

## 労働契約の明確化に関する主な裁判例（本日の論点関連）

多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書 別紙2 .....	1
「別紙2」で参照されている各裁判例の要旨（多様な正社員の雇用ルール等関連）....	4
「別紙2」で参照されている裁判例.....	9
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）.....	9
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）.....	10
技術翻訳事件（東京地判平成23年5月17日労判1033号42頁）.....	13
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）15	
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）.....	17
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）.....	18
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）.....	19
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）.....	21
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）.....	23
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）.....	24
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）..	25
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） .....	26
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）.....	27
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）.....	28
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）.....	29
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）.....	30
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）.....	31
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） .....	32
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）.....	33

## 多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書 別紙2

	考え方	裁判例
労働契約や就業規則によって規定された範囲外の労働条件への変更	○ 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。	【山梨県民信用組合事件】 判旨：「…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。」
	※ 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。	【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】 判旨：「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が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るとか、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。したがって、労働条件の変更の合意を認ずるには、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。」
	※ 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。	【技術翻訳事件】 判旨：「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。Yとして、本件賃金減額に係る将来の紛争を防止する意味からも、…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。」
労働契約や就業規則によって規定された範囲内の労働条件への変更	※ 労働契約や就業規則によって規定されている範囲内の労働条件変更であったとしても、労働者の個々の具体的な状況への配慮や、労働者の理解を得るための丁寧な説明が必要とされたケースがある。	【一般財団法人あしん財団事件】 第一審判旨：「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、…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に努めるべきであったといわなければならない。…」 ※事務局注：X4らに対する本件配転命令に関して、Yが控訴したところ、控訴審では、本件配転命令は後に撤回されX4らは本件配転命令を閲覧していないこと等から、本件配転内示について不法行為の成否を検討すべきとして、結論として慰謝料請求棄却。X4らが上告したものの、上告棄却・不受理。X4らの慰謝料請求を棄却した控訴審判決が確定。上記で引用した第一審判旨の記載は、控訴審判旨では引用されておらず、控訴審は本件配転内示の点に絞って判断している。

	考え方	裁判例
	○ 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。	【新日本通信事件】 判旨：「…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。…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ふべきところ、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ふことができる。」
	○ 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。	【西日本鉄道事件】 判旨：「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、…」
	※ 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。	【安藤運輸事件】 控訴審判旨：第一審判決の上記立場を支持したうえで、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従事することの期待は、「合理的なものであって、単なるXの一方的な期待等にこととまらるものではなく、Yとの関係において法的保護に値するもの」とする。そして、「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と判断した。」

※ なお、限定合意が認められる場合でも、限定合意に反する配転命令につき、正当な理由があるとの特段の事情が認められる場合は、本人の同意がなかったとしても当該命令が有効とされる旨判示した裁判例（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））もあるが、「これでは限定を認定した意義が著しく減殺され、労契法10条但書の処理に照らしても疑問が残る。」（「労働法」[第4版]（荒木尚志）p457注31））等学説上批判がある。

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
○ 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。	<b>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)【解雇は無効】</b> 判旨：「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を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。」
○ 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。	<b>フキタ(本訴)事件(大阪地判平成12年12月1日労判808号77頁)【解雇は無効】</b> 判旨：「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分短いだけであり、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[事務局注：労働者の期待に関する判示]。…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[事務局注：人事権の行使状況に関する判示]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えない難いものである。」
また、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。	<b>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)【解雇は有効】</b> 判旨：「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を他学部へ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[事務局注：解雇回避努力義務に関する判示]。…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は合理性が認められる[事務局注：被解雇者選定の妥当性に関する判示]。」

※ なお、解雇回避努力として、勤務地・職務が消滅した場合に当該地域における雇用維持努力を求めた事案として、鐘淵化学工業(東北営業所A)事件(仙台地判平成14年8月26日労判837号51頁)がある。

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
○ 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職種限定については、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。	<b>(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(大阪地判平成12年6月23日労判786号16頁)【解雇は有効】</b> 判旨：「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、支店で雇用したとしても雇用契約は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があるが、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ところである…そこで、東京支店への転勤の可能性について検討する。…Yが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ので、東京支店に欠員がない以上、Xらを東京支店へ転勤させるには、東京支店の従業員を解雇するよりほかない。しかし、Xらを東京支店で勤務させるには、転勤に伴う費用負担が生じるばかりでなく、東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたら、業務内容によっては習熟していないXらを担当させることになるのであって合理性がない。…これらを総合考慮すれば、Yが解雇回避努力を欠いたといえることはできないし、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ところである。」
	<b>(職務限定) 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)【休職期間満了による退職は有効】</b> 判旨：「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に提供すべき業務の種類(XがYに提供すべき業務の種類を以下「職種」という)を限定しているものであって、したがって、YにはXがYに提供すべき業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。…しかし、…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えることはできない。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。」
他方、高度な専門性を伴う職種限定や他の職務とは内容や処遇が明確に区別できる職種限定については、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。	<b>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)【解雇は有効】</b> 判旨：「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験を要し、高額の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日余り比較的長い期間を設けていること、その間YはXに対して引き継ぎ以外の仕事をさせておらず、Xの再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額の報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮していることが認められる。」
○ いずれにしても、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を講ずることが、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。	

雇用管理上の留意事項において整理された考え方	関連する裁判例
○ 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。	<b>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）【解雇は無効】</b> 控訴審で引用された第一審判旨：「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。」 〔事務局注：なお、同事件は、就業規則において、能力不足解雇の解雇事由として、「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」という旨の規定があった事案である。〕
他方、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。	<b>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）【解雇は有効】</b> 判旨：「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）を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こと、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。」
○ いずれにしても、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。	-

考え方	裁判例
変更解約告知（労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇）の効力の判断基準については、過去の裁判例から主に以下2通りの考え方が示されている。	
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	<b>【大阪労働衛生センター第一病院事件】</b> 判旨：「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、ドイツ法と異なつ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うべきである。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。」
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	<b>【スカンジナビア航空事件】</b> 判旨：「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ふべきである。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。」

## 「別紙 2」で参照されている各裁判例の要旨（多様な正社員の雇用ルール等関連）

### ○ 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）。

### ○ 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。

○ **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。

○ **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。

○ **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。

○ **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。

○ **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。

○ **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。

○ **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、外国為替輸出入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。

○ **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。

○ **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。

○ **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。

○ **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。

○ **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。

## 「別紙2」で参照されている裁判例

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るとか、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（才）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

（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。

## 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。

## 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。

## 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ると、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。

## 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。



## 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が営業不振の中にあつて、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。

## 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らについて雇用の場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場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。

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…。

（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。

**（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。

## 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。

**（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。



## 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。