

<整理解雇>

- 解雇裁判例の分析結果から、勤務地や職種の限定性のゆえに整理解雇法理(いわゆる4要件・4要素)の適用を否定する裁判例はなく、また整理解雇法理及びこれに準拠した枠組みで判断するものが多い傾向がみられる。
- 勤務地の限定性がある正社員の整理解雇については、裁判所が限定性を明示的又は黙示的に認定しているかにかかわらず、整理解雇法理(4要件・4要素)の判断枠組みの適用に影響はないのではないか。
- 他方、職種の限定性がある正社員の整理解雇については、裁判所が明示的に限定性を認定している事例であるか、裁判所が黙示的に限定性を認めている事案であるかにかかわらず、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断しているものと、整理解雇法理に基づく判断枠組みとは異なる判断枠組みを用いたものと解し得るものが見られる。
このような整理解雇法理に基づく判断枠組みに影響を与えるのは、高度な専門性のある職務の場合や、職位が高い場合が多いのではないか。
- 職種の限定がある場合、整理解雇法理に基づく枠組みで判断するとしても解雇権濫用法理一般の判断枠組みを用いたのか、整理解雇法理に基づく枠組みと異なる判断枠組みを用いた場合でも解雇回避努力について判断したのかについても、分析する必要があるのではないか。
- 解雇の有効性の判断に当たっては、勤務地や職種の限定性があっても、他の勤務地や職種への配置転換・職種転換を行うことができるかといったことも考慮して、裁判所は事案に応じて総合判断している傾向にあるのではないか。

第10回懇談会(4月30日)における主な議論②

- 整理解雇の解雇回避努力の内容は、勤務地限定の場合は配置転換の受け入れ先があるか否か、職務限定の場合は職務を行う能力があるか否かの違いにより、それぞれ異なるのではないか。
- 勤務地や職種の限定性がある場合、勤務地や職務の限定がないいわゆる正社員と比べ、解雇回避できる範囲が限定されるため、その限定された範囲内で配置転換等を行えば良いとする裁判例がある。一方、限定性があるからといって直ちに解雇回避努力の範囲が限定されないとしつつ、高い専門性を必要とする職務のような場合であって、物理的に、客観的に配置転換できない場合に、配置転換を検討しなかったとしてもやむを得ないとする裁判例もある。

こうしたことから、限定性がある場合でも、配置転換はまず無限定に検討し、物理的に配置転換が困難であれば配置転換を行わないこととしても良いと考えられるか。
- 職務限定の場合、高度な専門性を必要とする職務とそうでない職務によって、解雇回避努力の範囲は異なり、また職務が極めて限定されている場合はその職務が消滅したことにより、配置転換が求められない裁判例もある。

しかし、勤務地限定の場合、その勤務する事業所が消滅しても、場所を変えれば同じような仕事があることから他の事業所に移動させることによる雇用維持のための解雇回避措置が求められる傾向が強く、勤務地の限定の有無による解雇回避努力の違いは少ないと考えられるのではないか。
- 高い専門性や高い地位を伴う職務の限定について、そうした高い専門性や地位に相応しい配転先がない場合、解雇回避措置としては、退職金の上乗せと再就職支援、契約内容の変更等を考慮して、解雇回避努力を尽くしたと判断している裁判例もみられる。

第10回懇談会(4月30日)における主な議論③

- 解雇回避措置としての配置転換ができるかどうかの理由については、契約書に勤務地や職務の限定を記載しているから配置転換できないのか、対象労働者の能力から判断して配転先がないのか、区別して議論すべき。
- 企業は、勤務地や職種の設定があるからといって、直ちに解雇するわけではなく、解雇回避措置を検討した結果解雇に至っている事案が殆どであることから、過去の裁判例から限定性が有ることを理由として整理解雇の解雇回避措置をとらなくてもよいとの結論を直ちに導くことは難しいのではないか。
- 4要件・4要素のうち、解雇回避努力以外の要件・要素について、少なくとも手続きの妥当性については、勤務地や職務の限定性は影響しないのではないか。
- 整理解雇についてみると、解雇回避努力義務以外の要素である、人員削減の必要性、被解雇者選定の妥当性、手続きの妥当性について、勤務地や職務の限定性が影響を及ぼすのか否かについても考える必要があるのではないか。
その上で、解雇の有効性の判断に当たって、解雇回避努力義務以外の要素について、限定性の有無によって違いがないとか、あるいは違いを設けるべきではないと整理してはどうか。

＜能力不足解雇＞

- 職務が限定されている場合と限定されていない場合との比較で、裁判の判断枠組みの相違を検討する必要がある。

能力不足解雇が解雇権濫用に該当しないか否かの判断については、整理解雇法理のような判断枠組みは確立していないが、職務種が限定されない無期契約労働者について、能力不足を理由に直ちに解雇した場合、解雇権濫用と判断される場合が多く、教育訓練の実施、警告による改善の機会の付与を行うことが求められる例が多い。

職務の限定がある場合についても、どこまで改善の機会を与える必要があるのか、限定のない場合と対比することも考えられるのではないか。
- 職務が限定されている労働者の能力不足について、高度の専門性や高い職位を伴わない場合は、教育訓練や配置転換が必要と判断するものが多いが、高度の専門性や高い職位を伴う場合は、教育訓練や配置転換を不要と判断する裁判例もみられ、個別の事案毎に実質判断していると考えられるのではないか。
- また、高度の専門性や高い職位を伴う職務限定について、能力不足の場合に配置転換等を不要と判断している点については、職務の限定ゆえではなく、中途採用でヘッドハンティングや即戦力の目的で採用したにもかかわらず、その職務に必要な能力を持っていなかったことを捉えて、解雇事由の該当性などを判断していると言えるのではないか。

ただし、このような場合でも警告による改善の機会の付与は必要としている。

第10回懇談会(4月30日)における主な議論⑤

<その他>

- 解雇の有効性の判断にあたって、勤務地や職務の限定がある場合は、限定がないいわゆる正社員とは必ずしも同列に扱われるとは限らないとの論点については、職務等の限定があつてそのように扱われる場合とそのように扱われない場合(実態としては限定がない場合)を分けて議論する必要があるのではないか。

- 上記の勤務地や職務の限定がある場合は、限定がないいわゆる正社員とは必ずしも同列に扱われないことについて、雇用管理上の留意点として記載するときは、なぜこのような違い(*)があるのかを説明した方が良いのではないか。
 - * 整理解雇の解雇回避努力義務について、限定された職務が専門性が高いような場合には、配置転換に限らず退職金の上乗せや再就職支援等を行った場合も解雇回避努力を尽くしたと認める裁判例がある
 - * 能力不足解雇については、限定された職種の専門性の高さに応じて、配置転換や教育訓練は不要とする裁判例がある。

- 解雇の有効性の判断にあたって、勤務地や職務の限定の程度も緩やかな場合と強い場合、職務限定であっても高度の専門性が必要な場合とそうではない場合、というようなバリエーションの違いにより判断も異なると考えられることから、雇用管理上の留意点も整理して書き分けた方が良いのではないか。

- 勤務地や職務が限定される場合の解雇の有効性の判断について、限定が無い場合と異なることについて法令等で明確にすべきとの意見については、労働条件の明示、配転、契約の解釈として限定があるかどうかとも関連して議論する必要があるのではないか。

- 限定の有無を明示することを義務付ける場合、限定有りに力点を置くか、無しに力点を置くによって、異動や職種転換の少ない一般職等の人事管理に望ましくない影響を与えるおそれがあるのではないか。

第10回懇談会(4月30日)における主な議論⑥

- 裁判所が勤務地や職種の限定性を明示的に認定する場合でも、専ら就業規則や労働契約書の勤務地や職種の定めに基づいて認定している事例は必ずしも多くなく、採用の動機・目的、採用権限者等に基づいて総合判断している事例が多い。

このことから、裁判所が限定性を判断する際、就業規則や労働契約書における勤務地や職種の記載などの入口で限定性を判断することは難しく、採用の経緯や就労実態から限定性を判断していると言えるのではないか。