

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もの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	55、58
	請求の形式 (特定の地位にあることの確認 請求)	高処遇	36、55
	人事制度の態様	高処遇	40、45、59
その他		38	
		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。

もっとも、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なくと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。