 ③ 被雇者の選定が合理的であること。 ④ 解雇の手続が妥当であること。 →「当裁判所もいわゆる整理解雇について、右四要件該当の有無、程度を総合的に判断してその効力を判断すべきもの」と思量する。」</p>	<p>② および③について「本件解雇は、Y銀行の大阪支店閉鎖に伴うものであるところ、支店を閉鎖するかどうかという判断は企業主体たる使用者がその経営責任において行うところであるが、だからといって、その支店の従業員を直ちにすべて解雇できるといふことにはならない」「Y銀行においては、その従業員を各支店において独自に雇用し、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用した支店と交わされたものであり、就業場所の限定は、労働者にとつて同意なく転勤させられないという利益を与えらるものであるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから、右事実があるからといって、人員整理の対象者が閉鎖される支店の従業員に自動的に決まるものではない。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・なお、解雇回避努力にかかる当事者間の争いについて、裁判所は「Y銀行が東京支店において希望退職の募集をしなければいえないので、東京支店に、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかにない。しかし、Xらを東京支店で勤務に伴う費用負担が生じるばかりでなく、東京支店での業務に習熟した従業員を辞めさせたいという業務内容によって習熟していないXらを担当させることになるのであって合理性がないとの判断を行っている。」</p>

18 ワキタ（本訴）事件・大阪地判平成12・12・1 労判808号77頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>従業員たる地位確認等請求</p>	<p>使： ・本件解雇理由は、Xは、英文タイプの専門職として書類作成事務に従事してきたところ、英文タイプの必要が無くなったこと、加えて国際営業部の業績不振によるXの担当業務が減少したことによりXが余剰人員となったことから、Y社がXを雇用する必要がなくなったことである。 ・Xの場合、従前の業務内容、Xの労働条件の特殊性、Y社の営業内容等に鑑み（特に、英文タイプや貿易事務関係の書類作成業務は、Y社では唯一の部署が右国際営業部である）、他部署への適応能力上、配置転換は困難であって、Y社の事業内容と事業所配置等の関係上、転籍、出向、派遣の雇用作出策を取ることも困難である。</p>	<p>△（英文タイプとして雇用。）</p>	<p>・Xは、英文タイプとして雇用された者で、英文の書簡や見積書などの海外取引用書類を英文タイプライターを用いて作成する業務を行ってきた。 （→ここ10年来は、これらの書類を初心者でも容易に作成することが可能となり、英文タイプの必要がなくなり、専門的な技能を必要としなくなり、さらに、現在の営業不振やEメールの普及などのため、書類作成業務は減少し、専門的に文書作成を担当する従業員を置く必要性は必ずしもなくなり、また、他の部署においても英文タイプスタットの必要はなく、英文タイプスタットのXは余剰人員化した。） ・Xは、パソコンの導入後は、これによって海外取引用書類の作成を行ってきたが、その内容は、定型的補助業務といつてよい。</p>	<p>①人員整理の必要性 ②人選の合理性 ③解雇回避努力の履践 ④説明義務の履践など →以上が考慮要素として重要なものといべき。</p>	<p>③につき、 ・Xが、英文タイプとして雇用されたのに、その専門性を失い、業務量の減少の中で、余剰人員化していたことを認めることができるが、余剰人員化したというだけで解雇できるものではない。 ・Xは、相当以前から、一般補助事務員としての業務を行っていたものであって、一般補助事務員としてであれば他部署に配置することも可能であったということはでき、また、解雇回避のために、Xをフルタイム労働者に職種変更することも考えられ、配転の可能性がなかったとはいえない。</p>	<p>解雇無効</p>	

19 ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成13・5・22 労経速1781号3頁

<p>請求原因等</p>	<p>雇用契約上の地位保全等仮処分</p>	<p>使：Xが就労していた倉敷地域では全店舗が閉鎖となり、唯一の転勤先として考えられたのが御殿場のセントラルリアセンターであったが、従前に、オペレーターへの降格を受け入れられてきたことから、Xが大坂よりはるか遠方の御殿場への転勤に依拠することはあり得ないと判断した(ため、御殿場への異動の打診はしなかった)</p>	<p>△(XはY社から大阪事務所への異動内示をうけた際、これを拒否し、スーパーバイザーからオペレーターに降格されても良いので岡山地区で働きたいと申し出、Y社がこれを容れてXは岡山地区で就労を継続してきた。)</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p>	<p>①人員整理の必要性 ②人選の合理性 ③解雇回避努力の相当性 ④解雇手続の相当性 (→上記四要件は、いわゆる整理解雇が権利濫用に該当するかを判断するに当たっての要素を類型化した判断基準に過ぎず、厳密な意味での「要件」としたものではないと解する。)</p>	<p>③につき、合理化の結果岡山・倉敷地区ではXの就労すべき店舗が無く、転勤の可否についても検討したが、岡山・倉敷の隣接地区及びその他の地区とも人員は希望退職の募集及び業務委託化により激減しているため、Xの異動を受入れる余地がなく、また、Y社が敢えて御殿場のセントラルリアセンターへの転勤を命じたことには相応の合理性がある。</p>	<p>解雇の有無・程度に及ぼす影響</p>	<p>結論</p>	<p>備考</p>
<p>勤務地限定とまでは明言しないが、労働者が過去に遠隔地への異動の内示を拒否し、使用者がこれに配慮したという経緯を考慮した事案。</p>												

<p>請求原因等</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p>	<p>結論</p>	<p>備考</p>
<p>労働契約上の地位確認等請求</p>	<p>使： ・Xは半日パートとして雇用した。（→半日パートが従事していた生産ラインでの製品の検査を機械化したために半日パートが刺員になったことを理由とする解雇である。） ・Xは、勤務地を関東工場に限定して採用され、また住所も前橋市にあるのでY社の東京本社、東京工場又は九州事業部などに配置転換することも不可能である。 ・関東工場内においても、Xの能力からしてXを機械の操作をする正社員に切り換えることはできず、当時、準社員にも欠員がなく、製品検査のアルバイトは夜勤を専らとし、女性であるXをそのアルバイトに切り換えることは当時の労働基準法上できない。</p> <p>労： ・関東工場では、退職する準社員が多かったため、準社員に欠員が出ることが早込まれていたこと、また、本件解雇後も、Y社は、製品検査、オペレーター補助等の昼間のアルバイトの募集もしており、Xを解雇せずにアルバイトへ転換することも可能であった。 ・Y社は、Xを東京工場に配置転換することが可能であった。</p>	<p>○（勤務地を関東工場に限定し、1日3時間45分勤務の半日パート従業員としてY社に雇用された。）</p>	<p>・Xは、勤務地を関東工場に限定し、1日3時間45分勤務の半日パート従業員としてY社に雇用された。 ・Xを含む半日パート従業員は、Y社において臨時従業員としており、正社員ではない準社員、アルバイト及びフルタイムパートと比べても、その処遇や採用の経緯に照らし、臨時職としての性質の強い職種であったといえる。</p>	<p>①人員削減の必要性 ②解雇回避努力 ③人選の合理性 ④解雇手続の相当性 （→本件解雇については整理解雇の法理の適用ないし準用があるものの、正社員や準社員等との取扱いの差等から、半日パートの職種自体の廃止の必要性など整理解雇の要件を個々の要件を検討するにあたっては、正社員や準社員等を整理解雇する場合とは異なるから認められる。）</p>	<p>②につき、 ・Xは、関東工場に限定してY社に雇用され、前橋市に居住していたことから、関東工場以外の部署である東京本社、旧東京工場、九州事業部のいずれかに配置転換することは、Xの都合や交通費、住宅費といったコストの面に照らし、事実上不可能とすべき。 ・関東工場の他種類の従業員、すなわちアルバイトないし準社員への転換についても、アルバイトについては、重量のある物を運搬する業務が含まれているが、専ら夜勤であるため、女性であるXをアルバイトに配置転換することは不可能であり、準社員については、機械化の影響で準社員自体にも剩員があることや、Xの仕事振りからすると、やはり準社員への配置転換はできないものといわざるを得ない。 ・正社員についても、採用の方法や従事する業務の内容等の点で、準社員、アルバイト、半日パート従業員との違いが大き過ぎて、Xを正社員としなかつたことが不適切であるとはいえない。</p>	<p>解雇有効</p>	<p>勤務地(関東工場)および職種(半日パート)のそれぞれが限定されていた事案。</p>

請求原因等	<p>雇用契約上の権利を有する地位保全仮処分</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>労： ・Y社は、Xの雇用を確保すべくA社への出向を打診、検討すべきであったにもかかわらず、そのような打診、検討をせずXを解雇した。Y社は、XをA社へ出向させていたこともあったので、そのような対応をとることは可能であった。 ・地理職は勤務地が限定されるという意味に過ぎず、職種や所属事業部まで限定されるものではないので、東北営業所を廃止するからXらの仕事がなくなるといいうものではなく、解雇の理由にならない。</p> <p>使： ・Y社は、Xの雇用の維持を図るため、Xが転居を伴わずに勤務することが可能な関連会社B社、C社、D社に業務所及び東北営業所に、Xの受け入れを打診するなど努力したが、Xを受け入れられる状況にない。 ・経営改善策であり、同社はXの受け入れ不可。 ・Y社は、Xの雇用を維持するための選択肢として、関西圏の関係会社における再雇用の提案のほか、Xの職種を「地理職」から「総合職」に転換し、転居を伴う転居をした上でXの雇用を継続するという提案をしたが、Xがあくまで地元以外の地で勤務する考えはないとしてこれらの提案を拒否した。 ・担当業務がなくなるA社従業員につき、Y社では、人件費をY社の東京本社が負担するからと、Y社東京本社及びY社に派遣出向させ、できる限りその雇用の維持を図った。しかし、転居を伴わない範囲の事業場での勤務に限定された地域職として東北営業所の管理業務を行ってきたXらについては、他の事業場への転勤も不可能であり、かつ、Xらが転居せずに勤務可能なY社の関連会社からはいはずれもその受け入れを拒絶され、Y社は解雇せざるを得なくなった。</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p> <p>○（地域職の勤務地は、転居を伴わない範囲の事業場に限定される。）</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <p>・社員就業規則によれば、「地域職」とは一定範囲の職務に習熟し、主に定常的な業務において、実務力の向上をはかりながら組織に安定的に貢献することを任務とする職群をいふとされる。そして、地域職の勤務地は、転居を伴わない範囲の事業場に限定される。</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>①人員削減の必要性 ②解雇回避努力の程度 ③人選の合理性 ④解雇手続の相当性 （→以上の観点から総合的に検討した上で、整理解雇がやむを得ないものかどうかを判断する。）</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>②につき、 ・A社および住居着材部営業グループ（東北）への出向・転籍につき、Y社が転籍出向させることができないとしている理由は、A社の従業員を営業のみとするため、Xらの従事していた業務に關連する仕事はA社に存在せず、専門性が必須となる営業職に職種転換するには相当な時間がかかると考えていること等であるが、A社の営業職について何らかの特殊技能・資格等が不可欠ではなく、Xらについては営業職に転換することをおよそ困難と考えることはできず、少なくとも営業職としての適性があるかどうかを早極めるためにY社はXらを関連会社等に転籍出向等させる形でその雇用を維持するための努力が不十分であったと認められる。 ・Y社は、東北営業所を閉鎖して管理部門を移管することにより勤務地が転居を伴わない範囲の事業場に限定されているXらの雇用の場が失われるところ、「総合職」に転向すれば配置転換により他の地域において雇用の場が確保されるのであり、解雇を回避するための「地理職」から「総合職」への転向を打診したのに対し、Xらが東北での継続勤務、職場確保を要求してこれを拒否し、「総合職」への転向という雇用維持ができなくなったと主張するが、Xらが上記提案に応じる可能性が乏しいことは明白であったから、関連会社等への転籍出向等というXらにとって受け入れ可能な現実的方策を真摯に模索したとは認めがたい。Y社が上記提案をしたからといって、解雇回避努力を行ったと考えることはできない。</p>	<p>結論</p> <p>解雇無効</p>	<p>備考</p>
-------	----------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------	-----------

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>雇用契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>使： ・印刷業界では、かつて熟練工が行っていた作業は、すべてコンピュータ技術によって機械で行われるようになり、そのための設備費を中小規模の印刷会社で対応することは困難であるのが実情であり、新しい技術を40代、50代の年齢の従業員が新たに修得するのは非常に困難であって、Xらが属する電算室は、不採算部門であり、閉鎖することははやむを得ない。 ・本件解雇の前後に新たに雇用した従業員は、いずれも営業社員であり、Y社で稼働する営業社員は、月100万円以上の粗利益を条件に30万円の賃金が保証された社員であり、営業の経験を積んだ者でなければノルマを達成することはできない。</p>	<p>△(一貫して電算室で勤務していた、等)</p>	<p>・X1は、Y社入社後、営業を担当した後、活版印刷の進行を進める作業課を経て、約4年間、営業補佐の仕事をした後、電算室に配転された。 ・X2は、Y社に入社し、営業部で事務的な仕事をしたり、写植の勉強をした後、電算室に配属され、その後以降、一貫して電算室で勤務していた。 ・X3は、Y社入社後、活版事業部の鉛版課に配属され、19年間、その仕事に従事した後、活版事業の縮小に伴い、電算室に配属され、その勤務を継続した。 ・X4は、Y社に入社し、活版部門で和文タイプを用いた原稿の入力オペレーターの仕事をした後、活版部門の縮小に伴い、電算室に配置された。</p>	<p>①人員整理の必要性が存したか。 ②解雇回避努力を尽くしたか。 ③被解雇者の選定が合理的になされたか。 ④解雇手続が妥当であったか。 (→以上の要素を総合的に判断するのが相当である。)</p>	<p>②につき、Xらの配転先として考えられるのは、営業部門であったところ、Xらは、X1を除けば、いずれも活版や電算写植等の業務経験がなく、外回りの業務の経験がないこと、X1にしても、営業に約4年間在籍したとはいえ、新規の業務をしていないこと、新規の顧客開拓の業務経験はないことから、Y社において、Xらを営業部門に配転することについて躊躇したことは、理解できないではないが、Y社は業績不振であるとはいいながら、余力のある企業なのであり、人員削減の必要性はあるにしても、さほどには差し迫っていないかつたこと、Y社は、新規の顧客開拓のために経験を不問とする募集を行ったこと、Xらの誰かが営業職には不資格であるかが明らかでないこと、一般的に印刷業務の経験がある者が、営業を行うことは可能であること等を考慮すると、本件解雇に至る経緯の中で、Xらを営業職に配転することが全く検討されず、提案していないことは、人員削減の必要性の切実さの程度とも相まって総合的に判断すると、解雇回避努力を履践したと評価することは困難である。</p>	<p>解雇無効</p>	<p>人員削減の必要性の程度が高くないとの判断も影響。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断 に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>地位保全 等仮処分</p>	<p>労：「Xら日給月給者は…、月給者と同様長期雇用システムの下にある正規従業員であるから、Y社は、日給月給者に対しても、月給者に対するのと同様の雇用保障義務を負い、転勤、出向、転籍などあらゆる手段を講じて雇用を保障すべきである」</p> <p>使：「日給月給者は、川崎工場 で採用され同工場で勤務する ことを前提とした社員であるた め、通勤可能で、現在の内容 に近い仕事のできる職場を候 補として検討し…た。Y社は、 日給月給者については出向を 検討していないが、このことは 月給者と日給月給者の会社における位置づけの基本的な相違に基づく合理的な理由のあ る取扱いである」。</p>	<p>○（勤務地は川崎工場に限定。）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日給月給者は川崎工場 で独自に採用されていた。 ・就業規則上、月給者とは異なり、出向等を命ずることがある旨の規定が存在しなかった。 ・過去において日給月給者の転勤、出向はほとんど実施されてこなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ①川崎工場閉鎖の必要性 ②解雇回避努力の履践 ③労働者への説明義務 <p>→「…等の諸般の事情を総合考慮して判断するのが相当である。」</p>	<p>②について 「日給月給者は、川崎工場において独自に採用され、また、就業規則上、月給者とは異なり、出向等を命ずることがある旨の規定が存在しないこと、過去において日給月給者の転勤、出向はほとんど実施されていないこと等から考えると、労働契約上、就業場所は川崎工場に限定されていたものと考えられる。しかし、このことは、日給月給者が、その同意なく川崎工場以外の場所 で就業させられなかったということ どまり、同工場が閉鎖される場合 にY社が日給月給者に対して行 うべき雇用確保の努力の限度を 軽減させる理由となるもの ではないと解すべきである。そし て、Xらは、Y社と期間の定め ない雇用契約を締結し、これま で長年にわたり川崎工場 で就労してきたものであり、雇 用継続に対する期待は、月給者 と異なるものではなく、また、Y 社の経営状態が悪化していたとい う事情もないことからすれば、Y 社は、川崎工場の閉鎖にあたり、X らに 対し、できる限りの雇用確保の 努力をすべきである」というべ きである。」</p>	<p>解雇有効</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇回避努力を尽くす等、整理解雇の要件を満たすものと判断されたため、結論は解雇有効。 ・配転の可能性の有無について、職種（生麺等の製造業務）の限定が影響した可能性あり。 ・なお、解雇の有効性判断にあたりY社は、Xらに対し、相模工場への転勤のため に要する転居費用を会社が負担することを提案するほか、退職する場合には会社 基本給の2か月分を加算した割増退職金を支払うこと、会社の費用負担での再就職支援会社の利用を提案していることとも考慮されている。

<p>請求原因等</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p>	<p>備考</p>
<p>雇用契約に基づく権利を有することの確認等請求</p>	<p>使： ・本件解雇当時本会社に勤務する従業員は、本社業務に不可欠な有資格者や熟練工ばかりとなっており、希望退職を募る条件はなく、Xら吹田出張所勤務の従業員を配置転換する余地もなかった。 ・本件解雇は、吹田出張所の閉鎖に伴う同出張所勤務の従業員全員の解雇であるから、人選に恣意が入り込む余地はない。</p>	<p>△(A社に おける電車両の誘導業務等に従事してき た。)</p>	<p>・XらはA社における電車両の誘導業務等に従事してきた。 ・(他方、)本件解雇後にY社が本に残した従業員は、いずれも有資格者や熟練工であるからY社の業務遂行には不可欠な人材であった。</p>	<p>① 人員整理の必要 ② 解雇に先立ちこれを回避するための方策を講じるべき努力義務 ③ 人選が合理的なものであるか。 ④ 当該解雇が恣意的なものでないことを労働者ないし労働組合に納得させるべく説明や協議を行うべきこと。 (→これらの要件に即し、かつ、最終的にはこれらの要件該当性の有無、程度を総合して判断されるべき。)</p>	<p>③につき、 ・本件解雇は、Xらが従事していた本件業務がY社からなくなったことに伴って、これに従事していたXらを全員一律に解雇するというものであったから、その人選がY社の恣意に基づいてなされたものということはできない。 ・本社勤務の従業員との関係でみても、Y社は、かねてから退職勧奨等を行うなどしていたのであるから、さらに本中で退職者募集を行う余地はなかったと考えられるし、本件解雇後にY社が本に残した従業員は、いずれも有資格者や熟練工であるからY社の業務遂行には不可欠な人材であり、主として誘導業務に関わってきたXらとの比較では代替性に乏しいものであった。(→以上によれば、人選の合理性も認められる。)</p>	<p>解雇有効</p>

請求原因等	<p>・Y1社との労働契約においては、Xの就業場所がY2社店舗に、職種が商品販売業務に限定されていたことについては、当事者間に争いは無い。</p> <p>使： ・（上記限定を前提に）本件業務委託契約が解除された以上、前記販売業務に限定して採用する予定の者については従事予定業務が消滅し、Xを就労させることは不可能。 ・本件は、本件業務委託契約の解除によってXらの従事予定の業務が消滅したことに基づき採用内定の取消しであって、人員整理の必要性を満たしている。 ・（上記限定を前提に）従事予定の業務が消滅してしまつた以上、他に配転するなど上記のように従事業務と就業場所が限定された者について、他の就業先を確保する義務があるとはいえない。 ・対象人員の選定に関し、本件が従事予定の業務の消滅に起因する以上、当該業務に従事予定の者を対象とするのが相当であり、他の業務に従事する者や他の業務の内定者を対象とすることは、到底相当性が認められないので、Xらを内定取消の対象とせざるを得ないことは当然。</p> <p>労：Y1社のような大手派遣会社であれば、Xに対し、同種の業務や就業場所を確保し、解雇を回避することは容易にもかかわらず、全くの異業種の仕事を1件紹介したのみで、他に解雇を回避する努力を何らとることなく、Xを解雇した。</p>	限定性に関する明示の有無	<p>○（Xの就業場所がY2社店舗に、職種が商品販売業務に限定されていたことについて）は、当事者間には無い。</p>	限定性の程度および判断要素	<p>・Y1社との労働契約においては、Xの就業場所がY2社店舗に、職種が商品販売業務に限定されていたことについては、当事者間に争いは無い。 →Y2社が、Y1社に対し、Y1社の従業員がY2社店舗において販売員として就労することを拒絶したのであるから、Xが、Y1社との労働契約に基づき、Y2社店舗で販売員として就労することは社会通念上不能となっており、しかも、就業場所・職種を限定する特約が存在する以上、Y1社が、Xに対し、他の就業場所や他の職種での就労を命じることができない。</p>	解雇の効力に関する判断枠組	<p>留保解約権に基づく採用内定の取消しは、当該事由を理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができる場合がある。</p>	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	<p>・Y1社との労働契約においては、Xの就業場所がY2社店舗に、職種が商品販売業務に限定されていたことについては、当事者間に争いは無い。 →Xの採用が内定したと考えられ本件研修の後、本件業務委託契約が不成立となることが確定し、限定されていた就業場所・職種でのXの就労が不能となつた以上、留保解約権に基づき、Xの採用内定を取消したことは、解約権留保の趣旨・目的に照らして合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるから、Y1社による解約権の行使は適法かつ有効であるといわなければならない。</p>	結論	<p>解雇有効</p>	備考	<p>・（偽装）請負契約の、派遣先と派遣元の契約不成立に伴う内定取消。 ・勤務地および職種のそれぞれにつき限定ありの事案。</p>
損害賠償請求													

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>雇用契約上の権利を有する地位保全等仮処分命令申立</p>	<p>・Xらはデザイナーとして職種を限定して採用された専門職の従業員として、Y社デザイナー室で勤務していた点につき争いは無い。</p> <p>使： ・本件は、デザイン部門の廃止による、デザイナーとして職種を限定して雇用したXらの解雇であり、整理解雇法理の適用につき、格別の考慮が必要である。 ・役員報酬の現状維持又は減額につき、本件解雇がY社全体の業績不振による整理解雇ではないので、解雇回避措置として実施する義務はない。 ・希望退職者の募集につき、本件では社員全体に対して実施する義務はなく、デザイナー室所属社員に限定して希望退職者を募集する義務があるといえるが、そのような社員はXらしかおらず、Xらの対応からすれば、希望退職者募集による解雇回避は、明らかに期待不可能であった。 ・配置転換については、Xらがデザイナーとして職種を限定して雇用された専門職社員であり、Y社においてデザイナー室以外にデザイナーの配転先がないことから、解雇回避措置として実施する義務はない。 ・本件では、廃止するデザイナー部門に所属する全員であるXら解雇したのであり、被解雇者選定の相当性がある。</p> <p>労：本件解雇が一部門の廃止に基づく当該部門に所属する職種限定の専門職社員の解雇であるからといって、整理解雇の四要件が大幅に緩和されるものではなく、それを検討する際の一事情にすぎない。</p>	<p>○(デザイナーとして職種を限定して採用された専門職の従業員として、Y社デザイナー室で勤務)</p>	<p>・Xらはいずれもデザイナーとして職種を限定して採用された専門職の従業員として、解雇されるまでY社デザイナー室で勤務していたことについては争いは無い。</p>	<p>・経営上の必要性 ・解雇回避努力 ・手続の相当性</p>	<p>・Xらはデザイナーという職種を限定して期間の定めがなく採用されているため、Y社においてデザイナー室を廃止する、すなわち、デザイナーという職種を廃止することが直ちにXらの解雇につながる以上、Y社において、デザイナー室を廃止するのがやむをえない状況になったとしても、それを理由にXらを解雇するにあたっては、Y社において、Xらの解雇を回避する努力を尽くしたと評価できる場合でなければならぬというべきである。 ・デザイナー室の廃止が即Xらの解雇につながるおそれがあったのであるから、Y社としては、Xらに対し、デザイナー室の廃止を回避する方策をとる機会を与えるべきであったが、前記事情を総合すれば、それに対する十分な機会を与えたとは評価することはできない。</p>	<p>解雇無効</p>	<p>限定性と解雇回避努力の関係というより、経営上の必要性にかかると疑問点がある解雇無効の結論にたがっていると考えられる余地あり。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>雇用契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>使： ・Xは、コンビニエンスストアのアルバイト店員であり、他の職種に転用することは困難であった。 ・本件店舗のアルバイト店員については、全員、勤務地が本件店舗であることを前提に採用した。 (→Y社は、今回の件でアルバイト店員全員を公平に解雇しているのであって、人選に誤りを生じる余地はなく、人選の合理性が認められるというべきである。) 労：Y社は、本件店舗以外にもフランチャイズ店を多数経営しており、現に、XをE店で勤務させる予定であったのであり、また、Y社代表者やその親族が代表を務めるA社、B社等の関連会社に転籍させることも可能であったのであるから、会社間で人材の交流は可能であった。 (→必ずしも人員削減の必要性があったとは認められないというべきである。)</p>	<p>○(本件契約には、就業場所の限定が付けられていないことと認められる。)</p>	<p>・(Xは、本件契約には就業場所の限定が付けられていない旨を主張するが) Y社が経営するコンビニエンスストアの各店舗において、アルバイト店員の採用権限は店長にあること、労働条件通知書には、就業場所が具体的な店舗を示す形で特定されている一方で異動があり得る旨の記載はないことに照らすと、本件契約には、就業場所の限定が付けられていないことと認められるのであり(他に、「コンビニエンスストアにおける店のレジ、接客、販売管理業務」という職務内容の限定も付けられていたことが認められる。)、就業場所や職務内容に限定がなく、異動のある正社員とは、採用形態や処遇、予定する職務内容が異なっていたことは明らかというべきである。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人員削減の必要性 ・人選の合理性 ・解雇回避措置の相当性 ・手続の妥当性 	<p>(Xは、(a)本件店舗以外のコンビニエンスストアにXを異動させることや、(b)Y社代表者やその親族が代表を務める会社にXを転籍させることも可能であったことを主張するが) (a)については、現実にXの希望を勘案して提案がなされている以上、実質的な解雇回避措置としての検討・提示はなされているということができ、(b)については、コンビニエンスストアのアルバイト店員として採用され、月に数回、主として深夜業務に従事し、Y社がタワ方勤務を提示したことに加え、場合によっては健康まで害する可能性があるあるとして強く異を唱えているXが、給食業務やホテル業務を主とする会社において稼働する適性を有しているとは限らず、むしろ、現実的な選択肢とは思われないのであって、Y社がこれをXに提示しなかったからといって、解雇回避措置として不十分ではない。</p>	<p>解雇有効</p>	

29 全国農業協同組合連合会事件・宇都宮地決平成 23・3・30 労経速 2108 号 3 頁

請求原因等	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>労：本件と同様の事案において、他県では在籍出向と同様の形式で対応した例があり、職種限定契約においても配置転換は可能。(→Xらについては、在籍出向や配置転換を十分に検討せず、解雇回避努力を尽くしていない。)</p> <p>使： ・Xらの労働契約は、栃木県本部における家庭薬配置事業に従事するための地域・職種を限定した配置員としての労働契約で、労働条件等が正社員とは大きく異なる。(→Aへの事業移管により栃木県本部に家庭薬配置事業がなくなる以上、配置員24名全員が剰員となり、人員削減の必要がある。) ・配置員は、正職員とは異なる専門職として採用され、その職種及び地域を栃木県本部の家庭薬配置業務に限定して労働契約を締結していた。 (→栃木県本部において配置転換の措置を執ることについては、配置員の業務及び賃金制度の特殊性のほか、他の部門において要員の需要がないことからしても、現実的可能性はなかった。)</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p> <p>△(栃木県本部の機構の中で、生活グループ・配置センターに配属されていたが、業務内容は正職員と異なり、栃木県本部の就業規則ではなく栃木県本部家庭薬配置嘱託規則が適用され、事業場外労働のみなし労働時間制がとられ、賃金体系も正職員と異なり、栃木県本部家庭薬配置嘱託給と細則が適用され、業績給、勤続給、歩合給等が支給されており、これまで栃木県本部の他の職種に配置転換されたことはなかった。</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <p>・配置員は、栃木県本部の機構の中で、生活グループ・配置センターに配属されていたが、業務内容は正職員と異なり、栃木県本部の就業規則ではなく栃木県本部家庭薬配置嘱託規則が適用され、事業場外労働のみなし労働時間制がとられ、賃金体系も正職員と異なり、栃木県本部家庭薬配置嘱託給と細則が適用され、業績給、勤続給、歩合給等が支給されており、これまで栃木県本部の他の職種に配置転換されたことはなかった。</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>①人員削減の必要性 ②解雇回避の措置 ③公正な手続等 (→以上の観点からし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いえず解雇権の濫用に当たると判断されるか。)</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>家庭薬配置業務に従事する配置員の業務内容及び労働条件は正職員と異なるものであったことにかんがみると、事業の移管に伴いその事業に関わる配置員を人員削減の対象とする必要性もあつたといふことができる。</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p> <p>決定では、栃木県本部における他職種への配転については検討せず(「Y社が転籍以外に在籍出向、配置転換その他の措置を実施しなかつたことが当裁判所の上記判断を左右するものではない」との記述に含まれていないと読むことも可能。)</p>
-------	--	---	--	---	--	-----------------------	--

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>使：Y社はXを中国の現地法人を営することと内容として採用したものであり、職種を特定した雇用契約である。</p> <p>(→Y社は、中国の現地法人を経営させるという職種に特定してXを採用したが、業績不振のため中国現地法人を売却せざるを得なくなり、Y社においてXが遂行する職務が消滅しており、本件解雇には合理的な理由が存在する。)</p> <p>労：XとY社の間で、Xの職種を中国現地法人の社長に特定すると、Xの合意は一切なく、Xの採用は、職種を特定した採用ではない。(→本件において職種を特定してXを採用するという合意は存在しないから、Y社が主張する、Xの遂行する職種が消滅したから解雇するという本件解雇の理由はその前提を欠いている。)</p>	<p>○(Xは中国の現地法人の社長という職種を特定された。)</p>	<p>・XとY社の間で取り交わされた雇用契約書には、Xの勤務地、職種を特定する規定はない。 ・Y社がXに対して交付した採用通知書にも、Xの職種を特定する規定はない。 ・ただし、採用通知書には、Xを2ヶ月後に中国に赴任させること、給与は中国赴任前が年俸1100万円、中国赴任後が年俸1200万円と業績に列する奨励金を与えることとされ、2ヶ月を超えてもY社の事情によりXの中国への赴任がなされない場合は、Y社の配属部署はY社のグループ戦略室、勤務地は東京オフィスとされている。 (→Xを中国の現地法人の社長とすることが明確に記載されているわけではないが、その勤務条件からして、Y社がXを在籍出向の形で中国に派遣することを当初から予定していたことは明らか。)</p> <p>・真議書によれば、Y社がXを採用した目的は、Y社の中国事業拡大に向け、中国の現地法人であるAM社への派遣を視野に入れた人材として、Xを採用しようとしたこと、Xの学歴等からXが保持する同窓ネットワークに期待していたことが認められる。 (→以上のようなXの採用経緯、中国への派遣を前提とした雇用契約の内容、Xに約束された高額報酬、採用後の勤務状況からすれば、Xは中国の現地法人の社長という職種を特定して雇われたということができ、Xもそのことを認識していたといえる。)</p> <p>・Xは、中国の現地法人の社長の職務がなくなったら解雇されるという話は聞いておらず、職種の特定はされていないかつ主張するが、Xが主張するような停止条件付き解雇の合意がなかったからといって、Xの職種が特定されていないかつといえるものではない。</p>	<p>解雇が解雇権の濫用に当たるか否か。</p>	<p>・Xは、職種を特定されて採用されているが、特定された職種が消滅した場合、解雇するという合意まではされていない。 (→しかし、採用の際に、将来の解雇を前提として停止条件付き解雇の合意をするのは現実的ではなく、かかる停止条件付き解雇の合意がなかったことをもって、特定された職種の消滅に伴い解雇がでなくなるものではない。)</p> <p>・Xの職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経歴を要し、高額の報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべき。</p> <p>・解雇に先立って、Y社がXに対して具体的に配属転換の提案をしたような事実を認められない。中国の現地法人の社長という職種を特定された上で、高額の報酬で雇われている以上、特定された職種が消滅すれば基本的には解雇されたもやむを得ない立場にあり、Y社が期待したXの能力等は上記のようなものであるから、これをY社の従業員として活用をすることは困難といわざるを得ない。</p> <p>・Xは、かかる能力等を買われて高額の報酬で雇われている以上、それを発揮することができなければ、それ以外の職種の受け取る理由もなくならないと思われるが、Xは、Y社の人事担当から、年俸が凍結される可能性があることを告げられた際、これに応じられないと回答している以上、Y社においてXを配置転換する現実的な可能性はなかったものといえる。</p>	<p>解雇有効</p>	

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有することの確認等請求</p>	<p>使： ・経営合理化策の結果、札幌支店における営業事務職の仕事がほとんどなくなった。 (→Y社は、Xに対して配転命令をし、その雇用を維持しようとしたが、Xは、自らが勤務地限定採用社員であるという誤った考えに固執し、同命令に応じなかった。) ・営業事務職の者を全く性質や雇用契約の異なる営業職に変更することはできず、また、Xには営業職の適性も能力もなかった。</p> <p>労： ・営業職の業務の一部を営業事務職に委譲することは十分実現可能であった。 ・Y社札幌支店における営業事務職の業務が減ったのであれば、労働時間及び給与の一部削減をしたり、Xを営業職に転向させることもできた。</p>	<p>△(営業事務職として雇用契約締結) X(勤務地限定の否定を前提として判断。)</p>	<p>・Xは雇用期間の定めなく、就業場所をY社札幌支店とし、業務内容を営業事務職とする雇用契約を締結。 ・Y社における営業事務職は、営業職の社員のサポートをすべく、営業所内で顧客管理及び金銭管理等の事務処理を担当する一般職採用の社員。 (→Xは、Y社札幌支店において、営業事務職として、無地衣料に関する業務、加工衣料に関する業務及び庶務に携わってきた。) ・「勤務地限定採用社員」というのは、XがY社に雇用された後の改訂後の就業規則に初めて記載された、異動を予定しない社員。 (→XがY社と交わった雇用契約書には、Xが勤務地限定採用社員である旨の記載はないが、面談の際、C営業本部長がXから、「私って地域限定採用の社員です、よね」と尋ねられて、「そうです、そうです」と答えたことがあった。)</p> <p>・D取締役は、Xと面談し、XがY社と交わった雇用契約書にXが勤務地限定採用社員である旨の記載がなく、実態としてもY社に勤務地限定採用社員はいない旨のほか、転勤が業務命令となり、拒めば解雇ともなり得る旨を述べた。</p>	<p>解雇事由該当性 (←労働者側主張は、整理解雇法理を前提とした主張と読めるが、判決では整理解雇法理には言及せず。)</p>	<p>・(札幌支店の営業事務職を廃するというY社の方策が、およそ経営判断としての合理性を欠くものということはできない。→) Xは、C営業本部長及びD取締役から、東京本社に転勤するという提案を受け、さらにその旨の配転命令(辞令)を受けたのに、これを承諾しなかったため、本件解雇であるから、本件解雇については、Y社就業規則に基づき、Y社就業規則所定の解雇事由があるといわざるを得ない。 ・(Xは、本件解雇について、人選の合理性が認められないと主張するが)Y社札幌支店で営業事務職を執り行っていたのはXのみであり、その営業事務職を廃することにしたのであるから、およそ人選の余地はなかったといわざるを得ない。</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・Xが勤務地限定採用社員であることとを肯定したC営業本部長の言辭はいささか適切でないといえるものの、これについてはその後D取締役が相応の説明をしている上、そもそも、Xが異動を予定しない社員であるということと事業の縮小・休止等によりXを解雇するということとは、直接には関係しないことであって、前者に関する説明が適切でないとしても、後者の手続が妥当性を欠くということにはならないというべきである。→勤務地限定の否定を前提とした判断か。</p>

32 クレディ・スイス事件・東京地判平成24・4・20労働判例ジャーナル4号12頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>労： ・Xは、前職において、スタッフマネジメント及びプロジェクトマネジメントの十分な経験を有していた。 (→Y社は、株式GMAGの空きポストを有していたから、これをXに提示すべきであった。クオンツが部門間を異動することはよくあり、上記ポストをXに提示することに問題はなかった。) ・本件解雇後に募集した債券GMAGのプログラマーのポストもXに提示されるべきであった。</p> <p>使： ・リストラの結果、東京債券GMAGにおいて、Xが従事していたディレクターのポジションはなくなった。(→人員削減の必要性あり。) ・Y社は、Xに対して、当時募集中心だったIT部門の2つのポジションを紹介したが、面接の結果、配置転換に至らなかった。 ・スワップオプションの営業のポジションの面接も情報提供したが、Xは面接に応じなかった。 ・クオンツが部門間を異動することはほとんどないため、Y社は、Xに対し、株式GMAGのポジションを提示しなかった。</p>	<p>△(契約書に「職務：債券本部ディレクター」と記載)</p>	<p>・契約書に、「職務：債券本部ディレクター」と記載あり。</p>	<p>・人員削減の必要性 ・解雇回避努力 ・人選の合理性 ・手続の相当性</p>	<p>・Y社は、Xの担当業務の必要性がなくなると主張し、グループにおいて、新規モデル開発のプロジェクト等をマネジメントするポジションの必要性も低下してきたと認められるが、かかる事情は、同ポジションにある者の配転、降格の必要性を基礎付けるものではない。また、直ちに人員削減の必要性を基礎付けるものとは言い難い。 ・グループの香港オフィスにおいては、株式GMAGのポジションに空きがあったから、Y社において、これをXに提示することも考えられたところ、Y社は、紹介しなかった理由として、クオンツの部門間の異動がほとんどないと主張するが、Y社株式部門と債券部門をまたぐ人員異動は、数少ないものの、過去に数例程度はあるし、グループは、GMAGの従業員に対して、異なる商品分野を交替で担当することを積極的に奨励していたのであるから、株式GMAGのポジションも少なくともXに対し提示することは十分考えられたものというべきである。</p>	<p>解雇無効</p>	

<p>請求原因等</p> <p>雇用契約上の権利を有する地位地位確認等請求</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>使： ・YとXとの間の雇用契約は、Xを健康福祉学部の教授として同学科生活福祉専攻の専門科目を教授することを内容とする。 ・A大学及び本校では教員の採用は学部学科毎に行われ、学部学科をまたいだり異動は行われていない。 ・大学や短期大学の教員は研究業績等を基に専門分野を判断し、当該専門分野の科目を担当する者として採用されているのであって、教員間で代替性は無い。 ・本校健康福祉学科学科生活福祉専攻の除々に伴い同専攻の専門科目を担当することを契約内容とするXについて、他の学科などへの異動はあり得ない。 ・(YはXに対し、他学科への異動についての意向打診をしていないが、そのことが解雇回避努力を尽くさなかったとして客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないとして判断される場合に該当しない。) ・キャリアサポートセンター等の教員担当は、本来教員として学生に教授する業務が主であり、これに加えて随時的に校務を担当する業務として教員を配置することはしていない。 ・(キャリアサポートセンターへの配転を検討しなかったことは社会通念上相当性を欠くものではない。) ・教員は専門分野における担当者として雇用されており、教員間で代替性がないのであるから、希望退職者の募集は適切な雇用調整措置となり得ない。 ・(希望退職者募集をしなければ、十分に対応可能な講座である。)</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p> <p>○(介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していることと認められるのが相当。)</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <p>・辞令には、「Y教育職員に採用する。B大学短期大学部健康福祉学科学科勤務を命ずる。教授に補する。」と記載。 ・Yにおいては、学部・学科毎に教員の採用が行われ、各学部・学科間で人事異動が行われることはない。 ・生活福祉専攻は、介護士養成施設であり、その教員には特定の科目を教授する能力が要求される。 →Yは、介護士養成施設である生活福祉専攻において「社会福祉論」などの特定の科目を教授する教員として能力があることを前提としてXを採用し、Xもこのことを十分認識していたと認められ、XとYとの間の雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたものと認められるのが相当。</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>①人員削減の必要性 ②使用者が解雇を回避するために必要な措置を尽くしたか否か。 ③被解雇者選定が妥当であったか否か。 ④手続が妥当であったか否か等 (→諸事情を総合勘案して判断するの相当。)</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>②につき ・職種限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定される。Xが他学部である幼児教育学科や社会福祉学科学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、Yには、Xを他学部(配置転換等の措置を講じる義務もない)というべき。 ・仮にYの学部・学科の一講座としてXが担当可能な科目が存在するとしても、YはXを一つの学科・専攻の教授として採用したものであり、それ以外の職種で採用したものでないから、これらXが担当可能な科目についてXが担当可能かどうかについてはYが検討する義務はない。 ③につき XY間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部(学科)の教授であるXを解雇の対象として選定したことには合理性が認められる。</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p>
---	--	---	---	---	---	-----------------------	-----------

34 VICTORSPTS 事件・大阪地判平成 25.3.8 労働判例ジャーナル 16 号 6 頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
雇用契約上の権利を有する地位確認等請求	<p>使： ・Xは、一従業員ではなくA営業所として採用されており、A営業所を閉鎖した以上、設立間もないY社本社において担当するべき職務はなかった。 ・A営業所の所長であったXが、B代取の下で営業担当の一従業員として小売店に対する地道な営業活動に専念することは到底期待できず、Y社は、Xを営業担当の一従業員として雇用を継続することもできなかった。 ・A営業所を閉鎖した以上、削減の対象となるのは、A営業所に所属していたX、C又はDのいずれかではなく、人員削減の必要が生じたのは所長であるXの責任であるから、削減の対象となる従業員はXしかいなかった。</p> <p>労：Xは、Y社から雇用される際に、B代取から、将来、A営業所を開設する予定であり、その際には所長としての仕事をしてもらう話されていたが、当初からA営業所長として雇用されていたわけではない。</p>	<p>X(XがY社との間で締結した雇用契約においてはXの業務内容がA営業所長と定められている。) ・Xは、A営業所を設立した後はA営業所長に就任することが予定されていたが、会社設立時のXの肩書は管理部支店長であり、大阪本社に勤務していた。</p>	<p>・XがY社との間で締結した雇用契約においてはXの業務内容がA営業所長と定められている。 ・Xは、A営業所を設立した後はA営業所長に就任することが予定されていたが、会社設立時のXの肩書は管理部支店長であり、大阪本社に勤務していた。</p>	<p>①人員削減の必要性 ②解雇回避努力を尽くしたか。 ③被解雇者選定の妥当性 ④手続の妥当性等 (→以上を総合考慮して判断するのが相当地。)</p>	<p>②につき Xの雇用に関しては勤務地限定の合意はなく、A営業所が設立されるまでは大阪本社で勤務していたこと、A営業所長に就任することを前提に雇用されているが、他の従業員とともに営業活動を行っていたことからすると、営業担当の社員として大阪本社に配転することの検討の余地がないとはいえない。</p>	解雇無効	<p>使用者側の勤務地限定・職種限定→営業所閉鎖による解雇の主張に対し、判決は勤務地限定の合意を否定。</p>

<p>請求原因等</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>使： 新設したM&Aアドバイザーグループ部門に所属できるのは、必要な専門能力を有する者のみであったが、XはM&A部門で要求される専門知識及び能力を持ち合わせておらず、職務がなくなつた。 Y社における他部門は高度に専門化し、経験者・専門家のみを採用しており、他の部門に必要な業務経験、十分な知識、マネジメント能力及びコンサルタントとしての業務を欠く配置転換は困難。 Y社のように高度な専門家集団において、社員全員に対して一律の希望退職者募集の実施は非現実的。 Y社が社員を採用する際、当初から専門家としての能力の発揮を前提とし、Xも、当初から部門に必要な能力を備えた経験者として採用し、即戦力を期待される見返りに、高額の年俸を支払われていた。 →終身雇用制を前提とし、徐々に専門知識や技術を身につける日本の従来型雇用形態とは、著しく異なる。 Y社は、M&A部門を強化する必要で、Xが十分な能力を発揮することを期待し、年俸1100万円を採用した。 →Xに対する要求水準が極めて高い。</p> <p>弁： Xの他部門への配転可能性が、どのように検討されたのか、全く不明。 Y社のAIMS部門以外の部門は、その業務が相互に関連、重複し、Xは、これらの部門で業務を遂行する能力を有していた。 Y社では、部門間の異動が頻繁かつ大規模に行われている。 M&A部門はIB部門を名称変更したものにすぎず、独自に要求される専門能力は顕念し得ない。 Y社は、年功序列の組織構成で、人事異動や評価も、人的要素を重視した主観的な判断に基づく。 M&Aの案件を取り扱っており、M&Aの市場は、我が国においても広がっているとして、Y社においても同分野での業務展開を志向している。</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <p>・Xは人材紹介会社の紹介により、Y社の採用面接を受けた。 ・Xは、A社の営業を1年、B社の経営企画を3年経験していたにすぎず、コンサルティング業務に必要な業務経験が十分とはいえないが、MBA資格を取得する旨込みであり、既に米国公認会計士の資格を有していた。 ・Y社は、Xをマネージャーとして採用することとし、Xに対し、一般的なマネージャーの平均年収1000万円を上回る1100万円という年収額を提示した。 ・Y社から採用されるに当たって、一部の者からマネージャーとしての能力があるとの評価は受けていなかった。 ・IB部門所属の社員のほとんどが、BRS部門、V&S部門、M&AA部門に配置転換となっており、IB部門でノンバンクの案件を担当していた2名も、ノンバンクの部門がないM&AA部門に配置転換となっていること、M&AA部門が閉鎖された現時点においても、Y社は、V&S部門、BRS部門で、手法は異なるもののM&Aの案件を取り扱っており、M&Aの市場は、我が国においても広がっているとして、Y社においても同分野での業務展開を志向している。</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>整理解雇としての解雇の有効性につき… ・人員削減の必要性 ・解雇回避努力義務(配置転換の可能性、他の経費項目の削減、退職勧奨及び割増退職金の提案) ・被解雇者選定の合理性</p> <p>能力不足としての解雇の有効性につき… ・就業規則(就業態度若しくは能力が著しく不適当であると認められた場合)該当性→客観的合理的理由の有無</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>解雇回避努力義務および能力不足解雇の就業規則該当性につき、左記認定された要素から→Y社に採用された時点で、Xに金融・財務に関する実務経験がほとんどなかったことは明らかで、それにもかかわらず、Y社がXをマネージャーとして、年収1100万円で雇用したのは、MBA資格保有者を確保したいというY社の事情であり、Xは入社直後の評価で、マネージャーとしての能力に疑義があるとされていたがそれは、経験不足によるものであり、Y社はXに実務経験がほとんどないことを前提に採用している以上、経験不足を理由として入社直後における低評価を重視することは不相当である。 解雇回避努力につき、左記認定した要素から→(IB部門におけるマネージャーとしての能力が欠如しているとは認められないXについて)IB部門と職務の互換性がある他部門へ配置転換することが不可能であったとすることはできない。</p>	<p>結論</p> <p>解雇無効</p>	<p>備考</p>
<p>地位確認等請求</p>							

第二節 能力不足解雇事案

36 帝国興信所事件・神戸地判昭和55・3・27 労判349号37頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断 に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全等 仮処分	<p>使：「Y社における職種には、Xが本件解雇当時所属していた調査員職のほか、入社当時所属していた総務部内の係のような内勤職とがあるが、両職種はその職務内容が全く異なるため、Y社が社員を採用するに当たっては、右いずれかの職種を限定して採用しているものであり採用試験もその内容が異なるし、採用時期も異なっている。Xの場合、当初内勤職で採用され、その後同人の希望により、Y社が同意して調査員に配転したものであるがこの場合においても、Xとの労働契約は、調査員としての職種の限定を伴うものであるとみるべきであるから、Y社は一方的に右職種を変更し、或いは右変更請求に応ずべき義務はない。従って、…解雇事由の存否を判断するに当たっても、解雇当時の限定された職種すなわち調査員職に関して検討すれば足りる…。」</p> <p>労：「従業員には『調査員』『内勤』という区分はなく、一律に取扱われており、X自身も『内勤』の従業員であったものが、配置転換により『調査員』たる従業員となったものである。そして『調査員』と『内勤』の業務の内容は違うものの、それは、Y社内での業務の割当あるいは分業にすぎず、特殊な資格者として、特殊な労働条件のもとで採用され、特殊な就業に関する規律に服するものでないことは、就業規則や、Xが配置転換される際に何らの資格試験受験や講習の受講も要しなかったことから明らかである。従って、仮にXに『調査員』として業務の担当が著しく劣り、または、業務習得の見込みがなかったとしても、『内勤』社員として右各事由が存在しなれば就業規則上解雇事由は存在しない…。」</p>	<p>○(興信所の調査員)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・内勤職と調査職は、職務内容が全く異なること。 ・内勤職と調査職は、給与構成も異なること。 ・一般に採用に当たっては、内勤職と調査職は、それぞれ勤職を限定して別個に採用試験をしたうえで各職種を採用していること 	<p>就業規則上の解雇事由(「業務能力が著しく劣っている」と「該当性」)</p>	<p>「…内勤職と調査員職はその職務内容が前述したように全く異なるうえ、…右各職種はその給与構成も異なり、一般にその採用に当たってはそれぞれ職種を限定して別個に採用試験をしたうえで各職種の者を採用していることが疎明され、これらの点からみるとXとY社間の労働契約において、調査員としての職種の限定がなされているものと解すべきであって、その解雇事由の有無を判断するに当たっても、調査員としてのそれが基準とされるべきである。」</p>	解雇無効	<p>X側は「Xは…入社以来約3年10か月の間内勤業務を継続してきたものであるから、もしXに調査員としての適格がないというのならXを内勤事務に配置転換することを考慮すべきである。しかるに、Y社は、本件解雇前にXに対して依願退職の動告をした際、内勤事務に戻る意思の有無について全く打診していない」として、解雇権の濫用についても主張していた。</p> <p>⇒但し、本件においては、そもそも就業規則上の解雇事由該当性が否定されているので、この点について裁判所は判断していない。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全等 仮処分	<p>使：「Xは、Yの駐日代表部広報部に勤務するAランク…の現地職員として採用されたのであって、…Aランク職員は、駐日代表部の上級職員であり…日本でのECに関する広報活動全般にわたるものであるから、Xは、高度の職務遂行能力と信頼に足りる人格とを備えていることを要求されていた…。」</p> <p>労：「Xは、本来Bランクで採用されるはずであったのに、Yが勝手にAランクで採用した…。」</p>	<p>△(Aランク職員)</p>	<p>・「Xは、駐日代表部報道室のAランク職員として被申請人に採用され、ECジャーナルの編集、発行を主とし、その他広報活動全般にわたって活躍することを期待されていた」との認定あり。</p> <p>・なお、「Xは、本来Bランクで採用されるはずであったのに、Yが勝手にAランクで採用した」とのXの主張に対し、「Xは、Aランクで採用されることを知った日にD社に対して正式に退社届を提出し、契約に際しては十分熟考したうえAランクであることを了承して契約書に署名したこと、また、AランクというXの地位、待遇は、Xによって…記載された経歴などが不正確であった…ため、Yに誤解が生じ、これに基づいて決定されたものであることなどの事情を勘案すれば、XがAランクで採用されたことについては、Xにも責任を負うべき点があるというべきである。」との判断あり。</p>	<p>留保解雇の行使が、解雇の趣旨、目的に照らして客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当として認められることができるか否か。</p>	<p>「…Yが、右のような高いランクの職員の採用に際して、適格性の審査を十分に行うため試用期間を設けて解雇権を留保するのは、このような雇用形態を採らない場合に比し、より強い合理性を有するものということができ、本件契約において留保された解雇権の行使は、ある程度広くこれを認めることができるといえるべきである。」</p>	<p>解雇(本採用拒否)有効</p>	<p>・なお裁判所は、「Xが、大学卒業後数年間他の職に採用された後に採用された、いわゆる中途採用者であつたとの事実も含めて、事実関係を総合的に判断し、Yが、Xについて、駐日代表部の職員として適格性を欠くとしてその本採用を拒否したことは、試用期間に伴う前記解雇権留保の趣旨、目的に照らして合理的な理由が存在し、社会通念上相当として認めることができると結論付けている。</p>

請求等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>雇用関係存在確認及び人事本部長としての地位確認請求</p>	<p>労：「Xが人事本部長としてY社に中途採用されたものであることは認め、一般の従業員の雇用とは異なる点の『従業員の業務(就業)規則』の『従業員の業務の履行又は能率が極めて悪く、引き続き勤務が不適当と認められる場合』を適用してXを解雇するためには、Xの「業務の履行又は能率」が極端に不良で、これを矯正したり他に配置換えをする余地が無く、Y社から排除する以外に方法が無い場合でなければならぬ。」</p> <p>使：「本件契約は、…人事本部長という地位を特定した契約である。そして、就業規則の解釈も人事本部長という特定の地位との関係においてなされるべきである。」</p>	<p>○(地位を人事本部長に特定した雇用契約)</p>	<p>・Xは、Y社の人事本部長としての地位を有することの確認を求めていることから、その前提として本件契約は人事本部長という地位を特定した契約であることを自ら認めているものと解することができること。</p> <p>・XはY社の人事本部長として中途採用されたものであること。</p> <p>・採用の経緯(採用の動機、Xの学歴・職歴、処遇、当事者の意思)</p>	<p>・就業規則上の解雇事由(「従業員の業務の履行又は能率が極めて悪く、引き続き勤務が不適当と認められる場合」)該当性</p> <p>・解雇権濫用の有無</p>	<p>「本件契約が、…人事本部長という地位を特定した雇用契約であることから、Y社としてはXを他の職種及び人事の分野においても人事本部長より下の職位に配置換えをしなければならぬものではなく、また、業務の履行または能率が極めて悪いといえるか否かの判断も、およそ『一般の従業員として』業務の履行又は能率が極めて悪いか否かまでを判断するものではなく、人事本部長という地位に要求された業務の履行又は能率がどうかという基準で…検討すれば足る。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>解雇権濫用の有無の判断において、「Y社がXを試用期間中に解雇しなかった理由」は、…試用期間中にY社がXの人事本部長としての能力を判断することを怠ったというよりは、むしろXの立場を考慮し、その能力を実証する機会を与えたためであること、およびY社がXに對し、しばしば警告を与え、矯正の機会を与えていたことにも言及している。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断 に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>(主位的請求) 雇用関係存 在確認及び 人事本部長 としての地 位確認請求 (予備的請 求) 雇用関係存 在確認及び 従業員とし ての地位確 認請求</p>	<p>(予備的請求について) 労:「本件契約によって、Xの職務上の地位が人事本部長と特定され、しかもXが人事本部長として不適格であるとしても、Y社の就業規則10条1項の規定(当会社はその判断に従業員の配置転換、または転勤を命じることができる。)及び配置転換の一般的慣行並びにY社がXに対して人事本部長以外の業務の担当を多く命じたこと等に鑑みれば、Xが人事本部長以外の職務上の地位ないし職種について適格性を有していれば、Y社は配転等の人事異動を行うべき義務があるものというべきである。 使:本件契約が人事本部長という地位を特定したものである以上、Y社はこれに不適格なXに他の地位を提供すべき義務を負うものではない。」</p>	<p>○(地位を人事本部長に特定した雇用契約)</p>	<p>(原判決と同一)</p>	<p>(原判決と同一)</p>	<p>(予備的請求について) 「...X・Y社間の本件雇用契約は、Xの学歴・職歴に着目して締結された、人事本部長という地位を特定した契約であって、Xとしては提供される職位が人事本部長でなく一般の人事課員であったならば入社する意思はなく、Y社としてもXを人事本部長以外の地位・職務では採用する意思がなかった...」...したがって、Y社にはXを人事本部長として不適格と判断した場合に、あらためて(就業)規則10条に則り異なる職位・職種への適格性を判定し、当該部署への配置転換等を命ずべき義務を負うものではないと解するのが相当である。」</p>	<p>解雇有効</p>	

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>Y社の技術部長として従業員としての確認請求</p>	<p>・XがY社に技術部長として雇用されたことについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>△(技術部長〔職種と設計全般、重点現場監理、積算全体及びこれに関する一切のもの〕)</p>	<p>「雇用契約の締結の際に、Xは自己の学歴、資格や構造設計、積算、施工監理などの職歴等を詳しく記載した経歴書を持参し、Aに対して構造設計、積算、工事監理のすべてについて堪能であると述べたので、Aはそれを信じて技術部長として処遇することとした」との認定あり。</p>	<p>就業規則上の解雇事由(「技術不良で配置転換するも見込みない場合」および「業務に誠意が認められない場合」)該当</p>	<p>「…右…の各事実からすると、構造設計全般、工事監理、積算全体について堪能であるとのXの当初の言いかかわらず、そのいづれについてもXの技術的能力は劣悪であり、Y社がXを雇用する際に期待した技術部長としてふさわしい能力を欠くばかりか、そのために技術部長を降格された後においてもなお自分は技術部長であるとの態度に終始し、命じられた業務についてこれを誠実に行わなかったものというほかにないから、就業規則51条4号の『技術不良で配置転換するも見込みない場合』に該当するものというべきである。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・本件は、Xが解雇前に技術部長の職を解かれ、技術研究部への降格を命じられていた点に特徴があり、裁判所はXが技術勤務部で命じられた積算や雑誌分業業務を拒否したことも含めて、本件解雇の就業規上の解雇事由に該当性を肯定しているところ、裁判所は「Y社はXを技術部長として雇用したから降格を行うことはできず、Y社がXに命じた積算や雑誌分業業務は技術部長たるXの行うべき業務ではない」とのXの主張に対し、「Xの技術部長の職を解くこと及びXに積算を命じるとはXの入社の経緯、技術部長として予定された業務の内容及び雇用契約の内容に照らしてもやむを得ない措置として是認することができ」と判断している。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>賞金払戻処分</p>	<p>使：「Y社は、Xをマーケティング部の幹部管理職として採用する旨明 示して、Xとの間に雇用契約を締 結したものであるところ、Xの勤務 態度、状況は、右雇用契約を維持 するに足るものではなかった」</p>	<p>○(地位を マーケティング部長 に特定した 雇用契約)</p>	<p>・採用の経緯 (採用の動機、高処遇の約 束)⇒「…Xが採用された経 緯によると、Xは、マーケティ ング部長という職務上の 地位を特定し、その地位に相 応した能力を発揮することを 期待されて、Y社と雇用契約 を締結したこと(ママ)明らか である」との判断あり。</p>	<p>就業規則上の 解雇事由(「雇 用を継続させる ことができな い」という業 務上の事情があ る場合)該当性</p>	<p>「前記…認定の、Xが採用された経 緯によると、Xは、マーケティング部 部長という職務上の地位を特定し、 その地位に相応した能力を発揮す ることを期待されて、Y社と雇用契約 を締結したこと明らかであるが、X が、人材の斡旋を業とするA社の紹 介によって採用されていること、及び その待遇に鑑みると、それは、単 に、期待に止まるものでなく、契約 の内容となっていたと解せられ、こ の旨地から、前記…のXの勤務態 度を検討すると、Xは、営業部門に 実施させるためのマーケティング・プ ランを策定すること、そのなかでも、 特に菓製品の販売方法等に具体的 な提言をすることを、期待されてい たにも関わらず、職務開始後7ヶ月に なっても、そのような提言を全く行っ ていないし、そのための努力をした 形跡もないのは、マーケティング部 を設立したY社の期待に著しく反し、 雇用契約の趣旨に従った履行をして いないといえる…。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・裁判所はなお 書きにおいて、 「…Xは、マー ケティング部の 責任者に就任 することで、雇 用されたので あるから、解雇 するに際し、Y 社は、下位の 職位に配置換 えすれば、雇 用の継続が可 能であるかど うかまでも、検討 しなければならない ものではない。」ことを付 言している。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
賞金払戻処分 労：「Xは入社に当たって右職務（マーケティング部長）でなければ入社しないとの意思を表していたわけではないこと、現に、Y社はXをマーケティング部長付部長（身分は次長）に任命する一方で、同部の最高責任者たるマーケティング部長をB・・・に兼務させていたこと・・・、Xを部長付部長（身分は次長）としたのは、Xがマーケティングの専門職といっても医薬品業界についての経験がないことからこれを学ぶ期間が必要であると判断していたこと、更に、Y社がXに期待していたのは、主として薬粧品の販売戦略、販売方法等についての具体的な提案であって、これによって販売シェア拡大の即戦力に期待をかけた等の事情から考えれば、少なくともY社の意思としては、マーケティング部の最高責任者たる地位に限定した雇用契約を締結したとは考えられないこと明らかである。」	○（地位をマーケティング部長に特定した雇用契約）	<ul style="list-style-type: none"> ・採用の経緯（採用の動機、即戦力としての期待、Xの認識） ・Y社がXを、「当分の間部長付部長（身分は次長）に任命した」のは、Xがマーケティングの専門家であってY社や医薬品業界の実情に堪えたいこれらの修得期間であると同時にY社としてもXの能力を観察する期間が必要であると判断したためであること ・Xの給料は、「賞与、支度金等の支給額を含めると年収1000万円強となり、これは破格の待遇であること」 	就業規則上の（「雇用を継続させることができないうむを得ない業務上の事情がある場合」）該当性	「・・・疎明事実によらずと、Xの勤務態度ないし勤務状況はマーケティング部長付部長（身分は次長）として雇用されたXに対するY社の信頼と期待とを裏切り、雇用契約の目的を達することができないものと認められるから、これが右就業規則でいう『雇用を継続させることができないうむを得ない業務上の事情がある場合』に当たるといえるべく、これが不当というXの主張は理由がない。」	解雇有効		

41 横浜米海軍基地事件・横浜地判平成3・8・1 労判597号68頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全等 仮処分	<p>・「米海軍横須賀基地では、職務は職種により詳細に分類され、等級が付けられている。従業員はそれぞれその職務をなすものとして採用され、一旦採用された者は、原則として、他の職位に再度応募し、採用されない限り、他の職務を行うことはできない。逆に言えば、従業員は、採用された職位の職務内容を遂行できる能力が要求されている。したがって、採用された職位において不資格と認められた場合には、MLC第10章4a1に規定された不資格解雇の予備措置がとられ、所定の結果が得られない場合には、不資格解雇がなされることになる。」との事実について、当事者間に争いはない。</p>	<p>○(エンジニアリング専門職〔電気、6等級〕)</p>	<p>・採用の経緯 (募集広告の記載、Xの認識、Xの語学力) ・なお、「米海軍横須賀基地では、職務は職種により詳細に分類され、等級が付けられている。従業員はそれぞれの職位ごとにその職務をなすものとして採用され、一旦採用された者は、原則として、他の職位に再度応募し、採用されない限り、他の職務を行うことはできない。逆に言えば、従業員は、採用された職位の職務内容を遂行できる能力が要求されている。逆に言えば、従業員は、採用された職位の職務内容を遂行できる能力が要求されている。」との事実について、当事者間に争いはない。</p>	<p>・XがMLC第10章3dに定める不資格者に該当するか。 ・本件解雇が、MLC第10章4aが定める手続を経て行われたものであるか。</p>	<p>「Xは、PWC技術部電気課にエンジニアリング専門職(電気、6等級)として採用されたが、その事務を処理する能力を有しないから、就業規則に当たるMLC第10章3dに定める不資格者に該当し、同章4aの定めるところにより、不資格者に対する解雇の予備措置として、成績向上のための忠告を受けた上、一段階低い能力をもって遂行できるものとして配属されたSRF企画見積部工事企画課電気工事企画係の生産専門職(5等級)の事務についても、その職務を遂行することができず、最終的に債権者の能力に相応した職務が得られるかどうかを確かめるため、配属されたSRF設計部ウオータフロント課における事務についても、その職務を遂行することができなかつたため、同章4所定の手続を経て解雇されたものと認められるから、本件解雇は有効にされたものである。」</p>	解雇有効	<p>・MLC第10章4aは、常用従業員が最小限度の職務上の要求を満たさなかったと認められた場合の解雇の予備措置として、米国側がその従業員に忠告し、その者の成績を向上させるため援助を与える計画を立てること、この計画を実行した後にもなおその者が十分に職務を遂行できない場合において、同国側がその者の能力に相応する職務が得られるかどうかを確認し、得られる場合には、その者の同意を得た上その職務に配置すること、配置したにもかかわらず、従業員が十分にその職務を遂行することができず、かつ、その能力に相応した職務が得られない場合には不資格解雇の手続を進めることができることを規定していた。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断 に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全等 仮処分	<p>・採用経緯につき、採用面接時に「(Y社の)A社長等において、Xが服飾専門学校を出ていること、アパレル業界の営業等の経験があること、得意先も相当数あるということを確認したうえで、Xに対し、新規顧客の開拓業務に専念して、年間1億円位の売上げができるかを尋ねたところ、Xはこれを承諾した。そこで、A社長は、Xが当時39歳で年齢制限を越えているが係長相当待遇としてXを採用し、営業課員では2番目に高い給与(金35万円)を支給することを決め、その旨Xに説明した」との認定あり。</p>	<p>△(営業課員)</p>	<p>・採用経緯につき、採用面接時に「(Y社の)A社長等において、Xが服飾専門学校を出ていること、アパレル業界の営業等の経験があること、得意先も相当数あるということを確認したうえで、Xに対し、新規顧客の開拓業務に専念して、年間1億円位の売上げができるかを尋ねたところ、Xはこれを承諾した。そこで、A社長は、Xが当時39歳で年齢制限を越えているが係長相当待遇としてXを採用し、営業課員では2番目に高い給与(金35万円)を支給することを決め、その旨Xに説明した」との認定あり。</p>	<p>解雇権濫用の有無</p>	<p>・(Xが、他の新人もXよりも営業成績が低いのに解雇されていないことを挙げて、営業成績不良を理由とする解雇の不当性を主張したのに対し)「・・・Xは、他の新人の営業成績の低さを指摘するが、他の新人はアパレル業界の未経験者であって、経験者として採用されたXとは採用条件が異なるので、Xと同様に論じることはできない。」 「むしろ前記・・・で認定したとおり、Xは、アパレル業界における営業の経験者として採用され、採用時の面接において年間売上目標1億円を約束し、またYによって、半期の売上目標額として5000万円が設定されたが、いずれも経験者とすれば達成可能な数字であったのに、Xの実績はこれを大きく下回るものであったうえ、上司の注意指導にもかかわらずXは営業成績を向上させようとす意欲がなかったということができる。」</p>	<p>解雇有効</p>	

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求	<ul style="list-style-type: none"> ・XがY社所有の本件ビルの管理業務に従事していたことについては、当事者間には争いはない。 	○(ビルの管理人)	<ul style="list-style-type: none"> ・XがY社所有の本件ビルの管理業務に従事していたことについては、当事者間には争いはない。 ・裁判所は「XY間の労働契約がもつぱら管理人としての業務に限定されたものである」との判断を行っている。 	解雇権濫用の有無	<ul style="list-style-type: none"> ・「管理人には、管理業務を遂行する過程において入居者との間でトラブルを引き起こさないように務める義務があることはいままでもなく、特に入居者のプライバシーに対する配慮が強く求められるべきである。」 ・「…Xは、管理人としての適格性を欠くと評価されてもやむを得ない言動を半年足らずの間を繰り返したにもかかわらず、その間に注意を受けたにもかかわらずその非を認めず、全く反省の態度を見せていないこと」に加え、「XY間の労働契約がもつぱら管理人としての業務に限定されたものであつて、Xを他の職種に配置する余地はないこと」等を「あわせ考慮すれば、本件解雇には客観的に相当な理由がある」とすべきである。」 	解雇有効	

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	備考
<p>労働契約に基づく教諭の地位にあることの確認請求</p>	<p>・Xが保健体育の教諭の職にあったことについて、当事者間に争いは無い。 ・争点1(解雇事由の有無)について 労：「Xは、公民、地理歴史の教諭資格も有しており、それらの科目の教師として業務に従事することもでき、その点からも『身体障害により業務に堪えられない』との条項には該当しない。」 使：「学校の教員採用は教科を指定して行われるのが通例で、組織運営を十分考慮して担当者を決めており、免許を取得したからといってすぐ他教科を担当させることはできない場合が多い。」 ・争点2(解雇権濫用の有無)について 労：「Xは、...高等学校における公民と地理歴史の教員資格を取得し、Yに対し、保健体育に代えて公民、地理歴史の授業を担当させて欲しい旨要望した。Yにおいても、公民、地理歴史の正規の教員が足りず、4、5人の時間講師で約20数時間の授業時間を穴埋めしている状況で、Xに公民、あるいは地理歴史の授業を担当させることに何らの支障もない。」 使：「教職員の人事については、Yの自由裁量であり、Xが自ら担当教科を選択することは許されない。学校の教員採用は教科を指定して行われるのが通例で、組織運営を十分考慮して担当者を決めており、免許を取得したからといってすぐ他教科を担当させることはできない場合が多い。」</p>	<p>○(保健体育の教諭)</p>	<p>・Xが保健体育の教諭の職にあったことについて、当事者間に争いは無い。</p>	<p>・解雇事由の有無(就業規則上の解雇事由)により「身体障害により業務に堪えられないと認められた」との主張 ・解雇権の濫用の有無</p>	<p>・争点1(解雇事由の有無)について 「Xは保健体育の教諭資格者としてYに雇用されたのであるから、雇傭契約上保健体育の教諭としての業務に従事する債務を負担したものである。したがって、就業規則の適用上被控訴人の『業務』は保健体育の教諭としての業務をいうものであり、公民、地理歴史の教諭としての業務の可否を論ずる余地はないというべきである。」 ・争点2(解雇権濫用の有無)について 「Xは平成6年に北海道教育委員会から公民、地理歴史の教員免許を受けたものであるが...、実務経験がまったくないことや前記書字・発語能力などに照らすと、Xが実際に平成8年当初から直ちに社会科教諭として補助・事務の軽減等のない通常の業務に堪ええたか疑問のあるところである(る)・・・。」</p>	<p>解雇有効</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>雇用契約上の地位確認請求</p>	<p>使:「Y社は、Xを機械のシステムエンジニアとして採用した。」 労:「Xは、入社時、バイブレーションウエルのアプリケーション・サービスを顧客に提供することを業務とするバイブレーションウエルの一部に配属され、A部長...の下で、当初からバイブレーションウエルのアプリケーション業務をルダールのアプリケーション業務の中心とし、アプリケーション・テストに従事するほか、バイブレーションウエルの割出出張修理にもかかりの割合で従事していたものであり、システムエンジニアとして採用されたものではない。」</p>	<p>△(システムエンジニア)</p>	<p>・採用の経緯 「Y社がXを雇用したのは、当社、バイブレーションウエルの営業部内でシステム設計業務を担当していた1名の従業員の作業量が増大し、システムエンジニアを2名に増員する必要が生じていたため、他社で約7年間機械設計業務に従事した経験があるという採用面接時のXの説明から、Xにはシステムエンジニアとして十分な技術・能力を備えていると評価されたことによる処遇 ・Xに対する処遇 「初任給時から、右技術・能力に見合うものと考えられた相当高額の給与が支給された。」</p>	<p>就業規則上の解雇事由(「勤務成績が不良で就業に適さないとき」)該当性</p>	<p>「Xは、システムエンジニアとしての技術・能力を備えた技術者としてY社に雇用されたのに、システムエンジニアとしての技術・能力はもとより、アプリケーションエンジニアとしての技術・能力も不足し、かつ、Xの技術的水準を向上させるべく、Y社において、現場指導、教育訓練等を続けたが、Xの意欲が乏しかったため、その成果が上がらなかつたこと...を求めても改まらなかつたことを認めることができるから、本件解雇は、少なくとも、Y社就業規則11条1項2号に該当するものということができる。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・なお、裁判所は当事者らの主張に対応して、Xがアプリケーションエンジニアとして技術・能力不足であったことについて、事実認定・判断を行っている。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求</p>	<p>・Xがインスタレーション・スペシャリスト(IS)として採用された者であることについて、当事者間に争いはない。 ・Xが外資系企業であるY社にISとして中途採用され、収入も年俸770万円と高額であることなどから、例えば、終身雇用制の下で新卒者を雇用する場合は異なり、ISとしてY社が期待する一定の能力、適格性を備えていることが雇用契約の内容となつて前提として、本件就業規則に該当するかどうかを検討されなければならぬ。』</p>	<p>△(IS)</p>	<p>・XがISとして採用された者であることについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>・就業規則上の解雇事由(「従業員がその職務遂行に不適当と判断されたとき」および「従業員がその職務遂行に不十分又は無能と判断されたとき」)該当性の有無</p>	<p>「...Y社がISとして雇用了社員がY社に入社するまでに経営コンサルタントとして稼働した経験がない場合には、その社員との間に締結した雇用契約においては雇用の時点において既にISとして求められている能力や適格性が平均を超えているか、又は、少なくとも平均に達していることが求められているという事実はできないのであって、その場合には、一定の期間ISとして稼働し、その間にISとして求められている能力や適格性が少なくとも平均に達することが求められているものというべきである。そうすると、Y社に入社するまでに経営コンサルタントとして稼働した経験がない社員が一定期間ISとして稼働したにもかかわらず、ISとして求められている能力や適格性がいまだ平均を超えていないと判断される場合には、その社員はその能力や適格性の程度に応じて『その職務遂行に不適当』又は『その職務遂行に不十分又は無能』に当たると解される。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・本件において、裁判所は左記の判断枠組を導くに当たり、「Y社が新聞紙上に掲載している社員の募集広告には、経歴不問という記載もあること」および「Y社においてはオフ・ザ・ジョブ・トレーニングが完備されていること」を考慮されている。 ・なお、裁判所は、解雇権濫用の有無の判断に当たり、Y社は、別の職務を提供してXの雇用を継続しようとする提案をし、Xとの間で交渉を重ねてきたことをもって、解雇権の濫用を否定している。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>雇用契約上の地位確認請求</p>	<p>・Xが客室乗務員として雇用された者であることについて、当事者間に争いはない。 使：「Xに対しては、3回もの復帰者訓練の機会を与えたが、・・・いずれにも合格せず、また復帰者訓練におけるXの状況、訓練前後のXの状況は、単に緊急保安要員としての不適格というだけではなく、客室乗務員としての通常業務の遂行も不可能な状態であり、『労働能力の著しく低下したとき』及び『その他前各号に準ずる程度のやむを得ない理由があるとき』・・・に該当するものであった。そして、乗務が不可能である以上、雇用を継続しがたい『やむを得ない業務上の都合によるとき』及び『その他前名（ママ）号に準ずる程度のやむを得ない理由があるとき』・・・に該当する。したがって、本件解雇については正当である。」</p>	<p>○（客室乗務員）</p>	<p>・Xが客室乗務員として雇用された者であることについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>・本件解雇理由 ①労働能力の著しい低下、②やむを得ない業務上の都合、③その他各号に準じる程度のやむを得ない理由 ・解雇権の濫用の有無</p>	<p>「労働者がその職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者がその業務を遂行できなくなり、現実配属可能な場所（ママ）が存在しないならば、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができないわけであるから、これが解雇事由となることはやむを得ないところである。そして、客室乗務員としての業務は、通常時における業務のほか、緊急時における措置、保安業務、救急看護措置等の業務を含むものであって、高度の能力を要求される業務であり、緊急時に直結するものであることからすると、かかる部分における業務遂行能力は、これをおろそかにしてはできず、これを欠いたまま業務遂行することはできないものといわなければならない。しかしながら、労働者が休業又は休職の直後においても、労働者に基本的労働能力に低下がなく、復帰不能な事情が休職中の権限設備の委化等によつて具体的な業務を担当することもなう一時的なもので、短期間に従前の業務に復帰可能な状態になり得る場合には、労働者が債務の本旨に従った履行の提供ができないということにはできず、右就業規則が規定する解雇事由もかかる趣旨のものとして解すべきである。むしろ、使用者は、復職後の労働者に賃金を支払う以上、これに対応する労働の提供を要求できるものであるが、直ちに従前業務に復帰することが可能である場合には、休業又は休職に至る事情、使用者の規模、業種、労働者の配置等の事情から見て、短期間の復職準備時間を提供したり、教育的措置をとるなどが信義則上の手段をとらざるに、解雇することはできないというべきである。」</p>	<p>解雇無効</p>	<p>・なお裁判所は、「・・・本件解雇は就業規則に規定する解雇事由に該当しないにも関わらずなされたものであって、合理的な理由がなく、解雇権の濫用として無効である。」と結論付けている。</p>

請求原因等	雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等請求	<p>・Xは歯科医師であり、常勤嘱託としてY社に勤務し、その後、Y社の歯科診療所の管理職となったことについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>△（歯科医師）</p>	限定性の程度および判断要素	<p>・Xは歯科医師であり、常勤嘱託としてY社に勤務し、その後、Y社の歯科診療所の管理職となったことについて、当事者間に争いはない。</p>	解雇の効力に関する判断枠組	<p>解雇権濫用の有無</p>	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	<p>「…Xの診療内容に対する患者からの苦情やスタッフの疑念、Xの勤務状態、これらに起因する歯科内部での人間関係の悪化、歯科医師という専門職としてY社に雇用される他の職場へ配置転換することができないことなどを総合考慮すれば、かかるXに対し、解雇をもって対処することが社会通念上相当性を欠くものとまではいえない。」</p>	結論	解雇有効	備考	
-------	---------------------------	--	---------------------	----------------	---------------	--	---------------	-----------------	--------------------------	--	----	------	----	--

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
地位保全等 仮処分	限定性では省略されているため、判例集では省略されているため、不明。	× (裁判所は「Xは、Y社に職種を限定されて雇用された者ではないと認められず。」と判断している。)	無し (裁判所は、「Y社が、Xに對し、単純作業に変わってほどは理由なくと提案していること」を理由に職種限定を否定している。)	解雇権濫用の有無	「労働者が職種や業務内容を限定して雇用された者であるときは、労働者がその業務を遂行することができなくなり、その者を配置する部署が実際に存在しない場合は、労働者は債務の本旨に従った履行の提供ができなくなるから、これが解雇事由となることはやむを得ない。一方で、労働者が職種や業務内容を特定せずに雇用された場合には、現に就業を命じられている業務についての労働の提供が不十分であつても、その能力、経験、地位、使用者(会社)の規模、業種、労働者の配置、異動の実情等を考慮して、労働者が現実に配置可能な業務があるか検討すべきであり、このような業務について、労働者が労働の提供を申し出ていないのであれば、なお債務の本旨に従った履行の提供があるというべきである。」	解雇無効	・本件では、Y社は、Xの今後の就労につき、Y社において配置可能な業務があるかを検討しなかったこと等を理由に、本件解雇を解雇権の濫用として無効と判断している。

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
労働契約上の権利を有する地位確保等請求	<p>「本件は、Xの職歴・・・に着目し・・・業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断して品質管理部海外顧客担当で主事1級と同一待遇で採用し、Xもそのことは理解して採用された中途採用の事実であるとの判断あり。」</p> <p>使：「Xは、日本語だけでなく、英語力、また、品質管理部の専門家としての能力が欠如していた。」</p>	<p>△（品質管理部海外顧客担当・主事1級）</p>	<p>・採用の経緯 （採用の動機、応募条件の記載、Xの職歴、Xの語学力） ⇒「本件は、Xの職歴・・・に着目し・・・業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断して品質管理部海外顧客担当で主事1級という待遇で採用し、Xもそのことは理解して採用された中途採用の事実であるとの判断あり。」</p>	<p>就業規則所定の解雇事由該当性</p>	<p>「本件は、Xの職歴・・・に着目し・・・業務上必要な日英の語学力、品質管理能力を備えた即戦力となる人材であると判断して品質管理部海外顧客担当で主事1級という待遇で採用し、Xもそのことは理解して採用された中途採用の事実であり、長期雇用を前提として新卒採用する場合と異なり、Y社が最初から教育を施して必要な能力を身につけさせるとか、適性がなく異なる部署に配転を検討すべき場合ではない。労働者が雇用時に予定された能力を全く有さず、これを改善しようとしてもしないような場合は解雇せざるを得ないのであって、就業規則37条2号の規定もこのような趣旨をいうものとして解するものが相当である。」</p>	解雇有効	

51 自警会東京警察病院事件・東京地判平成15・11・10 労判870号72頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に 関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断 に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求	<p>・XがY病院において臨床医として勤務していたことについて、当事者間に争いは無い。</p>	<p>△(臨床医)</p>	<p>・XがY病院において臨床医として勤務していたことについて、当事者間に争いは無い。</p>	<p>解雇事由の有無</p>	<p>・「一般に、臨床医師は、適切な医療を行うために、患者との信頼関係を形成することが必要である。そして、臨床医師は、医学に関する知識や技能を習得しているだけにとどまらず、患者とその家族に対し病状や治療方法等を適切に説明したり、可能な限り患者の置かれた状況に配慮した対応をとることが求められる。ところが、以上で述べたXの行為は、自己中心的であり患者やその家族に対する配慮を欠いており、Y病院の臨床医師として不適切なものであるを得ず、いずれも、就業規程14条1、5、7号の解雇事由に当たる。」</p> <p>・「Xは、既に免許を取得した医師として医療行為に従事しており、高度の診療能力を備えた『認定内科医』等の資格の取得を目的として臨床研修を受けた。Xは、自己研さんにつとめ、自分自身で行動を規律すべきであり、医学的知識や技能とは直接関係しない日々のコミュニケーション等の問題について指導医等からの注意・指導があったか否かは、本件解雇の効力を左右するものとは認められない。」</p>	<p>解雇有効</p>	

<p>請求原因等</p>	<p>労働契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>判例集では、省略されているため不明。</p>	<p>△（システムエンジニア〔SE〕）</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>・採用の経緯 （中途採用、Xの職歴・SEとしての能力、採用の動機、Xの発言） ⇒「したがって、XはY社において専門家としての能力を発揮し、業務実績を挙げること」を期待されていた。このことは採用にあたってXに対して十分に説明されていたことであり、X自身も承知していた」との判断あり。</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>争点略のため不明 （判決文を読む限り、①就業規則所定の解雇事由該当性、②勤務成績不良の原因と改善可能性、もしくは①②双方が就業規則所定の解雇事由に該当性判断に含まれているか？）</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p>	<p>「Xは、Y社からコンピュータ技術者としての豊富な経験と高度の技術能力を有することを前提に、Y社の会計システム運用・開発の即戦力となり、就中、将来は当該部門を背負って立つことをも期待されて、SEとして中途採用されたにもかかわらず、約8年間の同部門在籍中、日常業務に満足に従事できないばかりか、特に命じられた業務についても期待された結果を出せなかった上、直属の上司であるAの指示に対し反抗的な態度を示し、その他の多くの課員とも意思疎通ができず、自己の能力不足による業績不振を他人の責任に転嫁する態度を示した。そして、人事部門の監督と助力の下にやり直しの機会を与えられたにもかかわらず、これも会計システム課在籍中と同様の経過に終わり、従前のXに対する評価が正しかったこと、それが容易に改善されないことを確認する結果となった。このように、Xは、単に技術・能力・適格性が期待されたレベルに達しないというのではなく、著しく劣ってその職務の遂行に支障を生じており、かつ、それは簡単に矯正することができない持続性を有するXの性向に起因しているものと認められるから、Y社就業規則59条3号及び2号に該当するといえる。」</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p> <p>・主張および争点略のため、限定性が判断に与えた影響や不確か。</p>
--------------	----------------------------	---------------------------	-------------------------	---------------------	---	----------------------	--	---------------------------------	---	-----------------------	---

53 横浜市学校保健会（歯科衛生士・解雇）事件・東京高判平成17・1・19 労判890号58頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求</p>	<p>・「Xは、昭和42年4月1日、Yに横浜市の小中学校の児童に対する歯科巡回指導を行う歯科衛生士として、職種及び業務内容を定めて雇用された」ことについて、当事者間に争いはない。 労：「Yは、Xに対する本件解雇を検討するに当たり、Yのいう現行の職務内容を全く変えないことを前提としてXに職務が不可能であるとして…本件解雇を行ったものであり、解雇権の濫用であって無効である。」</p>	<p>○（歯科衛生士）</p>	<p>・「Xは、昭和42年4月1日、Yに横浜市の小中学校の児童に対する歯科巡回指導を行う歯科衛生士として、職種及び業務内容を定めて雇用された」ことについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>・就業規則上の解雇事由（「心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合」）該当性</p>	<p>「Xは、小中学校の児童に対する歯科巡回指導を行う歯科衛生士として、あらかじめ職種及び業務内容を特定してYに雇用されたのであるから、特定されたこの職種及び業務内容との関係でその職務遂行に支障があり又はこれに堪えないかどうか、専ら検討対象となるものである。」</p>	<p>解雇有効</p>	

54 国（在日米軍司令部・解雇）事件・東京高判平成 18・12・21 労判 936 号 39 頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
労働契約上の権利を有する地位確認等請求	使：「駐留軍等労働者の雇用は、職務を限定して雇用する制度であり、Xもそのことを理解して自らの意思で上位等級の職位の募集に応募してきたものである。従って、在日米軍は、配置転換あるいは転任の措置を一方的に『命令』することはできない。」	○（報道編集専門職）	<p>・Xは、従来、管理専門職として勤務していたが、報道編集専門職の求人情報を見て応募し、採用面接を経て、報道編集専門職への昇格の人事措置を受けたことについて、認定あり。</p>	<p>・不適格解雇事由の存否</p> <p>・不適格解雇の手続要件充足の有無</p>	<p>・「MLCの定める予備措置は、解雇が従業員に与える影響の大きいことを配慮し、当該職務については不適格者であっても、他の職務についてまで不適格者とはいえないことから、米国政府側（在日米軍司令部）において、その者に適する職務を提供できるか否かを確認し、これを提供できる場合で、当該従業員がその職務への配置転換に同意するのであれば、在日米軍司令部でその配置転換を実行することであり、解雇を回避しようとした手続ということができる。そうすると、米国政府側ですべき対応職務確認措置は、当該従業員が同意すれば配置転換を実行できるような職務を同従業員に提供できるか否かを確認すること、これを提供できる場合にはその情報を同従業員に提供することを意味するものと解するのが相当である。」</p> <p>・「…本件解雇は、予備措置である相応職務確認措置を経たとは認められないところ、解雇を避けるための同措置の重要性にかんがみれば、同措置を経ない本件解雇は…無効というべきである。」</p>	解雇無効	

<p>請求原因等</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p>	<p>解雇の効力に關する判断枠組</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p>	<p>結論</p>	<p>備考</p>
<p>雇用契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>使：「本件雇用契約は、タクシー運転手としての雇用に限定する契約である。」「雇用契約書には、業務内容を『タクシー運転手』と明示している。タクシー会社では、乗務員として勤務できる優秀なドライバーを確保することが必要不可欠であり、乗務員として雇用した者を、本人の同意なく一方的に労働時間や賃金体系の異なる内勤等の業務に変更することはしないのが前提である。賃金体系も、売上げに連動したものであり、ドライバーの意欲の向上を図っている。」「これに反照して雇用された者は、タクシー運転手として勤務することや、他の職種への転換を本人の同意なく命じることにはできない。」「その対象をタクシー、ハイヤー乗務員に限定している就業規則は、解雇事由として、20条1項9号で『免許取消となりタクシー、ハイヤー乗務員としての業務が出来なくなるとき』と規定して、乗務員として業務に就くことを前提としている。」「本件雇用契約は、タクシー運転手としての雇用に限定する契約ではない。労働契約書には、『業務内容 タクシー運転手』とあるのみで、タクシー運転手に限定する趣旨の記載はない。また、二種免許は、平均的な能力のある人間であれば取得できる資格であり、高度の専門性のある資格ともいえない。したがって、このような資格を求めることは、職務を限定することにならぬ。」</p>	<p>△（タクシー運転手）</p>	<p>・契約書の記載内容 （「業務内容 タクシー運転手」とされている。） ・他職種との労働条件の差異 （タクシー運転手は、内勤者とは、労働時間や賃金体系が異なり、賃金体系も、売上げに連動している。）</p>	<p>二種免許を喪失したことのみをもって、Xを解雇することの可否</p>	<p>「・・・ほとんど専門性を有しない業務については、ある程度使用者側の必要性において配置転換できるし、特定の業務ができなくなっても、解雇することはできず、他の職種に就けるべきこととなる。」 「本件において見るに、労働契約書には、業務内容をタクシー運転手に限定する趣旨までの記載はないが、タクシー運転手としての採用に応募して雇用された者は、タクシー運転手として勤務することを予定、希望して入社してきているのだから、他の職種への転換を本人の合理的な意思に反することにならう。しかし、当事者の合理的な意思として、資格を失った場合に当然退職することまでは想定していないと解される。」 「二種免許は、平均的な能力のある人間であれば取得できる資格であり、高度の専門性のある資格とまではいえない。また、Y社の事業規模であれば、他の職種を提供することは困難とは解されず、Y社には他に様々な職種があること・・・現に、給与との不適合のきらいはあるものの、清掃職をY社はXに担当させている・・・点を考慮すると、タクシー運転手は、その業務に就けなくなつたとき、使用者が当然に解雇等により契約を打ち切ることができるか、という問題については、否定されるというべきである。」</p>	<p>解雇無効</p>	<p>・なお、裁判所は職種限定の明示的な判断を行ってはいない。</p>

56 A 病院（医師・解雇）事件・福井地判平成 21・4・22 労判 985 号 23 頁

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求</p>	<p>・XがY病院において内科医長として診療を行っていたことについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>△（内科医長）</p>	<p>・XがY病院において内科医長として診療を行っていたことについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>・解雇事由（Y就業規則42条2号「職員として、状況が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められたとき」）の存否 ・解雇権濫用の成否</p>	<p>（解雇権濫用の成否について） ・（YがXに対して具体的な指導や注意をしたことがなく、懲戒処分としては、本件解雇の約1か月前の訓戒処分がなされたのみであるから、本件解雇は社会通念上の相当性を欠くとのXの主張に対して）「・・・Xの置かれていた上記立場に照らせば、患者と接する臨床医として、組織で医療行為を行なうY病院に所属する医師として、適切な行動や診療行為を行なうことは当然の前提であって、改めて注意されるべき事柄ではないことからすれば、YからXに対する具体的かつ明示的な注意や指導があまり行なわれてこなかったことを重視するのは相当ではない。」 ・「以上を踏まえ、Xが医師であって、医業以外の職務に従事させることはできず、加えて、Y病院の組織規模では配置転換なども事実上できないことを勘案すると、本件解雇については、なお社会通念上の相当性が認められるというべきである。」</p>	<p>解雇有効</p>	

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
雇用契約上の権利を有する地位確認等請求	<p>・「Xは、小学4年生から6年生及び中学生に対して、スタッフである文系講師として、英語、国語、社会の教科を指導する業務に従事していた」ことについて、当事者間に争いはない。</p> <p>労：「仮に、生徒アンケートの結果が悪く、Xを講師としておくことに困難が生じたとしても、教材担当部署において、Xの雇用を継続することが可能であった。」</p>	△（文系講師）	<p>・「Xは、小学4年生から6年生及び中学生に対して、スタッフである文系講師として、英語、国語、社会の教科を指導する業務に従事していた」ことについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>・解雇理由の存否</p> <p>・解雇権濫用の成否</p>	<p>「Xは、仮に、講師として問題があったとしても、本部教材担当としては問題がなかったのであるから、同担当へ配置転換し、雇用を継続すべきべきであった旨主張するが、そもそもXは、文系の科目を担当する講師としてY社（類型）に雇われられていること（等）の各事情を総合すると、Xが指摘する点をもって、本件解雇が解雇権を濫用するものであると評価することはできないといわざるを得ない。」</p>	解雇有効	<p>・なお、裁判所は「Xの生徒アンケートの評価はほぼ最下位であったこと」、 「Xの生徒アンケートの評価はほぼ最下位であったこと」等を事情も総合して、解雇権の濫用を否定している。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度及び判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位にあることの確認請求</p>	<p>使:「Xは、...Y社の技術社員として求められる適格性を欠いており、したがって、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上の相当であって有効と言うべきである。」「Y社の技術社員という職種は、高所や傾斜地といった危険を伴う場所や、大型機械類を稼働し、Y社の主要業務である地盤改良工事や地盤補強工事を安全に行うための適格性が不可欠である。同適格性は、最低限、周囲の状況をきちんと把握する能力、教えられた危険を軽んじることなく慎重に行動する等の安全配慮能力及び基本的な危険予知能力を備えていることをいう。」</p>	<p>△(Y社の技術社員)</p>	<p>・「Xは、Y社に技術社員として採用された」との認定あり。 ・XとY社との間で締結された雇用契約には「職種 技術社員」との記載あり。</p>	<p>(留保解約権に基づく)解雇権濫用の有無</p>	<p>・「Xは、Y社に技術社員として入社したところ、上記...で認定したとおりの技術社員としての職責に上記...で認定したとおりのXについての事情を総合すると、4か月弱が経過したところではあるものの、繰り返し行われた指導による改善の程度が期待を下回るというだけでなく、睡眠不足については4か月目に入ってしまうという程度で改善とまではいえない状況であるなど研修に臨む姿勢についても疑問を抱かせるものであり、今後指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ、技術社員として必要な程度の能力を身につける見込みも立たなかつたと評価されたといえるから、本件解雇は新卒者に対する解雇とはいえず、解雇権の濫用があつたものとまでは認められず、かえって、解雇の相当性が認められない。」</p>	<p>(留保解約権に基づく)解雇有効</p>	<p>・Xは「Y社は、Xに対する解雇回避努力もしていない」との主張を行っているが、これに対して裁判所は、「Y社としても本採用すべく十分な指導、教育を行っていたといえるから、Y社が解雇回避の努力を怠っていたとはいえない」との判断を行っている。</p>

<p>請求原因等</p>	<p>雇用契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>使:「Xは、ビジネスアナリストという肩書きで入社したが、その後、プログラムマネージャーとしての役割が与えられ、銀行部門に先立ち行われる証券部門の統合プロジェクトに携わることになったところ、…Xのプログラムマネージャーとしての職務遂行は、被告の期待したものではなかった。」 労:「そもそも、Xはプログラムマネージャーの肩書きを付与されたことはなかった。」「仮にXの勤務成績が不良であったとしても、統合プロジェクトの遂行中、Y社からこのままだと解雇されるおそれがあるという趣旨の警告を受けたことは一度もなく、改善の機会が与えられなかったものであって、Xに改善可能性がないと主張する前提を欠いている。」</p>	<p>○(プログラムマネージャー)</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用の動機 ・職務記述書の記載 ・当該職務に要求される能力等に関するX側の認識 ・高処遇 <p>⇒「本件雇用契約は、Xが、このインテグレーション・チームにおけるプログラムマネージャーの役割を果たすだけの十分な能力を有することを前提に締結されたものであることは明らかであり、それは単なるY社側の期待に止まるものでなく、本件雇用契約の内容となっていたと認めるのが相当である。」</p>	<p>解雇の効力に関する判断枠組</p> <p>解雇権濫用の有無</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p> <p>(「勤務成績が仮に不良であったとしても、その程度は著しいものではなく、かつ、改善の機会が与えられなかったことからすれば、本件解雇は無効である」とのXの主張に対し)</p> <p>「Y社…では、当時A社との統合作業を…完了することが至上命題とされており、極めて厳しい日程の中で、Xには、プログラムマネージャーとして迅速かつ適切に業務を遂行することも期待され、その報酬としても年取1400万円と業績に応じた高額の賞与という十分な待遇が与えられていたのであるから、このような高度の能力を期待されて中途採用されたXを、いわゆる年功制の下で雇用された従業員と同列に扱うのは相当でないというべきであ…つて…警告書の交付を受けていないことのみをもつて、本件解雇が権利の濫用に当たるということはできない…(また、前記説示のような本件雇用契約の内容、締結経緯に照らすと、Xについて、降格や配転等の解雇を回避する措置をとることも、必須とまではいえないと解される。)」</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</p> <p>・なお、裁判所は「一般に勤務成績、勤務態度の不良等を理由とする解雇が有効と認められるためには、その勤務成績、態度の不良が企業経営に支障を来すなどの高いレベルのものが要求され、かつ、注意・警告等を繰り返したにもかかわらずそれが改まらないなどの事情を要することが多いのとはおおりである」との判断を行っている。</p>
--------------	----------------------------	--	-----------------------	---------------------	---	--------------------------------------	--	-----------------------	---

<p>請求原因等</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p>	<p>限定性に関する明示の有無</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p>	<p>解雇の効力に 関する判断枠組</p>	<p>限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度</p>	<p>結論</p>	<p>備考</p>
<p>営業開発部長として雇用契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>使:「一般に中途採用者、特殊な専門職、高ランクの解雇の場合は、いわゆる新卒採用者とは異なり、幅広い解雇権の行使が認められている。Xも、世界的な一流企業での長年の経験、部下の育成、組織のマネジメント力について幅広い知見や人脈を有する営業開発部長としての職責を担うことが出来る即戦力として中途採用され、一部の役員の報酬をも超える月額80万円という破格の待遇により採用されたもので、このようなXにつき、具体的な成果が出なければ退職とせざるを得ないのは、両当事者が合意していたことであつた。」Xは、平成20年8月末までに本件特命事項を履行することができなかった上、一営業部長としての職責を果たすこともなく、その勤務態度も劣悪で、職場におけるコミュニケーションも十分取れなかつたもので、一般の営業部長としても十分な業務を行っていたとはいえない状況にあり、相應の給与での別の職務の提案にも応じなかつたのであるから、本件解雇は、就業規則19条1号及び2号に基づき有効である。」</p> <p>另:「Xは、A社長から、平成20年8月までに営業部長を10名に増やすよう指示を受けたことにはあるが、それが営業部長として最低限果たすべき職務であると伝えられたことはないし、特命事項であると伝えられたこともない。まして、営業部長を10名に増やすことができなければ賞金を減額するとか、Xを解雇するなどという合意は、一切されてはいない」</p>	<p>△(営業開発部長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 採用の動機 募集広告の記載 	<p>本件解雇の有効性</p>	<p>「Y社は、…Xは、Y社が経営に携わる者や高級幹部職員を募集したのに応じて営業開発部長として採用され、A社長から、営業開発部長として最低限果たすべき業務として、優秀な営業社員10名を採用すること(本件特命事項)を課したにもかかわらず、Xが同業務を遂行せず、その他にも営業体制強化のための提案等をまったく行わなかつた…と主張する…が、…そもそも、XとA社長との間で、本件雇用契約締結に当たり、営業社員10名を採用することをXの承した事実があることは認められるものの、それを実頭できなかつた場合に、降格、減給ないし解雇という形で不利益処分がされることまで、Xが認識していたとは認め難い…し…上記業務がそもそも重要な位置付けであるならば、雇用契約締結の段階でそれなりに書面上の合意が交わされてしかるべきであるところ、そのような書面も存在しない…ことに照らすと、この営業部長10名の採用という課題が、当時Y社にとつてどの程度切実な課題であったのかは疑問というべきであり、A社長が、どの程度真摯な動機により、同業務をXに命じたのかも疑われるところである。」</p>	<p>解雇無効</p>	<p>・なお、裁判所は左のように述べたうえで、「Xの本件特命事項の不履行…(等の)主張により、降給処分及び降格処分の有効性を基礎付けることができないことかからすれば、いわずやそれよりも重い処分である解雇の有効性を基礎付けることはできないといのは明らかである」として、本件解雇を無効と判断している。</p>

請求原因等	限定性に関する当事者の主張	限定性に関する明示の有無	限定性の程度および判断要素	解雇の効力に関する判断枠組	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度	結論	備考
<p>労働契約上の権利を有する地位確認等請求</p>	<p>使：「Y社がXを採用したのは、A社において経済記者として13年の経験を有する即戦力として期待したためであり、そのためY社におけるXの報酬については、年俸810万円と高額に設定された。」 (以下、控訴審における補充主張) 「Y社は、世界各地に拠点を設けて活動する国際企業であるところ、国際企業が世界各地で有能な人材を採用するために、能力に応じた処遇をすることと同時に、必要ない能力がないと判断された場合には、速やかに、その労働者を辞めさせることができることが必要である。このように、海外から進出して、必要な能力を有する者をそのポジションごとに随時採用していかないならばならないY社のような国際企業と、新卒の学生を採用して、ゼロから技術者として育て上げて、配置転換をしながら定年まで雇用することを原則とする日本企業とを同じ基準で扱うのは、正義に反する。したがって、『客観的に合理的な理由』や『社会通念上相当』というような条文の文言解釈においては、その労働者が採用された経緯やその企業の雇用の実態が反映されなければならない。Y社主張に係る解雇事由を検討するに当たっては、このような雇用文化の多様性という観点から不可欠である。」</p>	<p>○(記者)</p>	<p>・「Xは、Y社に入社後、株式市場ニュース等を扱う『ストック・チャーム』に配属され、日々の株式相場の様子を記事にする『場況』担当として記事を執筆していた」ことについて、当事者間に争いはない。</p>	<p>「勤務能力ないし適格性の低下を理由とする解雇に『客観的に合理的な理由』(労働契約法16条)があるか否かについては、まず、当該労働契約上、当該労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で、当該職務能力の低下が、当該労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か、使用者側が当該労働者に改善を促し、努力反省の機会を与えたのに改善がされなかったか否か、今後の指導による改善可能性の見込みの有無等の事情を総合考慮して決すべきである。」</p>	<p>「Y社においては、労働者の採用選考上かかるY社の特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、試用期間中・・・においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないと認められること・・・Xに・・・指示、指導がされており、Y社の記者にはこれ以上の能力が求められていたことが認められるものの・・・これらの事項について社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められる水準以上の能力が要求されているとは認められないこと、以上からすれば、社会通念上一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められる対比において、XとY社との間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められないというべきである。」</p>	<p>解雇無効</p>	<p>・なお、裁判所は「そもそも、Y社は、Y社の人事制度・・・がいわゆる一般的な日本企業のと異なるところについて、何ら具体的に主張していないし、Xが採用された経緯・・・についてどのような説明がされるかがいわずに、一般的な企業の場合とどのように異なっていたのか等についても、何ら具体的に主張していない。」として控訴審におけるY社の補充主張を失当と判断している。</p>

JILPT 資料シリーズ No.145

多様な正社員に関する解雇判例の分析

発行年月日 2014年10月24日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2014 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)