

2023 年 3 月 3 日 (金)
 労使関係セミナー in 京都

【論点整理表】CASE1 ジョブ型社員の解雇

*参考裁判例：ドイツ証券事件・東京地判平成 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 1 【問】Y 社が X に対して行った解雇は有効か。

使用者側	労働者側
結論：本件解雇は、客観的合理的理由が存在し、社会通念上相当と認められるため、解雇権濫用に該当せず有効である。	結論：本件解雇は、客観的合理的理由および社会通念上相当と認められないため、解雇権濫用として無効である。
1 職種限定の合意の有無	
本件労働契約においては、「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。」と規定され、「タイトル：ディレクター」「等級 2」と明記されている。賃金についても、基本給は 1400 万円と定められ、裁量賞与も記載されている。以上から、本件労働契約において、X と Y 社の間で職務限定・職種限定の合意がなされていたといえる。	本件労働契約において、職務限定・職種限定の合意は認められる。しかし一方、「本件労働契約：職務記述書」の一般条項には、「会社は、X を会社の東京の事務所の所属に留める限り、X を他の部門、事務所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。」との規定がある。したがって、上記要件を充足すれば、少なくとも配転を打診・提案し、X の同意を得ることによって配転を行うことは可能である。
2 解雇権濫用の有無	
本件解雇には、労契法 16 条が適用されること、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効になる。	
解雇の客観的合理的理由の存否	
解雇について客観的合理的理由が存在し、社会通念上の相当性が認められるためには、単に労働者の債務不履行の事実が存在するだけでは足りず、それが雇用（労働契約）を終了させてもやむを得ないと認められる程度に達していることを要する。	
A. ① 労働者の解雇事由が重大で労働契約の履行に支障を生じさせ、または反復継続的では是正に乏しいか否か。	

Y社のPMO評価は、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た上で、業績評価をし、これと併せて評価者と被評価者で面談を行い、収益目標や翌年度の課題などを共有している。

Xは、2018年度の評価は全体的に良好であるものの、2019年度のPMOでは、「③文化及び行動・顧客基盤の構築」、「④リーダーシップ」の評価が、評価1「期待に応えられなかった」として非常に低く評価されており、2020年度も、同様に評価1という低い評価を受けている。Y社のPMOでは、収益目標や翌年度の課題などを共有するために毎年面談が行われており、Xの上司はその都度、Xに対して注意・指導を行っているが、PMOの評価が2年連続して低下していることから、Xには改善する意思が無く、注意・指導の効果が無いものと解される。

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年度は平均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。人事評価においては、評価の納得性・客観性を保つため、多面的評価が重要となるが、Y社は多面的評価を実行していたといえる。

さらに、Xの自己評価も、2019年度から2020年度にかけて低下している。これは、X自身もY社が期待している業務遂行をなし得ていないことを理解していることの証拠であり、Y社では、PMOにおいて2や1と評価されると退職勧奨の対象になり得るため、Xは評価2・1を受けた時点で危機感を持って改善すべく努力すべきであった。

Xの2019年度および2020年度のPMO評価は確かに低下している。しかし、Xの2019年度の収益目標を見ると、当初目標の約14億円から約9億円に大幅に減少しており、2020年度においても、当初目標の約13億9200万円から約4億6400万円に大幅に減少している。これらのことから、収益が景気や市場環境等のX以外の要因によって大きく左右されることがわかる。また、このような修正目標の設定は2018年度にはなかったことから、2019年度・2020年度は、市場がより不安定になったと考えられる。加えて、2020年度の当初目標は、前年度の実際の収益から大きく乖離した金額に設定されており、そもそも達成が不可能な目標の設定であったといえることができる(この点は、当年の修正目標の修正幅からもうかがわれる)。さらに、目標に対する達成率も、2018年度から低下しているものの、各年の市場環境を反映したと考えられる修正目標からの達成率という観点から見ると大幅に減少したとはいえない。以上のとおり、Xの収益目標と結果の推移によれば、市場の不安定さを考慮に加える必要性が大きく、Xの能力不足にのみ帰せしめるべきものとはいえない。

以上から、Y社の主張するXの能力不足は、解雇の事由になりえない。

<p>これらの理由から、Xについては、改善の見込みがないと判断せざるを得ず、PMO 評価の低下度合から、収益目標の達成が不十分であると考えられ、X の不十分な業務遂行は重大なもので、かつ、反復継続的では是正に乏しいといえる。</p>	
<p>②使用者が事前の注意・警告・指導等によって是正に努めていること</p>	
<p>X の上司は、PMO を踏まえて、X に対し、2019 年度および 2020 年度の評価(③文化および行動・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。したがって、Y 社は事前の注意・警告・指導によって是正に努めているといえる。</p>	<p>確かに、X の上司は X に対する注意・指導を再三行っている。しかし、Y 社は、2021 年 4 月以降の退職勧奨後、同年 7 月以降は同人の就労を免除している。このことにより、Y 社は X に対する注意・指導を放棄したといえることができる。後述するとおり (B. (b))、X の勤務成績は、2018 年度以前は非常に良好だったのであり、注意・指導を継続することで、X の業務遂行が改善される可能性は十分あったといえる。したがって、Y 社は事前の注意・警告・指導等によって是正に努めていたとはいえない。</p>
<p>③ 使用者が配転・出向・休職等の軽度の措置によって解雇回避の努力をしているか否か</p>	
<p>使用者の解雇回避努力について、裁判例では、「原告は、上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なる」ところ、期待される能力を有していなかった場合には、原告が主張するような解雇回避措置(配置転換や減給措置を取らなかったとしても、それをもって直ちに解雇の相当性を欠くことにはならないというべきである」と解されている(前掲・ドイツ証券事件)。</p> <p>ここではまず、中途採用された X と Y 社間で、「上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なる」か否か、すなわち、一般の中途採用ジョブ型正社員以上</p>	<p>中途採用された X と Y 社間で、「上級の専門職として特定の職種・部門のために即戦力として高待遇で中途採用されたものであり、長期雇用システムを前提とした従業員とは根本的に異なる」か否か、すなわち、一般の中途採用ジョブ型正社員以上に特に高い能力の発揮が合意されていたか否かが問題となる。確かに、本件においては、職種やタイトル等が明確に明記された「労働契約：職務記述書」によって労働契約が締結されている。しかし、そこでは、X の採用に特色あるビジネスモデルに応じた資格等の格別の基準を設定しておらず、特に高い能力の発揮や職務の達成度が明示的に合意されているわけではない。裁量賞与制は取られていたものの、これは本人の裁量によって賞与が変動する制度であり、直ちに X に対して高い能力の発揮や職務の達成を義務付けるものではなく、あくまで</p>

に特に高い能力の発揮が合意されていたか否かが問題となる。本件労働契約は、職種やタイトル等を明記した「労働契約：職務記述書」が個別に作成された上で労働契約が締結されており、「労働契約：職務記述書」によれば、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の支給が明記されており、タイトル・等級とも上位から 2 位の位置にある。こうした状況の下では、Y 社はもとより、X 自身も、即戦力として一般的な中途採用労働者以上の高い能力が求められていることを理解しているはずであり、X・Y 社間には、一般の中途採用ジョブ型正社員以上に特に高い能力の発揮が合意されていたと考えるべきである。

したがって、Y 社は、前掲・ドイツ証券事件と同様、配置転換などの解雇回避措置を講ずる義務を負うとはいえない。

も、高い能力を発揮させるための動機付けの措置(インセンティブ)に過ぎない。したがって、本件においては、X は、労働契約上において、社会通念上一般的に中途採用の職種限定社員の求められる能力以上の能力を格別求められているわけではない。

また、X と Y 社は、職種限定の合意をしていたため、Y 社は、配転措置を講じることを当然に求められるわけではない。しかし、中途採用ジョブ型正社員であっても、労働者の雇用保障の観点から、使用者は、解雇回避措置としての配転の打診・提案を合理的に期待可能な範囲で行う必要がある(同旨、ユナイテッド・エアラインズ事件・東京高判令和 3・12・22 労判 1261 号 37 頁[ただし、整理解雇事案])。この点、本件「労働契約：職務記述書」の一般条項では、「会社は、X を会社の東京の事務所の所属に留める限り、X を他の部門、事務所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。」との規定を置いている。X は、退職勧奨を受けた際にも応じなかったことから退職の意思はなく、Y 社との労働関係の継続を希望していた。このことから、Y 社は、合理的に期待可能な範囲で X の雇用を継続すべく配置転換を検討して打診し、その同意を行うべく努力すべきであった。しかるに、Y 社はこうした努力を一切行っていない。

以上のことから、Y 社が職種転換・配転・出向・休職等の軽度の措置によって X の解雇回避の努力をしていたと言えない。

B. 社会通念上の相当性

解雇事由該当性が認められても、直ちに解雇が有効とされるわけではなく、解雇は、労働者の情状、他の労働者の処分とのバランス、使用者側の対応・事情等を考慮して、労働者に均衡を失するほどの不利益を及ぼす場合は、社会通念上の相当性を欠くものとして解雇権濫用とされる。

(a) 不当な動機・目的

<p>本件解雇は、Xの業務状況が不十分であることを理由とするものであるため、差別的解雇等の不当な動機・目的は認められない。</p>	<p>本件解雇は、Xの業務状況が不十分であることを理由とするものであるため、差別的解雇等の不当な動機・目的は認められない。</p>
<p>(b) Xの情状</p>	
<p>Xは、解雇直前の2022年1月～2月の間、Y社に対し、改善の意欲や可能性は十分にある旨を伝えている。しかし、退職勧奨がされるまで改善の機会は何度もあり、2019年度～2020年度にわたって改善の姿勢が見られなかったことを考慮すると、Xには反省の姿勢が見られず、今後改善されることも期待できない。</p> <p>Xは、2016年度から2018年度にかけて高額な裁量賞与を受けているところ、裁量賞与は個人業績によって支給されることから、Y社が求める業務の遂行を達成していたと考えられる。しかし、2019年度～2020年度は、PMOと裁量賞与ともに著しく低下しており、改善の機会があったにもかかわらず、業務遂行達成度が改善されることはなかった。PMOにおいては、X自身が収益目標を設定していることから、過去の勤務態度が良好であったからといって、解雇の相当性を欠くことにはならない。</p>	<p>Xは、2016年度から2018年度にかけて高額な裁量賞与を受けているところ、裁量賞与は個人業績によって支給されることから、Y社が求める業務の遂行を達成していたと考えられる。このことから、本件で問題とされている2018年度以前は、Xの勤務成績は非常に良好であり、XはY社に対して多大な貢献をしていたといえる。また、Xの2019年度および2020年度のPMO評価は確かに低下しているが、Xの収益は景気や市場環境等のX以外の要因によって大きく左右されており、Xの成績不良は、同人の能力不足にのみ帰せしめるべきものとはいえない。加えて、Xは、解雇直前の2022年1月～2月の間、改善の意欲や可能性が十分にある旨を主張しており、反省の程度は高いといえる。このことは、本件解雇の相当性を否定する方向に働く事情となる。</p>
<p>(c) Y社の対応</p>	
<p>Y社はXに対し、2021年4月～12月の間退職勧奨を行い、合意退職案についてXと協議を続けた後に、解雇の意思表示をしている。退職合意が成立しなかったのは、Xが4000万円以下では退職合意はできないと主張し続けたためである上、退職勧奨に応じなかったXに対してY社は2021年7月以降の就労を免除しつつ、賃金支払まで行っている。最終的に合意解約は成立しなかったが、Y社はXが合意退職できるよう対応しており、退職合意が成立しなかったのはXの無理な提案によるも</p>	<p>Y社はXに対し退職勧奨を行ったのに対しXは応じなかった。それにもかかわらず、Y社は2021年7月以降の就労を免除し、就労の機会を与えなかった。退職勧奨後の就労免除をすることは、解雇の相当性を肯定する要素とされうるが、本件では、Xの就労を免除しながら労働契約関係を継続することで、1年以上にもわたり、Xを法的に不安定な地位に置いていた。このことは、本件解雇の相当性を否定する方向に働く事情となる。</p>

<p>のであるから、これらの事情は、解雇の相当性を肯定する方向に働く事情となる。</p>	
<p>C. 解雇手続——使用者による説明・弁明機会の付与・改善可能性</p>	
<p>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。その際、XはY社に対し、自身の勤務成績及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言えず、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等をY社に伝え、解雇を撤回するよう主張している。</p> <p>Xのこうした主張には理由がないが、Y社による解雇手続としては十分履行されていたものというべきである。</p>	<p>Xの勤務成績に係る改善の機会について、Y社が解雇の意思表示をした際、Xは就労の機会を与えられておらず、かつ、Xは改善の意欲や可能性が十分にあると伝えたにもかかわらず、その後もXの改善を観察する期間が設けられることはなかった。確かに、解雇手続としての解雇理由の説明や弁明の機会の付与は行われていたというが、Xの改善可能性の観点からは、本件解雇は些か性急に行われたものであり、解雇手続を尽くしたものとはいえない。</p>
<p>結論</p>	
<p>以上によれば、Y社がXに対して行った解雇は、客観的合理的理由を有し、社会通念上相当と認められるため、解雇権濫用に該当せず有効である。</p>	<p>以上によれば、Y社がXに対して行った解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないため、解雇権濫用として無効である。</p>

【論点整理表】CASE2 ジョブ型社員の配置転換・降格

*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判時1965号3頁
 日立製作所事件・東京地判令和3・12・21労判1266号56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

CASE2 【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】Y社がXに対して行った解雇（変更解約告知）は有効か。

労働者側	使用者側
結論：【問1】Y社がXに対して行った配置転換および降格は無効である。 【問2】Y社がXに対して行った解雇（変更解約告知）は無効である。	結論：【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である。 【問2】Y社がXに対して行った解雇（変更解約告知）は有効である。
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。	
結論：無効	結論：有効
配転命令権の有無	
×	△
「本件労働契約：職務記述書」の一般条項には、「会社は、Xを会社の東京の事務所の所属に留める限り、Xを他の部門、事務所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。」との規定があり、就業規則9条に配転条項があるため、一般条項は労働契約の解釈により、就業規則は労契法7条に基づき契約内容となり、Y社は配転命令権を有するようにも思える。 しかしながら、XとY社間においては、「職種：Y社東京支店のグローバル・マーケット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。」と規定され、「タイトル：ディレクター」「等	X・Y社間においては、職種限定・地位限定の合意(特約)があったことが認められる。就業規則9条に配転条項があるが、労契法7条但書に基づき、職種限定・地位限定の合意(特約)が優先される。 →原則として、労働者の同意がない限り、多職種への配転を命ずることはできない。 ただし、「本件労働契約：職務記述書」の一般条項は、「会社は、Xを会社の東京の事務所の所属に留める限り、Xを他の部門、事務所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。」と規定しているため、本件労働契約の合理的解釈により、Y社の配転命令権を肯定する余地がある。少なくとも、後述するとおり、例外的に一方的配転を認める際の根拠となる。 一方、降格（等級の引下げ）については、

<p>級2」と明記されている。以上から、X・Y社間では、職務限定・地位限定の合意があったことが認められる。</p> <p>→本件労働契約の合理的解釈および労契法7条但書の特約優先規定により、本件一般条項および就業規則9条よりも職務・地位限定の特約が優先されることから、Y社がXについて配転を行うためには、Xの同意を得なければならない。</p> <p>→Y社は配転命令権を有しない。</p> <p>一方、降格(等級の引下げ)については、就業規則10条に根拠規定があることから、その要件(「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」)を充足する場合は、一方的降格が可能と解されるが、Xの同意がないために配転が無効とされる場合は、それに連動して降格も無効となるものと解すべきである。</p>	<p>就業規則10条に根拠規定があることから、その要件(「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」)を充足する場合は、Y社は一方的に降格を発令できるものと解される。</p>
<p>例外的に配転・降格は認められるか。 (東京海上日動火災保険事件の判断枠組みの妥当性)</p>	
<p>×</p>	<p>○</p>
<p>労働者の配転が例外的に認められるという事情は、労働契約締結当時には予見不可能のため、法的安定性および労働者保護の観点から失当である。</p> <p>職種限定の合意という労使間合意がある以上、契約自治(労使自治)の観点から、配転による労働条件変更にも同意が必要である。また、労契法の基本趣旨である合意原則(3条1項)の観点からも、労契法7条但書の特約優先の法理を採用すべきである。</p> <p>→特約(職種限定の合意)がある以上、労働者の同意がない限り、例外的に一方的配転を認める余地はない。</p>	<p>上記の場合、いかなる場合も労働者の同意がなければ、配転・降格ができないとすると、労働者をやむなく他職種に配転し、降格する必要性が生ずる事態に対応することができず、最悪の場合、当該職種が廃止されるという理由のみで当該職種に従事している労働者が解雇される可能性が生ずる。</p> <p>→この帰結はあまりにも非現実的であり、継続的・人格的性格を有する労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するとはいえない。</p> <p>→下記の①～⑦を総合考慮し、他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合には、当該他職種への配転を有効と認めるのが相当である。</p>

	①採用経緯と当該職種の内容 ②配置転換・降格の必要性の有無および程度 ③変更後の業務内容の相当性 ④他職種への配転による労働者の不利益の有無及びその程度 ⑤他職種への配転による労働者の不利益を補うだけの代償措置・または経過措置の有無 ⑥不当な動機・目的の有無 ⑦配転・降格手続の状況
例外的に配転・降格が認められる場合があるとして、 本件がそのような例外の場合にあたるか (他職種への配転を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情が認められるか) (上記①～⑦を総合考慮して判断)	
特約(職種、勤務地限定の合意)がある以上、労働者の同意がない限り、例外的に配転が認められる余地はない。そうである以上、Xの降格(等級の引下げ)も認められない。 →Y社がXの同意を得ないまま行った本件配転および降格は、労働契約違反として無効である。	① <u>採用経緯と当該職種の内容</u> →XとY社は、期間の定めのない職務限定・地位限定がされた労働契約を締結した。その際、「本件労働契約：職務記述書」には、職種・職務(ヘッジファンド・セールスパーソン)・タイトル(役職)・等級等が明記されている。一方、「本件労働契約：職務記述書」の一般条項は、「会社は、Xを会社の東京の事務所の所属に留める限り、Xを他の部門、事務所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。」と規定しているため、Y社の配転命令権に関する一応の根拠が認められる。 ② <u>配置転換・降格の必要性の有無および程度</u> →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、2019年度は1.8、2020年度は1.6と低下しており、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。また人事本部による人事評価によっても、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

	<p>員の中では最低評価であった。以上から、配置転換および降格を行う高度の必要性が認められる。</p> <p>③ <u>変更後の業務内容の相当性</u> →Xの配転後の職務は、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であり、配転前のヘッジファンド・セールスパーソンとは異なるが、前職の経験を生かすことのできる職務であり、Xの職務保持の利益やキャリア形成の利益を著しく害するとはいえず、変更後の業務内容の相当性は認められる。</p> <p>④ <u>他職種への配転・降格による労働者の不利益の有無及びその程度</u> Xの配転後の職務は、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であり、タイトルはサブディレクター、等級は4に引き下げられ、年俸は1400万円から1000万円に減額されており、不利益は大きいと認められる。しかし、Xは、ヘッジファンド・セールスパーソンとしての業務遂行を達成できず、配転・降格の必要性がきわめて高い以上、当事者間の利益衡量によればやむを得ない帰結といえる。また、次に述べるとおり、激変緩和措置や裁量労働手当の支給により、Xの不利益は相当緩和されている。</p> <p>⑤ <u>他職種への配転による労働者の不利益を補うだけの代償措置・経過措置</u> Xは、降格に伴う激変緩和措置として基本給調整給(月10万円)を支給され、また降格に伴い、従来は支給されていなかった非管理職対象の裁量勤務手当を受給するようになり(月平均12万円)、降格後基本給と上記各給付を合算すると、Xの2022年度の年俸は約1276万円であり、不利益は相当緩和されている。</p>
--	---

	<p>⑥ <u>不当な動機・目的の有無</u> 本件配転・降格は、Xの業務状況が不十分であることを理由とするものであるため、差別的人事である等の不当な動機・目的は認められない。</p> <p>⑦ <u>配転・降格手続の状況</u> Y社は、Xに対する配転・降格発令前にその必要性について、2018～2020年度の人事評価を資料として丁寧に説明し、後述する配転・降格後の激変緩和措置についても説明しており、手続を誠実に履行している。 →①～⑦を総合考慮すると、他職種への配転および降格を命ずるについて正当な理由があるとの特段の事情があることから、本件配転および降格は有効である。</p>
2. Y社がXに対して行った解雇(変更解約告知)は有効か	
結論：無効	結論：有効
そもそも、変更解約告知自体(変更解約告知という概念)が認められるか。	
○	○
<ul style="list-style-type: none"> ・労働者の同意がなければ労働条件を一切変更できないのでは、ジョブ型社員は解雇を免れないことになってしまう。職務・職種を廃止せざるを得なくなったからといって、当該労働者を直ちに解雇するのではあまりに労働者にとって不利益である。 ・変更解約告知は、労働条件の変更について労働者の同意を要件としつつ、それに応じない労働者の解雇を認める措置であるから、一方的配転命令等と比較して、労働条件対等決定の原則や合意原則に整合的と解される。 ・しかしながら、使用者は、変更解約告知を行う前に、労働者の同意を得られるよう最大限努力すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・変更解約告知は、労働条件の変更について労働者の同意を要件としつつ、それに応じない労働者の解雇を認める措置であるから、一方的配転命令等と比較して、労働条件対等決定の原則や合意原則に整合的と解される。 ・変更解約告知は、いきなりの解雇を回避しつつ、労働条件の柔軟な調整・変更を実現できるというメリットを有している。
変更解約告知の規範	
スカンジナビア航空事件・東京地決平成7・4・13の規範を採用	
①労働条件変更の必要性と、それによって労働者が被る不利益とを比較衡量の上、	

<p>②変更の必要性がそれに応じない労働者の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められること</p> <p>③使用者が解雇（変更解約告知）回避努力義務を尽くしていること</p>	
<p>あてはめ</p>	
<p>② 労働条件変更の必要性と、それによってXが被る不利益とを比較衡量をした上、変更の必要性がそれに応じない労働者Xの解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められるか。</p>	
<p><u>・業務上の必要性</u></p> <p>Xの2019年度および2020年度のPMO評価は確かに低下している。しかし、Xの2019年度の収益目標を見ると、当初目標の約14億円から約9億円に大幅に減少しており、2020年度も、当初目標の約13億9200万円から約4億6400万円に大幅に減少している。これらのことから、収益が景気や市場環境等のX以外の要因によって大きく左右されることがわかる。また、2020年度の当初目標は、前年度の実際の収益から大きく乖離した金額に設定されており、そもそも達成が不可能な目標の設定であったということが出来る。以上のとおり、Xの収益目標と結果の推移によれば、市場の不安定さを考慮する必要性が大きく、Xの勤務成績不良は、同人の能力不足にのみ帰せしめるべきものとはいえない。したがって、Xについて配置転換および降格を行う高度の必要性があるとはいえず、それに応じないXの解雇を正当化するに足りるやむを得ないものとはいえない。</p> <p><u>・不利益の程度</u></p> <p>・Xのようなジョブ型社員（職務限定合意のある労働者）にとって、職務・職種が変更され、降格されることは、職務保持の利益やキャリア形成の利益の面で、通常の労働者よりも大きな不利益となる。Xの配転後の職務は、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であり、配転前のヘッ</p>	<p><u>・業務上の必要性</u></p> <p>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、2019年度は1.8、2020年度は1.6と低下しており、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。また人事本部による人事評価によっても、2019年度は1.84、2020年度は1.64と低下しており、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。以上から、Xについて配置転換および降格を行う高度の必要性が認められる。この必要性は、それに応じないXの解雇を正当化するに足りるやむを得ないものといえる。</p> <p><u>・不利益の程度</u></p> <p>Xの配転後の職務は、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であり、配転前のヘッジファンド・セールスパーソンとは異なるが、同じ専門営業職として前職の経験を活かすことのできる職務であり、Xの職種保持の利益やキャリア形成の利益を著しく害するとはいえない。</p> <p>一方、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、裁量賞与も、2022年度は約90万円にとどまっており、賃金面の不利益は大きい。一方、Xは、降格に伴う激変緩和措置として基本給調整給（月10万円）を支給され、また、降格に伴い、従来は支給されていなか</p>

<p>ジファンド・セールスパーソンと同じ専門営業職といっても、職務内容は大きく異なり、前職の経験を活かすことのできる職務とはいえない。</p> <p>賃金についても、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、裁量賞与も、2022年度は約90万円にとどまっており、賃金面の不利益は著大である。一方、Xは、激変緩和措置(基本給調整給[月10万円])および従来は支給されていなかった非管理職対象の裁量勤務手当(月平均12万円)を受給しているが、このうち裁量勤務手当は、裁量労働制の適用を受けるに伴う手当であり、基本給減額による不利益が大きいにもかかわらず、同手当の支給によってこの不利益が否定されると考えるべきではない。また、激変緩和措置(基本給調整給)も、降格発令の日から1年間支給されるにとどまり、Xの不利益を緩和するに足りるものとはいえない。</p> <p>→労働条件変更に関する業務上の必要性に比と比較して、Xが被る不利益の方が大きいため、変更の必要性がXの解雇を正当化するに足りるやむを得ないものとは認められない。</p>	<p>った非管理職対象の裁量勤務手当を受給するようになり(月平均12万円)、降格後基本給と上記各給付を合算すると、Xの2022年度の年俸は約1276万円であり、不利益は相当緩和されている。Xは、激変緩和措置(基本給調整給)は、降格発令の日から1年間支給されるにとどまり、Xの不利益を緩和するものとはいえないなどと主張するが、激変緩和措置としては、発令後1年間の支給で十分である。</p> <p>→労働条件変更の必要性が、Xが被る不利益の程度を上回るため、変更の必要性がXの解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められる。</p>
<p>② 解雇(変更解約告知)回避努力義務は十分に尽くされたか</p>	
<p>Xのようなジョブ型社員にとって、職務の変更はキャリア面においてきわめて重要な事項である。したがって、使用者は、労働者に対して変更解約告知を行う以前に、配転・降格について打診し、その同意を得るよう努力しなければならない。この点、Y社は、Xに対する解雇(変更解約告知)以前の打診期間中、配転・降格の必要性について、201~2020年度の人事評価を資料として丁寧に説明し、配転・降格後の激変緩和措置についても説明しており、Xの同意を得るべく努力している。</p>	<p>Y社は、Xに対する変更解約告知以前の打診期間中、配転・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、配転・降格後の激変緩和措置についても説明しており、Xの同意を得るべく最善の努力を行っている。この説明に聞く耳を持たなかったのはXの方であり、Xに帰責性がある。</p> <p>→Y社は、Xに対して可能な限りの解雇(変更解約告知)回避努力義務を十分に尽くしている。</p>

しかし他方、Y社は、2021年4月以降の退職勧奨後、7月以降は同人の就労を免除しており、注意・指導を行っていない。Xの勤務成績は、2018年度以前は非常に良好だったのであり、注意・指導によってXの業務遂行が改善される可能性は十分あったといえる。したがって、Y社は事前の注意・警告・指導等によって是正に努めていたとはいえない。
→Y社は、変更解約告知回避努力義務を十分尽くしたとはいえない。
→以上より、Y社がXに対して行った解雇(変更解約告知)は無効である。

→以上より、Y社がXに対して行った解雇(変更解約告知)は有効である。