

		職務限定・勤務地限定の別		限 定 性 の 明 示 ・ 黙 示	限定性の判断要素 判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様 (4要件・4要素に沿っているか)					備考
		職務限定又 は勤務地限定	内容			(1)総論 判断枠組み (4要件・4要素に 沿っているか)	(2)人員削減の必要 性 ※ 限定性を人員削 減の必要性を裏付け る要素として考慮す るもの	(3)解雇回避努力	(4)人選の合理性 ※ 限定性を人選の 合理性を裏付ける要 素として考慮するも の	(5)端的に解雇の合 理性を裏付ける結論 に結びつけているも の ※ 4要素を実質的 に検討しないと解しう るもの	
1	米軍立川基地事件・東京地判昭和53・12・1	職務	従業員管理関係調整職6等級	黙示	就労実態(特定業務に従事)	解雇事由の存否に基づき判断		①配転等を検討すべき範囲を限定			
2	住友重機玉島製造所事件・岡山地決昭和54・7・31	職務	木型作業	黙示	就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理		④職種転換のための教育訓練等の努力を求める			
3	東洋酸素事件・東京高判昭和54・10・29	職務	工場(アセチレン部門)の現業職	黙示	就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理		①配転等を検討すべき範囲を限定			
4	佐伯学園事件・福岡高判昭和56・11・26	職務	電気科の専任教員	黙示		整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組	○	①配転等を検討すべき範囲を限定	○		
5	千代田化工建設(本訴)事件・横浜地判平成4・3・26	職務	(川崎工場の)溶接工	黙示	就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組		④職種転換のための教育訓練等の努力を求める			
6	ザ・チェース・マンハッタン銀行事件・東京地判平成4・3・27	職務	リース事業部門のゼネラルマネージャー	明示	採用経緯(採用動機)	解雇権濫用の有無で判断				○	
7	観智院事件・京都地決平成5・11・15	職務	拝観業務従事者	黙示	就労実態(特定業務に従事)	解雇権濫用の有無で判断		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない			
8	スカンジナビア航空事件・東京地決平成7・4・13	職務、勤務地		明示	契約書等の記載	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組					
9	ナショナル・ウエストミンスター銀行(第一次仮処分異議申立)事件・東京地決平成10・8・17	職務	トレードファイナンス部門のアシスタントマネージャー	黙示	就労実態(特定業務に従事、配転・異動)	整理解雇法理	○		○		
10	ナショナル・ウエストミンスター銀行(第二次仮処分)事件・東京地決平成11・1・29	職務	トレードファイナンス部門のアシスタントマネージャー	黙示	採用経緯(採用動機) 就労実態(配転・異動)	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない			

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 整理表【整理解雇】

	職務限定・勤務地限定の別	限定性の判断要素			限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様 (4要件・4要素に沿っているか)					備考
		職務限定又は勤務地限定	内容	限定性の明示・黙示	判断要素	(1)総論判断枠組み (4要件・4要素に沿っているか)	(2)人員削減の必要性 ※ 限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの	(3)解雇回避努力	(4)人選の合理性 ※ 限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの	
11	全日本海員組合事件・東京地判平成11・3・26	職務	運転士	明示	契約書等の記載 就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
12	角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29	職務	姓氏大辞典編集業務	明示	採用経緯(採用動機)	整理解雇法理			○	
13	ナショナル・ウエストミンスター銀行(第三次仮処分)事件・東京地決平成12・1・21	職務	トレードファイナンス部門のアシスタントマネージャー	黙示	就労実態(特定業務に従事) 就労実態(配転・異動)	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組	○		○	
14	峰運輸事件・大阪地判平成12・1・21	職務	トラック運転手	明示		解雇事由の存否に基づき判断		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
15	広川書店事件・東京地決平成12・2・29	勤務地	長野分室	黙示	採用経緯(採用権者) 就労実態(特定業務に従事) 労働者の私事情	整理解雇法理		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
16	シンガポール・デベロップメント銀行(仮処分異議申立)事件・大阪地決平成12・5・22	勤務地	大阪支店	明示	採用経緯(採用権者募集の範囲、中途採用) 契約書等の記載 就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理		③希望退職募集の範囲を限定		
17	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・6・23	勤務地	大阪支店	黙示	採用経緯(採用権者) 就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
18	ワキタ(本訴)事件・大阪地判平成12・12・1	職務	英文タイピスト	黙示	就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
19	ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成13・5・22	職務、勤務地	岡山地区のスーパーバイザー	黙示	就労実態(配転・異動)	整理解雇法理		①配転等を検討すべき範囲を限定		

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 整理表【整理解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様 (4要件・4要素に沿っているか)					備考	
		職務限定又は勤務地限定	内容		限定性の明示・黙示	判断要素	(1)総論 判断枠組み (4要件・4要素に沿っているか)	(2)人員削減の必要性 ※ 限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの	(3)解雇回避努力		(4)人選の合理性 ※ 限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの
20	厚木プラスチック関東工場事件・前橋地判平成14・3・1	職務、勤務地	関東工場	職務黙示・勤務地明示	採用経緯 就労実態(職種の位置付け) 労働者の私事情	整理解雇法理					1日3時間45分勤務のパートタイマー
21	鐘淵化学工業(東北営業所)事件・仙台地決平成14・8・26	勤務地	東北地区	明示	契約書等の記載	整理解雇法理		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない ④職種転換のための教育訓練等の努力を求める ⑤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る			
22	東洋印刷事件・東京地判平成14・9・30	職務	営業補佐 電算室での職務	黙示	就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理		④職種転換のための教育訓練等の努力を求める			
23	東洋水産川崎工場事件・横浜地川崎支決平成14・12・27	勤務地	川崎工場	明示	採用経緯(採用権者) 契約書等の記載 就労実態(配置・異動、他職種との相違)	整理解雇法理		②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない			
24	大誠電機工業事件・大阪高判平成15・1・28	職務	電車車両の誘導業務	黙示	就労実態(職種の位置づけ)	整理解雇法理			○		
25	東北住電装事件・長野地上田支決平成15・11・18	勤務地	信州工場	黙示	採用経緯 契約書等の記載	整理解雇法理		⑤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る			
26	パナソ(ヨドバシカメラ)事件・大阪地判平成16・6・9	職務、勤務地	ヨドバシカメラ大阪駅前 商品販売業務	明示	採用経緯(採用動機)	その他				○	

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 整理表【整理解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		限定性の明示・黙示	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様 (4要件・4要素に沿っているか)					備考	
		職務限定又は勤務地限定	内容			判断要素	(1)総論 判断枠組み (4要件・4要素に沿っているか)	(2)人員削減の必要性 ※ 限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの	(3)解雇回避努力	(4)人選の合理性 ※ 限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの		(5)端的に解雇の合理性を裏付ける結論に結びつけているもの ※ 4要素を実質的に検討しないと解しうるもの
27	東光パッケージ事件・大阪地決平成17・5・12	職務	デザイン室のデザイナー	明示	採用経緯(職歴、採用動機) 就労実態(特定業務)	整理解雇法理			②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない			
28	大隈事件・東京地判平成23・2・7	職務、勤務地	接客・販売業務 品川駅東店	明示	採用経緯(採用権者) 契約書等の記載	整理解雇法理			②限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない			コンビニのアルバイト店員
29	全国農業協同組合連合会事件・宇都宮地決平成23・3・30	職務、勤務地	家庭菜配置事業 栃木県本部の配置 業センター	黙示	就労実態(配転・異動、職種)の位置づけ、他職種との賃金等の相違)	整理解雇法理	○					
30	フェイス事件・東京地判平成23・8・17	職務	中国現地法人の社長	明示	採用経緯(採用動機) 就労実態(高処遇)	解雇権濫用の有無で判断					○	
31	トムス事件・札幌地判平成24・2・20	職務	営業事務職	黙示		解雇事由の存否に基づき判断						
32	クレディ・スイス事件・東京地判平成24・4・20	職務	債券本部ディレクター	黙示	契約書等の記載	整理解雇法理						
33	学校法人村上学園事件・大阪地判平成24・11・9	職務	短大の健康福祉学科の教授	明示	採用経緯(採用動機) 契約書等の記載 就労実態(配転・異動)	整理解雇法理			①配転等を検討すべき範囲を限定	○		
34	VICTORSPOrts事件・大阪地判平成25.3.8	-	A営業所	-	就労実態(特定業務に従事)	整理解雇法理						
35	PwCフィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成15・9・25	職務	IB部門のマネージャー	黙示	採用経緯 就労実態(配転・異動)	整理解雇法理						

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 整理表【能力不足解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		限定性の明示・黙示	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様				備考
		職務限定又は勤務地限定	内容			判断要素	(1)総論 判断枠組み ※能力不足解雇についての判断枠組みを示したものの	(2)解雇事由該当性判断 ※職務に求められる能力(期待)に即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側に厳しく判断するもの	(3)試用期間中の解雇 ※ 適格性の審査のために試用期間を置くこと、広い解約権を留保することを正当化	
36	帝国興信所事件・神戸地判昭和55・3・27	職務	興信所調査員	明示	採用経緯(採用試験)就労実態(賃金制度等の相違)		○			
37	EC駐日代表部本採用拒否第一審判決・東京高判昭和58・12・14	職務	広報部報道室のAランク職員	黙示	その他			○		
38	フォード自動車事件・東京高判昭和59・3・30	職務	人事本部長	明示	採用経緯(学歴・職歴・能力、採用動機、期待能力に関する労働者の認識、中途採用、高処遇の約束)請求形式(特定の地位の確認)		○		①他職種への配転や降格を不要と判断	
39	アド建設設計事務所・東京地判昭和62・3・30	職務	技術部長(構造設計全般、現場監理、積算全体)	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、労働者側の説明)		○			
40	持田製薬事件・東京高決昭和63・2・22	職務	マーケティング部長	明示	採用経緯(採用動機、期待能力に関する労働者の認識、高処遇の約束)就労実態(高処遇)		○		①他職種への配転や降格を不要と判断	
41	横浜米海軍基地事件・横浜地判平成3・8・1	職務	エンジニアリング専門職(電気6級)	明示	採用経緯(学歴・職歴・能力、募集広告、期待能力に関する労働者の認識)人事制度の態様					在日米軍事案
42	エイゼットロープ事件・大阪地決平成3・11・29	職務	営業課員	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、中途採用、労働者側の説明、高処遇の約束)		○			
43	禁野産業事件・大阪地判平成11・3・26	職務	ビルの管理人	明示			○		①他職種への配転や降格を不可能と判断	
44	北海道龍谷学園事件(旧:小樽双葉女子学園事件)・札幌高判平成11・7・9	職務	保健体育の教諭	明示					①他職種への配転や降格を不可能と判断	

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 整理表【能力不足解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		限定性の明示・黙示	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様				備考
		職務限定又は勤務地限定	内容			判断要素	(1)総論 判断枠組み ※能力不足解雇についての判断枠組みを示したもの	(2)解雇事由該当性判断 ※職務に求められる能力(期待)に即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側に厳しく判断するもの	(3)試用期間中の解雇 ※ 適格性の審査のために試用期間を置くこと、広い解約権を留保することを正当化するもの	
45	日本エマソン事件・東京地判平成11・12・15	職務	システムエンジニア	黙示	採用経緯(採用動機、労働者側の説明)就労実態(高処遇)		○			
46	プラウドフットジャパン事件・東京地判平成12・4・26	職務	インсталレーションスペシャリスト	黙示			○			
47	全日本空輸(退職強要)事件・大阪高判平成13・3・14	職務	客室乗務員	明示					解雇回避努力の判断は限定されない(労災事案)	
48	朝日新聞社事件・大阪地判平成13・3・30	職務	歯科医師	黙示					①他職種への配転や降格を不可能と判断	
49	中川工業事件・大阪地決平成14・4・10	職務	- ※製缶溶接組立工	-						
50	ヒロセ電機事件・東京地判平成14・10・22	職務	品質管理部海外顧客担当・主事一級	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、募集広告、採用動機、中途採用)				①他職種への配転や降格を不要 ②教育訓練等を不要	
51	自警会警察病院事件・東京地判平成15・11・10	職務	臨床医	黙示			○		③事前の注意・指導・警告を不要	
52	日水コン事件・東京地判平成15・12・22	職務	システムエンジニア	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、採用動機、中途採用、労働者側の説明)その他		○			
53	横浜市学校保健会(歯科衛生士)事件・東京高判平成17・1・19	職務	巡回指導を行う歯科衛生士	明示			○			

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」 整理表【能力不足解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		限定性の明示・黙示	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様				備考
		職務限定又は勤務地限定	内容			判断要素	(1)総論判断枠組み ※能力不足解雇についての判断枠組みを示したもの	(2)解雇事由該当性判断 ※職務に求められる能力(期待)に即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側に厳しく判断するもの	(3)試用期間中の解雇 ※ 適格性の審査のために試用期間を置くこと、広い解約権を留保することを正当化	
54	国(在日米軍司令部・解雇)事件・東京高判平成18・12・21	職務	報道編集専門職	明示	人事制度の態様					在日米軍事案
55	東京エムケイ事件・東京地判平成20・9・30	職務	タクシー運転手	黙示	契約書等の記載 就労実態(賃金制度等の相違)				①他職種への配転や降格を必要と判断	
56	A病院(医師・解雇)事件・福井地判平成21・4・22	職務	内科医長	黙示					①他職種への配転や降格を不可能と判断 ③事前の注意・指導・警告を不要	
57	類設計室事件・大阪地判平成22・10・29	職務	塾の文系講師	黙示					①他職種への配転や降格を不可能と判断	
58	日本基礎技術事件・大阪高判平成24・2・10	職務	技術社員	黙示	契約書等の記載		○		②教育訓練等を不要	
59	ロイヤル・バンク・オブ・スコットランド・ピーエルシー事件・東京地判平成24・2・28	職務	プログラママネージャー	明示	採用経緯(募集広告、採用動機、期待能力に関する労働者の認識) 就労実態(高処遇)				①他職種への配転や降格を不要と判断 ③事前の注意・指導・警告を不要	
60	コアズ事件・東京地判平成24・7・17	職務	営業開発部長	黙示	採用経緯(募集広告、採用動機)					
61	ブルームバーグLP事件・東京高判平成25・4・24	職務	記者	明示		○ ※契約継続を期待できない程の重大性、改善・反省の機会の付与、改善可能性の見込み等の事情を総合判断	○			