

雇用保障と労働条件明示

1 整理解雇

【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」、とりわけ勤務地又は職務が限定されている労働者については、そうした限定ゆえに、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、また課されたとした場合、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ものについて分析した。
- 当該判例分析によれば、裁判例が限られており確定的なことは言えないものの、限定のゆえに整理解雇法理の適用を否定する裁判例はなく、また、整理解雇法理又はこれに準拠した枠組みで判断するものが多い傾向がみられる。限定の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傾向が認められる。
- 他方、職務限定については、裁判所が明示的に限定を認定している事案であるか、裁判所が黙示的に限定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、特に具体的な影響が認められるのは、解雇回避努力である。
職務の廃止や事業所閉鎖の場合に、職務や勤務地が限定されてい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と考えられる。
勤務地のみの限定については、そもそもその限定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、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、あるいは当該職

務が他の職種の職務と明確な差異がある場合には、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、あるいは当該職務が他の職種の職務と差異が小さい場合には、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。

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の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の配置転換が必ずしも求められない傾向がみられる。

このほか、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、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などコミットメントの程度により異なる判断がなされると考えられる。

- こうした解雇回避努力の判断に影響を与え得ることについては、同一の企業内で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こと、高度の専門性を伴う場合自ら他に転職する可能性が高いこと等の理由によるものと考えられる。

また、職務の限定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。

- 裁判例からは、人員削減の必要性や被解雇者選定の妥当性については、「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もあり、限定の内容や程度が影響する場合もあると考えられる。

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場合は、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、あるいは当該職務が他の職種の職務と明確な差異があること等の理由により、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も考えられるが、なお慎重に考えるべきである。

- また、裁判例からは、解雇の手続の妥当性については、職務や勤務地の限定は影響しない傾向がみられる。

- いずれにしても、使用者には、事業所廃止等に直面した場合、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、紛争を未然に防止し、労使双方の予測可能性を向上させる観点から求められる。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。

（「雇用管理上の留意点」〇〇参照）

- なお、裁判所が明示的に限定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する傾向がみられる。

また、黙示的に職務の限定を認める事例については、就労実態により判断する傾向がみられる。

こうした傾向から、紛争を未然に防止する観点から、使用者は、採用の経緯や就労実態から限定の内容や程度が判断されることに留意する必要があると考えられる。

(「雇用管理上の留意点」〇〇参照)

2 能力不足解雇

【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傾向がみられ、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傾向がみられる。

○ 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、限定の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、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、限定が無い場合と同様に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。

○ 一方、中途採用で限定された職務が高度な専門性や高い職位を伴う場合には、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、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は必ずしも求められない傾向がみられる。

○ 以上から、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職位を伴わない場合には、使用者は解雇に先立って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求められる。

(「雇用管理上の留意点」〇〇参照)

○ なお、裁判所が明示的に限定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、処遇の高さ等の事情に基づき限定を認定しており、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みられない。

これは、労働契約書の記載内容が、職務や勤務地を明示しているものの、それが当面のものか、将来的にも限定されたものか、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判断することは難しく、採用の経緯や就労実態から限定の有

無やその内容が判断されることによるものと解される。

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が有ると認識している場合や、労使双方が限定が無いと認識している場合には、限定の有無については争いにはなり得ず、解雇事由の有無自体が争われ、裁判所も限定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争いを生じるのは、使用者が限定の有無や程度について曖昧に運用し、労使のいずれかが限定が有ると認識し、他方が限定が無いと認識している場合である。

- 上記 JILPT の裁判例分析において、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、限定の有無について判断がなされる傾向にある。これは、労働契約書の記載内容が、職務や勤務地は明示しているものの、それが当面のものか、将来的にも限定されたものかについて明示していない場合や、限定性が異なる労働者について同一の就業規則の規定が適用される場合など、労働契約の成立時における労働契約書や就業規則の職務や勤務地の記載などのみで限定の有無を判断することは難しいことも影響していると考えられる。

- 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、限定がある場合はその旨と限定の内容について明示していくことは重要であると解される。

（「雇用管理上の留意点」〇〇参照）

- また、限定がある場合にはその旨と限定の内容について明示することにより、限定の内容が曖昧である場合と比べ、労働者にとってキャリア形成の見通しがつきやすくなること、ワーク・ライフ・バランスを図りやすくなること、企業にとっても優秀な人材を確保しやすくなること等から、明示を進める必要がある。ただし、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あることから、併せて転換制度の整備やその周知にも取り組むことが重要である。

また、企業が有する事業所が一のみの場合であっても、将来的に事業所が増設されることも想定される等の場合は、事業所が一のみであるゆえに直ちに限定ありと判断されないことに留意が必要である。この場合、状況が変更したときに、限定の有無について労使間であらためて決定することが必要である。

- なお、前述のとおり、限定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ことがあるなど、行使され

る人事権の範囲が実態として広い場合など、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。

これと同様に、限定がある場合、その旨と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の合意に従った運用がなされていたか、労働者の限定についてどの程度の期待をもたせていたか等、限定の合意の拘束度や人事権の広さの範囲に応じ解雇回避努力が求められる。

(「雇用管理上の留意点」〇〇参照)

- 企業が勤務地や職務等の限定された正社員制度を導入し、適切に運用している旨の情報が公表され、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。

4 限定の明示の促進策

- 労使間で限定がある場合に限定の内容について明確にし、認識を共有させるため、以下の①又は②のような対応が考えられるところである。

しかしながら、①の労働基準法による義務付けについては、限定についての明示の運用が定着しておらず、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るおそれがある。このため、②のとおり現行の労働契約法第4条の規定でも、労働条件をできる限り書面で確認するものとするとしており、限定性についても書面による確認事項に含まれ得ることから、その旨を解釈として示すことが望まれる。その上で、将来的に労働契約法を改正する場合には、限定がある場合はその旨及び限定の内容を書面で確認することを明確に規定することを検討することが考えられる。また、将来的に限定の明示が定着してきた段階で、労働基準法に基づく義務化を図り、その履行の確保を図ることを検討することが考えられる。

また、労使当事者間の労働条件の明示に加えて、アからウのような対応によって限定がある場合はその旨及び限定の内容について明示の運用を普及させることも重要であり、その結果として多様な正社員の普及にも資すると考えられる。

- ① 労働基準法(又は省令、通達)により、限定がある場合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、限定がある場合はそ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ことについて

* 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、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るおそれがある。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もある。

② 労働契約法により、労働契約の締結や変更の際に、限定がある場合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、明示を奨励することについて

* 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するとしている。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と考えられる。

* 現行の労働契約法第4条の規定でも、限定がある場合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ことから、その旨を解釈として示すとともに、限定がある場合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について、雇用管理上の留意事項等に定め、これを通知するなど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。

(「雇用管理上の留意点」〇〇参照)

○ 労使当事者間の労働条件の明示に加えて、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よう、以下のアからウまでのような対応によって限定がある場合は限定の内容についての明示の運用を普及させることについて

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政策的な手法を活用する。

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。

* 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しているとなれば、多様な正社員の雇用形態、転換制度、均衡処遇等を要件として併せることも考えられる。

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、限定がある場合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、限定についての明示だけでなく、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。

* 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。

ウ 限定がある場合に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、限定がある場合は限定の内容の明示を促す。