

2023年3月3日（金）
労使関係セミナーin 京都

CASE 1 ジョブ型社員の解雇

1 当事者

Y社は、米国所在のA銀行グループの在日証券業務を行う日本法人（証券会社）である。

Xは、Y社に入社するまでの間、多種多様な金融商品を取り扱った経験があり、セールスの仕事以外にトレーダー、モデリングなどのヘッジファンド業務も経験し、日本以外にニューヨーク、ロンドンおよびシンガポールで勤務した経験を有している。

2 労働契約の締結

Xは、Y社との間で、2015年7月13日、後掲資料<本件労働契約：職務記述書>の労働条件によって、期間の定めのない労働契約を締結した。なお、本件労働契約は、個別に労働契約書を作成し、労働条件が明確に定められていたものであり、具体的には、職種・職務（ヘッジファンド・セールスパerson）・タイトル（役職）・等級・勤務形態のほか、配転・出向命令権の留保を定める一般条項や、賃金について、基本給（年俸1400万円）に加え、業績によって変動する裁量賞与を支給することが明記されていた。

3 Y社のPMO（パフォーマンス・マネジメント・オンライン）

PMOは、パフォーマンスの評価と管理を行うためのシステムである。PMOにおいては、まず、前年に当年の目標設定をし、1年経過した段階で設定された目標の達成度合いを上司と部下で確認し、業績評価を行う。具体的には、毎年、翌年度の収益目標を設定するところ、当該金額は、評価者と被評価者の同意の下に設定され、年度末には、その目標に照らし合わせて、1年を通じてどのようなパフォーマンスをしたのか業績評価をする。その際、被評価者となる社員本人が自己評価を記入し、その後上司が被評価者に対する評価を記入し、被評価者が再度コメントを記載してオンライン上の手続は終了する。このようなオンライン上の手続と併せて、評価者と被評価者は、面談を行い、収益目標や翌年度の課題などを共有することになる。

Y社は外資系金融機関として転職の多い業界であり、評価者である上司も転職することがあるため、社員の業績や目標を客観的に記録する資料であるPMOは、個人のパフォーマンスを評価する唯一の資料としてきわめて重要である。また、Y社では、PMOの客観性および正確性を確保するために、評価者および被評価者に対して、研修の機会を設けている。

4 XのPMO評価（後掲資料参照）

PMOは、①財務およびビジネス上の成功、②オペレーションの卓越性、③文化および行動・顧客基盤、④リーダーシップ、⑤技術的な知識およびスキル・自己啓発の5項目から評価される。上司の評価とXの自己評価が大きく乖離し、解雇直前の3年間における上司によるXの評価の評点平均は、2018年度は3.0であったものの、2019年度は1.8、2020年度は1.6と低下した。これは、Xが所属する部署であるヘッジファンド・セールス部門の社員の中では最低評価であった。また、Y社では、人事評価の公正を期するため、人事本部による人事評価も行っているが、それによっても、2019年度は1.84、2020年度は1.64と低下しており、これも、ヘッジファンド・セールス部門社員の中では最低評価であった。

なお、Xの上司は、Xに対し、2019年度および2020年度の評価（③文化及び行動・顧客

基盤の構築・④リーダーシップ)が大幅に低下していることから、顧客との関係性およびチームメンバーとのコミュニケーションにつき、具体的な課題を指摘した上で改善するよう再三注意・指導していた。

5 退職勧奨

Y社は、2021年4月から同年12月の間、Xに対して退職勧奨を行ったが、Xは退職勧奨に応じなかった。XとY社は、上記退職勧奨から本件解雇までの間、退職合意案について協議を続けていたが、Yが1500万円+aの退職金を提案したのに対し、Xは、4000万円以下では退職合意はできないと主張し、退職金額について折り合わなかったため、本件労働契約を合意解約するには至らなかった。

なお、Y社は、2021年7月以降、Xの就労を免除しつつ、本件解雇に至るまで賃金を支給し続けた。

6 本件解雇

Y社は、2022年2月20日、Xに対し、就業規則48条2号および同条9号に該当するとして、同年3月31日付で解雇する旨の意思表示をした。なお、労基法上の手続には問題ないものとする。

解雇以前の2022年1月～2月の期間、Y社は、Xに対し、解雇理由について、2018年度～2020年度の人事評価を資料として丁寧に説明するとともに、Xの言い分を聞く機会を複数設けて解雇通知を行った。

上記期間中、Xは、本件解雇について、自身の勤務成績および業務遂行能力の不良の程度は、直ちに解雇を相当とする程度に至っていたとはいえ、改善の意欲や可能性が十分にあること、また、解雇より打撃的でない他の方法(配置転換、降格・降級・降給)が行われていないこと、業績に問題がある場合にY社が実施した実績のある業績改善プラン(PIP)が実施されていないこと等を挙げて解雇に合理的理由がない旨をY社に伝え、解雇を撤回するよう主張した。

これに対し、Y社は、Xの主張に対し、Xはディレクターとして採用され、年俸も1400万と高額であったことから、難度の高い職種・職務(ヘッジファンド・セールスパーソン)において能力を発揮すること自体が労働契約内容とされていたところ、Xの能力不足および不十分な業務遂行により、Xの雇用を継続することが困難な事由が発生していると主張し、本件解雇の撤回を拒否した。

7 本件訴訟

Xは、2022年6月、Y社が行った解雇は、解雇権の濫用として無効である(労働契約法16条)と主張して、Y社との間で労働契約上の地位にあることの確認を求めて訴えを提起した。

【問】Y社がXに対して行った解雇は有効か。

***資料**

<本件労働契約：職務記述書>

職種：Y 社東京支店のグローバル・マーケティング部門におけるヘッジファンド・セールスパ
ーソン。

職務：主に海外のヘッジファンドを顧客とする営業職。ヘッジファンド顧客を対象として、
金融商品に関する知識および運用手法など高度な手法を用いて提案する職務。

等級：職務の種類・内容・重要性・責任に応じて決定する。

タイトル：ディレクター：6 あるタイトルの中で上から 2 番目（マネージングディレク
ターに次ぐ位置）。

等級：2：8 あるグレードの中で上から 2 番目。

一般条項：会社は、X を会社の東京の事務所の所属に留める限り、X の職務を変更し、また、
X を他の部門、事務所または会社グループ内の他の会社又はグループ関連会社に配置転換
および出向させる権利を留保する。

勤務形態：企画業務型裁量労働制。裁量勤務手当は、基本給（年俸）に含めて支給する。

給与：

①基本給 年俸 1400 万円

住宅手当 45 万円（月額）

毎月年俸の 1/12 を末日締め当月 22 日払い。その他手当の支給あり。

②裁量賞与：業績により支給される。

③会社就業規則第 9 条および前掲・一般条項によって X の職務を変更するときは、タイト
ルおよび等級を変更する。その場合の基本給は、会社賃金規則第 3 条の規定による。

④X の等級を変更するときは、会社就業規則第 10 条の規定による。

<X に支給された裁量賞与>

2015 年度分→2016 年 2 月に約 3200 万円

2016 年度分→2017 年 2 月に約 4000 万円

2017 年度分→2018 年 2 月に約 3500 万円

2018 年度分→2019 年 2 月に約 3000 万円

2019 年度分→2020 年 2 月に約 500 万円

2020 年度分→2021 年 2 月に約 300 万円

<PMO の評価>

1→「期待に応えられなかった」

*非常に低い評価

2→「一貫しては期待にできていない」

*かなり悪い評価、何らかの改善が必要

3→「十分に期待にできている」

*標準的なパフォーマンス

4→「期待を上回っている」

5→「期待を大きく上回っている」

Y 社では、2 や 1 と評価されると、退職勧奨が検討されることになる。

上司の評価の平均値【2018年度：3.0/2019年度：1.8/2020年度：1.6】

		2018年度 PMO	2019年度 PMO	2020年度 PMO
①	財務及びビジネス上の成功	4	2	1
②	オペレーションの卓越性	4	2	2
③	文化及び行動・顧客基盤の構築	2	1	1
④	リーダーシップ	2	1	1
⑤	技術的な知識及びスキル・自己啓発	3	3	3

Xの自己評価【2018年度：4.75/2019年度：4.0/2020年度：2.4】

		2018年度 PMO	2019年度 PMO	2020年度 PMO
①	財務及びビジネス上の成功	5	3	2
②	オペレーションの卓越性	5	5	4
③	文化及び行動・顧客基盤の構築	5	4	2
④	リーダーシップ	評価なし	評価なし	1
⑤	技術的な知識及びスキル・自己啓発	4	4	3

人事本部評価の平均値【2018年度：3.0/2019年度：1.84/2020年度：1.64】

		2018年度 PMO	2019年度 PMO	2020年度 PMO
①	財務及びビジネス上の成功	4	2	1
②	オペレーションの卓越性	4	2	2
③	文化及び行動・顧客基盤の構築	2	1	1
④	リーダーシップ	2	1.2	1.2
⑤	技術的な知識及びスキル・自己啓発	3	3	3

Xの収益目標と結果の推移

	当初目標	修正目標	実際の収益
2018年度	約25億円	修正なし	約17億円
2019年度	約14億円	約9億円	約4億6200万円
2020年度	約13億9200万円	約4億6400万円	約2億2600万円

<Y社就業規則>

第9条 配属・異動

社員の所属部署および職務は、会社が決定する。会社は、必要に応じて社員の所属および職務を変更することができる。

第10条 降格

社員の職務遂行能力を評価して、所定の等級要件を満たさなくなったときは、降格を行うことがある。

第48条 解雇

次の各号の一に該当する場合、会社は社員を解雇する。

- 1 疾病などにより就業が不可能もしくは困難になったとき。
- 2 社員の労働能力が著しく低下したとき、または勤務成績が不良で改善の見込みがなく、就業に適さないと会社が認めたとき。
……………(略)……………
- 8 事業の継続が困難になったとき。
- 9 その他、前各号に準ずる解雇に相当する合理的な事由があるとき。

<Y社賃金規則>

第3条 基本給

基本給は、社員の職務、タイトルおよび等級ごとに定められたレンジの範囲内で決定する。

第12条 調整給

就業規則第10条に基づく降格によって基本給の減額が10%を超えるときは、発令の日から1年の間、調整給を支給する。調整給の額は、そのつど定める。

参考裁判例

ドイツ証券事件・東京地裁平成28・6・1労働判例ジャーナル54号39頁
欧州連合事件・東京地判令和4・2・2労経速2485号23頁

CASE 2 ジョブ型社員の配置転換・降格

・事実関係1～4は同一。資料は、「労働契約：職務記述書」を除き同一。
<本件配置転換・降格後の労働契約：職務記述書>については、CASE2 資料参照。

5 Xの配置転換・降格

Y社は、2022年10月、Xに対して、2023年4月から、Y社東京支店のリテール・マーケティング部門におけるマネージャー職に配置換えするとともに、タイトルをサブディレクター(6あるタイトルの中で上から4番目)に変更し、等級を4に引き下げる(8あるグレードの中で上から4番目)との人事異動を打診した。しかし、Y社が2023年にかけて継続的に打診を行ったにもかかわらず、XはY社の打診を拒否した。そこで、Y社は、2023年3月20日、Xに対し、同年4月1日付で、Y社東京支店のリテール・マーケティング部門におけるマネージャー職に配置換えするとともに、タイトルをサブディレクターに変更し、等級を4に引き下げる旨の人事異動を発令した。

なおY社は、Xに対する打診期間中、配置転換・降格の必要性について、2018年度～2020年度の人事評価を資料として丁寧に説明し、後述する配置転換・降格後の激変緩和措置についても説明したが、Xは納得せず、合意に至らなかった。

6 本件配置転換・降格後の給与の状況

本件配置転換・降格の結果、Xの基本給(年俸)は、1400万円から1000万円に減額された。裁量賞与が業績に応じて支給される点は同じであるが、職務がリテール・マーケティング部門のマネージャー職に変わることから、ヘッジファンド・セールスパerson時期(例えば、2016年度：約4000万円、2017年度：約3500万円)のような高額な賞与が支給されることはなかった。実際、Xに支給された2022年度裁量賞与は、約90万円にとどまった。

一方、Xは、本件降格に伴い、非管理職であるサブディレクターとなったため、管理職であるヘッジファンド・セールスパersonに支給されない裁量勤務手当を受給するようになり(<本件配置転換・降格後の労働契約：職務記述書>)、降格直後の2022年4月分の給与が支払われた際には、基本給とは別に裁量勤務手当として約12万円の支給を受けた(月平均も12万円と推定される)。また、Y社では、降格に伴う激変緩和措置として、降格を行った日の属する月から1年間に限り、降格前基本給と降格後基本給の差額の4分の1を基本給調整給として支給しており(賃金規則12条)、Xにも基本給調整給(月10万円)を支給した。この結果、降格後基本給と上記各給付を合算すると、Xの2022年度の年俸は、計算上は約1276万となった。

7 本件訴訟

Xは、2023年1月、Y社が行った配置転換および降格は、労働契約違反または人事権の濫用(労働契約法3条5項)として無効であると主張して、ヘッジファンド・セールスパersonの地位にあることの確認を求めるとともに、降格前の給与額と降格後の給与額の差額の支払を求めて訴えを提起した。

【問1】Y社がXに対して行った配置転換および降格は有効か。

【問2】前掲の事実関係5を以下のように変更した場合、Y社がXに対して行った解雇(変更解約告知)は有効か。*なお、いわゆる留保付き承諾の可否は論点としない。

5 Xの配置転換・降格

Y社は、2022年10月、Xに対して、2023年4月から、Y社東京支店のリテール・マーケティング部門におけるマネージャー職に配置換えするとともに、タイトルをサブディレクター(6あるタイトルの中で上から4番目)に変更し、等級を4に引き下げる(8あるグレードの中で上から4番目)との人事異動を打診した。Y社は、Xに対する打診期間中、配置転換・降格の必要性について、2018年度～2020年度の人事評価を資料として丁寧に説明し、配置転換・降格後の激変緩和措置についても説明した。しかし、Y社が2023年にかけて継続的に打診を行ったにもかかわらず、XはY社の打診を拒否した。

そこで、Y社は、2023年3月20日、Xに対し、同年5月1日付で、Y社東京支店のリテール・マーケティング部門におけるマネージャー職に配置換えするとともに、タイトルをサブディレクターに変更し、等級を4に引き下げる旨の人事異動を提案した上、これに応じない場合は解雇するとの通告(本件変更解約告知)を行った。

CASE2 資料

<本件配置転換・降格後の労働契約：職務記述書>

職種：B 証券会社東京支店のリテール・マーケティング部門におけるセールス・アドバイザー。

職務：主に個人を顧客とする営業職。富裕層を対象として、試算運用のアドバイスや金融商品の購入を提案する職務。

等級：職務の価値・種類・内容・重要性・責任に応じて決定する。

タイトル：サブディレクター：6あるタイトルの中で上から4番目。

等級：4：8あるグレードの中で上から4番目。

一般条項：会社は、Xを会社の東京の事務所の所属に留める限り、Xの職務を変更し、また、Xを他の部門、事務所または会社グループ内の他の会社又はグループ関連会社に配置転換および出向させる権利を留保する。

勤務形態：企画業務型裁量労働制。裁量勤務手当は、基本給(年俸)とは別途支給する。

賃金：

①基本給 年俸 1000万円

住宅手当 45万円(月額)

毎月年俸の1/12を末日締め当月22日払い。その他手当の支給あり

②裁量賞与：業績により支給される。

③会社就業規則第9条および前掲・一般条項によってXの職務を変更するときは、タイトルおよび等級を変更する。その場合の基本給は、会社賃金規則3条の規定による。

④Xの等級を変更するときは、会社就業規則第10条の規定による。

参考裁判例

東京海上日動火災保険事件・東京地判平成19・3・26 労判941号33頁

日立製作所事件・東京地判令和3・12・21 労働判例ジャーナル121号2頁

一般財団法人あんしん財団事件・東京地判令和4・1・31 労判1265号20頁

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