

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らを含むすべての従業員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。」</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ったとのXらの主張に対して)Xらは現業職員であった、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り、(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いて、それが「やむを得ない事業の都合」によるものと言いが得るためには)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ってもなお全企业的に見てお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いたものであること。</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らを含むすべての従業員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。」</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ったとのXらの主張に対して)Xらは現業職員であった、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り、(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ったこと、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

請求原因等	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	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気に関する専門の工業大学を卒業しているものでYも同人を電気科で電気に関する教育を行なう教員として採用したものである。 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」の普通免許を持つているので必要な助教諭免許は何時でもこれを取れるものである。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。	限定性に関する明示の有無	△(電気科の専任教員)	限定性の程度及び判断要素 「X1は昭和41年3月東京電気大学電気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気科の専任教員をしていた。」との認定あり。	解雇の効力に 関する判断枠組 ①電気科廃科の合理性 ②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 ③本件解雇の権利濫用性	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の有無・程度 ②について 「Xらは電気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。」	結論 解雇有効	備考 ・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。
-------	-----------------------------	--	--------------	-------------	--	--	---	------------	--

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 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→「・・・等を比較考量して相当と認められるものである」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うて雇用し続けることが相当かどうかといった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
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>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、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>	解雇有効	<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	解雇の効力に關する判断枠組	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。」</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>

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

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、従来所の雇用契約の解除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解約告知がなされたのである。…変更解約告知の有効性は、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ないものと解するのが相当である。」</p>	<p>解雇有効</p>	<p>・なお、X側は「変更解約告知の法理は、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
労働契約上の権利を有する地位保全等仮処分	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從事しており、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。	△(入行後一貫してトレード・ファイナンス部門に從事、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」とする。	<ul style="list-style-type: none"> ・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。) 	<ul style="list-style-type: none"> 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 <p>(→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。</p> <p>(→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し適当でもない。)</p>	解雇無効	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に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。

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、解雇という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ると見て、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こと等から、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」といふのは、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併せて、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受け続けた。 ・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>
労働契約上の権利を有する地位保全等仮処分							

<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され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、本来事実ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うべきでない。)</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、賃金減額を伴うクラン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、運転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所(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。	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
<p>地位保全 仮処分</p>	<p>判例集では省略されているため、不明。</p>	<p>○(勤務地は大阪支店に限定。)</p>	<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。 ・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。) 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。) →「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。 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>	<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も、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し」との思量する。」</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はないから、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は、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ふべき。</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てXはこれを容れて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>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>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」としての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>解雇有効</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>労働契約上の地位確認等請求</p>	<p>限定性に関する当事者の主張</p> <p>使： ・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>限定性に関する明示の有無</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としてY社に雇用された。）</p>	<p>限定性の程度および判断要素</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、正社員でつげられ、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>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 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。）</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、 ・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、事実上不可能といふべき。 ・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>結論</p> <p>解雇有効</p>	<p>備考</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らの仕事がなくならないというものでなく、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社に勤務場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、関連会社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任せてきた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受け入れられず、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、約四年間、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 違に基づき合理的な理由のあ 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、 就業場所が川崎工場に限定さ 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 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 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 ることにも考慮さ れている。

請求原因等	<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>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>	備考
<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>△(A社に おける電車両の誘導業務等に従事してき た。)</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>結論 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、当事者間に争いは無い。）</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、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。</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およびそ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	解雇の効力に關する判断枠組	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>劣：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	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。)</p> <p>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>	<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と照らすと、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>	<p>・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>	<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>

請求原因等	<p>労働契約上の権利を有する地位保全仮処分命令</p>	<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>
-------	------------------------------	--	---	--	---	--	-----------------------	--

<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。 (→Y社は、中国の現地法人を経営させた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。) 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、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。 (→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。) ・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なされていない。 (→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には現実的ではなく、かかる停止条件付き解雇の合意がなかつたことをもって、特定された職種の消滅に伴い解雇ができなくなるものではない。) ・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。 ・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て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。 ・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るものと思われるが、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つたものといえる。</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。) ・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、Y社就業規程については、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>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、学部学科をまたいでの変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、希望退職者の募集に欠けることはない。)</p> <p>劣：Y運営のA大学・B短期大学の開講科目のうち、「児童福祉」などは、Xの研究業績に照らし、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成立意が成立しているもの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。 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。)</p> <p>・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。</p> <p>・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>

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>地位確認等請求</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、職務がなくなった。 ・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、高額の年俸が支払われていた。 →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、年収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社としても同分野での業務展開を志向している。</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社としても同分野での業務展開を志向している。</p>	<p>△(マネージャーとして採用)</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 ・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>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>解雇無効</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』として業務率が高くなり、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（「業務能率が著しく劣っていると（き）」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っており、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報道室に勤務する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」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めて悪く、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地位にあることの確認請求</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〔職種と職歴等〕、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)</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る」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、高処遇の約東)⇒「・・・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う業止むを得ない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、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」が明らかである。」	○（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ため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>・「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ったため、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の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、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、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ではない。」 「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、いずれも経験者とな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
<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。</p>	<p>○(ビルの管理人)</p>	<p>・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つた」との判断を行っている。</p>	<p>解雇権濫用の有無</p>	<p>・「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たにもかかわらず得ない言動を半年足らずの間繰り返したにもかかわらず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していないこと」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。」</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	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る)の障害により業務に堪えられないと認めたと ・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仕事の中心とし、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な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、当時、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……を求めた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、少なからず認められる。Y社が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、少なからず認められる。Y社がIS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、緊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、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>

48 朝日新聞社事件・大阪地判平成13・3・30 労経速 1774 号 3 頁

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、労働者が労働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。」	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、この趣旨が相応である。」</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。」 ・「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・指導があつたか否かは、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>	

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>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>・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>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の該当性、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>「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。」</p>	<p>解雇有効</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>

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）	・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。	<ul style="list-style-type: none"> ・不適格解雇事由の存否 ・不適格解雇の手続要件充足の有無 	<ul style="list-style-type: none"> ・「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。」 ・「…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。」 	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>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してきており、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。」</p> <p>労:「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と見えない。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>限定性に関する明示の有無</p> <p>△(タクシー運転手)</p>	<p>限定性の程度および判断要素</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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>解雇の効力に関する判断枠組</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>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>「・・・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。」</p> <p>「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。」</p> <p>「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>結論</p> <p>解雇無効</p>	<p>備考</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>
--------------	---	---------------------------------------	--	---	---	-----------------------	---

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>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はそのとおりである」との判断を行っている。</p>	<p>結論</p> <p>解雇有効</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でき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号に基づくものとして有効である。」</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ではないし、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>	<p>・採用の動機 ・募集広告の記載</p>	<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…」</p> <p>…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は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)があるかどうかについては、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。」</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・・・についてどのような説明がされるかがいわゆる一般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/>)