

2014 年 3 月 27 日(木)
所内研究会

「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」

(独) 労働政策研究・研修機構

研究員 細川 良

研究員 山本 陽大

I 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なかで、その雇用終了、とりわけ解雇をめぐるルール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・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、職務や勤務地に限定が付されている労働者に対する解雇事案において、裁判所がどのような判断を行ってきたのかを検討してみるの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（JILPT）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、多様な正社員に対する整理解雇および能力不足解雇にかか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。

II 研究の方法

本研究で、分析対象としたのは、以下の①～③に該当する裁判例であって、「労働判例」、「労働経済判例速報」、「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を含む）。

① 時間的範囲

- 高知放送事件（最判昭和 52・1・31 労判 268 号 17 頁）以降から現在（平成 25 年 9 月 1 日）まで。

② 事案の内容

- 整理解雇〔変更解約告知を含む〕および能力不足解雇事案（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。）

- 但し、労災事案、刑事事案、行訴事案は除く。

③ 職務、勤務地等の限定

- 職種および勤務地につき、労働契約等において明示的に限定が付されている例のみならず、明示されていなくとも、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。

（但し、例えば労働者が専門職として就労している事案であっても、当該職種への限定

性につき、原告・被告の主張および裁判所による事実認定・法的判断のいずれにおいても何ら言及されていない事案においては、限定性が裁判所の判断に及ぼす影響が不明であるため、ここでは検討の対象外としている。

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』において資料Ⅰの通り入力を行い、上記①に該当する判例・裁判例の検索を行った。かかる作業により合計 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②および③に該当する裁判例を抽出した。

その結果、資料Ⅱの通り計 61 件（内訳：整理解雇 34 件、能力不足解雇 26 件、両方 1 件）が、上記・①～③全てに該当する裁判例として得られたため、各裁判例ごとに個表および整理表（整理解雇につき資料Ⅲ、能力不足解雇につき資料Ⅳ）を作成するとともに、裁判所による法的判断につき、傾向分析を行った。かかる傾向分析の結果は、以下の通りである。

Ⅲ 整理解雇事案（整理解雇&能力不足解雇事案を含む）に関する傾向分析

□ 限定性にかかる争い、明示の有無について

(1) 整理解雇事案において、限定性が問題となっているのは、職務（職種）の限定にかかわる事案が 22 件、勤務地限定にかかわる事案が 7 件、職務（職種）および勤務地の双方にかかる限定性が問題となった事案が 6 件である。

(2) 「職務上の地位を特定し～」や「職種を限定し～」等の表現により、職務（職種）限定が明示的に認定されている例は、22 件中 7 件である。他方、職務（職種）限定が明示的に認定されてはいないものの、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事案（以下では便宜上、黙示の限定事案と称する。）は、15 件存在する。

- 明示：事件番号 6、11、12、14、27、30、33

- 黙示：事件番号 1、2、3、4、5、7、9、10、13、18、22、24、29、32、35

(3) 勤務地限定に係る事案においては、うち 4 件は明示的に勤務地の限定があることが認定されている事案であり、3 件は黙示的な勤務地の限定を前提に判断を行っているものと解しうる事案である。

- 明示：事件番号 16、17、21、23

- 黙示：事件番号 15、19、25

(4) 更に、職務（職種）および勤務地の双方にかかる限定性が問題となった事案のうち、3 件は職種・勤務地の双方につき限定があることが明示的に認定され、1 件については

勤務地につき限定があることを明示的に認定しつつ、職種についても明示的な限定の認定はないものの、何らかの限定が付されていることを前提として判断がなされているものと読める。他方、勤務地については限定性を明確に否定しつつ、職種につき何らかの限定が付されていることを前提として判断がなされているものと読める事案が1件存在する。また、使用者側は勤務地および職種限定ありと主張したのに対し、そのいずれをも否定した事案が1件存在する。

- 職種・勤務地ともに明示：事件番号 8、26、28
- 勤務地につき明示・職種につき黙示：事件番号 20
- 職種につき黙示・勤務地につき限定を否定：事件番号 31
- いずれについても限定を否定：事件番号 34

□ 判断要素について（なお、黙示の限定事案を含む。）

職務（職種）

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

勤務地

- ・採用の経緯
 - 採用権限者・決定者：事件番号 15、16、17、23、28
 - 募集の範囲：事件番号 16
 - 中途採用：事件番号 16
 - その他：25
- ・契約書・就業規則等の記載：事件番号 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等）：事件番号 15、34
 - 配置・異動の運用実態：事件番号 19、23
 - 他職種との違い：事件番号 23
- ・労働者側の私的事情：事件番号 15、20

□ 限定性が法律判断に及ぼす影響の態様

(1) 総論

- ・「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ない
- ・（限定性のゆえにであるかは判然としないが）いわゆる4要件、4要素に基づいた判断とは異なる判断枠組を用いたと解しうる裁判例がある
 - 解雇事由の存否に基づき判断：事件番号 1、14、31
 - 解雇権の濫用の有無で判断：事件番号 6、7、30
 - 整理解雇の4要件・4要素に含まれる要素を含むが、全体として異なる枠組とも解しうる枠組で判断：事件番号：4、5、8、10、11、13
 - その他：事件番号 26
- ・整理解雇法理（4要件・4要素型判断枠組）およびこれに準じた枠組を用いて判断したと解される事例は22件である。
：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
- ・「限定性」の態様およびそれが解雇回避努力義務の程度に与える影響のみならず、その他の要素（人員削減の必要性、手続の進め方等）も考慮した上での総合判断を行う傾向

(2) 解雇回避努力について

①配転等を検討すべき範囲を限定するもの

: 事件番号 1、3、4、19、33

eX. 3 東洋酸素事件

「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・・・の職種は、製造二課管理係員 1 名が技術職である以外は・・・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うことが出来る。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・・・。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。」

※ 但し、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少なく、多くのケースでは、(労働者側主張の)配転可能性のある職種等について、客観的に配転が困難である事情の存在と合わせて、解雇回避努力を限定する判断を導いている。

eX. 4 佐伯学園事件

「X らは、Y は・・・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・・・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。」(傍点引用者)

②「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

: 事件番号 7、10、11、14、15、17、18、21、23、27、28

eX. 23 東洋水産川崎工場事件

「日給月給者は・・・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。」

※ もっとも、限定性、ないしそれゆえの職務能力等の限界等が相まって、結果的に配転可能性等がないとの結論につながるケースも散見される。

eX. 15 広川書店事件

「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・・・編集業務の限られた作業の経験しかないのであるし・・・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。」

③希望退職募集の範囲を限定するもの

: 事件番号 16

eX. 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、Y社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。」

④ (解雇回避目的の) 職種転換のための教育訓練等の努力を使用者に求めるもの

: 事件番号 2、5、21、22

eX. 5 千代田化工建設 (本訴) 事件

「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・・・と主張する。」

「本件は・・・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・・・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・・・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・・・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。」

(傍点引用者)

※ なお、上記のパターンの中には、人員削減の必要性の程度、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もある。

eX. 22 東洋印刷事件

「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・・・Xらは・・・外回りの業務の経験がないこと・・・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・・・Xらの誰が特に営業職には不適格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。」

⑤勤務地限定の場合において、当該勤務地には従事していた業務が消滅したという場合、勤務地の移動による解雇回避措置で足りるとはせず、出向・転籍、教育訓練等を通じた、当該地域における雇用維持努力を使用者に求めるもの

: 事件番号 21、25

eX. 21 鐘淵化学工業（東北営業所）事件

「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。」

⇒ なお、事件番号31は、勤務地限定契約ではないことを認定したうえで、札幌支店における営業事務所廃止に伴う東京への配転命令を拒否したことを理由とする整理解雇を有効と結論付けている。

(2) 人員削減の必要性について

・人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの

: 事件番号 4、9、13、29

eX. 29 全国農業協同組合連合会事件

「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うことが出来る。」

(3) 人選の合理性について

・人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの

: 事件番号 4、9、13、24、33

eX. 33 学校法人村上学園事件

「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。」

(4) 端的に当該(整理)解雇の合理性を裏付ける結論に結びつけている（いわゆる4要素を(実質的に)検討しない）と解しうるもの

: 事件番号 6、12、26、30

※ 但し、こうした事案については、「職種」限定というよりもさらに限定的な目的での雇用であることが前提となっていると解する余地があるのではないか

II 能力不足解雇事案に関する傾向分析

□ 限定性にかかる争い、明示の有無について

(1) 能力不足解雇事案において、限定性が問題となっているのは、職務（職種）の限定のみであり、勤務地限定が問題となった例は存在しない。

(2) 「職務上の地位を特定し～」や「職種を限定し～」等の表現により、職務（職種）限定が明示的に認定されている例は、26件中11件である。他方、職務（職種）限定が明示的に認定されていないものの、黙示的な限定を前提に裁判所は判断を行っているものと解しうる事案は、14件存在する。

- 明示：事件番号 36、38、40、41、43、44、47、53、54、59、61

- 黙示：事件番号 37、39、42、45、46、48、50、51、52、55、56、57、58、60

(3) 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が、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件存在したため、参考判例としてここでは分析対象としている。

- 事件番号：49

□ 判断要素について（黙示の限定事案を含む）

職務（職種）

- ・採用の経緯
 - 学歴・職歴・能力（語学力）等：事件番号 38、39、41、42、50、52
 - 募集広告等への記載：事件番号 41、50、59、60
 - 使用者側の採用の動機・目的：事件番号 38、40、45、50、52、59、60
 - 他職種と採用試験を別途実施：事件番号 36
 - （期待される能力等に関する）労働者側の認識：事件番号 38、40、41、59
 - 中途採用であること：事件番号 38、50、52
 - （職種・能力等に関する）労働者側の説明：事件番号 39、42、45、52
 - 高処遇の約束：事件番号 38、40、42
- ・契約書等における記載：事件番号 55、58
- ・就労の実態・待遇等
 - 他職種との賃金制度・労働条件の違い：事件番号 36、55
 - 高処遇：事件番号 40、45、59
- ・請求の形式（特定の地位にあることの確認請求）：事件番号 38
- ・人事制度の態様：事件番号 41、54
- ・その他：事件番号 37、52

□ 限定性が法律判断に及ぼす影響の態様

(1) 総論

- ・能力不足解雇事案においては、整理解雇事案とは異なり、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。圧倒的多数は、一般論を述べることなく、端的に解雇事由該当性あるいは解雇権濫用法理の有無について判断を行っている。
- ・一般論を述べたものとしては、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）の有無に関する判断のあり方について述べた、事件番号 61（ブルームバ

ーグ・エル・ピー事件)があるのみである。

61 ブルームバーグ・エル・ピー事件

「・・・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。」

(2) 解雇事由該当性判断について

- ・当該職務(職種)に求められる能力(あるいは期待の高さ)に即して、主に就業規則上の解雇事由該当性を厳格に(=解雇事由該当性が認められやすい方向で)判断するもの

: 事件番号 36、38、39、40、42、43、45、46、51、52、53、58、61

eX. 36 帝国興信所事件

「・・・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。」

(3) 試用期間中の解雇について

- ・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を正当化するもの

: 事件番号: 37

eX. 37 EC駐日代表部(本採用拒否)事件

「・・・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。」

(4) 解雇回避のための措置について

①他職種への配置転換や降格について

・不要と判断するもの

：事件番号 38、40、50、59

eX. 38 フォード自動車事件

「・・・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。」

・不可能と判断するもの

事件番号：43、44、48、56、57

eX. 48 朝日新聞社事件

「・・・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まではいえない。」

・必要と判断するもの

事件番号：55

55 東京エムケイ事件

「・・・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・・・さらに、
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。」

※ なお、(傍論ではあるが)職務(職種)限定が明示的に否定された場合における解雇回避努力義務の範囲に関する参考判例として、事件番号 49 がある。

eX. 49 中川工業事件

「・・・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。」

※ また、能力の低下が労働災害に起因する事案においては、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限定されない。

47 全日本空輸(退職強要)事件

「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。・・・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。」

⇒ なお、この理は、必ずしも能力低下の原因が労災に起因する場合にその対象を限っているわけではないが、能力の低下が私傷病に起因する事案においては、上記のような判断は行われていない(例として、事件番号 53)。

②教育訓練措置等を不要とするもの

事件番号：50、58

eX. 50 ヒロセ電機事件

「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解するのが相当である。」（傍点引用者）

③事前の注意、指導や警告を不要とするもの

事件番号：51、56、59

eX. 51 自警会東京警察病院事件

「・・・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。」

(4) 在日米軍事案における特殊性

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においては、労働者の職種には明示的に限定が付されている。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。

もっとも、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）が定められており、裁判所は解雇回避努力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。この点についての、肯定例として事件番号 41、否定例として事件番号 54 がある。

以上