

多様な正社員の雇用ルール等に関する主な裁判例

各裁判例の要旨（多様な正社員の雇用ルール等関連）	1
1. 労働条件通知書の記載を認定事実とした裁判例	12
ワークフロンティア事件（東京地判平成24年9月4日労判1063号65頁）	12
日本ケミカル事件（最一小判平成30年7月19日労判1186号5頁）	13
2. 明示された職務内容や勤務地との関係で限定合意が問題になった裁判例	14
KSAインターナショナル事件（京都地判平成30年2月28日労判1177号19頁）	14
社会福祉法人奉優会事件（東京地判平成28年3月9日労経速2281号25頁）	15
タタコンサルタンシーサービシズジャパン事件（東京地判平成24年2月27日ジャーナル3号9頁）	16
日本コロムビア事件（東京地判昭和50年5月7日労判228号52頁）	17
3. 限定合意が問題となった裁判例	18
（1）職務限定合意が問題となった裁判例	18
日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年12月7日労判554号6頁）	18
東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平成18年12月28日労判932号14頁）	20
ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）	21
岡山市立総合医療センター事件（広島高岡山支決平成31年1月10日判時2412号49頁）	23
学校法人日通学園事件（千葉地判令和2年3月25日ジュリスト1549号4頁）	24
（2）勤務地限定合意が問題となった裁判例	26
新日本製鉄（総合技術センター）事件（福岡高判平成13年8月21日労判819号57頁）	26
新日本通信事件（大阪地判平成9年3月24日労判715号42頁）	27
日本レストラン事件（大阪高判平成17年1月25日労判890号27頁）	28
（3）勤務時間限定合意が問題となった裁判例	29
マンナ運輸事件（神戸地判平成16年2月27日労判874号40頁）	29
4. 労働条件の変更の合意が問題となった裁判例等	30
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）	30

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）	31
技術翻訳事件（東京地判平成 23 年 5 月 17 日労判 1033 号 42 頁）	34
一般財団法人あんしん財団事件（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁、東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205、最三小決令和 2 年 3 月 10 日労判 1220 号 133 頁）	36
5. 配置転換命令等に関する裁判例	38
東亜ペイント事件（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日集民 148 号 281 頁）	38
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）	39
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）	41
東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）	42
6. 多様な正社員等の整理解雇に関する裁判例	44
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）	44
学校法人大乘淑徳学園（大学教授ら・解雇）事件（東京地判令和元年 5 月 23 日労判 1202 号 21 頁）	45
ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件（東京地判平成 31 年 3 月 28 日労判 1213 号 31 頁）	46
CSFB セキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件（東京高判平成 18 年 12 月 26 日労判 931 号 30 頁）	48
シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地判平成 12 年 6 月 23 日労判 786 号 16 頁）	49
学校法人専修大学（専修大学北海道短期大学）事件（札幌地判平成 25 年 12 月 2 日労判 1100 号 70 頁、札幌高判平成 27 年 4 月 24 日ジャーナル 42 号 52 頁）	50
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）	51
鐘淵化学工業（東北営業所 A）事件（仙台地決平成 14 年 8 月 26 日労判 837 号 51 頁）	52
角川文化振興財団事件（東京地決平成 11 年 11 月 29 日労判 780 号 67 頁）	53
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）	54
学校法人村上学園事件（大阪地判平成 24 年 11 月 9 日平成 23 年（ワ）第 3185 号）	55
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）	56

アイレックス事件（横浜地判平成 18 年 9 月 26 日労判 930 号 68 頁）	57
7. 多様な正社員の能力不足解雇に関する裁判例	58
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）	58
アスリーエイチ事件（東京地判平成 29 年 8 月 30 日労経速 2334 号 28 頁）	59
トライコー事件（東京地判平成 26 年 1 月 30 日労判 1097 号 75 頁）	60
日本ストレージ・テクノロジー事件（東京地判平成 18 年 3 月 14 日労経速 1934 号 12 頁）	62
日水コン事件（東京地判平成 15 年 12 月 22 日労判 871 号 91 頁）	63
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）	64
8. 変更解約告知に関する裁判例	65
大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地判平成 10 年 8 月 31 日労判 751 号 38 頁）	65
スカ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）	66
9. 労働条件明示に関する裁判例	67
友定事件（大阪地判平成 9 年 9 月 10 日労判 725 号 32 頁）	67
京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）	68
10. 就業規則の周知に関する裁判例	69
中部カラー事件（東京高判平成 19 年 10 月 30 日労判 964 号 72 頁）	69
11. その他雇止めに関する裁判例	71
医療法人清恵会事件（大阪高判平成 25 年 6 月 21 日労判 1089 号 56 頁）	71
情報技術開発（保全異議）事件（大阪地決平成 8 年 1 月 29 日労判 689 号 21 頁）	72

各裁判例の要旨（多様な正社員の雇用ルール等関連）

1. 労働条件通知書の記載を認定事実とした裁判例

○ ワークフロンティア事件（東京地判平成 24 年 9 月 4 日労判 1063 号 65 頁）

産業廃棄物の収集運搬等を業とする会社に雇用され、トラック運転や収集運搬等の業務に従事していた複数の労働者らによりなされた時間外割増賃金及び付加金請求につき、労働条件通知書が示され、各 X らが署名した上でこれを Y に提出することによって、当該労働条件に同意した事実を認めることができる等とされた事例。

○ 日本ケミカル事件（最一小判平成 30 年 7 月 19 日労判 1186 号 5 頁）

時間外労働に対する対価として定額の手当を支払うことにより、割増賃金の全部又は一部を支払うことができることを前提として、本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びに Y の賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたこと等が認定事実とされた事例。

2. 明示された職務内容や勤務地との関係で限定合意が問題になった裁判例

○ KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁）

使用者が行った従業員の配転命令の有効性が問題となった事案において、契約書では、「従事すべき業務の内容」として「経営管理本部（本部長付）・A 監査室（室長）関連業務およびそれに付随する業務全般」とされているが、職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできないとされた事例。

○ 社会福祉法人奉優会事件（東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁）

社会福祉法人の職員が提携関係のある会社に出向を命じられ、当該出向命令の有効性が問題となった事案につき、労働条件通知書には、「就業の場所」として、「特別老人ホーム白金の森」と記載されているが、当該記載は、採用時の労働条件の明示事項（労働基準法 15 条 1 項）である勤務の場所を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにすぎないと認められるとされた事例。

○ タタコンサルタンシーサービシズジャパン事件（東京地判平成 24 年 2 月 27 日ジャーナル 3 号 9 頁）

雇用契約書及び採用通知書に「IT コンサルタント」と記載されているが、他職種の業務に従事させることができないという意味であることを窺わせる記載はないし、「IT コンサルタント」は国家資格のような明確な意味を有する概念ではなく、むしろ、社内では従業員が IT コンサルタントと呼称されるのはごく一般的なことであったとして、職種限定契約は認められないとされた。

○ 日本コロムビア事件（東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁）

求人申込票の記載は雇用当初における予定の職種、勤務場所を示すにとどまるものであつて、将来とも職種、勤務場所を上記記載のとおり限定する趣旨のものとするのは困難であるとされた。

3. 限定合意が問題となった裁判例

(1) 職務限定合意が問題となった裁判例

○ 日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年12月7日労判554号6頁）

十数年から二十数年にわたつて「機械工」として就労してきたものであつても、当該事実から直ちに、労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえず、右機械工の組立作業等への配転命令につき、配転命令権の濫用には当たらないとした原判決が維持された事例。

○ 東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平成18年12月28日労判932号14頁）

ゴルフ場のキャディらが、同人らをキャディ職から外し、勤務先も会社が指定する不確定な場所に変更する予定である旨を通告したゴルフ場運営会社に対し、同人らの職種、勤務地を変更する配転の仮の禁止を申し立てた仮処分事件において、同人らの職種をキャディ職に限定する雇用契約上の特約の存在が認められ、会社は同人らの同意なしにその職種をキャディ職以外に変更できないとされ、また、当該特約の点を措くとしても職種変更命令は権利濫用に当たる、との判断に基づき、職種変更命令禁止に係る被保全権利の存在が肯定された事例。

○ ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）

採用条件、採用後の勤務形態の違い、求人広告の内容と採用面接時におけるY側の言動、警備業務に携わっている他の女子職員の採用状況を総合勘案すれば、社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきとされた。

○ 岡山市立総合医療センター事件（広島高岡山支決平成31年1月10日判時2412号49頁）

Xにおいて技能・技術・資格を維持するために外科医師としての臨床に従事することは必要不可欠であり、意に反して外科医師としての臨床に従事しないという勤務形態は想定できず、YもXの外科医師としての極めて専門的で高度の技能・技術・資格を踏まえて雇用したといえ、黙示の職種限定合意が認定できるとされた。

○ 学校法人日通学園事件（千葉地判令和2年3月25日ジュリスト1549号4頁）

大学の教育職員として採用時に求められる経歴や業績、事務職員等との採用手続の相違、大学の教育職員の業務内容の専門性、特殊性、事務職員等との労働条件の相違、Yにおける大学の教育職員から事務職員への職種の変更の実績等を総合すれば、職種を教育職員に限定して雇用契約が締結されているものと認められるとされた。

○ KSAインターナショナル事件（京都地判平成30年2月28日労判1177号19頁）（再掲）

- タタコンサルタンシーサービスズジャパン事件(東京地判平成 24 年 2 月 27 日ジャーナル 3 号 9 頁) (再掲)

(2) 勤務地限定合意が問題となった裁判例

- 新日本製鉄(総合技術センター)事件(福岡高判平成 13 年 8 月 21 日労判 819 号 57 頁)
就業規則及び労働協約中の転勤に関する規定が存在したこと、当該労働者らの入社時に既に技術職社員の転勤措置が実施されており、入社当時旧八幡市と旧戸畑市にしか八幡製鐵所の工場は存在しなかったとしても同措置が規模を拡大して継続される状況にあったこと、当該労働者らと使用者との労働契約締結の際、勤務地を限定する旨の明示の合意はされなかったこと等の事情によれば、当該使用者は当該労働者らに対し、個別的同意なしに転勤を命じる権限を有するとされた事例。
- 新日本通信事件(大阪地判平成 9 年 3 月 24 日労判 715 号 42 頁)
電気通信事業等を営む会社の従業員に対する仙台から大阪への配転命令の有効性等が問題となった事案において、採用面接において、採用担当者であった Z に対し、家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、Z もその際勤務地を仙台に限定することを否定しなかったこと、Z は、本社に採用の稟議を上げる際、X が転勤を拒否していることを伝えたのに対し、本社からは何らの留保を付することなく採用許可の通知が来たこと、その後 Y は X を何らの留保を付することなく採用し、X がこれに応じたことがそれぞれ認められ、これに対し、Y が転勤があり得ることを X に明示した形跡もない以上、X が Y に応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Y が右条件を承認したものと認められるから、X、Y 間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当であるとされた事例。
- 日本レストラン事件(大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁)
X、Y 間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後、マネージャー A 職に至る各昇格の際にも上記合意が変更されるには至らなかったものと認定することができることとされた。
- 社会福祉法人奉優会事件(東京地判平成 28 年 3 月 9 日労経速 2281 号 25 頁) (再掲)
- 日本コロムビア事件(東京地判昭和 50 年 5 月 7 日労判 228 号 52 頁) (再掲)

(3) 勤務時間限定合意が問題となった裁判例

- マンナ運輸事件(神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁)
原告である女性従業員が会社の正社員に登用された当時の就業規則において、労働基準法(平成 9 年法律 92 号改正前)第 64 条の 3 第 1 項を受け、女性労働者の深夜勤務が禁止されていたという事実関係の下で、当該従業員と会社との間の労働契約の内容として、深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意が成立していたと認められた事例。

4. 労働条件の変更の合意が問題となった裁判例等

○ 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）

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、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であるとされた事例。

○ 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（東京高判平成 20 年 3 月 25 日労判 959 号 61 頁）

ゴルフ場を経営する会社とキャディ職従業員との間で、同会社が同従業員に対し、雇用契約を 1 年の有期契約に変更し、賃金等に関する労働条件を変更する旨を口頭で説明したとしても、同従業員がその内容をすべて把握し、詳細を理解して記憶にとどめることが到底不可能である場合には、労働条件の変更の合意が成立したとは認められないとされ、同人らの期間の定めのない雇用契約上の地位があることの確認請求及び旧給与規程に基づく賃金と実際に支払われた賃金との差額の請求を認容した事例。

○ 技術翻訳事件（東京地判平成 23 年 5 月 17 日労判 1033 号 42 頁）

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間就労した後、更なる労働条件切下げの通告を受けて退職した事例において、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、使用者は、従業員に対して、賃金減額の理由等を十分に説明し、対象となる従業員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等とされ、従業員からの差額賃金請求が認容された事例。

○ 一般財団法人あんしん財団事件（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁、東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205、最三小決令和 2 年 3 月 10 日労判 1220 号 133 頁）

Y の職員である X らが、Y が X らに対してした各配転命令等が退職強要の目的で行われた違法なものであり、これらによって精神的苦痛を受けた等と主張して、Y に対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払いを求めた事例の第一審判決において、配転命令について、対象労働者の個々の具体的な状況への配慮やその理解を得るための丁寧な説明もなくされたものであること等を理由として、人事権の濫用に当たるものとして違法とされた事例（ただし、控訴審・上告審において Y 勝訴）。

5. 配置転換命令等に関する裁判例

○ 東亜ペイント事件（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日集民 148 号 281 頁）

神戸営業所に勤務する営業担当の労働者に対する名古屋営業所への転勤命令について、業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であつても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきとした上で、当該転勤命令は、業務上の必要に基づくものであり、母親、妻、長女との別居を余儀なくされる家庭の事情を理由にこれを拒否したことを理由に懲戒解雇したことが有効と認められた事例。

○ **新日本通信事件（大阪地判平成9年3月24日労判715号42頁）（再掲）**

○ **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）**

Yと期間の定めのない雇用契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していたXが、Yから、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対し、当該配転命令は無効であると主張して、Yの本社倉庫部門において勤務する雇用契約上の義務を負わないことの確認を求めた事案において、職種限定の合意は認められないが、特定の業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであって、単なるXの一方的な期待等にとどまるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するとされた上で、当該配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当であるとされた事例。

○ **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）**

職種をバス運転士とする職種限定合意を含む労働契約を締結していた者が、バス運転士以外の勤務を命ずる辞令を発せられ、その後退職したという事案において、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が、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、諸般の事情を総合考慮して慎重に判断すべきものであると解されるとされた事例。

○ **東京海上日動火災保険事件（東京地判平成19年3月26日判時1965号3頁）**

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないが、当該合意が認められる場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無などを考慮し、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とされた事例。

6. 多様な正社員等の整理解雇に関する裁判例

○ **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）**

Yが設置する本件大学の大学教員として雇用されていたXらが、YがしたXA1ら5名に対する平成29年3月31日付け解雇（以下「本件解雇」という。）及びXA6ら2名に対す

る同日を終期とする有期労働契約の更新拒絶（以下「本件雇止め」という。）がいずれも労働組合法7条1号及び3号所定の不当労働行為に当たるばかりでなく、本件解雇が労働契約法16条に違反して無効であり、また、本件雇止めが同法19条柱書に違反して無効であるなどと主張して、Yに対し、Xらそれぞれの労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事案において、職種限定がある場合でも本件解雇・本件雇止めの有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべき等とされた事例。

○ 学校法人^{ダイジウシユクツク}大乗淑徳学園（大学教授ら・解雇）事件（東京地判令和元年5月23日労判1202号21頁）

学校法人との間で無期労働契約を締結して勤務していた大学教員らが、前記学校法人が前記教員らの所属学部の廃止を理由になした解雇が無効であると主張し、前記学校法人に対し、労働契約上の地位の確認、解雇後の未払賃金等の支払を求めた事案において、所属学部・職種の限定の有無は解雇の効力を判断する際の一要素にすぎないとされ、また、Xらの所属学部が限定され当該限定された学部が廃止される以上、Yの財務状況等と関係なく人員削減の必要性が認められるというYの主張が採用されなかった事例。

○ ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件（東京地判平成31年3月28日労判1213号31頁）

グアム島に本社を置く国際旅客事業を業とする会社の成田ベースに所属し、FA（客室乗務員）として勤務していた労働者が、成田ベースの閉鎖に伴い整理解雇されたため、前記解雇が無効であるとして労働契約上の地位確認及び解雇後の賃金支払を求めた事案において、解雇回避措置の相当性や被解雇者選定の合理性等について検討がなされた事例。

○ CSFBセキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件（東京高判平成18年12月26日労判931号30頁）

外資系企業が数年にわたり巨額の損失を計上していたため大規模な退職勧奨を実施することとなり、貢献度が低く市況が良くないインターバンクデスクを人員削減の対象とすることとし、退職に応じなかった労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

○ シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁）

外資系企業が大阪支店を廃止し、大阪支店で送金輸出入業務、外国為替輸出業務を担当していた労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。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従業員に自動的に決まるものではなく、当該支店以外における勤務の可能性が検討された事例。

○ 学校法人専修大学（専修大学北海道短期大学）事件（札幌地判平成25年12月2日労判1100号70頁、札幌高判平成27年4月24日ジャーナル42号52頁）

複数の大学等を設置運営する学校法人から短期大学の学生募集停止を理由として整理

解雇された同短期大学の教員らからなされた労働契約上の地位確認請求及び未払賃金請求等について、解雇は有効であるとして棄却された事案で、限定合意が認められた労働者との関係で、解雇回避努力義務として配置転換等が検討されるべきとされた事例。

○ **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）**

公用車の運転という担当業務が消滅し、その他社内において新たに配属すべき適当な配属先がない労働者を 1 年の依命休職とし、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、同期間満了により雇用契約を終了させたこともやむを得ないとして、同労働者の退職を有効とした事案で、限定合意が認められた労働者との関係で、解雇回避努力義務として配置転換等が検討されるべきとされた事例。

○ **鐘淵化学工業（東北営業所 A）事件（仙台地決平成 14 年 8 月 26 日労判 837 号 51 頁）**

X が整理解雇は解雇権を濫用した無効なものであると主張して雇用契約上の地位を仮に定めること等を求めた事案において、勤務地限定合意が認められた労働者に対して、転居を伴う配置転換がありうる職種への変更を提案したとしても、家族を抱えて転居することは考えにくいとして当該提案は解雇回避努力の重要な事情とは言えず、雇用場所の確保につき真摯にして十分な努力ないし検討をしないまま解雇をなしたとして、解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないとされた事例。

○ **角川文化振興財団事件（東京地決平成 11 年 11 月 29 日労判 780 号 67 頁）**

使用者に事典等の出版企画の編集・制作の業務を委託してきた会社がその打切りを通告してきたため使用者が編さん室を閉鎖して行った解雇について、労働者は同社から委託された出版企画の編さんに携わる目的で雇用又は再雇用されたものであり、使用者が委託の打切りの通告を受けた以上、解雇回避努力を尽くしていたかどうかについてもこれを検討する前提が欠けている等として、整理解雇の効力が認められ、仮処分の申請が却下された事例。

○ **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）**

余剰人員化したパートタイム労働者に対して行われた解雇が、余剰人員化したことにつき労働者に何らの責任もないこと、解雇時まで 15 年以上勤務しており雇用関係の継続に対する期待、信頼は正社員に近いものがあること、他部署に配置することも可能な人材であったこと、退職勧奨も行われておらず解雇回避努力を尽くしたとはいいい難いこと等から、解雇権の濫用として無効と判断された事例。

○ **学校法人村上学園事件（大阪地判平成 24 年 11 月 9 日平成 23 年（ワ）第 3185 号）**

X（Y 運営の短期大学に教授として勤務）が、解雇が無効として、Y に対し、雇用契約上の権利の地位確認を求めるとともに、解雇後の賃金等の支払を求めた事案において、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ること等から、Y には X を他学部配置転換等の措置を講じる義務もなく、また、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等として、X の請求を棄却した事例。

○ **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）**

会社に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

籍出向した労働者に対して、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なされた解雇につき、前記労働者については中国の現地法人社長として職種が特定されていたと認められ、かつ、当該職種が高度の専門的能力、経歴を要し、高額報酬を予定されているものであることに照らすと、職種自体が消滅した場合には、通常の従業員の解雇とは異なり、比較的容易に解雇が認められると解すべきであるとされ、本件では、配転をする現実的な可能性はなく、また、会社は、退職勧奨の場を設け、また、解約予告期間も比較的長く（2か月と10日余り）とり、その間再就職活動に配慮し、引継ぎ以外の仕事をさせず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に照らして、前記労働者に対する解雇は有効であるとされた事例。

○ **アイレックス事件（横浜地判平成18年9月26日労判930号68頁）**（※多様な正社員関係の裁判例ではない）

プリント配線板製造などを営む会社における整理解雇について、期間を定めずに雇用される正社員と、一時的に雇用される臨時的社員では、雇用の継続に対する信頼に差があることは明らかであるから、特に臨時的社員を削減することを困難とする事情がない限り、正社員に対する整理解雇は臨時的社員を削減したうえで行われるべきものである等として、整理解雇は客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当として是認することはできず、解雇権の濫用として無効とされた事例。

7. 多様な正社員の能力不足解雇に関する裁判例

○ **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）**

Yとの間で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Xが、Yからの解雇の意思表示を受けたものの、同解雇は無効であるとして、Yに対し、解雇通告月の翌月から判決確定まで月額給与の支払等を求めた事案において、裁判所は、本件労働契約において職種制限の合意が成立していると認められることから、Xを他職種に配転する等の解雇回避措置を検討しないことが解雇無効になるものではないとし、Y主張の解雇事由が存在することから、本件解雇には客観的合理性及び社会通念上の相当性があると認められるとし、Yの解雇の意思表示によりXはY社員の身分を喪失したとして、Xの請求をいずれも棄却した事例。

○ **アスリーエイチ事件（東京地判平成29年8月30日労経速2334号28頁）**

コンタクトレンズ・化粧品の販売等を目的とする会社において、代表者の次の地位に当たる職位で雇われていた労働者からの、能力不足を理由とする解雇は無効であるとしてなされた労働契約上の地位確認及び不法行為を理由とする損害賠償請求について、韓国を本拠とする同社代表者に代わって日本法人を統括することを期待されて中途採用された経緯等にかんがみれば、求められた役職上の職務に関する能力不足の場合に、他の配転可能性も認められないことからすれば、同解雇には社会的相当性も認められる等として、棄却された事例。

○ **トライコー事件（東京地判平成26年1月30日労判1097号75頁）**

外国企業の日本の事業所における記帳・経理業務、従業員の給与計算業務等の代行を行う会社にて記帳・経理代行業務に従事していた労働者が解雇は無効であると主張して、雇用契約上の地位確認と未払賃金の支払を請求した事案につき、当該労働者は、会社から、職務懈怠が明らかになる都度、注意・指導をされながら、その職務遂行状況に改善がみられなかったもの等と認められることから、雇用契約上求められていた職務を遂行しうるに足る能力を十分に有していなかったものといわざるをえないこと等に照らして、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められ有効である等とされた事例。

○ **日本ストレージ・テクノロジー事件（東京地判平成 18 年 3 月 14 日労経速 1934 号 12 頁）**

外資系企業が、英語、パソコンのスキル、物流業務の経験を買われて中途採用された者を、業務遂行能力が著しく低く勤務態度不良として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

○ **日水コン事件（東京地判平成 15 年 12 月 22 日労判 871 号 91 頁）**

SE として中途採用された労働者（X）を能力不足と勤務不良を理由に解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

○ **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）**

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記者が、約 4 年 8 か月経過後に、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇され、労働契約上の地位にあることの確認請求を提起した訴訟において、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇については、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うえで、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等として、X の当該請求が認容された事例。

8. 変更解約告知に関する裁判例

○ **大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地判平成 10 年 8 月 31 日労判 751 号 38 頁）**

ドイツ法と異なって明文のない我が国においては、労働条件の変更ない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く、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とされた事例。

○ **スカ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）**

外資系の航空会社である Y 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、地位保全及び賃金の仮払いを求めた事例。雇用契約において特定された労働条件を変更するために行う、新契約締結の申

込みを伴った従来の雇用契約の解約（いわゆる変更解約告知）が問題となったが、変更解約告知について労働条件の変更手段としての性格に即して別個の判断枠組みを用いた。

- 東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）（再掲）

9. 労働条件明示に関する裁判例

- 友定事件（大阪地判平成 9 年 9 月 10 日労判 725 号 32 頁）

労基法 15 条は、労働契約の締結に際して、使用者が労働者に対して労働条件を明示すべきことを使用者に義務づける（同条 1 項）とともに、明示された労働条件と現実の労働条件とが相違した場合に、労働者に即時に労働契約を解除することを認めて労働者の救済措置を定めた（同条 2 項）ものであって、雇入後に労働契約又は就業規則が変更された場合を律するものではないとされた事例。

- 京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）

労基法 15 条は、使用者が個々の労働者との間に労働契約を締結するに当たってしなければならない義務を定めたものであって、就業規則を変更する場合には適用がないとされた事例。

10. 就業規則の周知に関する裁判例

- 中部カラー事件（東京高判平成 19 年 10 月 30 日労判 964 号 72 頁）

就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解される余地があるとしつつ、就業規則の変更について、経営会議、全体朝礼などにおける従業員への説明は不十分であること、休憩室の壁に掛けられた就業規則には前記変更の一部しか記載されていないことなどから、実質的に周知されたとはいえないとして無効であるとされ、旧規定に基づく退職金の請求が認められた事例。

11. その他雇止めに関する裁判例

- 医療法人清恵会事件（大阪高判平成 25 年 6 月 21 日労判 1089 号 56 頁）

被用者が雇用者のもとで期間の定めのない雇用契約に基づいて 30 年以上にわたり勤務していたところ、双方の事情から従来の雇用契約を終了させ、引き続き 1 年ごとの有期雇用契約として再度雇用契約を締結した場合において、再雇用契約を雇止めにより終了させることは、実質的に解雇と異ならないものと認めるのが相当であり、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきとされた事例。

- 情報技術開発（保全異議）事件（大阪地決平成 8 年 1 月 29 日労判 689 号 21 頁）

元々正社員であり、育児休暇後パートタイム契約を結んで復職したコンピュータープログラマーに対する、約 1 年 10 か月後の雇止めについて、労働者において雇用継続につ

いて高度の期待を抱いていたものであると認められる等として、本件パート契約については、解雇に関する法理が類推され、解雇してもやむをえない特段の事情がなければ許されないとされた事例。

1. 労働条件通知書の記載を認定事実とした裁判例

ワークフロンティア事件（東京地判平成 24 年 9 月 4 日労判 1063 号 65 頁）

（事案概要）

産業廃棄物の収集運搬等を業とする会社に雇用され、トラック運転や収集運搬等の業務に従事していた複数の労働者らによりなされた時間外割増賃金及び付加金請求につき、個々の労働者との間で、基本給に割増賃金を固定額で含めることが有効に合意されている等とされた事例。

（判決要旨）

まず、XC、XD 及び XE を除く X らについては、前記前提事実のとおり、Y から、それぞれの基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明記された労働条件通知書が示され、各 X らが署名した上でこれを Y に提出することによって、当該労働条件に同意した事実を認めることができる…。他方、XC、XD 及び XE（以下、この項において「XC ら」という。）については、XC らが労働条件通知書に署名した上で Y に提出したとの事実は存在しない。しかしながら、Y における割増賃金に関する定め及び取扱いの改定の経緯…が示すとおり、平成 20 年 6 月に労働基準監督署の是正勧告を受けて以降、Y においては、基本給の他には割増賃金を支払わないという従前の取扱いを改めることとし、従前の取扱いの実質をできる限り維持しつつ、労基法上も適法として是認される形での固定割増賃金制度を導入すべく、そのための手段として、平成 20 年 8 月 1 日以降は従業員との個別合意により、基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明示された固定割増賃金の定めを設けようとしていたものと認められ…、そうであるとすれば、XC らに対しても、その採用時に基本給額とその中に含まれる固定割増賃金の額とが明記された労働条件通知書が交付された…と認めるのが自然であり、上記経緯ともよく符合するものというべきである。そして、XC らは、他の X らのように当該労働条件通知書に署名して Y に提出することまではしていないものの、当該労働条件通知書に記載された労働条件に異議を述べることなく Y に入社して就労し、記載されたとおりの賃金を受領していたものであるから、Y と XC らとの間においても、当該労働条件通知書に記載された内容での合意が黙示的に成立したものと解するのが相当である。

（事案概要）

使用者は、労働者に対し、時間外労働に対する対価として定額の手当を支払うことにより、割増賃金の全部又は一部を支払うことができるところ、雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきであるとされた事例。

（判決要旨）

雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。…本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びに Y の賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのである。また、Y と X 以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、Y の賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたということができる。さらに、X に支払われた業務手当は、1 か月当たりの平均所定労働時間（157.3 時間）を基に算定すると、約 28 時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、X の実際の時間外労働等の状況…と大きくかい離するものではない。これらによれば、X に支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払をもって、X の時間外労働等に対する賃金の支払とみることができる。原審が摘示する Y による労働時間の管理状況等の事情は、以上の判断を妨げるものではない。したがって、上記業務手当の支払により X に対して労働基準法 37 条の割増賃金が支払われたということができないとした原審の判断には、割増賃金に関する法令の解釈適用を誤った違法がある。

2. 明示された職務内容や勤務地との関係で限定合意が問題になった裁判例

KSA インターナショナル事件（京都地判平成 30 年 2 月 28 日労判 1177 号 19 頁）

（事案概要）

使用者が行った従業員の配転命令につき、不当な目的によるものとは認められないが、種々の事情を考慮しても本件従業員が職務に不適合であると認定することはいささか早計に過ぎ、また、本件配転命令は実質的に減給措置を伴い本件従業員に経済的な不利益を及ぼすものであり、これらの点を考慮すると、本件配転命令は本件従業員に経済的不利益を及ぼしてまで行う業務上の必要性に欠け、人事権の濫用として無効であり、本件従業員に対する不法行為を構成するとされた事例。

（判決要旨）

○争点（X と Y との労働契約では職種限定の合意があるか）について

前提事実のとおり Y の嘱託就業規則には配置転換を命じる規定があることからすると、X と Y との間で配置転換のない職種限定としての労働契約が締結されたと認め得るためには、就業規則の例外が定められたと認め得るに足りる契約書の記載や客観的な事情が必要であると解される。

この観点から見ると、まず、平成 26 年 11 月 2 日付けの嘱託雇用契約書…では、「従事すべき業務の内容」として「経営管理本部（本部長付）・A 監査室（室長）関連業務およびそれに付随する業務全般」とされているが、職種限定合意がない場合でも、労働契約書や労働条件通知書において当面従事すべき業務を記載することは通常行われることであるから、上記の記載をもって直ちに職種を限定する趣旨であると認めることはできない。むしろ、平成 25 年 12 月 26 日の本件特約…では、退職金の補てんは、「室長に在籍する間」との限定を付していることからしても、X が A 監査室長を離れる場合を念頭に置いていたと認められる。

また、X が A 監査室長に任ぜられたのは、X がかねてからコンプライアンス問題に精通していたことによると認められ、X は大阪通関業会の「AEO 通関業セミナー」において講師を務めるなど AEO 業務についても精通していたと認められるが、X は、Y に入社後、種々の業務に就いてきており、〇〇監査業務のみに従事してきたわけではないことや、初代の A 監査室長は N とされて X とされなかったことからすると、X を A 監査室長以外の業務に就かせることが考えられない客観的事情があったとも認められない。

したがって、X と Y との労働契約において職種限定の合意があったとは認められないから、本件配転命令が労働契約に違反するとは認められない。

（事案概要）

社会福祉法人の職員が提携関係のある会社に出向を命じられた事案につき、本件出向命令はケアマネージャーとして勤務したいという本件職員の希望を踏まえたうえで発令されており、業務上の必要性があったこと、ほかに本件出向命令の不当性をうかがわせるような事情はないこと等からすれば、本件出向命令が権利濫用により無効であるということとはできず、本件社会福祉法人の不法行為責任は認められないとされた事例。

（判決要旨）

○X の主張

本件雇用契約において、X の就業場所を Y の経営する特別養護老人ホーム等の施設に限定する就業場所の限定合意（以下「本件限定合意」という。）が存在していたところ、X は、本件出向命令に同意していない。したがって、本件出向命令は、労働契約法（以下「労契法」という。）14 条の権利の濫用に該当し、違法・無効である。

○裁判所の判断：本件出向命令の根拠

労契法 14 条は、「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。」と規定する。はじめに、本件が、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合」に当たるか否かを検討するに、就業規則において、「法人は、職員に対して業務上必要のある場合は、出向を命じることがある。」と定めていること、別に定められた出向規程において、出向規定の定義、出向期間、出向中の社員の地位、服務、給与、賞与、人事評価、退職・解雇及び退職金など出向者の処遇に関して出向者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていることからすれば、Y は、X に対し、その個別的同意なしに、Y の職員としての地位を維持しながら出向先であるやさしい手においてその指揮監督の下に労務を提供することを命ずる本件出向命令を発令することができるというべきである（最高裁平成 11 年（受）第 805 号平成 15 年 4 月 18 日第二小法廷判決・最高裁判所裁判集民事 209 号 495 頁参照）。

この点に関して、X は、本件限定合意がある以上、X の同意のない本件出向命令は違法・無効であると主張する。確かに、労働条件通知書…には、「就業の場所」として、「特別老人ホーム白金の森」と記載されているが、当該記載は、採用時の労働条件の明示事項（労働基準法 15 条 1 項）である勤務の場所を記載したものであり、採用直後の勤務場所を記載したものにすぎないと認められる。また、X は、募集要領に「法人内異動：有」…と記載されているところ、X の就業場所として Y が経営する施設以外への出向等がないかについて、就職時、特に確認していたと主張する。しかし、Y は本件限定合意の成立を否認しており、Y 職員のうち X だけ出向規程の適用を排除すべき特段の事情があったと認められないこと、他に上記合意の成立を認めるに足りる的確な証拠がないことからすれば、本件限定合意が成立していたと認めることはできない。

(事案概要)

Xは、Y(IT及びコンピューターソフトウェアに関するコンサルティングサービスの提供、コンピューターシステムの分析、設計に関するコンサルティングサービスの提供等を目的とする会社)と無期雇用契約(以下「本件雇用契約」という。)を締結している。

Yの人事部長はXに対し、管理部への配転が決定されたことを伝える文書を交付したが、Xはこの申し出を拒否することを通知した。Yの人事部長はXに対し、電子メールにより退職勧奨を行ったが、Xはこれに回答しなかった。Yの人事部員はXに対し、総務職補助業務への配置転換を受け入れるように説得を試みたが、Xはこれを拒否した。

Yは、Xに対し、総務部への異動を命じたが(以下「本件配転命令」という。)、Xはこれに応じることはないことを告げた。Yは、Xに対し、本件配転命令に服さなかったとして譴責処分を行い、その後Xを解雇した(以下「本件解雇」という。)

Xは、本件配転命令は無効であり、これを前提とする本件解雇も無効であるとして、雇用契約上の地位確認等を求めた。

(判決要旨)

Xは、Yにおいて、IT技術者として、Yの顧客のもとで、コンサルティング業務を行なうことを予定して採用されたことは明らかである。しかし、「職種限定契約」というのは、使用者の人事権なり配転命令権に基づいて、当該職種以外の職種の業務に従事させたら、契約違反になるという法律効果を生じさせるという概念なのであり、Xは、Yに採用された当時、この概念を知らなかったのであるから、その一事をもってしても、本件雇用契約上、上記の意味における職種限定契約が締結されたとは解し難いと言わざるを得ない。Xは、本件雇用契約の契約書及び採用通知書に「ITコンサルタント」として雇用されることが記載されていることを職種限定契約の趣旨である旨の主張をするが、上記の各書面には、上述の意味の職種限定契約の合意を窺わせる記載がないし、そもそも「ITコンサルタント」という用語に、例えば国家資格のような、明確な意味を有する概念があるわけではない。むしろ、Y社内では、従業員がITコンサルタントと呼称されるのは、ごく一般的なことであって、Yの人事総務部長が、人事、経理担当者を「専門職」と呼称していることは、それだけY社内では、ITコンサルタントは専門職ではなく、そのように呼称されることがごく一般的なことであることを端的に表しているといわなければならないのであり、職種限定契約に関する上記Xの主張を採用する余地はないと言わざるを得ない。

（事案概要）

Yは白黒及びカラーテレビ、ステレオ等電機音響機器の製造、販売を営む会社であり、本社のほか、川崎市等4都市に事業所又は仮工場を、静岡市、広島市、高松市等20都市に電機営業所を、14都市にレコード営業所を、4都市に特器営業所を有していた。XはYに雇用され、川崎事業所に勤務していた。

Yの静岡、広島、四国の各電機営業所では営業技術課員の減員によって日常業務に支障が生じていたことから、各電機営業所に営業技術課員を早急に補充する必要があった。そこで、Yは、いずれかの電機営業所に配属する前提で本社電機営業本部サービス部において必要な教育、訓練を実施するため、Xに対し、本社電機営業本部サービス部勤務を命ずる旨の配転命令を発した（以下「本件配転命令」という。）。YはXに対し、何回となく本件配転命令の必要性や人選の経緯等について説明し、本件配転命令に応ずるよう説得したが、Xはこれに応じようとしなかった。

Yは、Xの本件配転命令拒否は就業規則違反として懲戒事由に当たるとして、Xに対し、諭旨退職とする旨の意思表示をするとともに、Xが期限までに退職願を提出しないときは懲戒解雇とする旨を通知した。しかし、Xは期限までに退職願を提出しなかったため、Yは懲戒解雇の意思表示をした。Xは、本件配転命令は無効であり、これを前提とする懲戒解雇も無効であるとして、雇用契約に基づく権利を有することの確認等を求めた。

（判決要旨）

一般に、労働者は雇用契約において使用者に対し、労務の提供を包括的に約するのが通常であるから、使用者は、労働者と個別的に勤務場所、職種等を限定する特別の合意をしない限り、雇用契約の趣旨の範囲内において労働者に対し、勤務場所、職種等を具体的、個別的に決定して労務の提供を命ずることができ、労働者はその命令に従って労務を提供すべき雇用契約上の義務がある。そして、就業規則には「業務上の都合で転勤、職種の変更または出向を命ずることがある。」「同項の場合、従業員は正当な理由なくしてこれを拒むことはできない。」と定められているから、Yとその従業員についてはより強くあてはまる。

YはXが就学していた電子工学院に求人申込票を提出したが、この求人申込票の職種（従事する仕事）欄には「テレビ（殊にカラーテレビ）製造関連業務」と、就業場所（勤務地）欄には「川崎工場」との記載があることが認められる。しかし、上記説示したところと求人申込票の性質を考慮すれば、上記記載は雇用当初における予定の職種、勤務場所を一応示すにとどまるものであって、将来とも職種、勤務場所を上記記載のとおり限定する趣旨のものとするは困難である。したがって、上記記載のみをもって、Xが職種、勤務場所を上記記載のとおり限定されてYに雇用されたものと認めることはできない。

3. 限定合意が問題となった裁判例

(1) 職務限定合意が問題となった裁判例

日産自動車村山工場事件（最一小判平成元年12月7日労判554号6頁）

(事案概要)

十数年から二十数年にわたって「機械工」として就労してきたものであつても、当該事実から直ちに、労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえず、右機械工の組立作業等への配転命令につき、配転命令権の濫用には当たらないとした原判決が維持された事例。

(判決要旨)

1) 第一審：横浜地判昭和61年3月20日労判473号42頁

XらとYとの間の雇用契約は、職種を機械工と特定してなされたものであるが、「Yは業務上必要がある場合は職種の変更を命ずることができる。従業員は正当な事由がなければこれを拒否することができない」との就業規則によりXらにおいてYの配転命令権に合理的範囲の制約を課しながらも事前の包括的同意を与えたことは前叙のとおりである。

2) 控訴審：東京高判昭和62年12月24日労判512号66頁

○雇用契約違反の主張について

…Xらは、富士精密又はプリンス自工に機械工として採用され、Yによる合併の前後を通じ十数年間から二十数年間ほぼ継続して機械工として就労してきたものであることは明らかであるが、右事実のみから直ちに、Xらと富士精密若しくはプリンス自工又はYとの間において、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができない。

○配転命令権濫用の主張について

前示のように、Yは、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、Xらに対してその個別的同意なしに職種の変更を命令する権限を有するものと認めるべきである。もとより、労働者にとって、職種の如何は就労場所等とともに重要な労働条件をなすものであり、殊に本件のように長年従事してきた職種を変更するときは労働者の利益に重大な影響を与えることになるから、職種変更の命令権は安易に行使すべきものではなく、これを濫用することが許されないことはいうまでもないところであるが、雇用契約において職種変更命令権が留保された趣旨に照らせば、職種変更を行うことが企業の合理的運営に寄与するなど当該職種変更命令を発するについて業務上の必要性が存在し、かつ、その命令が他の不当な動機、目的をもつてなされたとか、又は労働者に対して通常受忍すべき程度を著しく超える不利益を負わせることになるなどの特段の事情がない限りは、当該職種変更命令は権利の濫用になるものではないというべきである。そこで、右の見地から本件について検討する。

3) 最高裁：最一小判平成元年12月7日労判554号6頁

Xらと富士精密工業株式会社若しくはプリンス自動車工業株式会社又はYとの間において、Xらを機械工以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したものとまでは認めることができず、Xらについても、業務運営上必要がある場合には、その必要に応じ、個別的同意なしに職種の変更等を命令する権限がYに留保されていたとみるべきであるとした原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。論旨は、ひっきょう、原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を非難するか、又は独自の見解に立ち若しくは原審の認定しない事実に基づいて原判決を論難するものであって、採用することができない。

東武スポーツ（宮の森カントリー倶楽部・配転）事件（宇都宮地決平成18年12月28日
労判932号14頁）

（事案概要）

ゴルフ場のキャディらが、同人らをキャディ職から外し、勤務先も会社が指定する不確定な場所に変更する予定である旨を通告したゴルフ場運営会社に対し、同人らの職種、勤務地を変更する配転の仮の禁止を申し立てた仮処分事件において、同人らの職種をキャディ職に限定する雇用契約上の特約の存在が認められ、会社は同人らの同意なしにその職種をキャディ職以外に変更できないとされ、また、当該特約の点を措くとしても職種変更命令は権利濫用に当たる、との判断に基づき、職種変更命令禁止に係る被保全権利の存在が肯定された事例。

（決定要旨）

○Xらの労働条件等

Xらは、本件倶楽部で勤務するキャディ職として、期間の定めなくしてYに採用され、採用後、平成13年までの間、毎年2回、キャディとしての研修及び試験を受けてきた。Xらの多くは、平成3年頃に採用された。キャディ職は、ゴルフコースにおいてスコアマネジメントやゴルフルールについてアドバイスを行う職であり、専門的知識を必要とするものであって、Yにおいても、キャディ職から他職種への配置転換は基本的に行っておらず、平成12年9月に渡良瀬倶楽部でキャディ付きプレーの実施を完全に廃止した際に、キャディ職従業員のうち4名を同倶楽部における営繕、カートに関する職種に配置転換したことがある程度であった。Yの就業規則には、Xらに対して配置転換を命じる根拠となる条項は存在しない。

○雇用契約における職種の限定

…Xらは、Yによるキャディ職従業員の募集に応募して採用され、一般職とは異なる就業規則及び給与規定の適用を受けてきたこと、キャディ職は一定の専門的知識を必要とする職種であり、Xらの多くは、キャディ職としての研修を継続して受けながら、長期間勤務を継続してきたこと、キャディ職従業員が他の職種へ配置転換されるのは例外的な場合であったことからすれば、YとXらとの間の雇用契約においては、職種をキャディ職と限定する旨の特約が存在したと認めるのが相当である。Yは、キャディ職に専門性はないと主張するが、Y自身、回答書…においてキャディ職が専門職であることを認めていることからして、Yの上記主張は採用できない。また、Yは、上記1(1)アの渡良瀬倶楽部における配置転換の事実をもって、キャディ職から他職種へ配置転換されることがあると主張するが、上記配置転換は、キャディ付きプレーの完全廃止という事情のもとに行われたこと、配置転換の対象となった従業員がこれに任意に応じたか否か明らかでないことからして、上記職種の限定があったとの認定を覆す事情とはなり得ない。以上によれば、Yは、Xらの同意なくして、その職種をキャディ職以外の職種に変更することはできないものと言い得る。

ヤマトセキュリティ事件（大阪地決平成9年6月10日労判720号55頁）

（事案概要）

Xは、平成3年5月16日、Y（護送、護衛、警備の請負等を業とする会社）との間で雇用契約を締結し、平成4年6月1日に総務部総務課へ、同年10月1日に人事部人事課へ、平成5年3月20日に総務部庶務課へそれぞれ配置転換された。

Yは、平成5年11月27日、Xに対し、警備職への配置転換を通告したところ、Xがこれを拒否したため、Xを解雇した。Xは、警備職への配置転換とそれを前提とする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仮処分申立てを行った。

（決定要旨）

(1) 職種の限定について

Xは、昭和47年3月に大学文学部を卒業した後、英国、フランスに順次留学して語学を勉強し、最終的にはパリ第五大学を卒業したが、平成3年5月16日、警備業務を主たる業務とするYと雇用契約を締結した。雇用契約当時、Yの社長は、全日本空手道連盟事務局に就任したばかりで、事務局長としての職務遂行を通して国際交流の機会が生じ、このことが会社の国際的な業務展開に資することにもなると考えられた。このような経過で語学力のある社員を求めようとしたのが上記雇用契約の発端である。

Yは、Xと雇用契約を締結するに当たり、英仏語能力以外は採用上の適正判断の対象となっていなかった旨主張する一方、「Xがなすべき仕事は英仏語関係の業務に限られていたものではなく、その余の会社の仕事全般に従事すべきことが予定されていた。英仏語は社長が個人として就任した全日本空手道連盟事務局長の事務処理に必要な補助的業務であり、この業務処理のための英仏語以外に会社自体が行うべき英仏語業務は全く存在しないのである。Xは英仏語業務に絶対的に限定して雇用されたわけではない」旨を主張しているのであるが、各主張を対比しても明らかなように、Y会社がXのどのような能力を審査したのか、どのような仕事に従事させようとしたのかについて一貫性のある主張がなされていないらしいがある。

XがY会社に就職するきっかけとなった平成3年4月16日付け朝日新聞の求人広告欄には、「社長秘書募集」という表題の下に、採用条件として、「英語堪能な方を望みます（仏語もできる方は尚良）」「タイピングできる方」「出張可能な方」「普通自動車運転できる方」という文言が記載されており、Xに対して語学能力のみが要求されていたものではないことが認められる。また、求人内容からXにおいて自己が警備業務に配置されることを予想することは困難であり、Xも採用面接の際に将来警備職に就くこともあり得る旨の明確な説明を受けていない。さらに、就業規程6条は、採用を内示された者が提出すべき書類として、警備業務に従事することを予定する者については警備業法所定の書類を指定している上、同規程47条以下は、就業時間、休憩時間について、総合職、一般社員と警備職社員とを全く別異に扱っている。すなわち、総合職、一般社員が定型的な勤務時間であるのに対し、警備職社員には日勤勤務、隔日勤務のほか、午後5時から翌朝9時まで勤務す

る変則勤務と称する形態がある。Y の女子職員 5 名に関する人事記録によれば、女子職員でも警備業務に就く場合があることが分かるが、これらの職員はすべて警備に関する教育を受けているほか、警備業法所定の誓約書を提出しているのもであって、平成 3 年 5 月の採用時点から平成 8 年 11 月に解雇されるまでの約 5 年半にわたって正式な警備業務に関する教育がなされていない X とは採用時の状況ないし採用後まもない時期の状況において大きな隔りがある。

上記採用条件、採用後の勤務形態の違い、求人広告の内容と採用面接時における Y 側の言動、警備業務に携わっている他の女子職員の採用状況を総合勘案すれば、社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきである。

(2) 配置転換命令の有効性

就業規程 10 条は「会社は、業務の都合や人材育成などの必要に応じて、社員の職場もしくは職務、職種の変更、転勤、派遣及びその他人事上の異動を命ずることがある。前項の命令を受けた社員は、正当な理由なく、これを阻むことは出来ない」と定めている。

一般に、労働の種類、態様、勤務場所は、労働提供の具体的な内容をなすものであり、併せて労働者の生活にとって極めて重要な意義を有するのであるから、労働契約の内容をなすものというべきであり、労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働契約の内容を変更するものであって、当該労働契約によってあらかじめ合意された範囲を超える労働の種類、態様、勤務場所の変更は、労働者の個別的合意がない場合においては、使用者の一方的命令によってはこれをなし得ないものと解すべきである（広島地方裁判所昭和 63 年 7 月 26 日判決・労民集 39 卷 4 号 270 頁）。Y としては、X を採用する際において、将来事務系業務以外に警備業務を担当することもあり得ること、その際は警備業務に必要な資格書類の提出を求め、警備訓練を実施することなどを X に告知し、その同意を得ておけば就業規程 10 条による異動を命じることができたものといえるが、既に検討したように、X と Y の間には社長秘書業務を含む事務系業務の社員として採用する旨の合意がなされたものというべきであるから、就業規程 10 条の適用はなく、警備業務への職種の変更については個別の同意が必要である。

仮に、就業規程 10 条の適用があるとしても、雇用契約当初においてなされた合意の状況、X は警備業務への配転命令がなされた当時 47 歳の全く警備業務の教育さえ受けたことのない女子であること、X の 5 級職としての地位からの労働条件の切り下げがなされ得る状況が存したことの諸事情に照らせば、X における警備職への配転命令拒否には正当な理由があったものというべきである。

(事案概要)

Xは、Y(A病院を設置、運営している法人)に雇用され、A病院で医師をしており、一般社団法人日本外科学会認定の外科専門医、同学会選定の指導医、一般社団法人日本消化器外科学会認定の消化器外科専門医、同学会選定の指導医、日本内視鏡外科学会認定の技術認定取得者、一般社団法人日本がん治療認定医機構認定のがん治療認定医の資格を有している。

YはXに対し、消化器科外科部長及び消化器疾患センター副センター長から解任し、がん治療サポートセンター長に任命する旨の命令(以下「本件配転命令」)及び平成29年4月1日以降外科の診療に関与することを禁止する命令(以下「本件診療禁止命令」)を行った。

Xは、本件配転命令及び本件診療禁止命令は無効であるとして、Xががん治療サポートセンター長として勤務する雇用契約上の義務がないこと等の仮処分申立てを行った。

(決定要旨)

一般に、専門医認定等を受けるまでには相当な時間を要するため、医師が自らの専門分野を変えることは現実的に困難である。また、Xは、25年間にもわたり外科医師として勤務してきており、外科専門医等の多数の認定医・指導医の資格を有していること、Yの病院でも一貫して消化器外科、肝胆膵外科の専門医として勤務しており、専門医としての資格、経験及び実績を積み重ねてきている。加えて、Xが有する認定医等の資格の更新には、いずれも更新前の一定期間に、指定された内容及び件数の手術に関与していること等が必要であり、外科医師として臨床に従事することが必須である。このように、Xの従事する外科医師という職業は、極めて専門的で高度の技能・技術・資格を要するものであること、長年にわたり特定の職務に従事することが必要で、熟練度や経験が労務遂行上重要な意味を持つ。これらのことからすると、Xにとって、その技能・技術・資格を維持するために、外科医師としての臨床に従事することは必要不可欠であり、その意に反して外科医師として従事しないという労務の形態はおよそ想定することができない。Yにおいても、Xの外科医師としての極めて専門的で高度の技能・技術・資格を踏まえて雇用したことは明らかであり、Xの意に反して外科医師として就労させない勤務の形態を予定して、Xを雇用したとは認められない。

Yは、就業規則では業務上の都合により兼務を命じることがあると定められており、実際にも医師が専門外の職務を兼務することがあったことなどからすると、外科に限定する合意はなかったと主張するが、兼務を命じることが可能であり、医師の同意があれば職位上上位の管理者等への異動が許されるとしても、医師の同意なく、専門とする診療科での診療を禁止することは、医師としての高度の技能・技術・資格を一方的に奪うことになるから、Yにそのような配転命令を許容する内容の合意が成立しているとは認められない。

以上のことからすると、本件では、黙示の職種限定合意の成立を認めるのが相当である。本件配転命令は、本件診療禁止命令と併せて、Xの外科での臨床への従事を禁止する内容のものであり、職種限定合意に反するものであるから、無効である。

学校法人日通学園事件（千葉地判令和2年3月25日ジュリスト1549号4頁）

（事案概要）

Yは、A大学を運営している学校法人である。Xは、平成13年4月にA大学の法学部の教育職員（講師）としてYに採用され、平成15年4月1日に助教授に就任した。

Xは、自律神経機能不全症との診断を受けたため、平成25年4月30日から年次有給休暇を取得し、同年6月4日以降は休職命令に基づき休職をしていた。Xは、平成25年10月17日、主治医の医師による同月25日から職場復帰可能との診断書を添付してYに復職願を提出したが、Yは、Xに対し、同月25日、同年度末まで休職期間を延長する旨の発令をした。Yは、Xに対し、平成26年3月14日、Xの休職期間を延長する旨の発令をした（以下「本件命令1」という。）。Yは、本件命令1において、Xの休職期間の限度は1年6か月（平成26年12月3日まで）である旨告知した。Xは、Yに対し、平成26年3月18日、B大学病院の医師による同年4月1日から職場復帰可能との同年2月25日付けの診断書を提出した。Yは、Xに対し、平成26年3月31日、本件命令1の休職期間を同年9月15日までとする旨の発令をした（以下「本件命令2」という。）。Yは、Xに対し、平成26年9月12日、休職期間を同年12月3日まで延長する旨の発令をした（以下「本件命令3」という。）。Xは、Yに対し、平成26年10月17日、B大病院の医師による職場復帰可能との同月7日付けの診断書を添付して復職願を提出した。Yは、Xに対し、平成26年12月1日、Xの復職を認めたくえで、教育職員から事務職員への任用替えを命じる辞令を発令した（以下「本件職種変更命令」という。）。

Xは、平成26年12月1日以前に休職事由が消滅したにもかかわらずYがXを復職させず、また同日に復職した際、本件職種変更命令により、准教授としてではなく事務職員として復職させたが、Xは職種を限定して採用されており、かつ本件職種変更命令に同意していないから同命令は無効である等と主張して、准教授としての地位にあることの確認等を求めた。

（判決要旨）

雇用契約において職種が限定されているか否かは、採用時に求められた資格や業績等の条件の有無及び内容、採用手続の相違、業務内容の専門性や特殊性、労働条件の相違、当該職種における過去の職種の更替の実績等を総合的に考慮して判断すべきである。

Yは大学の教育職員の採用については、教員資格審査基準及びその内規を定め、高度かつ専門的な経歴及び知識並びに教育能力を持った人物に限定していること、大学の教育職員は面接等によって採用が決定される事務職員等の枠とは別に公募で募集し、採否について教授会で審議し、その意見を受けて正式に採否が決まり、事務職員等とは採用の条件も手続も異なること、大学の教育職員は、教育・研究以外の大学の周辺事務を扱う事務職員等と異なり、学生を教授し、その研究を指導し、または研究に従事するという高度教育機関の根幹部分の業務を担うことが求められるほか、助手を除き教授会の構成員となり、各学部の教育に関する重要事項の決定に参画するとされていること、大学の教育職員の勤務時間は学長

が割り振りを定めるとされ、時間の拘束は限定的で、大学の教育職員の給与表は事務職員等とは異なり高水準に定められていること、Yにおいて過去に大学の教育職員から事務職員等へ職種変更した実績は本人の同意を得て行った1件のみであることが認められる。このように、Yにおいて大学の教育職員として採用時に求められる経歴や業績、事務職員等との採用手続の相違、大学の教育職員の業務内容の専門性、特殊性、事務職員等との労働条件の相違、Yにおける大学の教育職員から事務職員への職種の変更の実績等を総合すれば、XをYの大学の教育職員として雇用する旨の雇用契約は、職種を教育職員に限定して締結されているものと認めるのが相当である。

Yは、就業規則上、学園理事長に職種の変更を命ずる権限が付与されているから、本件雇用契約は職種限定契約ではないと主張する。しかし、就業規則の最低基準効に反しない限り、雇用契約においてこれと異なる合意をすることは可能であり、その雇用契約における合意は就業規則に優先すると解される。上記のとおり、本件雇用契約はXの職種を教育職員に限定して締結されたものであるから、就業規則において学園理事長に職種の変更を命ずる権限が付与されているとしても、本件雇用契約における合意が優先し、XとYとの間の雇用契約は職種限定契約であると認められる。

もっとも、雇用契約において職種が限定されているとしても、労働者の個別の同意がある場合には職種を変更することが可能であると解される。Yは、Xが同意を留保する旨表明することなく職種変更を命じる辞令を受け取り、今日まで配属された総務部で事務職員としての勤務を続けていることからすれば、本件職種変更命令について明示又は黙示に同意していたと主張する。しかし、XはYから職種変更の提案を受けた際、その理由を問い質していること、Xの弁護士（職種変更についての交渉に関する代理人としてXに選任された弁護士）はY側に事あるごとに一貫してXは職種の変更に同意していない旨を伝えていたことからすれば、Xが職種の変更に同意していたとは認められない。また、確かに、Xは本件職種変更命令後現在まで、事務職員として5年以上稼働しているが、事務職員として復職後も、Yとの間で教育職員として復職するために交渉を継続していたことからすれば、Xは休職期間満了による解雇を回避し、Yとの間の本件紛争が解決されるまで事務職員として勤務しているにすぎないと認めるのが相当であるから、Xが黙示に事務職員に職種を変更することに同意したとは認められない。

なお、職種限定契約において、職種の変更につき労働者が同意していない場合であっても、職種を変更する高度の必要性がある等正当性を是認する特段の事情が認められる場合には、使用者は労働者の職種を変更することができる場合もあると考えられるが、Xの休職事由は本件職種変更命令時点において消滅していたと認められ、他にXの職種を変更することにつき正当性を是認する特段の事情についてYの主張立証はない。

(2) 勤務地限定合意が問題となった裁判例

新日本製鉄（総合技術センター）事件（福岡高判平成13年8月21日労判819号57頁）

(事案概要)

北九州市内の事業所から千葉県富津市内の事業所への転勤命令を受けた労働者らがなした、右転勤命令が労働契約に違反する旨の主張が退けられ、就業規則及び労働協約中の転勤に関する規定の存在、当該労働者らの入社時に既に技術職社員の転勤措置が実施されており、同措置が規模を拡大して継続される状況にあったこと、当該労働者らと使用者との労働契約締結の際、勤務地を限定する旨の明示の合意はされなかったこと等の事情によれば、当該使用者は当該労働者らに対し、個別的同意なしに転勤を命じる権限を有するとされた事例。

(判決要旨)

…以上認定の就業規則及び労働協約中の業務上の都合（必要）により、社員（組合員）を転勤させることがある旨の規定の存在、X両名の入社時には、既に、技術職社員の他の製鉄所（事業所）への転居を伴う転勤措置が実施されており、今後、新たな製鉄所の設置に伴い、同措置は規模を拡大して継続される状況にあったこと、X両名とY（旧八幡製鉄）との労働契約締結の際、勤務地を限定する旨の明示の合意はされなかったこと等の事情によれば、Yは、X両名に対し、その個別的同意なしに、転勤を命じる権限を有するものと認めるのが相当である。

…これに対し、Xらは、勤務場所を福岡県八幡市及び戸畑市（現北九州市 γ 、 δ 及び ϵ ）に所在する八幡製鉄所に限定する旨合意したと主張し、その根拠として、〈1〉当時、八幡製鉄所の工場は旧八幡市と旧戸畑市にしか存在せず、他の地域には存在しなかったこと、〈2〉X両名は、高校卒業後、八幡製鉄所における現場作業に従事するために労働契約を締結したものであること（旧八幡市及び旧戸畑市以外の地域への転勤を命じられ、それに従わなければならないとすればX両名は、労働契約を締結しなかったこと）、〈3〉同契約締結日以前に、X両名のような高校卒業資格の作業員が、旧八幡市及び旧戸畑市以外の工場へ転勤したことは殆どなく、そのような慣行は存在しなかったこと、をあげている。

しかしながら、〈1〉については、…光製鉄所の存在に照らし、前提を誤っているし、〈3〉については、X両名が入社した当時、技術職社員の転勤が慣行化（恒常化）されていたとまではいえないとしても、…入社時までの同社員の転勤実績に照らすと、少なくとも光製鉄所への転勤は予想されるし、Yの発展、事業拡大等に伴い、将来、通勤が困難な他の製鉄所（事業所）へ転勤する可能性も予測できなかったとはいいがたい。そして、〈2〉については、仮に、X両名の主観的意図が主張のとおりであったとしても、契約締結の動機に過ぎないから、労働契約の効力や内容に何ら影響を及ぼさない。

以上によれば、明確な取決めがない本件において、勤務地限定の合意を認めることは困難であり、Xらの上記主張は採用できない。

（事案概要）

電気通信事業等を営む会社の従業員に対する仙台から大阪への配転命令が、勤務地限定の合意の存在を理由に無効とされ、右配転命令拒否を理由とする解雇も無効とされた事例。

（判決要旨）

○勤務地限定の合意について

…Xは、採用面接において、採用担当者であったZに対し、家庭の事情で仙台以外には転勤できない旨明確に述べ、Zもその際勤務地を仙台に限定することを否定しなかったこと、Zは、本社に採用の稟議を上げる際、Xが転勤を拒否していることを伝えたのに対し、本社からは何らの留保を付することなく採用許可の通知が来たこと、その後YはXを何らの留保を付することなく採用し、Xがこれに応じたことがそれぞれ認められ、これに対し、Yが転勤があり得ることをXに明示した形跡もない以上、XがYに応募するに当たって転勤ができない旨の条件を付し、Yが右条件を承認したものと認められるから、X、Y間の雇用契約においては、勤務地を仙台に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当である。

これに対し、…（Zの陳述書）には、Xに対し勤務地を仙台に限定する旨承諾した事実を否定する趣旨の記述がある。しかしながら、前記のとおり、Xが転勤できない旨明示して雇用契約の申し込みをし、これに何らの留保を付することなくYがXを採用した以上、X、Y間には勤務地限定の合意が存在したと見るべきなのであるから、右証拠の存在は何ら前記認定を左右するものではない。

したがって、本件配転命令は、勤務地限定の合意に反するものであり、Xの同意がない限り効力を有しないというべきところ、Xが本件配転命令に同意しなかったことは当事者間に争いがないから、本件配転命令はその余の点を判断するまでもなく無効であるということができる。

日本レストラン事件（大阪高判平成 17 年 1 月 25 日労判 890 号 27 頁）

（事案概要）

Y は、飲食店経営等を主たる目的とする会社で、本社を東京に置き、洋麺屋五右衛門をはじめとする約 25 のブランド名の店舗を全国的に展開している。X は、専門学校を卒業して調理師免許等を取得し、他社勤務を経て、平成 9 年 3 月に大阪で採用面接を受けて Y に入社した。X は、平成 12 年 4 月から平成 14 年 6 月まで、洋麺屋五右衛門天王寺店等の 4 店舗で、マネージャーとして担当総括をしていた。

Y は X に対し、平成 14 年 9 月 6 日、同年 10 月 1 日付けでマネージャー B 職から店長 A 職に降格する旨の処分をし（以下「本件降格処分」という。）、X を営業 4 部（東京）に配転する旨を命じた（以下「本件配転命令」という。）。X は、平成 14 年 9 月 17 日、大阪地裁に本件降格処分及び本件配転命令の効力停止を求める仮処分命令を申し立て、同年 12 月 5 日、本件降格処分及び本件配転命令は人事権の濫用に当たるとして、X が営業 4 部（東京）で勤務する義務のないことを仮に定める旨の決定を出した。Y は、平成 14 年 12 月 9 日、X に対し、翌日付けで大阪デリバリーへの出向を命じた（以下「本件出向命令」という。）。

X は、上記仮処分決定に係る起訴命令を受けて、本件降格処分、本件配転命令及び本件出向命令がいずれも無効であるとして、降格処分前の地位にあること並びに配転先及び出向先における就労義務がないことの確認を求めるとともに、降格処分以降の差額賃金及び慰謝料等を請求した。

（判決要旨）

Y は、東京に本社を置き、総数約 250 の店舗を全国に展開しており、従業員数約 700 名で、パートタイマー等約 4000 名を擁し、本件当時は東証 2 部に上場予定であった企業であることに鑑みれば、一般的な企業と同様に、長期雇用を前提とする人材育成や適正な人事配置の見地から、（特に管理職については）勤務地を限定する合意をすることは避けるのが通常ともあり得るのであり、業務の都合により必要がある場合は転勤を命ずることがある旨の就業規則の規定もかかる点を考慮したものである。

しかし、X は、関西地区での事業展開を目指す Y により、同地区における調理師資格を有する管理職候補として中途採用されたものであり、本社で幹部要員として採用されたわけでも長期人材育成を前提として新卒採用された者でもない。また、X は、採用面接の際、長女の病状を述べて関西地区以外での勤務に難色を示し、Y もこれを了解していた。さらに、入社後も、X は昇格したとはいえ、関西地区外に転勤する可能性について説明や打診を受けたことはなく、従前と同様の業務に従事しており、本件配転命令時において、関西地区はもとより会社全体としてもマネージャー職を地域外に広域異動させられることは稀であった。

これらの各点を総合すれば、X と Y との間では、採用時点において、黙示にせよ勤務地を関西地区に限定する旨の合意が成立しており、その後、マネージャー A 職に至る各昇格の際にも上記合意が変更されるには至らなかったものと認定することができるから、権利濫用の点について判断するまでもなく本件配転命令は無効となる。

(3) 勤務時間限定合意が問題となった裁判例

マンナ運輸事件（神戸地判平成 16 年 2 月 27 日労判 874 号 40 頁）

(事案概要)

原告である女性従業員が会社の正社員に登用された当時の就業規則において、労働基準法（平成 9 年法律 92 号改正前）64 条の 3 第 1 項を受け、女性労働者の深夜勤務が禁止されていたという事実関係の下で、当該従業員と会社との間の労働契約の内容として、深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意が成立していたと認められた事例。

(判決要旨)

○X を深夜勤務に従事させないとの合意の成否

X が Y の正社員に登用された平成 9 年 1 月当時、同年 6 月 18 日法律第 92 号による改正前の労働基準法（平成 11 年 4 月 1 日施行、以下「旧労働基準法」という。）64 条の 3 第 1 項は、女性労働者を深夜勤務（午後 10 時から午前 5 時まで）に従事させることを原則として禁止していたが、上記改正によりその禁止が解除されたところ、証拠…及び弁論の全趣旨によれば、X が Y の正社員に登用された当時の就業規則においては、女性従業員を午後 10 時から午前 5 時までの深夜勤務に従事させることが禁止されていたが、平成 11 年 4 月 1 日の就業規則の改定により、女性従業員は、深夜勤務を禁止される従業員から除外されたことが認められる。

そうすると、X は、Y の正社員に登用されるに際し、旧労働基準法の規制及びこれを受けた就業規則の規定に従って午後 10 時から午前 5 時までの深夜勤務に従事させられることはないとの前提で、Y との間で労働契約を締結したと認められるから、X と Y との間の労働契約の内容として、X を深夜勤務に従事させないとの勤務時間限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。

4. 労働条件の変更の合意が問題となった裁判例等

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）

（事案概要）

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た場合において、上記変更に対する当該職員の同意があったとした原審の判断に違法があるとされた事例。

（判決要旨）

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものであり、このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではないと解される（労働契約法八条、九条本文参照）。もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれており、自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があることに照らせば、当該行為をもって直ちに労働者の同意があったものとみるのは相当でなく、当該変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。そうすると、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、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である…。

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）

（事案概要）

ゴルフ場を経営する会社とキャディ職従業員との間で、同会社が同従業員に対し、雇用契約を1年の有期契約に変更し、賃金等に関する労働条件を変更する旨を口頭で説明したとしても、同従業員がその内容をすべて把握し、詳細を理解して記憶にとどめることが到底不可能である場合には、労働条件の変更の合意が成立したとは認められないとされ、同人らの期間の定めのない雇用契約上の地位があることの確認請求及び旧給与規定に基づく賃金と実際に支払われた賃金との差額の請求を認容した事例。

（判決要旨）

○労働条件の合意の成立について

たしかに、…Yは、平成14年1月30日、本件ゴルフ場において、キャディ職等の従業員を集め、全体説明及び個別面接における説明を通じて、キャディ職従業員の雇用について見直しをしていること、雇用期間を1年の有期契約に変更すること、ラウンド手当を中心とした給与体系とし、基本給及び諸手当の大半を廃止することなど、Yが意図する新就業規則及び新給与規程の大綱について口頭での説明をしたのであり、この説明は、本件ゴルフ場の収益が独立の事業体として赤字状態であり、独立採算性に移行する予定であるとの説明とあいまって、Xらのキャディ職従業員にとって契約上の地位に大きな変動を生じ、賃金も減額することが予想されることを理解するに足りる内容であったといえる。そして、Yが1年ごとの契約期間として、毎年契約書を個別の従業員と締結する心づもりであったことも容易に推測される。

しかし、雇用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といわなければならない。Xらキャディ職従業員に交付されたキャディ契約書の記載内容についても、上記の労働条件の変更内容については雇用期間が平成14年4月1日から1年間とすることが明記されているほかは、賃金について会社との契約金額とすとか、その他就労条件は会社の定めによるといった記載であって、その内容を把握できる記載ではない。3バック、2バックのラウンド手当の金額についてもキャディ契約書提出前には示されていないし、キャディ契約書の提出の意味について、キャディ職従業員から、提出しない場合どうなるかとの質問もあったが、明確な返答がされたとは認めがたく、また、キャディ契約書の提出が契約締結を意味する旨の説明がされたこともうかがわれない。したがって、労働条件の変更の合意を認定するには、労働者であるXら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Yの変更契約の申込みの内容の特定が不十分であるというほかはない。

もちろん、雇用契約において、就業規則が集团的契約関係を律する法的規範として機能し

ているから、すべての労働条件が書面にせよ口頭にせよ使用者と労働者との間で締結されるべきとはいえない。しかし、Yによる平成14年1月30日における口頭説明では、当事者間の契約で合意する事項と就業規則で定めることとの峻別すら行われていないのであって、Y主張の口頭合意にしても、その範囲が明確であったとはいえない。しかも、キャディ契約書中の賃金に関する部分は、会社との契約によると記載があり、キャディ契約書のほかに契約書を作成することを予定するように読めるし、この点はYの主張とそごするところであり、Xらに誤解を与えることになる。してみると、この点においても、労働条件の変更合意の申込みに対してこれを承諾する対象の特定を欠くといわざるを得ない。

しかも、Yは、我が国では著名な東武鉄道の100パーセント子会社であって、役員等幹部職員は東武鉄道から派遣されているのであり…、従前から就業規則、給与規程、退職金規程等を完備させていた企業であり、雇用契約及びその変更等を口頭で処理していた慣行があったこともうかがえないから、キャディ職従業員の雇用契約の内容の抜本の変更を上記のような記載内容のキャディ契約書で処理しようと意図したものとは思われぬ。現に、Yは、新就業規則及び新給与規程を作成し、これを労働基準監督署に届け出ている。

以上検討したところによれば、Yが、新就業規則及び新給与規程の作成過程において、従業員への説明と理解を得る目的から、平成14年1月30日の本件ゴルフ場での説明を行い、キャディ契約書の提出を求め、特に雇用契約期間を1年と変更するについては、就業規則の変更によらず、書面による承諾を得ることを意図したと理解することはできるが、平成14年4月1日以前において、YとXらキャディ職従業員との間で、新賃金規程の内容に沿った口頭による労働条件の変更の合意が成立したと認めることはできない。

なお、Yは、YとXら組合との間の平成14年9月2日付け労働協約の締結、契約更新願書及びキャディ労働契約書の提出があったことが、上記の労働条件変更の合意があったことの証左である旨主張する。たしかに、…労働協約の文言は…「1年契約の契約社員」「雇用契約を更新」といったYの主張に沿う文言があったり、賃金の減額が現実化していることから、キャディ職のアルバイトを認める条項があるなど、Yが平成14年4月1日に変更したの（ママ）労働条件を前提とする内容の記載がある。しかし、Xら組合が新就業規則及び新給与規程を認める旨の文言が明示されているわけではなく、Yが現に実施している労働条件の下において、組合としての要求を行うことは折衝の在り方として現実的な対応であり、Yが現に実施している労働条件が法的根拠がないとしても、かかる現実的要求を差し控えなければいけないという道理はない。したがって、上記労働協約の存在することをもって労働条件変更の合意があったことの根拠とすることはできない。また、契約更新願書及びキャディ労働契約書は、Xらが本件訴えを提起した後にYが提出を要求したものであり、…Xら組合が裁判権の侵害であるとして抗議をし、Yも契約更新意思の確認（継続雇用の希望聴取）であるとして、文書の文言の訂正をしてよいと返答した経緯があり、上記文書の文言の訂正が一切ないとしても、これによって、Xらが、労働条件の変更を受忍したとは到底解することができず、労働条件変更の合意があったことの根拠とすることはできない。

したがって、口頭の合意により、新給与規程の内容に沿った労働条件の変更がされた旨のYの主張は採用できない。

※上告審（最一小決平成 21 年 7 月 2 日平成 20 年（オ）第 1123 号／平成 20 年（受）第 1362 号）は上告棄却、上告不受理とし、また、上告審（最一小決平成 21 年 7 月 2 日平成 20 年（受）1363 号）は上告不受理とした。

（事案概要）

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間就労した後に、更なる労働条件切下げの通告を受けて退職した事例において、賃金減額について社長が従業員に書面等による明示の承諾を求めなかったことに合理的理由があるとはいえず、黙示の承諾を認めることはできないとして、従業員からの差額賃金請求が認容された事例。

（判決要旨）

○前提事実

Y は、会社の業績悪化を理由に、Y の役職者全員を対象として、平成 21 年 6 月分以降の報酬ないし賃金を 20 パーセント減額することを代表者会議等において提案し、実際に X の賃金は、同月分以降 20 パーセント減額支給された（以下「本件賃金減額」という）。…

本件賃金減額に際し、就業規則又は給与規程の改定が行われた事実はない…。

○本件賃金減額の有効性について

…進んで、黙示の承諾ないし事後的な追認の有無について検討する。

ア 前記認定のとおり、〈1〉平成 21 年 6 月 2 日に行われた代表者会議の場において、B 会長が本件減額提案を了承するよう強く求め、「了承できないのであれば、この会議に参加しなくてもよい」旨を告げたのに対し、X が同会議を退席することはなかったこと（なお、同会議の席上、X が最後まで本件減額提案に反対する意向を明示し続けていたか否かについては当事者間に争いがあるが、ここでは、Y 主張を前提に、X が反対の意向を明示したのは同会議の当初のみであったものとして検討する。）、〈2〉同月 25 日支払の同年 6 月分給与から同年 9 月分給与まで、X に対し、20 パーセント減額された賃金が振り込まれたが、X は、その間、Y に対して抗議等は行っていないこと、〈3〉X は、Y から本件雇用条件通知を受けた後、同年 9 月 28 日に至って、本件雇用条件通知に対する拒否回答とともに、同年 6 月からの 20 パーセント減額前の給料に戻してもらいたいとの意思を表明していることなどの事実が認められる。これに、〈4〉Y の業績が近年下降線をたどっており、平成 20 年には賞与が支給されない等の状況にあったこと…、〈5〉Y の業績の低下には、X がトップを務める制作部にも一定の責任があり、本件賃金減額は、制作部のトップとしての X の責任を明らかにする意味もあったと考えられること…等の事情を加味すれば、X は、本件賃金減額に不満はあったものの、B 会長の強い説得を受けた結果、本件賃金減額による減額後の賃金であっても Y において安定的に就業し続けることが得策であると判断して、不承不承ながら、いったんは本件賃金減額に同意した（ないしは事後的に追認した）が、本件雇用条件通告によって自己の期待が裏切られたことから、本件賃金減額を認めないとの立場に戻ったと見る余地も全くないわけではないと考えられる。

イ しかしながら、賃金の額が、雇用契約における最も重要な要素の一つであることは疑いがないところ、使用者に労働条件明示義務（労働基準法 15 条）及び労働契約の内容の理

解促進の責務（労働契約法4条）があることを勘案すれば、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ことは言うまでもない。加えて、就業規則に基づかない賃金の減額に対する労働者の承諾の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきものであることに照らせば、労働基準法24条1項本文の定める賃金全額払の原則との関係においても慎重な判断が求められるというべきであり、本件のように、賃金減額について労働者の明示的な承諾がない場合において、黙示の承諾の事実を認定するには、書面等による明示的な承諾の事実がなくとも黙示の承諾があったと認め得るだけの積極的な事情として、使用者が労働者に対し書面等による明示的な承諾を求めなかったことについての合理的な理由の存在等が求められるものと解すべきである。

これを本件について見るに、平成21年6月2日の代表者会議に先立つ事情として、平成20年12月、B社長がXらに対し賞与支給のための条件等を定めた念書への署名押印を求め、同人らがこれを拒否したとの経緯があった…上、平成21年5月26日、B社長が本件減額提案をしたのに対し、賃金減額の必要性に関する十分な説明がないことを理由に、Xらがこれを了承しなかった…というのであるから、Y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、上記代表者会議の席上、Xに対し、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うべきである。にもかかわらず、平成20年12月の際には念書を、本件雇用条件通告の際には、「2010年度・労働条件通知書」と題する書面を準備してXに対し明示的な回答を求めたYが、本件賃金減額についてのみ、そうした明示的な回答を得ないまま、単に、代表者会議の場から退席しないとの事実をもってXとの間で本件賃金減額に係る確定的な合意が成立したものとして扱って、本件賃金減額を実施したというのは、いささか不自然、かつ、強引との感を免れないところである。

そうすると、上記代表者会議において、YがXに対し、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、黙示の承諾の成立を認め得るだけの積極的な事情の存すると認められない本件においては、本件賃金減額に対する黙示の承諾があったと認めることはできないというべきである。

ウ また、本件賃金減額の実施から本件退職までの間が3か月余りにすぎないこと等からすれば、Xが、その間、本件賃金減額による減額後の賃金を受領し、Yに対し抗議等を行っていない…としても、他に特段の事情の認められない本件において、本件賃金減額に対し事後的な追認がされたと認めることはできない。

一般財団法人あんしん財団事件（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁、東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205、最三小決令和 2 年 3 月 10 日労判 1220 号 133 頁）

（事案概要）

Y の職員である X らが、Y が X ら（X4～7 を合わせて以下「X4 ら」という。）に対してした各配転命令等が退職強要の目的で行われた違法なものであり、これらによって精神的苦痛を受けた等と主張して、Y に対し、不法行為に基づく損害賠償請求として、慰謝料等の支払いを求めた事例。Y は、業績の低迷する X らに対して、平成 27 年 3 月 18 日に転居を伴う配置転換を内示し（以下「本件配転内示」という。）、同年 4 月 1 日に配置転換を命じた（以下「本件配転命令」という。）が、X らは本件配転内示後に精神的不調を来して休職したため、本件配転命令は、私傷病による就労不能を理由として、平成 27 年 7 月 24 日付でいずれも撤回された。

（判決要旨）

1) 第一審（東京地判平成 30 年 2 月 26 日労判 1177 号 29 頁）：X4 ら勝訴

使用者である Y としては、労働者である X4 らに対する本件配転命令に当たり、X4 らの個々の具体的な状況に十分に配慮し、事前にその希望するところを聴取等した上で（このような聴取等を行うことにより、過去に提出された自己報告書に介護等を要する家族がいる旨の記載がなく、又はその記載が十分なものでなかったとしても、X4 らの家族の状況等の具体的な内容、ひいては本件配転命令が X4 らに及ぼす具体的な影響が Y にも容易に判明したと考えられる。）、本件配転命令の業務上の必要性や目的を丁寧に説明し、その理解を得るよう努めるべきであったといわなければならない…。…このように、X4 らに対する本件配転命令は、X4 らの個々の具体的な状況への配慮やその理解を得るための丁寧な説明もなくされたものであり、かつ、Y 側の事情によって平成 26 年末に X4 らから異動に関する自己申告書を提出させずに…、例年よりも異動日との余裕がない日程によって告知されたものである…から、その業務上の必要性の大きさを考慮しても、これを受ける X4 らに予期せぬ大きな負担を負わせるものであることやこれに応じて執るべき手続を欠いていたことという点において、その相当性を著しく欠くものといわざるを得ない。…X4 らに対する本件配転命令は、X4 らに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものといわざるを得ないから、Y の人事権の濫用に当たるものとして、違法なものというべきである。

→X4 らに対する本件配転命令に関して Y が控訴

2) 控訴審（東京高判平成 31 年 3 月 14 日労判 1205 号 28 頁）：Y 勝訴

Y が、専ら自らの事情によって平成 26 年末に異動に関する自己申告書を提出させないまま、本件配転内示を行ったことについて、広域異動を伴う本件配転命令によって X4 らに負わせる負担についてやや配慮に欠ける面があることは否定できない。…しかしながら、本件配転命令は平成 27 年 7 月 24 日に撤回されているところ…、X4 らは、…平成 27 年 4 月 1 日付けの本件配転命令に係る辞令が添付された電子メールを開封しておらず、本件配転命令

を閲覧する機会はなかったというのであり、X1らの供述するところによっても、Xらは、いずれも本件配転内示を受けたことで精神的苦痛を被ったとされているのであって、本件配転命令によって精神的苦痛を受けることはおよそ想定できない。したがって、…本件において不法行為の成否を検討する必要があるのは、平成27年3月18日に行われた本件配転内示に限られるというべきである。…[上記]のような配慮に欠けるところがあったとしても、配置転換の内示は、労働者にこれを受諾するかどうか検討する機会を与える手続であり、正当な理由を示して内示どおりの配置転換を拒むことができることに変わりはなく、このような手順が踏まれず、かつ、本件配転命令が撤回され、X4らが遠隔地に異動することもなかった本件において、本件配転内示がX4らのYに対する慰謝料請求権の発生原因になることはないとの判断は左右されない。

→X4らに対する本件配転命令に関してX4らが控訴

3) 上告審(最三小決令和2年3月10日労判1220号133頁): Xらの上告棄却・不受理→Y勝訴

5. 配置転換命令等に関する裁判例

東亜ペイント事件（最二小判昭和 61 年 7 月 14 日集民 148 号 281 頁）

（事案概要）

神戸営業所に勤務する営業担当の労働者に対する名古屋営業所への転勤命令が業務上の必要に基づくものであり、母親、妻、長女との別居を余儀なくされる家庭の事情を理由にこれを拒否したことを理由に懲戒解雇したことが有効と認められた事例。

（判決要旨）

思うに、Y の労働協約及び就業規則には、Y は業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現に Y では、全国に十数か所の営業所等を置き、その間において従業員、特に営業担当者の転勤を頻繁に行っており、X は大学卒業資格の営業担当者として Y に入社したもので、両者の間で労働契約が成立した際にも勤務地を大阪に限定する旨の合意はなされなかつたという前記事情の下においては、Y は個別的同意なしに X の勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有するものというべきである。

そして、使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であつても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。

本件についてこれをみるに、名古屋営業所の金永主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があつたのであるから、主任待遇で営業に従事していた X を選び名古屋営業所勤務を命じた本件転勤命令には業務上の必要性が優に存したものであることができる。そして、前記の X の家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤が X に与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものであるべきである。したがって、原審の認定した前記事実関係の下においては、本件転勤命令は権利の濫用に当たらないと解するのが相当である。

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）

（事案概要）

Yと期間の定めのない雇用契約を締結し、運行管理業務・配車業務に従事していたXが、Yから、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対し、当該配転命令は無効であると主張して、Yの本社倉庫部門において勤務する雇用契約上の義務を負わないことの確認を求めた事案において、当該配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当であるとされた事例。

（判決要旨）

1) 第一審：名古屋地判令和元年1月22日労判1240号12頁

○職務限定の合意の有無

本件では職種限定合意があることを直接的に裏付ける雇用契約書、労働条件通知書などの書面はないこと、求人票…をみても採用後に運行管理業務以外の業務に従事することがないという趣旨の記載は見当たらないこと、第2回面接の際にYからXに手渡された「事務職員（運行管理業務）採用条件」と題する書面…には、Xの職務内容が列挙されているが…、Xが従事する業務はこれらに限られる旨の文言の記載はないし、当該書面の趣旨、性質等からすれば、当該書面の記載はXが当面従事する業務の内容を記載したものと解するのが相当であること（労働基準法15条1項、労基法施行規則5条1項1号の3参照）、Yの就業規則…には、職種を限定した従業員の存在を前提とした規定はなく、他方で、業務の必要により職種の変更があり得ることが規定されていることによれば、XとYとの間において、Xを運行管理業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したことは認められない。

もっとも、XがYに採用されるに至った経緯をみると、Yにおいて運行管理業務や配車業務を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…にも「必要な経験等」欄に「不問（経験者優遇）」、「求人条件特記事項」欄に「入社後、運行管理者の資格を取得していただきます」との記載がある。そうすると、Xは、運行管理者の資格を取得し、複数の会社で運行管理業務や配車業務の経験を有していたところ、これらをYに見込まれ、運行管理業務や配車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。

また、第1回面接時に、Xは、面接を担当したYの総務課長から、前の会社を辞めた理由を尋ねられ、配車業務・運行管理業務をしたかったが、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をしたところ、同課長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。

実際、X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。

これらによれば、XがYにおいて運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであり、法的保護に値するとい

わなければならない。そうすると、Yにおいて、配転に当たっては、Xのこのような期待に対して相応の配慮が求められるものといわなければならない。

Xを運行管理業務以外の職種には一切就かせないという趣旨の職種限定の合意が明示又は黙示に成立したことは認められない。但し、Yには、配転に当たって、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとするXの期待への配慮が求められる。

2) 控訴審：名古屋高判令和3年1月20日労判1240号5頁

…これらによれば、XがYにおいて運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとする期待は、合理的なものであって、単なるXの一方的な期待等にとどまるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するものといわなければならない。

…以上の検討によれば、本件配転命令は、そもそも業務上の必要性がなかったか、仮に業務上の必要性があったとしても高いものではなく、かつ、運行管理業務及び配車業務から排除するまでの必要性もない状況の中で、Yにおいて、運行管理者の資格を活かし、運行管理業務や配車業務に当たっていくことができるとするXの期待に大きく反し、その能力・経験を活かすことのできない倉庫業務に漫然と配転し、Xに通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせたものであるから、本件配転命令は、権利の濫用に当たり無効と解するのが相当である。

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）

（事案概要）

職種をバス運転士とする職種限定合意を含む労働契約を締結していた者が、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慰謝料を請求した事例。

（判決要旨）

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と解される。しかしながら、一般に職種は労働者の重大な関心事であり、また、職種変更が通常、給与等、他の契約条件の変更をも伴うものであることに照らすと、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、職種変更に至る事情及びその後の経緯、すなわち、（ア）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、また、（イ）後者の場合には、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、さらに、（ウ）職種変更後の状況等を総合考慮して慎重に判断すべきものであると解される。

東京海上日動火災保険事件（東京地判平成 19 年 3 月 26 日判時 1965 号 3 頁）

（事案概要）

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないが、当該合意が認められる場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無などを考慮し、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とされた事例。

（判決要旨）

○事案の概要

本件事案の概要は、次のとおりである。Y は、損害保険業等を目的とする株式会社であり、X らは、いずれも Y において損害保険の契約募集等に従事する外勤の正規従業員である「契約係社員」の地位にある者である（Y においては、契約係社員を「リスクアドバイザー」あるいは「RA」と呼称しているので、以下、契約係社員を「RA」、契約係社員の制度を「RA 制度」という。）。Y は、平成 17 年 10 月 7 日、X らに対し、「リスクアドバイザー制度の発展的解消について（大綱）（提案・通知）」と題する文書によって、〈1〉RA 制度を平成 19 年 7 月までに廃止し、〈2〉RA の処遇については、代理店開業を前提に退職の募集を行う一方、継続雇用を希望する者に対しては、職種を変更した上で継続雇用するという方針について提案・通知した（以下「本件大綱提案」という。）。本件は、X らが、RA である X らと Y との間の労働契約は従事すべき職種が RA としての業務に限定された契約であるところ、RA 制度の廃止は、X らと Y との間の労働契約に違反し、かつ、RA の労働条件を合理性・必要性がないのに不利益に変更する無効なものであると主張して、Y に対し、本件大綱提案で RA 制度を廃止するとされている平成 19 年 7 月以降も、X らが RA の地位にあることの確認を求めている事案である。

○RA 制度を廃止して X らを他職種へ配転することの正当性の有無）について

労働契約において職種を限定する合意が認められる場合には、使用者は、原則として、労働者の同意がない限り、他職種への配転を命ずることはできないというべきである。問題は、労働者の個別の同意がない以上、使用者はいかなる場合も、他職種への配転を命ずることができないかという点である。労働者と使用者との間の労働契約関係が継続的に展開される過程をみても、社会情勢の変動に伴う経営事情により当該職種を廃止せざるを得なくなるなど、当該職種に就いている労働者をやむなく他職種に配転する必要性が生じるような事態が起こることも否定し難い現実である。このような場合に、労働者の個別の同意がない以上、使用者が他職種への配転を命ずることができないとすることは、あまりにも非現実的であり、労働契約を締結した当事者の合理的意思に合致するものとはいえない。そのよう

な場合には、職種限定の合意を伴う労働契約関係にある場合でも、採用経緯と当該職種の内容、使用者における職種変更の必要性の有無及びその程度、変更後の業務内容の相当性、他職種への配転による労働者の不利益の有無及び程度、それを補うだけの代替措置又は労働条件の改善の有無等を考慮し、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。

6. 多様な正社員等の整理解雇に関する裁判例

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）

（事案概要）

Yが設置する本件大学の大学教員として雇用されていたXらが、YがしたXA1ら5名に対する平成29年3月31日付け解雇（以下「本件解雇」という。）並びにXA6ら2名に対する同日を終期とする有期労働契約の更新拒絶（以下「本件雇止め」という。）がいずれも労働組合法7条1号及び3号所定の不当労働行為に当たるばかりでなく、本件解雇が労働契約法16条に違反して無効であり、また、本件雇止めが同法19条柱書に違反して無効であるなどと主張して、Yに対し、Xらそれぞれの労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めた事例。

（判決要旨）

Yは、…Xらはいずれも大学教員であり、優れて専門的な職業を有する者であるから、職種限定でYに雇用されていたというべきであり、他職種・他科目担当への割当ても不可能であるから、本件解雇及び本件雇止めについて整理解雇法理は適用されない旨主張する。しかしながら、仮にXらとY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し、ましてや、…Y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ものであり、Yの上記主張は採用することができない。

学校法人大乘淑徳学園（大学教授ら・解雇）事件（東京地判令和元年5月23日労判1202号21頁）

（事案概要）

学校法人との間で無期労働契約を締結して勤務していた大学教員らが、前記学校法人が前記教員らの所属学部の廃止を理由にした解雇が無効であると主張し、前記学校法人に対し、労働契約上の地位の確認、解雇後の未払賃金等の支払を求めた事例。

（判決要旨）

○本件解雇の効力の判断枠組み

本件解雇は、淑徳大学の国際コミュニケーション学部の廃止に伴い、同学部に所属していたXらを解雇するものであって、Xらに帰責性のないYの経営上の理由によるものである。そうすると、本件解雇が解雇権を濫用したものと無効となるか否かは、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定の合理性及び解雇手続の相当性に加え、本件においては、Xらの再就職の便宜を図るための措置等を含む諸般の事情をも総合考慮して、本件解雇が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるか否か（労働契約法16条）を判断するのが相当である。

これに対し、Yは、本件各労働契約においてXらの所属学部及び職種は国際コミュニケーション学部の大学教員に限定されていたから、同学部の廃止に伴う本件解雇はいわゆる整理解雇ではなく、その効力を判断するに当たって上記諸事情を考慮する必要はない旨主張する。しかし、Xらの所属学部及び職種が同学部の大学教員に限定されていたか否かにかかわらず、同学部の廃止及びこれに伴う本件解雇についてXらに帰責性がないことに変更ではなく、Yの主張するXらの所属学部及び職種の限定の有無は、本件解雇の効力を判断する際の一要素にすぎないと解されるから、以下、上記限定の有無については、本件解雇の効力を判断するに当たり必要な限度で検討する。

○本件解雇の効力ー人員削減の必要性

…これに対し、Yは、本件各労働契約においてXらの所属学部は国際コミュニケーション学部に限定されていたから、同学部が廃止される以上、Yの財務状況等と関係なく人員削減の必要性が認められる旨主張する。

しかし、Xらの所属学部が同学部に限定されていたか否かは別として、淑徳大学には、アジア国際社会福祉研究所その他の附属機関があり、学部に所属せずに附属機関に所属する教員が存在し、Xらが配置転換を求めていたことは前記認定のとおりであるから、Yは、Xらを他学部へ配置転換することが可能であったかはともかくとしても、附属機関へ配置転換することは可能であったことが認められる。そうすると、仮にXらの所属学部が同学部に限定されていたとしても、国際コミュニケーション学部の廃止によっても、Xらの配置転換が不可能であった結果、Xらを解雇する以外に方法がなかったということではできず、Yの主張は採用することができない。

ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件（東京地判平成 31 年 3 月 28 日労判 1213 号
31 頁）

（事案概要）

グアム島に本社を置く国際旅客事業を業とする会社の成田ベースに所属し、F A（客室乗務員）として勤務していた労働者が、成田ベースの閉鎖に伴い整理解雇されたため、前記解雇が無効であるとして労働契約上の地位確認及び解雇後の賃金支払を求めた事例。

（判決要旨）

○事案の概要

本件は、（1）グアム島に本社を置き国際旅客事業を業とするコンチネンタル・マイクロネシア・インク（以下「CMI」という。）に客室乗務員又は機内通訳として勤務し、平成 28 年（2016 年）5 月 31 日付けで解雇された X [ら] …が、同社を平成 29 年（2017 年）4 月 1 日に吸収合併した Y に対し、同解雇が無効であるとして、…労働契約に基づき労働契約上の権利を有する地位にあることの確認 [等] …を求め、さらに、（2）個人 X らが加入する労働組合である X 組合が、Y に対し、上記解雇が差別的な動機に基づく解雇であって違法であるとして、不法行為による損害賠償請求権に基づき、300 万 [等] …の支払を求めた事案である。なお、[(1)] 事件の被告は、当初は CMI であったが、Y が、訴訟係属中に CMI を吸収合併し、訴訟承継をした。

○解雇回避措置の相当性

…個人 X らと CMI との間の労働契約の際に、当初は機内通訳として、後に F A として職種を限定する合意がされている。

そこで、CMI として、成田ベース閉鎖に伴い、個人 X らについて解雇を回避するために、まず、CMI において F A として勤務を継続させることができたか否か、配置転換の余地について検討する。本件解雇当時、CMI のベースは成田とグアムのみが存在したから、グアムベースにおいて F A として勤務する可能性があったか否かを検討し、続いて、X らの主張にかんがみ、ジョブシェアの可能性について検討する。

次に、CMI は、同社において F A として勤務を継続することができないとして地上職への転換と早期退職について提案していることから、その相当性について検討する。

○地上職への配置転換について

…CMI は、平成 28 年（2016 年）2 月 4 日の団体交渉において、成田ベース所属 F A が地上職への転換を望む場合は、交渉に応じるとし、同月 18 日の団体交渉においては、配置転換先のポストとしては、ランプ又はカスタマーサービスであり、給与水準は F A としての従前の年収金額と同等の年収を予定している旨述べ、同年 3 月 1 日の団体交渉においては、申込期限を同月 15 日と説明したこと、その後実際に 2 名の成田ベース所属 F A がカスタマーサービスへの転換を希望したこと、2 名が実際に CMI 及び合併後の Y において勤務したこと、地上職への転換に当たっては既存の委託業者との契約を解約するなどして地上職のポストを用意する必要があるため、F A の希望を確認した後に地上職を確保

することになること、地上職への転換に当たってはU Aによる面談が行われたことが認められる。これらの事情は、C M Iにおいて、職種限定の合意がされているF Aとして業務させることはできなくなるものの、解雇を回避するため、F Aとしての年収と同一の水準で地上職のポストを選択肢として示したものであって、収入の低下がなく、業務内容が変更されるのみであるから、職種限定の合意があるため、労働者の同意を必要とするものの、実質的には待遇を低下させない配転とほぼ同視できるものであり、解雇回避のための提案として合理的なものといえることができる。

○被解雇者選定の合理性

被解雇者の選定については、成田ベースが廃止され、C M Iの他の唯一のベースであるグアムベースへの配転可能性がなく、C M I成田ベース所属F A全員がF Aとして職種限定の合意をしていた以上、成田ベース所属F Aのうち希望退職や地上職への転換に応じない者の全員が解雇の対象となるところ、本件解雇は上記の全員についてされたものであるから、選定に不合理な点は見当たらない。

Xらは、グアムベースからも被解雇者を選定すべきであると主張する。しかしながら、…成田ベース所属F Aとグアムベース所属F Aとでは、適用される就業規則や賃金規程が異なることが認められるから、そもそも労働条件や勤務形態が異なる上、前判示に係る成田ベースの維持に高額な費用を要する構造となっていたことに照らせば、グアムベース所属F Aを解雇したからといって、成田ベースを維持することに結び付くということとはできないばかりか、成田ベース所属F AのF Aとしての業務が維持される関係もないというべきである。そうすると、被解雇者の選定に当たってグアムベース所属F Aから選定することが成田ベース所属F Aよりも経営上合理的であったということとはできないから、Xらの上記主張は採用することができない。

CSFB セキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件（東京高判平成 18 年 12 月 26 日労判 931 号 30 頁）

（事案概要）

外資系企業が数年にわたり巨額の損失を計上していたため大規模な退職勧奨を実施することとなり、貢献度が低く市況が良くないインターバンクデスクを人員削減の対象とすることとし、退職に応じなかった労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

（判決要旨）

Y は、証券市場の低迷により数年間にわたり大規模な純損失を計上しており、経費節減にもかかわらず大幅な改善はなされず、解雇は企業の運営上やむを得ない必要性があった。

インターバンクデスクの業績は悪く、人員削減の対象としたことは不合理ではなく、また、X はインターバンクデスクの他の労働者よりも給与水準は高いにもかかわらず売上げの貢献度は低かったため、X を選定したことは不合理ではない。

X は同僚との間で深刻な人間関係上の問題を生じさせ、また厳しい経営状況も考慮すると、X を他部署に配転させることは無理であり、Y が解雇回避義務を怠ったとはいえない。

Y は退職勧奨から X 及び組合に 3 回にわたって団体交渉を行い、退職勧奨の必要性、人選基準、退職パッケージについて協議説明を行い、他の退職者と比して比較的良い内容の退職パッケージを提案したが合意に至らなかったため、Y は X 及び組合の納得が得られるよう一応の努力をした。

※Y から X に対する社宅明け渡し請求は認容されたが、当該請求については上告されている。

シンガポール・デベロップメント銀行事件（大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁）

（事案概要）

外資系企業が大阪支店を廃止し、大阪支店で送金輸出入業務、外国為替輸出業務を担当していた労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

（判決要旨）

支店を閉鎖したからといってその支店の従業員を直ちにすべて解雇できるものでない…。Yにおいては、その従業員を各支店において独自に雇用し、雇用した従業員については、就業場所が雇用した支店に限定されていると認められるものの、支店で雇用したといっても雇用契約はYと交わされたものであるし、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従業員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があるかどうかということである…。

学校法人専修大学（専修大学北海道短期大学）事件（札幌地判平成 25 年 12 月 2 日労判 1100 号 70 頁、札幌高判平成 27 年 4 月 24 日ジャーナル 42 号 52 頁）

（事案概要）

複数の大学等を設置運営する学校法人から短期大学の学生募集停止を理由として整理解雇された同短期大学の教員らからなされた労働契約上の地位確認請求及び未払賃金請求等について、解雇は有効であるとして棄却された事例。

（判決要旨）

X らは、その就業場所を北海道短大に限定して雇用されたものではない旨主張し、XB 及び XA もこれに沿う供述をする。しかし、Y の運営する各学校の設置目的が異なること…、北海道短大の教員である X らは、北海道短大の専任教員資格審査に関する内規…に基づく北海道短大の教授会の審議…によって、北海道短大において独自に採用されていること、Y においては学校ごとに就業規則や給与規定が定められていること…、過去において北海道短大から専修大学や石巻専修大学へ所属変更した教員はいないこと…などの事情に照らすと、労働契約上、X らの就業場所は北海道短大に限定されていたものと認めるのが相当である。もともと、X らの就業場所が北海道短大に限定されていたという事実は、X らがその同意なくして北海道短大以外の場所で就業させられないことを意味するにとどまり、北海道短大が学生募集を停止し閉校される場合において、使用者である Y が労働者である X らに対して行うべき雇用確保の努力の程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。したがって、Y は、本件募集停止決定に当たり、できるだけ雇用確保の努力をすべきであったというべきである。…一般の私企業とは異なり、Y が自らの意思決定によって、北海道短大以外の学校において、新たな科目を設けたり、教員の配置人数を増加させたり、X らを特定の科目の教員として採用したりすることは不可能であったというべきであって、Y による解雇回避措置の有無・程度について検討を行うに当たっては、このような Y 特有の事情をも考慮に入れなければならないと解すべきである。…以上のことからすれば、Y が、X らに対し、前記ア（ア）ないし（エ）[事務局注：「Y は、…専修大学及び石巻専修大学の各学長に対し、北海道短大の教員を対象とした平成 24 年度及び平成 25 年度の補充人事等を検討するように要請した」こと等] 以外の方法によって雇用関係の継続を提案することは著しく困難であったものというべきである。…Y の対応は、本件解雇及び本件解雇に伴う不利益を回避、軽減するための努力を十分に尽くしたものと認めるのが相当である。

※控訴審においても X らの請求棄却

（事案概要）

公用車の運転という担当業務が消滅し、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い労働者を 1 年の依命休職とし、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、同期間満了により雇用契約を終了させたこともやむを得ないとして、同労働者の退職を有効とした事例。

（判決要旨）

X の担当業務は公用車の廃止によって消滅したというべきであるが、他方において、X はあくまでも公用車の運転を担当する目的で Y に雇用されたのであるから、X と Y との間で締結された雇用契約は X が Y に提供すべき労務の種類（X が Y に提供すべき労務の種類を以下「職種」という）を限定しているのであって、したがって、Y には X が Y に提供すべき労務の種類を一方的に変更する権限（配転命令権）はないというべきである。…Y が X に対して職種の変更を求める配転命令権を有していないとしても、Y が X に対して職種の変更を申し込むことは自由であり、X がその申込みに応じれば、X と Y との間で締結された雇用契約はなお存続するのであって、Y の従業員を依命休職員とするときの要件である「配置上止むを得ないと認められる」場合とは、依命休職員とされた者を Y の組織内において配属すべき適当な配属先がないため Y がその者との間で締結した雇用契約を一定期間の満了時に終了させることがやむを得ないと認められる場合をいうと解すべきであることも併せ考えると、Y が X に対して職種の変更を求める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 X を Y の組織内において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、X と Y との間で締結された雇用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ことであるということとはできない。そこで、X を Y の組織内において配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討する。…Y の運転士としての運転の業務以外の業務について X に適性があるかどうかを判断することができるほどには運転の業務以外の業務に従事していたわけではないのであって、したがって、本件依命休職処分当時 Y の運転士としての運転の業務以外の業務について X に適性があるかどうかは不明であったというべきである。…運転士として採用した X を Y の組織内において配属すべき適当な配属先があったとは考え難いというべきである。…したがって、本件依命休職処分の発令当時 X を Y 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ないのであって、そうすると、本件依命休職処分当時 X 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。

鐘淵化学工業（東北営業所A）事件（仙台地決平成14年8月26日労判837号51頁）

（事案概要）

Xが整理解雇は解雇権を濫用した無効なものであると主張して雇用契約上の地位を仮に定めること等を求めた事案において、営業所の閉鎖による整理解雇が、企業組織全体では雇用を維持する余力が十分存するのであって、解雇回避努力義務の懈怠は重要な違法性をおびるとして無効とされた事例。

（決定要旨）

社員就業規則…によれば、「総合職」とは経営方針および部門方針を理解した上で環境変化を積極的に受容し、組織目的に沿って自律的に高い成果を追求することを任務とする職群をいい、「地域職」とは一定範囲の職務に習熟し、主に定常的な業務において、実務力の向上をはかりながら組織に安定的に貢献することを任務とする職群をいうとされる。そして、地域職の勤務地は、転居を伴わない範囲の事業場に限定される。本件では、Y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らについて雇用の方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方が確保されるのであるから、Y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、前記認定のとおり、Xらが平成13年9月19日に東北での継続勤務、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。…以上によれば、Yは、Xらの関連会社各社、カネカ東北建材及びY住宅資材部営業グループ販売チーム（東北）への出向ないし配置転換による雇用場所の確保につき、真摯にして十分な努力ないし検討をしないまま本件解雇をなしたと認めざるをえず、解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないというべきである。

角川文化振興財団事件（東京地決平成 11 年 11 月 29 日労判 780 号 67 頁）

（事案概要）

使用者に事典等の出版企画の編集・制作の業務を委託してきた会社はその打切りを通告してきたため使用者が編さん室を閉鎖して行った解雇について、労働者は同社から委託された出版企画の編さんに携わる目的で雇用又は再雇用されたものであり、使用者が委託の打切りの通告を受けた以上、解雇回避努力を尽くしていたかどうかについてもこれを検討する前提が欠けている等として、整理解雇の効力が認められ、仮処分の申請が却下された事例。

（決定要旨）

本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成二年一一月以降債務者に雇用又は再雇用された債権者…についてされたものであり、本件解雇の理由が角川書店からの出版企画の編集、制作の委託の打切りであることからすれば、本件においては債権者らの雇用主である債務者が本件解雇に当たり解雇回避努力を尽くしたかどうかを検討する前提が欠けているというべきである。したがって、仮に債権者らの主張するように債務者が解雇回避努力を尽くしていなかったとしても、そのことから直ちに本件解雇が権利の濫用として無効であるということとはできない。

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）

（事案概要）

余剰人員化したパートタイム労働者に対して行われた解雇が、余剰人員化したことにつき労働者に何らの責任もないこと、解雇時まで15年以上勤務しており雇用関係の継続に対する期待、信頼は正社員に近いものがあること、他部署に配置することも可能な人材であったこと、退職勧奨も行われておらず解雇回避努力を尽くしたとはいいい難いこと等から、解雇権の濫用として無効と判断された事例。

（判決要旨）

Xは、パートタイム労働者であるが、その勤務時間は、正社員より1時間30分短くだけであり、期間の定めのない雇用契約を締結した労働者であり、かつ、本件解雇時までに既に15年以上を勤務していた者であって、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。…Yは、Xに対し、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のであって、Xが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いい難いものである。

学校法人村上学園事件（大阪地判平成 24 年 11 月 9 日平成 23 年（ワ）第 3185 号）

（事案概要）

X（Y 運営の短期大学に教授として勤務）が、解雇が無効として、Y に対し、雇用契約上の権利の地位確認を求めるとともに、解雇後の賃金等の支払を求めた事案。裁判所は、X の非違行為を理由としたものではなく、Y の判断で本校の学部を再編し、生活福祉専攻を廃止したことに伴って X を解雇したとした上で、廃止された学部配置されていた教授等の教員は余剰人員となり、人員整理の必要性は認められ、X と Y との間の雇用契約は、生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたとし、Y には、X を他学部配置転換等の措置を講じる義務もなく、解雇回避のための措置を尽くさなかったとは認められないなどとして請求を棄却した事例。

（判決要旨）

X と Y との間の雇用契約は、介護福祉士養成施設である生活福祉専攻の教授という職種限定の合意が成立していたものと認めるのが相当である。そして、上記認定のとおり職種限定の合意に加え、大学教授は、講義科目の担当能力について、それに見合う一定の専門性が要求され、教員が担当できる科目は自ずと限定されるところ、X が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、Y には、X を他学部配置転換等の措置を講じる義務もないというべきである。…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。

（事案概要）

会社に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に対して、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なされた解雇につき、前記労働者は、採用経緯、雇用契約の内容、高額報酬等に照らして、中国の現地法人社長として職種が特定されていたと認められ、かつ、当該職種が高度の専門的能力、経歴を要し、高額報酬を予定されているものであることに照らすと、職種自体が消滅した場合には、通常の従業員の解雇とは異なり、比較的容易に解雇が認められると解すべきであるとされ、本件では、会社から年俸減額の可能性があることが告知されたことに対し、前記労働者はこれに応じられないと回答した以上、配転をする現実的な可能性はなく、また、会社は、退職勧奨の場を設け、また、解約予告期間も比較的長く（2 か月と 10 日余り）とり、その間再就職活動に配慮し、引継ぎ以外の仕事をさせず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に照らして、前記労働者に対する解雇は有効であるとされ、前記労働者による労働契約上の地位確認請求及び未払賃金請求が、いずれも棄却された事例。

（判決要旨）

本件においては、X の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。…Y は、本件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 Y は X に対して引き継ぎ以外の仕事はさせておらず、X の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が認められる。

アイレックス事件（横浜地判平成 18 年 9 月 26 日労判 930 号 68 頁）

（※多様な正社員関係の裁判例ではない）

（事案概要）

プリント配線板製造などを営む会社における整理解雇について、期間を定めずに雇用される正社員と、一時的に雇用される臨時的社員では、雇用の継続に対する信頼に差があることは明らかであるから、特に臨時的社員を削減することを困難とする事情がない限り、正社員に対する整理解雇は臨時的社員を削減したうえで行われるべきものである等として、整理解雇は客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当として是認することはできず、解雇権の濫用として無効とされた事例。

（判決要旨）

解雇回避努力の十分性について…Y は、本件主位的解雇に先立って希望退職者を募集したり退職勧奨を行ったりしたことはなく、かつ、本件主位的解雇の対象となった製造部に所属する臨時的社員が複数残存するのにこれを削減することもなく、そのほか工場の製造工程の一部を休業させることや余剰人員を関連会社に出向させることを行っていないものである。…およそ、期間を定めずに雇用される正社員と、一時的に雇用される臨時的社員では、雇用の継続に対する信頼に差があることは明らかであるから、特に臨時的社員を削減することを困難とする事情がない限り、正社員に対する整理解雇は、臨時的社員を削減した上で行われるべきものである。にもかかわらず、Y は臨時的社員 46 名を削減することなく本件主位的解雇を行っている…以上からすれば、本件において Y が解雇回避努力を十分尽くしたと認めることはできない。

※なお、控訴審（東京高判平成 19 年 2 月 21 日労判 937 号 178 頁）は、第一審の判旨を引用し Y の控訴を棄却した。

7. 多様な正社員の能力不足解雇に関する裁判例

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）

（事案概要）

Y との間で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 X が、Y からの解雇の意思表示を受けたものの、同解雇は無効であるとして、Y に対し、解雇通告月の翌月から判決確定まで月額給与の支払等を求めた事案において、裁判所は、本件労働契約において職種制限の合意が成立していると認められることから、X を他職種に配転する等の解雇回避措置を検討しないことが解雇無効になるものではないとし、Y 主張の解雇事由が存在することから、本件解雇には客観的合理性及び社会通念上の相当性があると認められるとし、Y の解雇の意思表示により X は Y 社員の身分を喪失したとして、X の請求をいずれも棄却した事例。

（判決要旨）

○解雇の相当性について

X は、解雇より打撃的でない他の方法（配置転換、手当の引き下げ）が試みられなかったこと、業績に問題がある場合に Y で実施された実績もある業績改善プラン（PIP）が実施されていないことを挙げ、本件解雇の相当性を欠くと主張する。

しかしながら、本件労働契約は、職種限定契約であり…、X 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、X が主張するような解雇回避措置（配置転換率手当の引き下げ）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というべきである。そして、平成 20（2008）年及び平成 21（2009）年度の PMO で繰り返し指摘された具体的な課題について、改善する機会が約 2 年間あったことに加え、Y において業務改善プラン制度が就業規則等によって整えられているものではなく、個別の事情に応じて様々であること…を踏まえれば、X が指摘する業務改善プランが実施されなかったことをもって、解雇の相当性を欠くということとはできない。

（事案概要）

X は、平成 28 年 2 月 22 日から同年 6 月 6 日まで、Y（コンタクトレンズ・化粧品の販売等を目的とする株式会社であり、韓国にある関連会社で Y 代表者が CEO を務めている Z 社が製造した化粧品・カラーコンタクトを輸入販売している。）において、Y 代表者の次の地位に当たる総合管理職兼営業部長として勤務していた元従業員であるが、能力不足を理由として同年 6 月 6 日に解雇された（以下「本件解雇」という。）。X は、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の地位確認等を求めた。

（判決要旨）

○本件解雇の相当性

Y 代表者は、韓国にある関連会社の CEO も務めているため、頻繁に来日することが難しいことから、X に対し、実質的に日本法人の Y を統括することを期待し、7 人の従業員の中で最も上の立場の総合管理職兼営業部長という上級管理職として、月額 55 万円の基本給及び賞与という待遇で中途採用したものである。このような採用経緯や上級管理職の地位に照らすと、総合管理職兼営業部長としての能力に不十分な点が認められた場合、Y において他の職務に配置転換することは事実上困難であり、Y において、採用後、総合管理職兼営業部長の職務を遂行できる能力に伸長させるよう注意指導していくことは基本的には想定されていないというべきである。しかるに、上記解雇事由のとおり、新規取引先の開拓や本件取引先との対応に係る X の営業部長としての業務遂行能力は著しく不良である。総合管理職としての業務をみても、Y 代表者の許可を得ることなく、部下の就労を違法就労と決めつけ、その労働時間の短縮を指示したほか、Y 代表者の許可を得ることなく、本件経費精算手続を大幅に変更した結果、3 か月後に従前の経費精算手続に戻す事態になるなど、社内に混乱を生じさせている。さらに、X 自らが、部下に対し、作成を指示していた出張報告書を自分の出張に関しては作成していなかった結果、Y の税理士から、X の経費精算について、疑問を呈されるなど、総合管理職に求められる資質に問題があると言わざるを得ない。

以上の事実を併せ考慮すれば、本件解雇は、社会通念上相当であると認められる。

トライコー事件（東京地判平成 26 年 1 月 30 日労判 1097 号 75 頁）

（事案概要）

X は、平成 20 年 9 月、Y（外国企業に対し、そのニーズに従い、日本の事業所における記帳・経理業務、従業員の給与計算業務、資産管理業務、資金移動・支払管理業務の代行等のアウトソーシングサービスを提供することなどを主たる業務とする株式会社）との間で雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結し、記帳・経理業務の代行サービスを行う部署に配置され、平成 21 年頃から、B 社及び P 社に係る記帳・経理代行業務に従事し、平成 22 年 4 月頃から、併せて、M 社に係る記帳・経理代行業務に従事し、平成 23 年 5 月頃からは、更に、S 社に係る記帳・経理代行業務にも従事し、各社から月末を締め日として提供された原資料（ソースドキュメント）を基に仕訳を行い、当月の月次決算結果等の会計書類を作成して、各社に提出するなどの作業をしていた。

Y においては、トライコー・サービスズの傘下となって以降、顧客から代行を委託された業務のうち、記帳、仕訳、データ入力及びそれらに関する準備作業を香港の関連会社に移管するようになり、これに伴い、Y の従業員に対する退職勧奨が行われるようになった。Y の人事責任者 A は、平成 24 年 2 月 13 日、X と面談し、X に対し、退職を勧奨した。その際、A は、X からの要望を受け、X について、同月 14 日以降の勤務を免除した上、一定期間、引き続き在籍させる取扱いとし、X に対し、その旨を説明したが、X の職務遂行について問題があることについて言及することはなかった。そして、Y は、同月 13 日、X が使用していたパソコンのイントラネットへのアクセスを切断し、X は、自席の私物等を片づけ、アクセスカード、机の鍵を Y に返還して退社し、同月 14 日以降、出社しなかった。その後、X が退職勧奨に応じて、退職届を作成して Y に提出することはなかった。そこで、Y は、平成 24 年 3 月 31 日、X に対し、就業規則所定の解雇事由に該当することを理由に、同日をもって解雇する旨の意思表示をした（以下「本件解雇」という。）。

X は、当該解雇は無効であるとして、労働契約上の地位確認等を求めた。

（判決要旨）

X は、記帳・会計処理に関する相応の知識・経験を有するものと評価されて、記帳・経理業務を専門に担当するコンサルタントとして雇用されたものであり、本件雇用契約上、顧客から提供された原資料を基に適切な仕訳を行い、正確な会計書類を各顧客と取り決めた期限までに提出するとともに、原資料を所定のルールに従って分類整理してファイリングをして管理し、顧客からの会計書類の内容に関する問い合わせに対し、適切に回答すべき職務を有していたにもかかわらず、その職務を怠り、月次決算結果を所定の期限までに提出せず（S 社の平成 23 年 6 月分～同年 8 月分の各月次決算結果、M 社の平成 23 年 8 月分、同年 12 月分の各月次決算結果）、会計処理を誤り（M 社の平成 23 年 7 月分、同年 8 月分、同年 11 月分の各月次決算結果、B 社及び P 社に係る記帳、経理）、原資料を適切に管理せず、顧客からの問い合わせに対して適切に回答をしなかったものと認められる。そして、X は、Y から、職務懈怠が明らかになる都度、注意・指導をされながら、その職務遂行状況に改善がみ

られなかったものと認められ、結局のところ、Xは、その職務を遂行し得るに足る能力を十分に有していなかったものといわざるを得ない。そうすると、Xについては、少なくとも、就業規則55条(7)所定の解雇事由（「特定の地位、職種または一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力、適格性が欠けると認められるとき」）があるものというべきである

Yは、Xの上記職務懈怠によって、M社から業務委託を打ち切られ、また、B社及びP社に係る会計処理の修正に多大な労力を要するとともに、その修正が大きな規模に及んだものであると認められる。また、Yは、平成24年2月、Xの解雇を検討したものの、これを控えて、Xに対し、退職を勧奨し、その際、Xからの要望を受けて、一定期間引き続き在籍させる一方、その期間の勤務を免除する取扱いをするなどして、当事者双方の合意による円満な退職を実現しようとしたものと認められる。これらの事実、Xの職務遂行の状況やYの注意・指導の状況等を併せみれば、本件解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められるというべきである。

日本ストレージ・テクノロジー事件（東京地判平成 18 年 3 月 14 日労経速 1934 号 12 頁）

（事案概要）

外資系企業が、英語、パソコンのスキル、物流業務の経験を買われて中途採用された者を、業務遂行能力が著しく低く勤務態度不良として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

（判決要旨）

以下の理由等から、就業規則に定める解雇事由である「業務遂行に必要な能力を著しく欠く」等に該当し、解雇には客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当であると認められる。

- ・業務上のミスを繰り返し他部門や顧客から苦情が相次ぎ、上司の注意に従わなかった
- ・異動後も上司の指示に従わず、報告義務を果たさず、顧客に不誠実な対応を取ったため苦情が相次ぎ、再三改善を求めたが改善されなかった
- ・担当業務の習熟が遅く、業務処理速度の向上を促されていた
- ・上司の指示に従わないとして譴責処分を受けたが、ミーティングへの出席を拒否した

日水コン事件（東京地判平成 15 年 12 月 22 日労判 871 号 91 頁）

（事案概要）

SE として中途採用された労働者（X）を能力不足と勤務不良を理由に解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

（判決要旨）

X は、単に技術・能力・適格性が期待されたレベルに達しないというのではなく、著しく劣っていてその職務の遂行に支障を生じており、また、それは簡単に矯正することができない持続性を有する X の性向に起因している。

X は、通常であれば 6 ヶ月程度で完了する作業を会計システム課に在籍した約 8 年間で完成させたこと等、実績や成績が著しく劣っている。X の成績不良の原因が、Y の社員として期待された適格性と X の素質、能力等が適合しないことによるもので、Y の指導教育によっては改善の余地がない。また、人間関係上のトラブルを生じていた。

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）

（事案概要）

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記者が、約 4 年 8 か月経過後に、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇され、労働契約上の地位にあることの確認請求を提起した訴訟において、勤務能力ないし適格性の低下を理由として解雇については、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うえで、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等として、X の当該請求が認容された事例。

（判決要旨）

Y においては、労働者の採用選考上かかる Y の特色あるビジネスモデル等に応じた格別の基準を設定したり、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と認められること [等] …からすれば、社会通念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との対比において、X と Y との間の労働契約上、これを量的に超え又はこれと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というべきである。」「職務能力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。

8. 変更解約告知に関する裁判例

大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地判平成10年8月31日労判751号38頁）

（事案概要）

ドイツ法と異なって明文のない我が国においては、労働条件の変更ない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く、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とされた事例。

（判決要旨）

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雇用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といつてよい。これとは別に、変更解約告知なるものを認めるとすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が伴うということで解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、ドイツ法と異なって明文のない我国においては、労働条件の変更ない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といふべきである。そして、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と解される。

スカ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）

（事案概要）

外資系の航空会社であるY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、地位保全及び賃金の仮払いを求めた事例。雇用契約において特定された労働条件を変更するために行う、新契約締結の申込みを伴った従来の雇用契約の解約（いわゆる変更解約告知）が問題となった。

（決定要旨）

会社とXら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点についてXらの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利益に変更することはできない事情にあったというべきである。しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等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、労働条件の変更をともな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である。

9. 労働条件明示に関する裁判例

友定事件（大阪地判平成9年9月10日労判725号32頁）

（事案概要）

繊維製品製造販売業の生産管理業務に従事していた労働者が、業務繁忙期である年末に破裂脳動脈瘤による急性くも膜下出血及び脳室内出血を発症し、後遺症が残りながら職場復帰したが、会社により一方的減給がなされたことに抗議して退職届を提出し、会社の安全配慮義務違反を理由として損害賠償請求をしたが、業務それ自体が過重でないなどとして請求が棄却された事例。

（判決要旨）

○Xの請求原因のうち退職金に関する部分

- （一）Yは、Xに対し、平成六年一〇月三十一日、…解雇をする旨の黙示の意思表示をした。
- （二）仮に、前項記載の黙示の解雇の意思表示が認められないとしても、平成六年一〇月二十七日、Yが同日行った本件減給に対し、これがXとYとの労働契約の際に提示されていた労働条件と相違することから、労働基準法一五条二項の適用ないし準用により、Xは、Yに対し、労働契約の即時解除をなしたものである。
- （三）したがって、（一）、（二）のいずれの場合であっても、Xは、あらかじめYの承認を得ずに一方的に退職したのではなく、会社都合で退職したものである。
- （四）Yの退職金規程二条(1)(ロ)は、従業員を会社の都合により解雇する場合の退職金の計算式を定めているが、それによると、Xの退職金は、次のとおり、五七七万五〇〇〇円である。（略）
- （五）しかるに、Yは、Xに対し、平成七年三月一〇日、「予め会社の承認を得ずに一方的に退職したる者」として、Y退職金規程四条(3)に基づき、次のとおり、退職金として二九七万円を支払ったのみである。（略）
- （六）したがって、Yは、Xに対し、未払退職金二八〇万五〇〇〇円を支払う義務がある。

○裁判所の判断

労働基準法一五条は、労働契約の締結に際して、使用者が労働者に対して労働条件を明示すべきことを使用者に義務づける（同条一項）とともに、明示された労働条件と現実の労働条件とが相違した場合に、労働者に即時に労働契約を解除することを認めて労働者の救済措置を定めた（同条二項）ものであって、雇入後に労働契約又は就業規則が変更された場合を律するものではないので、この場合に、労働者に同条二項所定の即時解除権が発生する余地はない。

本件において、YによるXの本件減給は、Xの雇入後になされたものであるから、即時解除ができない場合に該当し、よってXの即時解除の主張は失当である。

京都市交通局事件（京都地判昭和 24 年 10 月 20 日労裁集 7 号 56 頁）

（事案概要）

X は、Y（京都市）に京都市交通局の現業員として雇用された。X は京都市交通局労働組合（以下「市交労」という。）の組合員となり、その後市交労の執行委員長となった。

京都市交通局勤務現業員の約 3 分の 1 に当たる軌道係線工事及び車輛修理工等の就業時間は服務規程によって 1 日 8 時間内休憩 1 時間と定められていたが、Y が「交通局職員の勤労時間は別に定めたものを除くほか午前 8 時から午後 4 時 45 分までとし、45 分休憩時間を置く」旨の訓令を発したところ、X を含む現業員の一部は 5 日間にわたって午後 4 時に退庁した。Y は、上記事態に至った原因は市交労の執行委員長である X が X 名義で発した指令にあり、X の当該行為は内閣総理大臣宛連合最高司令官書簡に基づく臨時措置に関する政令 2 条に違反し、かつ服務規程 14 条の不適合な所為に該当するとして、X を解雇した。

X は、使用者たる Y に労働条件明示義務があることは労働基準法 15 条に照らして明らかであるところ、労働組合の再三の要求にもかかわらず、Y が就業時間の変更に伴って給与面に及ぼすべき影響等について何ら明示していないから、Y の就業時間の変更は無効であり、無効な訓令に従うことを阻止した上記指令及び当該指令に従った組合員の行動は争議行為でもなければ服務規程に違反するものではなく、解雇は無効であるとして、XY 間に雇用関係が存続していることの確認を求めた。

（判決要旨）

X は、労働基準法 15 条を根拠として、就業時間を変更するに際しては、これに伴う給与面の影響について明示することを要すると主張しているが、同条は使用者が個々の労働者との間に労働契約を締結するに当たってしなければならない義務を定めたものであって、本件のように就業規則の性質を有する服務規程を変更する場合には適用のないものであることは同条の文言と内容位置と体裁並びにその立法精神に照らし疑問の余地はないところであり、これと反対の見解に立つ X の主張には従うことができない。もともと、労働時間の変更はこれと直接連関を有する賃金に影響を及ぼすものであるから労働時間に関する就業規則を変更するに当たっては、労働条件について労働者に疑念が起らないように使用者はこれに伴う賃金の影響をもあわせ説明する誠意と親切を持つべきものであろう。

10. 就業規則の周知に関する裁判例

中部カラー事件（東京高判平成19年10月30日労判964号72頁）

（事案概要）

就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解される余地があるとしつつ、就業規則の変更について、経営会議、全体朝礼などにおける従業員への説明は不十分であること、休憩室の壁に掛けられた就業規則には前記変更の一部しか記載されていないことなどから、実質的に周知されたとはいえないとして無効であるとされ、旧規定に基づく退職金の請求が認められた事例。

（判決要旨）

〔変更後の〕就業規則が労働基準監督署への届出が行われなかったことは、前記のとおりである。しかし、就業規則の変更について、労働基準監督署への届出がなかった場合であっても、従業員に対し実質的に周知されていれば、変更は有効と解する余地があるので、以下、…〔変更後の〕就業規則への変更が従業員に対し、実質的に周知されたかについて判断する。

（ア） まず、経営会議、全体朝礼における説明などについて検討する。

- a …平成15年3月17日に行われた上記経営会議においては、新制度において、中途退職した場合には、旧制度に比較して退職者が不利となることはなんら告げられなかった。
- b 次に、翌平成15年3月18日に行われた全体朝礼における説明であるが、退職金準備制度を適格退職年金制度から中退共及び第一生命の養老保険に移行すること、役職定年を55歳から60歳に変更すること、これらのために就業規則の変更が必要であること、これにより、中途退職すると退職金が現在より減額される場合があるが、60歳の定年まで在職した場合の給料及び退職金の合計額が増額することなどを説明した、質問のある者はB専務に問い合わせるように伝えたなどとのYの主張に符合する前記証拠については、以下のような疑問があり、Yの前記主張、証拠を全面的に採用することはできず、中途退職した場合の退職金の額の問題の説明がされたという点は、採用できない。…
- c 次に、平成15年4月1日に行われた全体朝礼について検討する。同日、A社長は、改めて、就業規則中の退職金に関する規定の変更について質問等がないかXを含む従業員に尋ね、質問があればその場で申し出るように述べたが、誰も質問等をしなかったことは事実である。

しかし、同日までにYが従業員に対して行った説明内容が前記のとおりの不十分なものであったから、誰も質問等をしなかったからといって、実質的周知が図られたわけではない。

- d 以上から、経営会議、全体朝礼における説明などにより、Xを含む従業員に対し、実質的周知がされたものとはいえない。
- (イ) 次に、Yの休憩室の壁に就業規則が掛けてあり、そのことを従業員は知っていたとのYの主張について検討する。
- a 前記のとおり、[変更後の]就業規則には、退職金の金額の計算、算出に関して、73条という規定を置くのみであり、それ以外、中退共から支給される退職金の金額、第一生命の養老保険の解約返還金の金額の計算を可能とする原判決の別紙1ないし3として添付されたようなものが存在しない。したがって、Yの就業規則がYの休憩室の壁に掛けてあったとしても、中退共から支給される退職金の金額、第一生命の養老保険の解約返還金の金額の計算を可能とするものが掛けられていたわけではなかった。
- b 労働基準法89条3号の2は、「退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払並びに退職手当の支払に関する事項」について就業規則を作成し、行政官庁に届け出ることを要求している。
- ところが、本件において、届出の点は措くとしても、退職手当の決定、計算に関して[変更後の]就業規則には定められておらず、仮に、Yの休憩室の壁に就業規則が掛けてあったとしても、それは退職手当の決定、計算に関する事項に関する規程を含まない就業規則にすぎない。
- 以上から、仮に、Yの休憩室の壁に[変更後の]就業規則が掛けてあったとしても、Xを含む従業員に対し、退職金の計算について実質的周知がされたものとはいえない。…
- (ウ) 以上から、[変更後の]就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められない。…そして、[変更後の]就業規則への変更が従業員に対し実質的に周知されたとは認められないことなどから、同変更は無効であり、[変更前の]就業規則が効力を有するものと認める。

11. その他雇止めに関する裁判例

医療法人清恵会事件（大阪高判平成 25 年 6 月 21 日労判 1089 号 56 頁）

（事案概要）

被用者が雇用者のもとで期間の定めのない雇用契約に基づいて 30 年以上にわたり勤務していたところ、双方の事情から従来雇用契約を終了させ、引き続き 1 年ごとの有期雇用契約として再度雇用契約を締結した場合において、わずか 1 年前に合意した賃金額が高すぎるとして、1 年目の終了時に雇止めがなされたときは、この雇止めは社会通念上相当とはいえず、無効であるとされた事例。

（判決要旨）

X のパートタイマー化の理由は、電算室の人員構成の改善に伴う人件費の増加を抑えることと X の母親の介護の 2 点にあったことが認められる。…本件再雇用契約は、単に、簡易な採用手続により、1 年間の有期雇用契約に基づいて補助的業務を行う従業員を新規に採用するような場合とは全く異なり、30 年以上にわたって従来雇用契約に基づいて基幹業務を担当していた X と使用者たる Y との間で、双方の事情から、従来雇用契約を一旦終了させ、引き続き 1 年毎の有期雇用契約である本件再雇用契約を締結したものであり、加えて、…契約更新が行われることを前提とする文言が入った本件再雇用契約書を取り交わしていることからすれば、X の契約更新への期待は、客観的にみて合理的なものであるといえるから、本件再雇用契約を雇止めにより終了させることは、実質的に解雇と異ならないものと認めるのが相当であり、解雇権濫用法理が類推適用されるというべきである。…Y の主張する本件雇止めの理由は、いずれも雇止めの理由として客観的に合理的とはいえないから解雇権濫用法理の類推適用により無効というべきである。

情報技術開発（保全異議）事件（大阪地決平成8年1月29日労判689号21頁）

（事案概要）

元々正社員であり、育児休暇後パートタイム契約を結んで復職したコンピュータープログラマーに対する、約1年10か月後の雇止めが、本件パート契約が育児と仕事を両立させるために締結されたものであることから、無効とされた事例。

（判決要旨）

本件パート契約は期間が明示されているものの、Xが職務について継続かつ専門性を有することを前提に契約し、更新を重ねてきたものである。したがって、Xにおいて雇用継続について高度の期待を抱いていたものであると認められ、Yもこれを十分認識していたのであるから、実質的には期間の定めのない契約と異ならない状態で存在していたものであると認定できるから期間の経過のみでは当然に雇用契約が終了するものではなく、本件パート契約については、解雇に関する法理が類推され、解雇してもやむをえない特段の事情がなければ許されない。…Yが本件パート契約の雇い止めの意思表示をした当時、人員削減を含め相当な経営努力を要する状態にあり、合理化に取り組んでいたことは認められるが、Yは、正社員であったXがパート社員となった経緯及びその後において正社員に復帰する希望を強く有することを十分認識しながら、パート契約は期間満了により当然終了するとの前提でこれを回避するための真摯な努力をすることなく、本件パート契約の雇い止めを決定したものと思量され、その後の本件予備的解雇も特段の事情が存在していたとはいえないから、その効力は生じないというべきである。