

雇用保障

限定性について

- ◇ JILPTの勤務地又は職種が限定されている無期契約労働者の解雇に関する裁判例の分析において、採用過程、就業の実態、慣行等から勤務地や職種の限定の有無について判断する裁判例が多く、就業規則や労働契約の規定に基づき、勤務地や職務の限定を判断した裁判例は少ない。
なお、本懇談会における企業ヒアリングの対象企業において、事業所閉鎖や職種の廃止の際の人事上の取扱について就業規則等に規定する事例はなかった。

解雇の有効性等について

- ◇ JILPTの勤務地又は職種が限定されている無期契約労働者の整理解雇に関する裁判例の分析において、限定性のゆえに整理解雇法理(いわゆる4要件・4要素)の適用を否定する裁判例はなく、また、整理解雇法理及びこれに準拠した枠組みで判断したものがほとんどである。
- ◇ また、勤務地や職種の限定性があっても、解雇回避努力が必要とするものや、その範囲が限定されるわけではないとする裁判例もある。さらに、解雇回避のために教育訓練の実施等を求める裁判例もある。
- ◇ 整理解雇法理とは異なる判断枠組みを用いたと解しうる裁判例もあるが、解雇事由の存否や解雇権の濫用の有無で判断したり、4要件・4要素に含まれる要素を含む等、限定性ゆえに直ちに解雇が有効としているわけではない。むしろ、限定性ゆえに解雇回避努力が限定されるわけではないとしている裁判例もある。

- ◇ 他方、限定性ゆえに、解雇回避努力の範囲を限定する裁判例や、解雇の必要性、人選の合理性等の判断において限定性を考慮する裁判例もある。
- ◇ なお、事務局によるヒアリングにおいて、事業所閉鎖等の際に解雇する旨を規定する場合であっても、他の事業所への配置転換等を行う旨を併せて規定する、あるいは配置転換が困難なときに限定する事例がみられた。
- ◇ その他の研究事例でも、事業所閉鎖等の際に、就業規則で解雇する旨を規定する場合であっても、他の事業所への配置転換を勧め、本人の同意が得られない場合には合意退職とする例が多い。
- ◇ 勤務地や職種が限定されていると認められた事案において、事業所閉鎖の際に、企業が社員の雇用維持のために勤務地や職種が限定された正社員を命令で配置転換や職種転換することについて、これを有効とした裁判例もある。
- ◇ 以上のことから、勤務地や職種が限定される場合であっても、解雇権濫用法理は適用され、解雇回避努力等が求められることが多いが、解雇の有効性の判断に当たって、勤務地や職種の限定がない、いわゆる正社員とは必ずしも同列には扱われるとは限らないのではないか。
- ◇ 同様に、職種が限定される場合の能力不足解雇についても、勤務地や職種の限定がない、いわゆる正社員とは必ずしも同列には扱われるとは限らないのではないか。
- ◇ 勤務地や職種が限定される場合の解雇の有効性の判断について、限定が無い場合とは異なることについて法令等で明確にすべきとの意見について、どのように考えるか。