

## 論点メモ

### 1 整理解雇の判例分析

#### 【これまでの議論を踏まえた整理案】

- 整理解雇が解雇権濫用に該当しないか否かの判断については、整理解雇法理(4要件・4要素による判断枠組み)が確立している。
- 「多様な正社員」、特に勤務地又は職務が限定されている労働者については、その限定性ゆえに、4要件・4要素の中でも特に「解雇回避努力」が課されるのか否か、また課されるとした場合、その範囲が狭まるのか否かが関心を集めてきた。

そこで、独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)において、解雇権濫用法理が確立されたとされる高知放送事件最高裁判決(最二小判昭和52年1月31日)以後の多様な正社員に対する整理解雇及び能力不足解雇の裁判例のうち、裁判所が明示的又は黙示的に限定性を認めている裁判例について分析した。
- 当該判例分析によれば、限定性のゆえに整理解雇法理(4要件・4要素による判断枠組み)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するものが多い。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判示している裁判例もある。
- 勤務地のみの限定については、裁判所が明示的に限定性を認定している事案であるか、採用の目的、就労実態等から黙示的に限定性を認めている事案であるかにかかわらず、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断されている。
- 他方、職務限定については、裁判所が明示的に限定性を認定している事例であるか、裁判所が黙示的に限定性を認めている事案であるかにかかわらず、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断しているものと、整理解雇法理に基づく判断枠組みとは異なる判断枠組みを用いたと解しうるものが見られる。このような整理解雇法理に基づく判断枠組みに影響を与えるのは、その職務が高度な専門性、それに応じた高い職位や処遇を伴う場合が多い。

限定性ゆえに整理解雇法理による判断に与える影響をみると、4要件・4要素のうち具体的な影響が認められるのは、解雇回避努力であり、それ以外の要件・要素については顕著な影響は認められなかった。また、職務が限定され、その職務が高度な専門性、それに応じた高い職位や処遇を伴う場合には、配置転換に限らず、退職金の上乗せ、新規採用の抑制等を行った場合にも解雇回避努力を尽くしたと認める事例がある。
- なお、裁判所が明示的に限定性を認定する事例であっても、専ら就業規則や労働契約書における職務や勤務地の定めに基づいて認定している事例は必ずしも多くはなく、採用の動機・

目的、採用権限者等に基づいて総合的に認定している事例も多い。

また、黙示的に職務の限定性を認める事例については、就労実態により判断している事例が多い。労働契約の成立時における就業規則や労働契約書の職務や勤務地の記載などのみで限定性を判断することは難しく、採用の経緯や就労実態から限定性が判断されることが多いと解される。

## 【論点】

- ① 勤務地の限定性がある場合や、職務の限定性があるものの当該職務が高度の専門性や高い職位や処遇を伴わない場合には、限定性が整理解雇の解雇回避努力をめぐる判断に与える影響は小さいものととどまる傾向がみられると考えてよいか。

他方、職務の限定性があり、その職務が高度の専門性、それに応じた高い職位や処遇を伴う等の場合には、解雇回避努力の判断に影響を与え得る傾向がみられるが、それは、同一の企業内でそうした高い専門性や処遇にふさわしい配転先を見つけることが困難であるとの理由によるものと考えてよいか。

また、職務の限定性が解雇回避努力の判断に影響を与える場合であっても、解雇の効力については、解雇回避努力の有無のみで判断されるものではなく、特に近年4要件・4要素の総合判断による裁判例が傾向的に増加する中で、各項目の充足度に応じて判断がなされる傾向がみられると考えてよいか。

- ② 裁判例からは、職務や勤務地の限定性が人員削減の必要性や被解雇者選定の妥当性に与える影響は小さい傾向がみられると考えてよいか。それとも、「業務内容」が「正職員」と異なることを人員削減の必要性を裏付ける要素としている例や、職務限定の合意が一定の場合に人選の「合理性」を満たす上での考慮要素とされている例を重視して考えるべきか。

仮に限定性が人員削減の必要性や被解雇者選定の妥当性に影響を与え得る傾向がみられるのであれば、それは、特定の部門や事業所を廃止し、その部門や事業所の労働者全員を解雇する場合であって、上記の解雇回避努力と同様に、限定された職務が高度の専門性や高い職位を伴う等の理由により、ふさわしい配転先を見つけることが困難であるときに限られる傾向にあると考えるべきかどうか。

また、裁判例からは、解雇の手續の妥当性については、職務や勤務地の限定性は影響しない傾向がみられると考えてよいか。

- ③ 職務の廃止や事業所閉鎖の場合に、職務や勤務地の限定性があれば直ちに解雇回避努力が不要とされるものではなく、配置転換や職務転換が可能な範囲の広さに応じて、使用者に求められる同一の企業内での雇用維持のための解雇回避努力の程度も異なってくるのではないか。

具体的には、職務が限定され、その職務が高度の専門性や高い職位を伴う場合には、解雇回避努力の内容として、配置転換や職務転換に限られず、退職金の上乗せ、再就職支援等をもって解雇回避努力を尽くしたとされる場合があり、他方、限定された職務が高度な専門性や

高い職位を伴わない場合には、解雇回避努力として配置転換や職務転換が求められる範囲が広い傾向がみられる。さらに、勤務地限定正社員については、そもそも限定性が解雇回避努力の判断に与える影響はあまり大きくない傾向がみられる。また、過去に配置転換が行われていたなど人事権が幅広く行使されている場合には解雇回避努力として配置転換が求められる傾向がみられるが、過去に配置転換が行われたことが無い場合には解雇回避努力として配置転換が求められない傾向がみられる。

いずれにしても、使用者には、配置転換や職務転換を可能な範囲で行うとともに、それが難しい場合には代替可能な方策を講じることが、紛争を未然に防止するために求められるのではないか。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ないか。

以上の点について、配置転換の申出の要否に関する使用者ひいては労使の予測可能性を高める観点から、雇用管理上の留意事項の一つとして、まとめることはできないか。

- ④ なお、同一企業内での雇用維持のための解雇回避努力の程度については、上記③に記載するもののほか、限定された職務の範囲や勤務地の範囲、採用後に配置転換が行われたこと等による労働者の雇用継続に対する期待、それとは逆に部門間で配置転換がなされたことがなく契約の内容が遵守されている状況（コミットメント）により異なる判断がなされると考えられるのではないか。

## 2 能力不足解雇の判例分析

### 【これまでの議論を踏まえた整理案】

- 能力不足解雇が解雇権濫用に該当するか否かの判断については、整理解雇法理のような判断枠組みは確立されていないが、職務が限定されていない無期契約労働者について能力不足を理由に直ちに解雇し、紛争となった場合、解雇権濫用とされる場合が多く、教育訓練や警告により改善のチャンスを与え、それでも改善の見込みが無い場合には解雇が有効と認められることが多い。
- 上記の JILPT の能力不足解雇に関する裁判例の分析においても、限定性ゆえに直ちに解雇が有効であるとされているわけではなく、限定性が無い場合と同様に警告により改善のチャンスを与えることが必要とされる傾向が認められる。また、高度な専門性や高い職位を伴わない職務については、限定性が無い場合と同様に教育訓練が必要とされている。
- 一方、中途採用で限定された職務が高度な専門性を必要とする職務である場合や、職位が高い場合には、改善のための教育訓練については不要とされるケースもみられる。
- なお、裁判所が明示的に限定性を認定している事例については、学歴・職歴・能力、募集広

告の記載、労働者の認識、高処遇等の事情に基づき限定性を認定しており、労働契約書等における職務の記載のみに基づき認定している事例はない。

## 【論点】

- 職務が限定される場合にも、能力不足を理由に直ちに解雇することは認められにくい傾向がみられるのではないかと。また、限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴わない場合には、その職務に必要な能力を習得するための教育訓練の実施や警告による改善のチャンスを与える必要があると判断される傾向がみられるのではないかと。

他方、中途採用で高度な専門性や高い処遇を伴う職務の場合には、警告は必要とされるものの、高い能力を期待して雇用していることから、教育訓練の実施は求められない傾向がみられるのではないかと。

以上の点について、能力不足による解雇に関する紛争を防止する観点から、限定された職務が高度な専門性や高い地位を伴わない場合には、警告による改善のチャンスの付与に加え、その職務に必要な能力を習得するための教育訓練の実施が必要であることを雇用管理上の留意事項の一つとして、まとめることはできないかと。

## 3 解雇紛争における司法判断と労働条件明示との関係

### 【これまでの議論を踏まえた整理案】

- 労使双方が職務や勤務地の限定性が有ると認識している場合や、労使双方が限定性が無いと認識している場合には、解雇事由の有無自体が争いになり、限定性の有無については争いにはならず、裁判所も限定性の有無については判断を行わない。

労使間の限定性をめぐると争いを生じるのは、使用者が限定性について曖昧に運用し、労使のいずれかが限定性が有ると認識し、他方が限定性が無いと認識している場合である。

- 上記 JILPT の判例分析において、労働契約書等において職務や勤務地を明示しても、それ自体で限定性が認められるとは必ずしも言えず、採用の目的、就労の実態等と併せて総合判断した上で、限定性の有無について判断がなされる傾向にある。

- 現行の法制度の下で、限定性を曖昧にしていた場合、労働者が認識している限定の内容と使用者側の認識との間に齟齬が生じ、紛争が生じるおそれが高まるので、紛争を未然に防止し、将来の予測可能性を高める一助として、限定性についての労働条件の明示は重要であると解される。

- また、限定性について明示することにより、労働者にとって曖昧である場合と比べてキャリア形成の見通しがつきやすくなる、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくなるとの指摘について、

それが却っていわゆる正社員と多様な正社員とのキャリアが固定されてしまうとの懸念も含めて、どのように考えるか。

- 職務や勤務地の限定の内容は多様であり、限定内容の明示の仕方についてまで一律にルール化することは難しいことから、限定の有無を明示させることが妥当ではないか。
- なお、前述のとおり、限定性が認められる場合でも、限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴わない場合や、勤務地限定の場合、過去に配置転換を行ったなど人事権の範囲が広い場合など、配置転換や職務転換が可能な範囲の広さに応じて、雇用維持のための解雇回避努力の程度は異なる傾向がみられるのではないか。  
これと同様に、限定性があることを明示した場合であっても、限定の内容や人事権の広さの範囲に応じた解雇回避努力が求められるのではないか。
- 労働条件明示とはやや異なるが、企業が勤務地や職務等の限定正社員を導入している情報が公表され、労使当事者以外の第三者にも伝わることになれば、将来、採用活動を行う場合にも、求職者が企業を評価する有利な情報となり得るのではないか。

## 【論点】

- 限定性に対する労使の認識の相違による紛争を未然に防止するほか、労働者のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの実現、企業の優秀な人材確保の環境整備のために、労働契約書等において、単に職務や勤務地の明示だけでなく、それが限定性があることの明示を行うための措置を講じることが望ましいのではないか。  
その際、限定の内容を明示することを一律にルール化することは難しいので、限定性の有無について明示することが適切か。  
あるいは、限定性がある場合には、限定の内容を明示することが適切か。
- なお、限定性があること又は限定の内容を明示した場合であっても、解雇の有効・無効の判断に当たっては、職務や勤務地の限定性の合意に従った運用がなされていたか、労働者の限定性についてどの程度の期待をもたせていたか等、限定性の合意の拘束度に応じて、個々の事案ごとに実態判断がなされると考えられるのではないか。

## 4 限定の有無の明示の促進策

- 労使間で限定の有無について明確にし、認識を共有させるため、これまでの議論を踏まえれば、以下の①～③のような対応が考えられ、それぞれについて検討する。  
※ ①～③のそれぞれについて、限定の有無を明示するのか、限定性がある場合に限定の内容を明示するのか、という論点がある。

- ① 労働基準法(又は省令、通達)により、限定の有無を就業規則で定めるとともに、労働契約の締結や変更(転換)の際に、限定の有無について労働者に書面で明示することを義務付ける。

あるいは、限定性がある場合には、その内容を就業規則で定めるとともに、労働契約の締結や変更(転換)の際に、限定の内容について労働者に書面で明示することを義務付ける。

#### 【論点】

- \* 労働基準法による義務付けについては、違反に対する労働基準監督署による監督指導や罰則により履行確保を図ることが可能であるため、限定についての明示を普及・徹底させ、労働紛争を未然に防止する観点から、最も効果が高い方法であると解される。
- \* 他方、限定についての明示の運用が定着しておらず、また、明示がなされないことによる弊害や紛争がそれほど生じていない中で、強行規定により明示の義務付けを行うことは、使用者の実務に混乱を与えないか。また、使用者が人事の柔軟性を維持するために「限定無し」の明示をすることを促進してしまい、結果として、多様な正社員としての働き方が阻害されてしまうおそれはないか。
- \* 仮に、そうした弊害のおそれが考えられる場合には、まずは①以外の方法により、限定についての明示の運用を普及させ、一定程度定着した段階で、義務化を検討することも考えられるのではないか。

- ② 労働契約法(又は通達)により、労働契約の締結や変更の際に、限定の有無について労働者に書面で確認することを明記し、明示を奨励する。

あるいは、労働契約の締結や変更の際に、限定性がある場合には、限定の内容について労働者に書面で確認することを明記し、明示を奨励する。

#### 【論点】

- \* 現行の労働契約法第4条では、労働条件をできる限り書面で確認するものとしている。これは訓示的な規定であり、公法上も私法上も強制力はないため、人事労務管理上の弊害が生じるおそれはなく、また、企業コンプライアンスを重視する企業にとっては指針となるため、限定についての明示の促進に資するのではないか。
- \* 他方、現行の労働契約法第4条の規定でも、限定の有無又は限定の内容についても書面による確認事項に含まれ得る。現行の同条では、雇止めの紛争が生じやすい有期労働契約について明示されているが、多様な正社員の運用が一定程度定着した段階で、明文化を検討することも考えられるのではないか。そして、それまでの間、労働契約法第4条に基づき、限定の有無又は限定の内容についてできるだけ書面で確認するものとする

ることについて、雇用管理上の留意事項に定め、これを様々な機会や方法を捉えて周知を行うことも考えられるのではないか。

- ③ 上記①又は②のような公法上又は私法上の対応と並行して、又は直ちに上記①又は②のような対応をとる代わりに、以下のアからウまでのような対応によって限定の有無又は限定の内容の明示の運用を普及させることが考えられるのではないか。

ア 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の内容に関する事項に位置づけたり、助成金の対象とするなど、使用者が限定の有無又は限定の内容を明示する場合に何らかのメリットが生じるようにすることにより、限定の有無又は限定の内容の明示を促す。

また、限定の有無又は限定の内容を対外的に公表して「見える化」を進める企業について好事例として紹介したり表彰することにより、「見える化」のインセンティブを与えるようなソフトな手法を活用する。

併せて、限定の有無又は限定の内容の明示だけでなく、多様な正社員の導入、転換制度、均衡処遇等についてもメリットが生じるようにする。

#### 【論点】

- \* 公法上も私法上も強制力はないため、人事労務管理上の弊害が生じるおそれはなく、また、経済的なメリット等があるため、限定についての明示の促進に資するのではないか。
  
- \* 単に限定についての明示をただけでメリットを与えることはバランスを失っているとすれば、多様な正社員の雇用形態、転換制度、均衡処遇を導入すること等を要件として併せることも考えられるのではないか。

イ 非正規雇用のキャリアアップや正社員のワーク・ライフ・バランス等、「多様な正社員」を推進する考え方と合致する一定の政策目的を実現するための法律やこれに基づく指針等において、限定の有無又は限定の内容を明示することが望ましいこと等を明記し、明示を奨励する。

併せて、限定の有無又は限定の内容の明示だけでなく、多様な正社員の導入、転換制度、均衡処遇等についても望ましいことを明記する。

#### 【論点】

- \* 上記②と同様に、公法上も私法上も強制力はないため、人事労務管理上の弊害が生じるおそれはなく、また、企業コンプライアンスを重視する企業にとっては指針となるため、限定についての明示の促進に資するのではないか。

また、限定についての明示のほか、多様な正社員の導入、いわゆる正社員との転換制

度、均衡処遇等、多様な正社員に関する幅広い項目について記載することも考えられるのではないか。

ウ 限定の有無又は限定の内容について労使間で曖昧にしていると紛争となることや、紛争となった場合の裁判所の判断の傾向を労使に周知し、限定の有無又は限定の内容の明示を促す。

**【論点】**

\* 強制力や直接的なメリットはないものの、紛争の防止に一定の効果が期待できるのではないか。