




無期転換ルール及び多様な正社員等の 労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例

こちらに掲載している裁判例は、いずれも個別の裁判例であり、事案によって異なる判断となる可能性がありますので、ご留意下さい。

無期転換ルール

 裁判例

1. 無期転換前の雇止め等

① 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め	1	
② 無期転換申込権発生前に新たに(一方的に)更新上限を設定して上限を理由に雇止め	2	
③ 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め	5	
④ 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用	6	
⑤ 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え	6	
⑥ 無期転換後の労働条件について(一方的に)不合理な「別段の定め」をすることによる 無期転換申込みの抑制	6	
⑦ 無期転換申込みの拒否	7	
⑧ 無期転換申込権の事前放棄の強要	7	
⑨ 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職	7	

2. 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

8

多様な正社員

 裁判例




1. 労働条件の変更

9 

2. 勤務地、職務、勤務時間についての限定合意

① 限定合意と配転命令	11	
② 限定合意と労働者の同意	11	
③ その他(限定合意が認められない場合)	11	

3. 整理解雇

① 勤務地や職務限定と整理解雇の考え方	14	
② 解雇の有効性の判断の傾向	14	
③ 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定と整理解雇法理の判断の傾向	16	

4. 能力不足解雇

19 

5. その他

21 

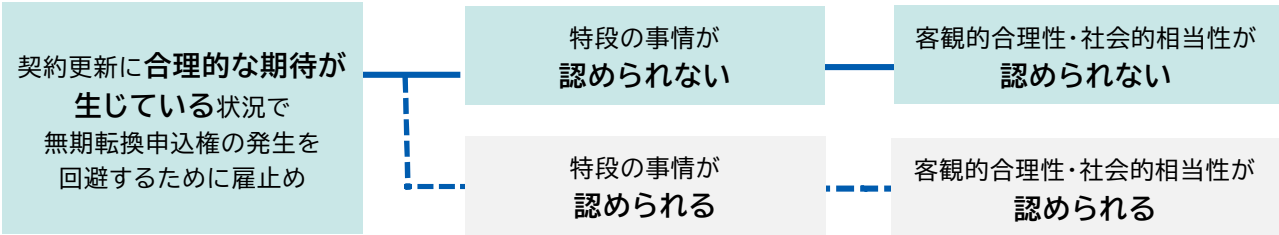
無期転換ルール

1. 無期転換前の雇止め等

1 無期転換申込権が発生する直前に合理的な理由のない雇止め



契約更新について合理的な期待が生じている状況で、無期転換申込権の発生を回避するために雇止めを行った場合、特段の事情がないときは、当該雇止めに客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。



主な裁判例 公益財団法人グリーントラストうつのみや事件 ▼



公益財団法人グリーントラストうつのみや事件 令和2年6月10日宇都宮地判 労判1240号83頁

【概要】
有期契約労働者が、会社に6回目の労働契約の更新の申込みを拒絶され、雇止めを受けたことについて、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められず、かつ、労働契約法18条1項により無期労働契約に転換されたものとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
契約更新への合理的な期待が認められるか	認められる	<ul style="list-style-type: none">• 常用的な業務であったこと• 雇用期間の定めも名目的なものとなりつつあったこと• 更新手続きも形式的なものであったこと ⇒ 契約更新を期待することについて合理的理由があり、労働契約法19条2号に該当。
特段の事情が認められるか	認められない	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働契約法19条2号に該当しており、特段の事情なく合理的期待を否定することは認められない。◆ 本件の雇止めは人員整理的な雇止めであり、整理解雇法理が妥当するとした上で、<ul style="list-style-type: none">• 雇止め回避努力• 被雇止め者の選定• 手続の妥当性について何らの検討を加えた形跡がなく、特段の事情は存在しない。

》》》 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は認められない

※ 本件は、有期労働者が労働契約法18条1項に基づき無期労働契約への転換申込みをしており、これにより当該有期労働者とその使用者には、有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の条件による無期労働契約が締結されたものとみなされると判断された。

1. 無期転換前の雇止め等

2 無期転換申込権発生前に新たに(一方的に)更新上限を設定して上限を理由に雇止め



契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に更新上限を設定しても合理的期待が失われることにはならず、当該上限到達のみを理由に雇止めが行われても、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。

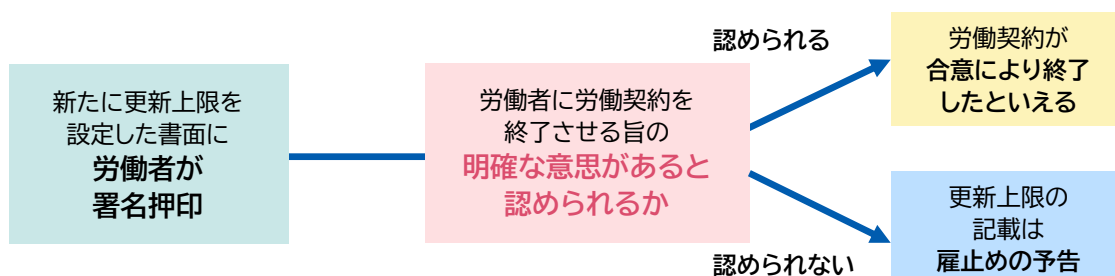
※1 労働基準法第15条及び労働基準法施行規則5条により、更新上限の有無とその内容は、契約締結時及び契約更新のタイミングごとに書面の交付による明示が必要。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリ送信、電子メール等の送信により明示することも可能。

※2 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準1条により、使用者は有期労働契約の変更又は更新に際して、更新上限を定める場合には、その理由を説明することが求められる。

個別契約による場合



使用者が新たに設定した更新上限のある雇用契約書に労働者が署名押印したことをもって直ちに労働契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当でなく、労働者に労働契約を終了させる旨の明確な意思があると認められない場合は、労働契約が合意により終了したとはいえず、更新上限の記載は雇止めの予告と判断され得る。



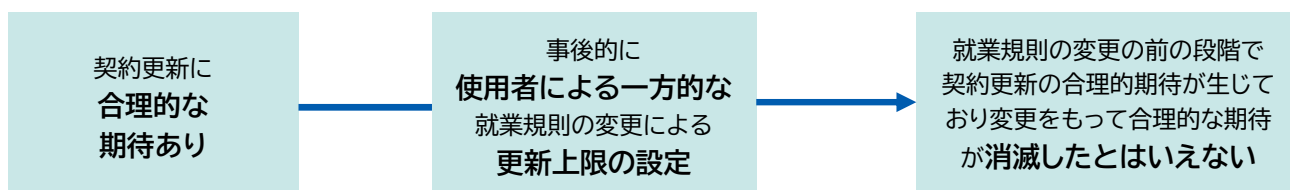
主な裁判例 博報堂事件……P3

※ 契約更新について合理的な期待が認められる場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性が認められないと判断され得る。

就業規則による場合



契約更新について合理的な期待が生じている状況で、使用者が一方的に就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、就業規則の変更の前の段階で契約更新の合理的期待が生じており変更をもって合理的期待が消滅したとは認められないと判断され得る。



主な裁判例 地方独立行政法人山口県立病院機構事件……P4

※ 契約更新について合理的な期待が生じている状況で、就業規則の変更により更新上限を設定した場合には、労働条件の不利益変更として労働契約法9条・10条も適用されると考えられる。



【概要】

1年の有期労働契約を29回にわたって更新してきた労働者が雇止めをされたことについて、労働契約法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、賞与、遅延損害金の支払いを求めた。

なお、会社は契約社員に適用される就業規則を改訂し、新たに「更新により労働契約期間が最初の労働契約開始から通算して5年を超える場合、原則として労働契約を更新しない。」という条項(以下「最長5年ルール」という。)を設けた。改訂時点ですでに5年超雇用されていた当該労働者については、就業規則とは別途、雇用契約書に更新上限が記載されており、当該雇用契約書に署名押印していた。

判断のポイント	判断	理由
労働者に労働契約を終了させる旨の明確な意思があると認められるか	無	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 不更新条項が記載された雇用契約書への署名押印を拒否することは、当該労働者にとって、労働契約が更新できないことを意味するため、不更新条項のある雇用契約書に署名押印があることをもって直ちに当該労働者が労働契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることは相当ではない。 ◆ 当該労働者は <ul style="list-style-type: none"> ・ 会社に雇止めは困ると述べ、労働局へ相談し、会社に契約が更新されないことの理由書を求めた ・ 社長に対して雇用継続を求める手紙を送付するなどの行動をとっており、これらは当該労働者が労働契約の終了に同意したとことと相反する事情である。 <p>⇒ 以上から、本件労働契約が合意により終了したとはいえ、不更新条項は雇止めの予告とみるべきであるから、会社は当該労働者を雇止めしたというべきである。</p>
契約更新への合理的期待が認められるか	有	<ul style="list-style-type: none"> ・ 形骸化した契約更新を繰り返されていることから契約更新への期待は相当高く、その期待は合理的な理由に裏付けられている。 ・ 最長5年ルールには、一定の例外が設けられており、契約更新に対する高い期待が大きく減殺される状況にあったとはいえない。 <p>⇒ 契約更新への期待は労働契約法19条2号で保護。</p>

》》》 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は認められない



地方独立行政法人山口県立病院機構事件

山口地判令和2年2月19日
労判1225号91頁

【概要】

有期契約労働者が、会社に平成30年4月からの8回目の労働契約を更新されず雇止めされたことについて、労働契約法19条を理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めた。

なお、就業規則には、平成29年3月まで労働契約の更新に関する規定はなかったところ、同年4月1日付け改正により、原則として5年を超えない範囲内とする旨の通算雇用期間の上限制限規定が設けられていた。

判断のポイント	判断	理由
契約更新への合理的な期待が認められるか	認められる	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 当該有期契約労働者は、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 平成23年4月以降、反復継続して本件労働契約を更新されてきた ・ その手続は形式的で、勤務態度等を考慮した実質的なものではなかった ・ 従事していた業務は恒常的業務であった ・ 本件事業所における有期職員と契約期間の定めのない職員との間で勤務実態や労働条件に有意な差があるものとは認められない ⇒ 契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある。 ◆ 当該期待は、平成29年4月1日以前から生じていたものというべきであり、就業規則の改正や当該改正内容の具体的な説明の時期からして、本件労働契約更新に対する合理的期待が消滅したとはいえない。
契約更新の有無の判断過程に合理性が認められるか	認められない	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 人事権に当然に内在する制約として、契約更新の有無の判断は公正に行われなければならない。 ◆ 本件については、雇止めの根拠となった面接試験に合理的な評価基準の定め及び評価の公正さを担保できる仕組みが存在せず、契約更新の有無の判断過程は合理性に欠けるものといわなければならない。

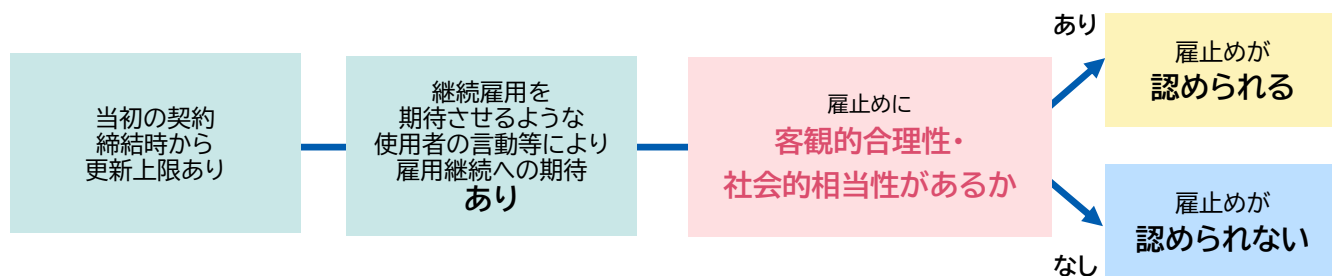
➤➤➤ 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は認められない

1.無期転換前の雇止め等

3 当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め



当初の契約締結時から更新年限や更新回数の上限を設けることは、それ自体としては直ちに違法になるものでないが、雇用継続を期待させるような使用者側の言動がある等、雇用継続への期待が生じている場合には、当該雇止めは客観的合理性・社会的相当性により判断されることとなる。



主な裁判例 日本通運(川崎)事件 ▼

※ 労働基準法15条及び労働基準法施行規則5条により、更新上限の有無とその内容は、契約締結時及び契約更新のタイミングごとに書面の交付による明示が必要。なお、労働者が希望した場合は、書面の交付によらず、ファクシミリの送信、電子メール等の送信により明示することも可能。

日本通運(川崎)事件

東京高判令和4年9月14日
労判1281号14頁

【概要】

労使間で最初の労働契約開始日から通算して5年を超えて更新することはない(以下「不更新条項」という。)旨の労働契約を締結しており、当初の労働契約から5年の期間満了に当たる平成30年6月30日付けで雇止めされたことについて、有期契約労働者が本件雇止めは無効であるなどとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
契約更新への合理的期待が認められるか	認められない	<ul style="list-style-type: none">◆ 通常は労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である労働契約締結当初から、<ul style="list-style-type: none">・ 雇用契約書等により雇用期間が5年を超えない条件であることは一義的に明確であり、・ 担当者が当該労働者と面談し、そのことを明示・説明し、・ 当該労働者もそれを認識の上労働契約を締結している 等の状況下では、雇用満了時までの間に、契約更新の合理的な期待を生じさせる事情は認め難い。 ⇒ 労働契約法19条2号該当性を否定。
不更新条項は公序良俗に反し無効か	直ちに違法に当たるものではない	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働契約法18条は、有期契約の利用自体は許容しつつ、5年を超えたときに有期労働契約を無期労働契約へ移行させることで有期契約の濫用的利用を抑制し、もって労働者の雇用の安定を図る趣旨の規定である。 ⇒ 使用者が5年を超えて労働者を雇用する意図がない場合に、当初から雇用上限を定めることが直ちに違法に当たるものではない。

▶▶▶ 本件の雇止めについて、客観的合理性・社会的相当性は問うまでもなく有効

1. 無期転換前の雇止め等

4 再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用



クーリング期間経過後に再雇用することを約束して雇止めを行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法18条の趣旨に照らして望ましいものではない。

5 無期転換申込権が生じる前に派遣や請負を偽装して形式的に他の使用者に切替え



無期転換申込権の発生を免れる意図をもって、派遣形態や請負形態を偽装して、労働契約の当事者を形式的に他の使用者に切り替えた場合は、労働契約法18条の趣旨を潜脱するものとして、通算契約期間の計算上「同一の使用者」と解される。

6 無期転換後の労働条件について(一方的に)不合理な「別段の定め」をすることによる無期転換申込みの抑制



労働契約法18条1項の「別段の定め」をする場合においても、労働契約法7条～10条が適用されるものであり、一方的に不合理な定めをすることはできない。

就業規則により「別段の定め」をする場合は、特段の事情もなく、無期転換権の行使を抑制することのみを目的として一方的に不利益な労働条件の「別段の定め」を行った場合、労働条件設定・変更の合理性が認められない可能性がある。

個別合意により「別段の定め」をする場合は、労働契約法8条により、無期転換申込みの際に提示された労働条件に労働者が合意しない限り「別段の定め」は成立せず、転換前の有期労働契約と(契約期間以外は)同一の労働条件で無期労働契約が成立することとなる。労働条件の不利益変更について個別合意が認定されるには、判例を踏まえると、労働者が自由な意思に基づいて同意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する必要がある。

1. 無期転換前の雇止め等

7 無期転換申込みの拒否



労働者が無期転換申込権を行使したことにより、使用者の承諾があったとみなされる（労働契約法18条1項）。現在の契約期間の満了日の翌日から開始する無期労働契約が成立しており、使用者が現実には申込みを拒否する行動に出ても、当該無期労働契約の成立を妨げることはない。

無期転換申し込みの成立

労働者が無期転換申込権を行使
＝使用者が承諾したものと同みなす

（現在の契約期間満了日の翌日から）
無期労働契約の成立



使用者による申込みを拒否する行動は
無期労働契約の成立を妨げない



使用者による無期転換申込みの拒否が、成立した無期労働契約の解約（解雇）の趣旨と解される場合には、当該解約（解雇）について、客観的合理性・社会的相当性を欠けば、権利濫用に該当するものとして無効と解され得る。

無期転換の拒否と解雇

申込みの拒否
＝無期労働契約の解約（解雇）
と解される場合

申込み拒否に
客観的合理性・
社会的相当性があるか

あり

権利の
濫用に該当せず
有効

なし

権利の
濫用に該当し
無効

8 無期転換申込権の事前放棄の強要



無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等あらかじめ無期転換申込権を放棄させることは、労働契約法18条の趣旨を没却するものであり、公序良俗に反し、無効と解される。

9 細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職



無期転換後すぐに定年が到来するように段階的な定年の定めをすることは、労働契約法18条の趣旨に照らして望ましくない。

2. 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い



無期転換の申込みをしたことその他無期転換の申込みに関する行為を行ったことを理由として、無期転換申込権の行使を抑制し、無期転換申込権を保障した趣旨を実質的に失わせることとなる解雇その他不利益な取扱いをすることは許されず、そうした解雇や不利益な取扱いは、その内容に応じて労働契約法、民法の一般条項、判例法理等による司法的救済の対象となる。

※ 無期労働契約への転換に当たり、労働契約法18条1項の「別段の定め」をすることにより、待遇の引上げと併せて、相応な職務の範囲や責任の程度などの変更を行うことは、労働者のキャリアアップにもつながり、一般的には不利益取扱いとは解されないが、職務の内容などが変更されないにも関わらず、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではない。

【参考 無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱いの整理】

労働者が無期転換申込みをしたこと等(※1)を理由とする不利益取扱い						
		不利益取扱いが無期転換以前に行われたケース		不利益取扱いが無期転換後に行われたケース		
		問題となるケース	現行法における対応	問題となるケース	現行法における対応	
不利益取扱いとなり得る行為(例)の具体的内容	(A) 解雇・雇止め	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、 ①有期労働契約の期間途中で当該労働者を解雇する場合 ②有期労働契約の期間満了時点で当該労働者を雇止め／解雇する場合		無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換したことを理由に、使用者が無期雇用の状態にある当該労働者を解雇する場合		
	(B) 事実行為	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期労働契約の期間中、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合		無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換したことを理由に、使用者が、 ①ハラスメント・嫌がらせを行う場合や就業環境を害する場合 ②人事考課において不利益な評価を行う場合		
	(C) 労働条件引き下げ	有期労働契約期間中	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期労働契約の期間中、不当に当該労働者を配置転換や(人事権に基づき)降格する場合	権利濫用法理(※2、※3)の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換したことを理由に、使用者が、配置転換や(人事権に基づき)降格をする場合	権利濫用法理(※2、※3)の判断基準による。
			無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、有期労働契約期間中の労働条件(賃金等)を、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則による労働条件の不利益変更によって引き下げる場合	①個別合意(労働契約法8条)の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労働契約法9条・10条の判断基準による。	無期転換申込みをし、実際に有期労働契約から無期労働契約に転換した労働者に対し、使用者が、転換後の無期労働契約の労働条件(賃金等)について、 ①個別合意によって引き下げる場合 ②就業規則によって引き下げる場合	①個別合意(労働契約法8条)の真意性の判断による。合意がなければ変更できない。 ②労働契約法9条・10条の判断基準による。
		無期転換のタイミング	無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換のタイミングで、不当に当該労働者を配置転換や(人事権に基づき)降格する場合 無期転換申込みをしたことを理由に、使用者が、無期転換後の労働条件(賃金等)を ①個別合意によって引き下げた場合 ②既に設定している就業規則や、就業規則の新設・変更によって、引き下げた場合	権利濫用法理(※2、※3)の判断基準による。 ①個別合意の真意性によって判断することとなる。使用者が提示した条件に労働者が同意しなければ、労働契約法18条1項の「別段の定め」は成立しないので、有期労働契約時の労働条件が存続することとなる。 ②労働契約法7条又は9条・10条の判断基準による。	※1 無期転換ルールに関して問い合わせ等をしたこと、無期転換申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換した(無期労働契約の始期が到来した)こと等に対する不利益取扱いも問題となりうる。 ※2 配置転換については、「適切な労務管理のポイント」(https://www.mhlw.go.jp/content/001244629.pdf) P3参照 ※3 裁判例によると、労働契約の枠内の降格であっても、相当な理由のない降格で、賃金が相当程度下がるなど本人の不利益も大きいという場合には、人事権の濫用となり得る。 ※4 労働契約法18条1項に規定する「別段の定め」を指す。	

無期転換後の労働条件の「別段の定め」(※4)による不利益変更

多様な正社員

1.労働条件の変更



労働条件変更に対する労働者の同意の有無については、その同意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から判断されるべきである。

主な裁判例 山梨県民信用組合事件 ▼



個別合意による労働条件の変更にあたっては、労働者が変更内容の全体及び詳細について適切に特定・把握し、また、記憶に止めることができるように措置を講ずる必要があるとされたケースがある。上記の考え方に加えて、「合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい」という考えが示されたケースもある。

主な裁判例 東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件・・・P10
技術翻訳事件・・・P10



山梨県民信用組合事件

最二小判平成28年2月19日
労判1136号6頁

【概要】

合併により消滅する信用協同組合の職員が、合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印し、退職に際して、基準変更後の給与規定に基づく退職金額の計算が行われたことに対し、本件同意書による意思表示は真意に基づくものではない等として、合併当時の職員退職給与規程により支給される退職金及び遅延損害金を求めた。

判断のポイント	判断	理由
労働者の同意の有無	原判決を破棄差戻	<ul style="list-style-type: none">◆ 就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、<ul style="list-style-type: none">・ 当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度・ 労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様・ 当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当。◆ 基準変更に対する当該労働者らの同意の有無につき、同意書への当該労働者らの署名押印がその自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点から審理を尽くすことなく、署名押印をもって当該労働者らの同意があるものとした原審の判断には、法令の適用を誤った違法がある。

▶▶▶ 本件の退職金の支給基準の変更について、当該労働者らが同意をしたとは認められない

※ 差戻控訴審では、当該労働者らは、本件同意書に署名押印するに当たり、基準変更により退職金の支給につき生ずる具体的な不利益の内容及び程度についての情報提供や説明を受けていなかったというべきであるとされた。その上で、当該労働者らは基準変更同意をするか否かについて自ら検討し判断するために必要十分な情報を与えられておらず、当該労働者らによる同意書への署名押印はその自由な意思に基づいてされたものとはいえないから、基準変更に対して当該労働者らが同意をしたとは認められないと判断された。

1. 労働条件の変更



東武スポーツ(宮の森カントリー倶楽部・労働条件変更)事件

東京高判平成20年3月25日
労判959号61頁

【概要】

ゴルフ場のキャディらが、ゴルフ場運営会社がキャディ職の雇用期間を1年とし、賃金規定を変更するなどの措置をとったことについて、会社が労働条件の変更について十分な説明を行わなかった等として、期間の定めのない労働契約上の地位があることの確認及び変更前の賃金と変更後の賃金の差額分の支払い等を求めた。

判断のポイント	判断	理由
労働契約の合意の有無	無	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働契約を期間の定めのないものから1年の有期契約に変更することを始め、賃金に関する労働条件の変更、退職金制度の廃止、生理休暇・特別休暇の無給化等その内容も多岐にわたっており、数分の社長説明及び個別面談での口頭説明によって、その全体及び詳細を理解し、記憶に止めることは到底不可能。◆ 労働条件の変更の合意を認定するには、労働者が締結する契約内容を適切に把握するための前提となる会社の変更契約の申込みの内容の特定が不十分である。

▶▶▶ 本件の労働条件の変更について、口頭による合意が成立したと認めることはできない



技術翻訳事件

東京地判平成23年5月17日
労判1033号42頁

【概要】

社長から業績悪化を理由とする賃金減額の提案を受けた従業員が明示的な回答をせず、減額された賃金に異議を唱えることなく数か月就労した後、更なる労働条件切り下げの通告を受けて退職した事例において、当該賃金減額は無効である等として、賃金及び退職金等の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
賃金減額に対する黙示の承諾ないし事後的な追認の有無	無	<ul style="list-style-type: none">◆ いったん成立した労働契約について事後的に個別の合意によって賃金を減額しようとする場合においても、使用者は、労働者に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる労働者の理解を得るように努めた上、合意された内容をできる限り書面化しておくことが望ましい。◆ 会社としては、本件賃金減額に係る将来の紛争を防止する意味からも、本件賃金減額の必要性等について十分な説明を行ってその理解を得た上で、合意内容を書面化しておく必要性が高いことは理解できたといふべきである。 <p>⇒ 書面等による明示の承諾を求めなかったことに合理的な理由があったとは認められず、他に特段の事情が認められないことから、賃金減額に対する黙示の承諾ないし事後的な追認があったと認めることはできない。</p>

▶▶▶ 本件の賃金減額は無効

2.勤務地、職務、勤務時間についての限定合意

1 限定合意と配転命令



限定合意が認められる場合、当該限定合意に反する配転命令に関しては、労働者の同意がない限り効力を有しないものとされる。

主な裁判例 滋賀県社会福祉協議会事件 ▼

2 限定合意と労働者の合意



限定合意を変更するための労働者の同意は、労働者の任意(自由意思)によるものであることが必要となる。

主な裁判例 西日本鉄道事件・・・P12

3 その他(限定合意が認められない場合)



限定合意が認められない場合でも、特定の業務に従事することの期待が法的保護に値すると判断されたケースもある。

主な裁判例 安藤運輸事件・・・P13



滋賀県社会福祉協議会事件

最二小判令和6年4月26日
労判1308号5頁

【概要】

社会福祉協議会に雇用されていた労働者が職種及び業務内容の変更を伴う配置転換命令を受けたことについて、同命令は職種等を限定する合意に反するなどとして、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等を行った。

判断のポイント	判断	理由
職種や業務内容を限定する合意に反する配置転換を命じる権限の有無	無	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働者と使用者との間に職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的合意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない。◆ 当該労働者と会社との間には、職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、会社は、当該労働者に対し、その同意を得ることなく、配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかった。

➤➤➤ 本件の配置転換命令は違法

※ 差戻控訴審では、上記理由と同様の理由で、本件配転命令は違法と判断された。

2.勤務地、職務、勤務時間についての限定合意



西日本鉄道事件

福岡高判平成27年1月15日
労判1115号23頁

【概要】

職種をバス運転手とする職種限定合意を含む労働契約を締結していた労働者が、バス運転士以外の勤務を命ずる辞令を発せられ、その後退職したことについて、本件退職は会社側から強要されたものであるとして賃金、退職金、慰謝料、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職種変更に係る 同意の任意性の 有無	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働契約が職種限定合意を含むものである場合であっても、労働者の同意がある場合には、職種変更をすることは可能である。◆ 労働者の職種変更に係る同意は、労働者の任意(自由意思)によるものであることを要し、任意性の有無を判断するに当たっては、<ul style="list-style-type: none">・ 労働者が自発的に職種変更を申し出たのか、それとも使用者の働き掛けにより不本意ながら同意したのか・ 不本意ながら同意した場合には、労働者が当該職種に留まることが客観的に困難な状況であったのかなど、当該労働者が職種変更に同意する合理性の有無・ 職種変更後の状況等の職種変更に至る事情及びその後の経緯を総合考慮して慎重に判断すべき。◆ 本件では、<ul style="list-style-type: none">・ 当該労働者に係る苦情、責任事故及び指定外運行(経路逸脱)の件数及び内容等によれば、会社が当該労働者についてバス運転士として乗務させることができないと判断したことには相当の理由があること・ 職種変更に至る経緯として、会社側の職種変更の提案に対し、職種転換を希望する旨の申出書を作成し、職種変更がされるに至り、その後半年以上異議を申し出ることはなかったこと等に照らし、本件同意は当該労働者の任意によるものであったと認められる。

➤➤➤ 本件の職種変更は有効

2.勤務地、職務、勤務時間についての限定合意



安藤運輸事件

名古屋高判令和3年1月20日
労判1240号5頁

【概要】

期間の定めのない労働契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していた労働者が、本社倉庫部門において倉庫業務に従事するよう配置転換命令を受けたことに對し、当該配転命令は無効であるとして、本社倉庫部門において勤務する労働契約上の義務を負わないことの確認を求めた。

判断のポイント	判断	理由
特定の業務に従事することの期待が法的保護に値するか	値する	<p>◆ 当該労働者が採用されるに至った経緯において、</p> <ul style="list-style-type: none">当該会社において運行管理業務や配車業務が行える人材が不足していたため、これらの担当者を求人していたものであり、求人票の記載からも、当該労働者が運行管理者の資格を取得し、当該業務の経験を有していたことを見込まれ、当該業務を担当すべき者として中途採用されたことは明らかである。面接時に、前の会社を辞めた理由について、配車業務から夜間点呼業務に異動させられたためと説明したところ、会社から夜間点呼業務に異動させることはないとの説明を受けている。当該労働者は、採用後、直ぐに運行管理者に選任され、運行管理業務や配車業務を担当し、さらに、3か月弱で統括運行管理者に選任されている。 <p>⇒ 運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に従事することの期待は、合理的なものであって、単なる一方的な期待等にとどまるものではなく、法的保護に値するもの。</p>

▶▶▶ 本件の配転命令は、権利濫用に当たり無効

3. 整理解雇

1 勤務地や職務限定と整理解雇の考え方



整理解雇について、勤務地や職務の限定が明確化されていれば直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理(4要件・4要素)を否定する裁判例はない。

主な裁判例 学校法人奈良学園事件 ▼

2 解雇の有効性の判断の傾向



解雇の有効性については、人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある。

主な裁判例 ワキタ(本訴)事件・・・P15



転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性等の判断が異なる傾向にある。

主な裁判例 学校法人村上学園事件・・・P15



学校法人奈良学園事件

奈良地判令和2年7月21日
労判1231号56頁

【概要】

大学教員として雇用されていた労働者が解雇されたこと等について、当該解雇は無効である等として、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金、遅延損害金、賞与、退職金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職務限定における 整理解雇法理 の適用の有無	適用あり	<ul style="list-style-type: none">◆ 仮に当該労働者らと大学法人との間の労働契約において職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではない。◆ 大学法人は、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めに及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべき。◆ 本件解雇については、<ul style="list-style-type: none">・ 人員削減の必要性がある状況下でなされたものとは認められるものの、大学法人の財政状況が逼迫するなど経営破綻のおそれはなかったこと・ 大学法人は当該労働者らについて他学部への異動の可能性の検討を一切しなかったこと・ 本件解雇に至る労働組合と大学法人との団体交渉において、総人件費削減のための職員の賃金の切下げ等の提案や協議等がなされておらず、協議が尽くされたとはいえない得るかは疑問が残ること等から、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認めることはできないというべき。

▶▶▶ 本件の解雇は無効

3. 整理解雇



ワキタ(本訴)事件

大阪地判平成12年12月1日
労判808号77頁

【概要】

余剰人員化したパートタイム労働者(解雇時まで15年以上勤務)が、解雇されたことについて、当該解雇は人員削減の必要を理由として行われた整理解雇であるが、整理解雇の要件を満たさず、解雇権の濫用であり無効として、従業員たる地位を有することの確認並びに賃金及び賞与の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
雇用継続の期待、信頼の程度	正社員に近いもの	<ul style="list-style-type: none">◆ 当該労働者は、パートタイム労働者であるが、<ul style="list-style-type: none">・ 勤務時間は、正社員より1時間30分短いただけ・ 期間の定めのない労働契約を締結した労働者・ 本件解雇までに既に15年以上勤務していた者 <p>⇒ 雇用継続に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものがあるとはいえず、むしろこれに近いものがある。</p>
人事権の行使状況	解雇回避努力を尽くしていない	<ul style="list-style-type: none">◆ 当該労働者に対して、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていない。 <p>⇒ 営業不振の中であって、いわゆるリストラを実施中であることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとはいえない。</p>

▶▶▶ 本件の解雇は無効



学校法人村上学園事件

大阪地判平成24年11月9日
(ワ)第3185号

【概要】

短期大学に生活福祉専攻の教授として勤務していた労働者が、当該専攻の廃止に伴って解雇されたことについて、解雇は無効として、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職種限定の合意の有無	有	<ul style="list-style-type: none">・ 大学は、生活福祉専攻教授の後任として当該労働者を採用したこと・ 生活福祉専攻は、介護士養成施設であり、その教員には特定の科目を教授する能力が要求されること・ 公募の内容、辞令の内容及び大学に提出された原告の経歴内容 <p>からすれば、大学は、生活福祉専攻において特定の科目を教授する教員として能力があることを前提として原告を採用し、原告もこのことを十分認識していたと認められる。</p> <p>⇒ 大学と当該労働者の間の労働契約は、職種限定の合意が成立していたと認めるのが相当。</p>
解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性の有無	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、大学には、当該労働者を他学部配置転換等の措置を講じる義務もない。◆ 他学部の教授ではなく、当該廃止された学部(学科)の教授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。 <p>⇒ 本件の解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当と認められる。</p>

▶▶▶ 本件の解雇は有効

3. 整理解雇

3 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定と整理解雇法理の判断の傾向



勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定については、整理解雇法理の判断に与える影響は小さく、解雇回避努力として配置転換を求められることが多い傾向が見られる。

主な裁判例 〈勤務地限定〉 シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件 ▼
〈職務限定〉 全日本海員組合事件……P17



高度な専門性を伴う職務限定や他の職務とは内容や処遇が明確に区別できる職務限定については、整理解雇法理の判断に一定の影響があり、配置転換ではなく退職金の上乗せや再就職支援でも解雇回避努力を行ったと認められる場合がある。

主な裁判例 フェイス事件……P18



使用者には、転勤や配置転換の打診を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替可能な方策を講じることが、紛争を未然に防止するために求められる。また、そうした対応は結果的に雇用の安定を通じた長期的な生産性の向上などにつながると考えられる。



シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件

大阪地判平成12年6月23日
労判786号16頁

【概要】

外資系企業で送金輸出入業務、外国為替輸出業務を担当していた労働者らが、所属していた大阪支店の閉鎖に伴い解雇されたことについて、当該解雇は整理解雇の4要件を欠き、解雇権の濫用であって無効として、従業員として労働契約上の権利を有する地位の確認並びに賃金、遅延損害金及び慰謝料の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇回避の努力 及び被解雇者の 選定の合理性の 有無	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 当該労働者らについては、就業場所が雇用した大阪支店に限定されていると認められるが、就業場所の限定は、労働者にとって同意なく転勤させられないという利益を与えるものではあるが、使用者に転勤させない利益を与えるものではないから、人員整理の対象者が閉鎖される支店の者に自動的に決まるものではない。⇒ 閉鎖される支店の従業員にとって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性はあるかどうかである。◆ 転勤の可能性について、<ul style="list-style-type: none">・ 当該労働者らを転勤させるために東京支店において希望退職の募集をしなかったことは不当とはいえない・ 東京支店に欠員がない中、当該労働者らを転勤させるには、東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたうえで、業務内容によっては習熟していない当該労働者らを担当させることになり合理性がない⇒ これら等を総合考慮すれば、会社が解雇回避努力を欠いたということではできず、転勤ができないのであれば、大阪支店の従業員が解雇の対象となることはやむを得ない。

》》》 本件の解雇は有効

※ 本件は、整理解雇のその他の要件も満たすことから、解雇は有効と判断された。



全日本海員組合事件

東京地判平成11年3月26日
労経速1723号3頁

【概要】

公用車の運転の業務に従事していた労働者が、担当業務が消滅し、その他同社内において新たに配属すべき適当な配属先がなく、1年の依命休職とされ、同休職期間においても新たな配属先がみつからなかったことから、同期間満了を理由に退職したものと取り扱われたことについて、当該退職は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職種が限定されている場合の配転命令権の有無	無	<p>◆ 労働者はあくまでも公用車の運転を担当する目的で雇用されたのであるから、労働契約上職種を限定している。</p> <p>⇒ 会社には職種を一方的に変更する権限（配転命令権）はないというべき。</p>
職種が限定されている場合の配転の検討の必要性	有	<p>◆ 会社が配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちに労働者を配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしないで、労働契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないということとはできない。</p> <p>⇒ 本件では、依命休職処分の発令当時当該労働者を会社の組織内において配属すべき適当な配属先があったことを認めることはできず、依命休職処分当時当該労働者を他の部門に配転することが可能であったということとはできない。</p>

➤➤➤ 本件の退職は有効

3. 整理解雇



フェイス事件

東京地判平成23年8月17日
労経速2123号27頁

【概要】

ヘッドハンティングを受けて労働契約を締結し、中国の現地法人社長として在籍出向した労働者が、当該現地法人の業績が伸び悩み、中国市場から撤退した後解雇されたことについて、当該労働者が当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇権濫用の有無	無	<ul style="list-style-type: none">◆ 本件においては、職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経歴を要し、高額報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべきである。◆ 以上を前提に解雇権の濫用に当たるか検討すると、<ul style="list-style-type: none">・ 当該労働者は、職種を特定された上で、高額報酬で雇われており、特定された職種が消滅すれば基本的には解雇されてもやむを得ない立場にあること・ 会社が期待した当該労働者の専門的な能力を、会社の従業員として活用することは困難であること・ 当該労働者は賃金の減額には応じられないと回答しており、配置転換する現実的な可能性はなかったこと・ 解雇に先立って退職勧奨の場を設けていること・ 解雇予告期間として2ヶ月と10日余りと比較的長い期間をおいていること・ その間、会社は引き継ぎ以外の仕事はさせておらず、再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮をしていること <p>から本件解雇には、合理的な理由があり、社会通念上相当なものといえる。</p>

▶▶▶ 本件の解雇は有効

4. 能力不足解雇



能力不足解雇について、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められるわけではなく、高度な専門性を伴わない職務限定では、改善の機会を与えるための警告に加え、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされる傾向がみられる。

主な裁判例 ブルームバーグLP事件 ▼



高度な専門性を伴う職務限定では、警告は必要とされるが、教育訓練、配置転換、降格等が必要とされない場合もみられる。

主な裁判例 ドイツ証券事件・・・P20



使用者は、改善の機会を与えるために警告を行うとともに、可能な範囲で教育訓練、配置転換、降格等を行うことが紛争の未然防止に資する。



ブルームバーグLP事件

東京高判平成25年4月24日
労判1074号75頁

【概要】

日本の通信社で約13年間記者として勤務した後に同社を退職し、米国の金融情報通信社に入社した労働者が、約4年8か月経過後に、職務能力の低下を理由として解雇されたことについて、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇理由とされた 職務能力の 低下事由の 客観的合理性の 有無	無	<ul style="list-style-type: none">◆ 職務能力の低下を理由とする解雇については、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、<ul style="list-style-type: none">・ 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ほど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◆ 会社が、<ul style="list-style-type: none">・ 労働者の採用選考上格別の基準を設定していないこと・ 試用期間中においても格別の審査・指導等の対応を行う等の措置は講じていないこと等からすれば、労働契約上、一般的に中途採用の記者職種限定の従業員に求められていると想定される職務能力を量的に超え又は質的に異なる職務能力が求められているとまでは認められない。◆ 会社が主張する解雇事由である、<ul style="list-style-type: none">・ 会社内での協力関係の構築が不十分であること・ 執筆スピードの遅さ、記事本数の少なさ、記事内容の質の低さ等については、具体的な事情を勘案するといずれも客観的合理性があるとはいえない。

▶▶▶ 本件解雇は無効

※ なお、同事件は、就業規則において、解雇事由として、「社員の自己の職責を果たす能力もしくは能率が著しく低下しており改善の見込みがないと判断される場合」と規定があった事案。

4.能力不足解雇



ドイツ証券事件

東京地判平成28年6月1日
ジャーナル54号39頁

【概要】

職種限定の労働契約を締結し、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労働者が、会社から解雇の意思表示を受けたことについて、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇の合理的な理由の有無	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 外資系金融会社である当該会社では、営業成績が労働能力及び勤務成績の評価に直結する面があり、収益目標及び達成率を重視し、これを複数年度かつ前年比という水準を考慮して評価することは合理的である。◆ 業績評価書において、<ul style="list-style-type: none">・ チームメンバー等との関係強化について改善するよう注意されていたにもかかわらず、改善を示す姿勢が認められず、逆にやる気を失ったと受け止めるような態度であったこと・ 複数年に渡って低評価を付けられていることを自覚していながら当該労働者は危機感を持って課題を改善しようとする考えを有していなかったこと等を総合考慮すれば、当該労働者に改善の見込みがないと会社が判断したこともやむを得ない。 ⇒ 会社が主張する解雇理由は存在すると認められる。
解雇の相当性	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 本件労働契約は、職種限定契約であり、当該労働者は、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。◆ 期待される能力を有していなかった場合には、解雇回避措置（配置転換や手当の引き下げ）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。

»» 本件の解雇は有効

5. その他



労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇（いわゆる変更解約告知）の効力の判断基準については、過去の裁判例において、①の解雇権濫用法理による判断枠組みが示されている。なお、②のように異なる判断枠組みを採用した例もみられる。

- ① 解雇の意思表示がなされることにより労働者が解雇と労働条件変更の二者択一を迫られることから、解雇権濫用法理（変更解約告知については、労働者側に帰責事由がないことが多いために、整理解雇法理が特に問題になる）によってその効力を判断すべき。
- ② 労働条件の変更手段としての性格に即して、解雇権濫用法理とは別個の判断枠組みを用いるべきとして、以下3つの要件を判断基準とすべき。
 - ・ 労働条件変更の必要性
 - ・ 変更の必要性が労働者の不利益を上回り、労働条件の変更を伴う新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することがやむを得ないこと
 - ・ 解雇回避努力が尽くされていること

主な裁判例 大阪労働衛生センター第一病院事件(①) ▼
スカンジナビア航空事件(②)・・・P22



大阪労働衛生センター第一病院事件

大阪高判平成11年9月1日
労判751号38頁

【概要】

病院の心療内科の労働者が、月水金の週3日隔日勤務を、少なくとも週4日出勤の常勤従業員となるかパートタイム従業員への労働条件の切り下げに応じるか選択するよう求められ、これに応じず、後に解雇されたことについて、解雇権の濫用であり無効であるとして、従業員としての地位の確認及び賃金、賞与、遅延損害金の支払い等を求めた。

判断のポイント	判断	理由
変更解約告知という独立の類型を設けることの相当性	無	<ul style="list-style-type: none">◆ 講学上いわゆる変更解約告知といわれるものは、その実質は、新たな労働条件による再雇用の申出を伴った労働契約解約の意思表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によってされるべきものであり、そのような方式が定着している。◆ ドイツ法と異なって明文のない我が国においては、労働条件の変更不要し解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でない。
解雇の有効性の判断基準	整理解雇と同様の要件	<ul style="list-style-type: none">◆ 本件解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にほかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要である。⇒ 本件は、当該労働者を解雇しなければならないような経営上の必要性は何ら認められないことから、それにもかかわらず、労働条件の変更に応じないことを理由に原告を解雇することは、合理的な理由を欠くものであり、社会通念上相当なものとしてこれを是認することはできない。

▶▶▶ 本件の解雇は無効



スキャンジナビア航空事件

東京地決平成7年4月13日
労判675号13頁

【概要】

外資系の航空会社の従業員らが、その日本支社の事業再編・縮小等の合理化により解雇されたことから、その解雇が無効であるとして、地位保全の仮処分及び賃金の仮払いを求めた。

なお、一部の従業員らについては、会社から、いったん早期退職をさせた上で、労働契約で特定された職種等の労働条件を変更して再雇用するとの申入れがあったものの、これを拒否して解雇された。

判断のポイント	判断	理由
変更解約告知による解雇の有効性の判断基準	解雇濫用法理とは別個の判断枠組み	<p>◆ 会社による解雇の意思表示は、労働契約で特定された職種等の労働条件を変更するための解約、換言すれば新契約締結の申込みを伴った従来の労働契約の解約であって、いわゆる変更解約告知といわれるものである。</p> <p>◆ 本件変更解約告知については、</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、 その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更を伴う新契約締結の申込みがそれに応じない場合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、 かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当。 <p>⇒ 本件における会社の経営状況や労働者が受ける不利益の程度、紛争に至る経緯等の事情を考慮すると、本件変更解約告知は上記の要件を満たしており、有効であると解するのが相当である。</p>

≫≫ 本件の解雇は有効

【判例集・雑誌等略語】

労判	労働判例
ジャーナル	労働判例ジャーナル
労経速	労働経済判例速報

【労働契約法(抄)(平成19年法律第128号)】

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、労働者及び使用者の自主的な交渉の下で、労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意の原則その他労働契約に関する基本的事項を定めることにより、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるようにすることを通じて、労働者の保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「労働者」とは、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者をいう。

2 この法律において「使用者」とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。

(労働契約の原則)

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。)について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働者の安全への配慮)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

第二章 労働契約の成立及び変更

(労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（労働契約の内容の変更）

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

（就業規則による労働契約の内容の変更）

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

（就業規則の変更に係る手続）

第十一条 就業規則の変更の手続に関しては、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第八十九条及び第九十条の定めるところによる。

（就業規則違反の労働契約）

第十二条 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。

（法令及び労働協約と就業規則との関係）

第十三条 就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。

第三章 労働契約の継続及び終了

（出向）

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。

（懲戒）

第十五条 使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認め、当該懲戒は、無効とする。

（解雇）

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものと認め、無効とする。

第四章 期間の定めのある労働契約

（契約期間中の解雇等）

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この章において「有期労働契約」という。))について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、有期労働契約について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用urerとの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

2 当該使用者との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（これらの契約期間が連続すると認められるものとして厚生労働省令で定める基準に該当する場合の当該いずれにも含まれない期間を除く。以下この項において「空白期間」という。）があり、当該空白期間が六月（当該空白期間の直前に満了した一の有期労働契約の契約期間（当該一の有期労働契約を含む二以上の有期労働契約の契約期間の間に空白期間がないときは、当該二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間。以下この項において同じ。）が一年に満たない場合にあっては、当該一の有期労働契約の契約期間に二分の一を乗じて得た期間を基礎として厚生労働省令で定める期間）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。

（有期労働契約の更新等）

第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

第五章 雑則

（船員に関する特例）

第二十条 第十二条及び前章の規定は、船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員（次項において「船員」という。）に関しては、適用しない。2 船員に関しては、第七条中「第十二条」とあるのは「船員法（昭和二十二年法律第百号）第百条」と、第十条中「第十二条」とあるのは「船員法第百条」と、第十一条中「労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第八十九条及び第九十条」とあるのは「船員法第九十七条及び第九十八条」と、第十三条中「前条」とあるのは「船員法第百条」とする。

（適用除外）

第二十一条 この法律は、国家公務員及び地方公務員については、適用しない。2 この法律は、使用者が同居の親族のみを使用する場合の労働契約については、適用しない。