

「多様な形態による正社員」に係る論点

通常の労働者への転換よりも、柔軟な働き方のまま雇用の安定を望むパートタイム労働者に対応するため、「勤務地限定」又は「職種限定」の無期労働契約へ転換することについて、どのように考えるべきか。（再掲）

- 「短時間労働者実態調査」（平成 22 年）（労働政策研究・研修機構）によれば、パートタイム労働者は、雇用の安定に対する志向が強い一方で、柔軟な働き方へのニーズも高い。
 - ・ パートタイムという雇用形態を選択した理由として、「都合の良い時間（日）に働きたいから」が最も高く（36.8%）なっている。
 - ・ 今後の働き方に関する考え方として、「正社員になりたい」と答えた者（18.8%）のうち、「勤務地を限定した正社員」の選択志向が73.0%ある。

- 正社員とパートタイム労働者の処遇等が大きく異なる現状において、正社員化を進めることは、使用者にとってもパートタイム労働者自身にとっても困難を伴う場合があると考えられるが、パートタイム労働法上中間的な形態としての「多様な形態による正社員」への転換について、どのように位置づけるべきか。

- 特に、「多様な形態による正社員」の雇用保障について、どのように考えるか。

「多様な形態による正社員」に関する研究会設置要綱

1 趣旨

近年、非正規労働者数は増加傾向にあるが、正社員と比較して解雇の対象となりやすい、賃金が低い等、雇用の不安定さや勤務条件の低さが問題となっており、非正規労働者の中には正社員としての就業を希望する者も少なくない。これらの者の正社員への転換等を促進することが、雇用の安定のほか、職業能力の向上、企業の生産性向上の観点からも効果的と考えられるが、正社員と非正規労働者の処遇等が大きく異なるままに、一挙に正社員化を進めることは、使用者にとっても非正規労働者自身にとっても困難とも考えられる。一方で、正社員においても、ワーク・ライフ・バランスの観点から、より多様な働き方が望まれている。

このため、二極化した働き方の中間的な形態として「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働でもない中間的な雇用形態）を労使が選択し得るような環境の整備が望まれると雇用政策研究会報告書（平成 22 年 7 月）においても指摘されているところである。そこで、そうした環境の整備に向け、現状の雇用システムに関する課題の整理や多様な正社員の活用にあたっての雇用管理の在り方等を検討する「多様な形態による正社員」に関する研究会を設置することとする。また、平成 23 年度において、先進的に多様な雇用形態を取り入れている企業に対する調査及び好事例収集に係る委託事業を予定しているが、本研究会においては、委託事業の実施にあたっての助言や、実施結果を踏まえた今後の取組に関する提言等を行うこととする。

2 検討事項

- (1) 正社員・非正社員・多様な正社員の現状、問題について
- (2) 平成 23 年度に実施する委託事業における調査内容について
- (3) 多様な正社員の好事例の周知に係る当面の取組みの実施方法について
- (4) 多様な正社員の活用による企業における雇用管理の在り方について
- (5) 多様な正社員に係る国の取組みについて

3 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部長が学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 研究会の庶務は、関係局の協力を得て、派遣・有期労働対策部企画課において行う。

4 参集者

別紙のとおり

5 開催期間

平成 23 年 3 月～

(別紙)

「多様な形態による正社員」に関する研究会 委員名簿

- ◎ 佐藤 博樹 東京大学大学院情報学環教授
- 島貫 智行 一橋大学大学院商学研究科専任講師
- 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
- 橋本 陽子 学習院大学法学部教授
- 久本 憲夫 京都大学経済学部教授

※ 五十音順

※ ◎は座長

「多様な形態による正社員」に関する論点について（案）

- 非正規労働者の現状等を踏まえ、多様な形態による正社員という働き方についてどのように考えるか。労使が選択しうるような環境整備を図ることについてどのように考えるか。
- 多様な形態による正社員の導入の実態はどうか。例えば以下のような事例はどのようなものがあるか。
 - ・ 多様な形態による正社員を導入した事例（導入の動機、正社員のうちの区分、処遇その他雇用管理、区分間での転換等）
 - うち導入に成功し効果を上げている事例
 - うち導入したが問題が生じた事例、また当該問題に対しどのように工夫し解決を図ったかについての事例
 - ・ 企業が導入に関心を持ちながら導入していない事例及びその理由
 - ・ 実態として多様な形態による正社員が存在するが、制度化されていない（就業規則等の規定がない）事例
- 多様な形態による正社員について、企業の雇用管理の実態や事例に即して、次のような点を検討してはどうか。
 - ・ 多様な形態による正社員としてどのようなものがあり得るか。
（勤務地限定正社員、職種限定正社員（その場合の職種の区分の仕方）など）

- ・ 多様な形態による正社員の導入により、企業の経営や労働者の生活にどのような影響があるか。
- ・ 多様な形態による正社員の導入により、非正規労働者から正社員への転換にどのような影響があるか
- ・ 労使双方において、正社員と評価されるにはどのような雇用管理を行うべきか。また、勤務地など一定の制約を伴うこととの関係についてどのように考えられるか。
(給与、昇進・昇格の有無、教育訓練制度、雇用の安定性など)
- ・ 制度の円滑な導入のために、どのような方法が考えられるか。
(労使の話し合い、社内全体の理解の促進など)
- ・ トラブルの防止や解決方法など、制度の具体的な運用に当たって留意すべき点は何か。
(苦情処理制度など)

○ 上記を踏まえ、多様な形態による正社員を労使が選択しうる環境整備に関する行政の取組としてどのようなものが考えられるか。

多様な形態による正社員に関する提言等

	提言	提言に係る理由等	懸念される点
<p>雇用政策研究会報告書 (平成22年7月14日)</p>	<p>従来非正規労働者として位置づけられてきた労働者に対しても、ある程度正社员的な雇用管理をするような雇用システムが望まれる。そのためには、「多様な正社員」（従来の正社員でも非正規労働者でもない、正規・非正規労働者の中間に位置する雇用形態）について労使が選択しうるような環境の整備が望まれる。</p> <p>「多様な正社員」の具体例としては、金融業や小売業で見られ始めた「職種限定正社員」や「勤務地限定正社員」といった、業務や勤務地等を限定した契約期間に定めのない雇用形態が挙げられる。</p> <p>現行の法律上は、「従来の正社員」と「多様な正社員」は、いずれも期間の定めのない労働契約を結んでいる労働者である点では区別されていないことを考慮しつつ、今後どのような取組が可能か労使も含めた検討が求められる。</p>	<p>「多様な正社員」には、現行の有期契約の多くがこの「契約期間に定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるという利点があり、また、非正規労働者が正規雇用へステップアップする手段にもなり得るものである。</p> <p>企業にとっても、事業所が閉鎖される等の異常事態の際に雇用調整できる余地を残しつつ、非正規労働者を新しい雇用契約の下で、適切なキャリア形成支援の実施により中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。また、企業内に多様な人材の存在を認める多様性がある企業となることによって、今後グローバルに競争していくなかで活力を維持することにもつながると考えられる。</p>	<p>「多様な正社員」の環境を整備するにあたっては、実態や司法判断の蓄積により、整理解雇等における法的地位の異同についての整理が必要なほか、正規労働者の中から切り出して一つの雇用アウトソーシングの手段として利用され、不安定な雇用形態を増大させることにならないよう十分配慮する必要がある。</p>
<p>有期労働契約研究会報告書 (平成22年9月10日)</p>	<p>無期労働契約への転換により雇用の安定を図りつつ、「勤務地限定」、「職種限定」の無期労働契約など、多様な雇用モデルを労使が選択し得るようにすることも視野に入れた環境整備を検討することが求められる。</p>	<p>今ある正社員の処遇はそのままに、処遇等が大きく異なる有期契約労働者を一挙にそのような正社員に転換することは、使用者にとっては超えるべきハードルが高い場合が多く、一方、職種や勤務地が限定されていることを志向することも少なくない有期契約労働者の側も、雇用の安定は望みつつ、責任や拘束度などの面から正社員となることを必ずしも望まない場合もある。</p>	<p>勤務地限定等の無期労働契約については、勤務場所の閉鎖等の際の雇用保障の在り方について、その契約の下で働く労働者の職務内容や勤務地等の制約の度合いに応じ、どこまで雇用が保障されるのか等について、様々な意見がある。何よりもまず、労使間での自主的な問題解決が図られるよう、契約内容についてあらかじめ明確に合意しておくことが必要であるが、これらのルールの上で在り方については、労使の自主的な取組、実例や裁判例の集積の状況も注視しつつ、検討が必要である。</p>

<参考>

	提言	提言に係る理由等	懸念される点
<p>経済財政諮問会議「労働市場改革専門調査会 第4次報告(抄)」(平成20年9月17日)</p>	<p>有期契約でかつ契約更新を繰り返す非正社員の雇用の安定を図るには、「短期雇用」と「長期雇用」との間に位置する「中間的な雇用契約」についてのルールを設けることが有効である。すなわち、現行の業務や職場・事業所を限定した「契約期間に定めのある有期雇用契約」と、頻繁な配置転換や転勤を前提とした「契約期間に定めのない雇用契約」との中間に位置する、新たな「業務や職場・事業所を限定した契約期間に定めのない雇用契約」という選択肢を設けることである。</p>	<p>現行の有期契約の多くが、新しい形態の「契約期間の定めのない雇用契約」に移行することで、労働者にとっては従来の細切れ雇用を防止できるといふ利点がある。また、企業にとっても、雇用調整の余地を残しつつ、非正社員を新しい雇用契約の下で、中長期的に戦力化することが可能になることが期待される。</p>	<p>業務や職場が限定されている以上、景気状況の悪化や、企業の業務の再編成等から仕事なくなる可能性もあるため、予め、雇用契約の解除に関するルールを明確化する必要がある。この具体的なイメージとしては、業務や職場・事業所が縮小したこと等と理由とする雇用契約の解除の際には、雇用期間に応じた一定額の金銭補償等を使用者に義務付けること等の手続き規定を整備することなどが考えられる。</p> <p>このような雇用契約解除のルールを設定することについては、使用者の都合による解雇が容易に行われる不安定な雇用形態を増大させることにならないかという懸念に十分配慮する必要がある。</p>
<p>多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書(平成14年3月)</p>	<p>・企業にとっての柔軟な雇用と、労働者にとっての働き方の自己選択の自由度を、公正なルールの下に実現できる「多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システム」への転換が必要となる。</p> <p>・多様で柔軟な働き方の選択肢を拡大するためには、二極化した働き方の中間的な形態を作り出す必要があり、その際、正社員の働き方の選択肢を拡大するとともに、非正社員の処遇を向上するという道筋が考えられる。</p>	<p>現行の雇用システムが続く場合、将来的に、①経済活力の低下、②働き方に対する労働者の不満の増大、③非正社員の増加による不安定雇用や低い処遇の拡大、④男女間の実質的な不平等の持続、⑤雇用不安・生活不安の増大、といった問題が顕在化するものと考えられる。</p>	<p>・雇用の安定性の低下や労働者の長期的な職業能力形成への悪影響が懸念される。</p> <p>・多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムに移行するためには、政策・制度面において次の課題を検討することは必要である。</p> <p>a 性別や年齢にかかわらず能力発揮の機会の確保</p> <p>b 労働契約・解雇法政のあり方の検討</p> <p>c 労働条件変更のあり方の検討</p> <p>d パートタイム労働者等の処遇のあり方等の検討</p> <p>e 外部労働市場の整備</p> <p>f 社会的な職業教育訓練機会の充実</p> <p>g 社会保険、税制のあり方の検討</p>

取組事例① ～地域限定正社員制度の例～

A社(卸売・小売業)

制度導入の背景

出店拡大に伴い、安さだけでなく、より上質なサービスに力を入れる必要がある
 正社員になることを希望して、優秀な人材が他社へ転職していた
 従来の正社員には全国転勤があるため、優秀でも正社員になることをためらう従業員がいた
 将来の労働力不足を見据えて、優秀な人材を確保する必要がある

《従業員数》2007年8月末現在
 正社員3769名 非正社員11905名

《財務状況》2007年8月期
 売上高 4247億円
 販売費及び一般管理費1286億円
 うち、給与手当 478億円
 営業利益 640億円

地域限定正社員制度の導入

制度の概要(正社員との比較)

地域限定正社員	正社員
期間の定めなし	期間の定めなし
月給	月給
転居を伴う異動なし	全国転勤あり
初級店長への登用のみ	制限なし

制度の特徴

- ◆ **正社員へのステップを短縮**
 これまでは、店長に登用されることが正社員への道だったが、新制度により、店長の資格を取得しなくても正社員となることができ、また資格を取得すれば、地域限定正社員のまま店長になることもできる
- ◆ **「転勤」が正社員への壁ではなくなった**
 転居を伴う異動ができないという理由だけで、正社員になることをためらっていた優秀なパート・アルバイトを正社員として確保することができる

※約2万人のパート、アルバイトのうち、約2000人を地域限定正社員に登用。

制度導入の効果

退職者25%減

制度導入から1年経過後のフルタイム社員の退職数は1年前と比べて25%減

売上3～6%増 と 残業代0.2%減 を同時に実現

繁忙期10月から12月の売り上げが3～6%増
 計画的な人員配置が可能になり、残業代は0.2%減

作業効率アップ

仕事に慣れた店員が定着したことによって、一人何役もこなすベテランが増え、作業効率がアップ

人件費14億～15億円増

コストを吸収

求人費減
 人員不足による販売ロス減

取組事例② ～有期契約社員の地域限定無期社員化～

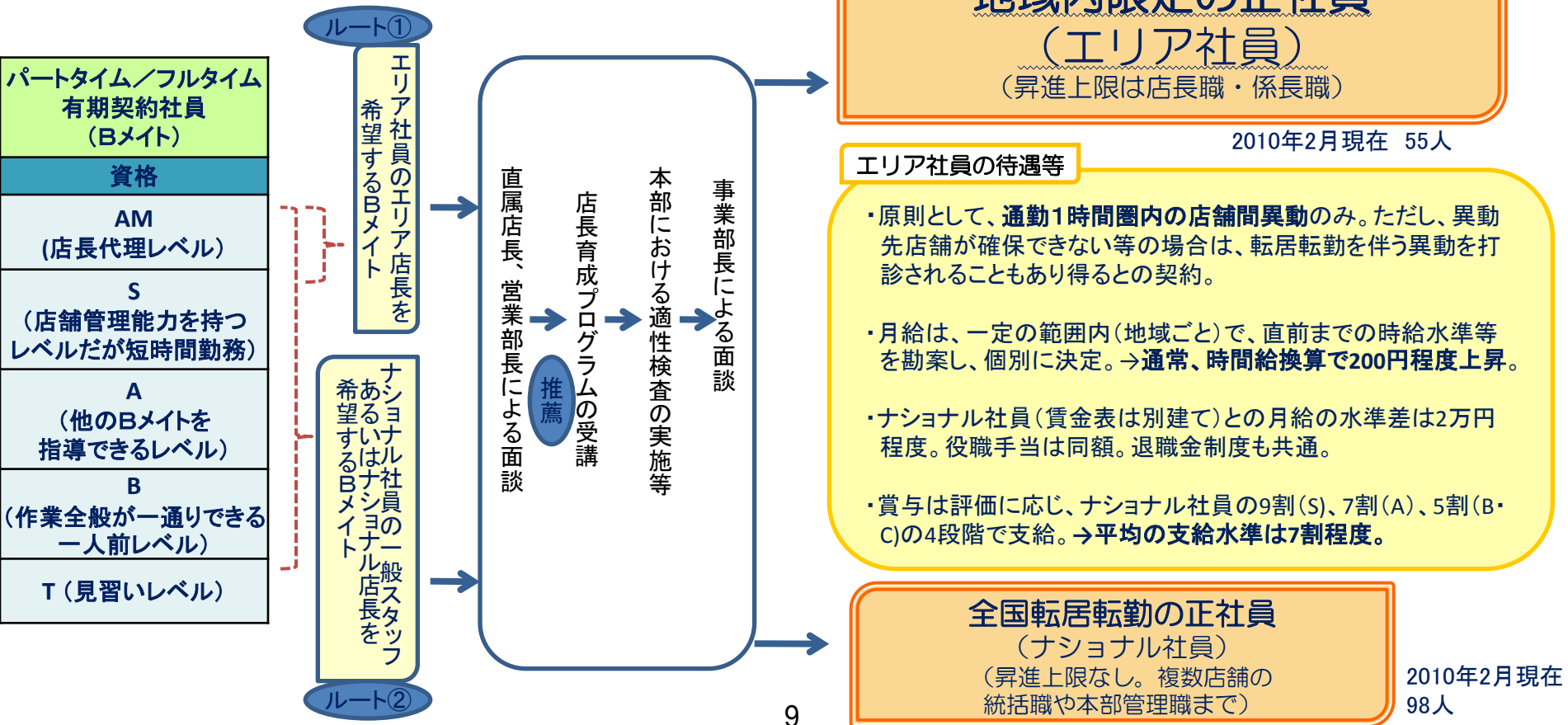
B社(飲食業)

制度導入の背景と目的

- ・有期契約社員を活用する一方、正社員(店長)数を極力抑制した結果、サービスの質の低下、スタッフの離職率の増大、業績の伸び悩みが生じた。このため、2005年から、積極的な出店戦略を打ち出しつつ、有期契約社員の正社員への積極的な登用を行うこととした。

会社概要(2010年2月末現在)
 本社所在地:東京・福岡
 資本金 5,029百万円
 従業員数 正社員545人、
 パート・アルバイト8,940人

B社における2通りの正社員登用の仕組み



勤務地限定・職種限定に関する判例【未定稿】

○エールフランス事件

(東京地判昭48.12.22、東京高判昭49.8.29)

【事案の概要】

Xらは、フランスに本社を置くYに「雇用地は東京、配属先はY日本支社」との期間の定めのない雇用契約により雇用される者であった。

Yは、外国人従業員の労務管理（パリをベースに働くフランス人従業員との労働条件の均質化）などのため、それまで外国をベースとしていた外国人従業員のパリ移籍の方針を採ることとし、Xらに対し、昭和48年10月31日付け書面により、同年12月31日を持って雇用契約を終了させる旨の解雇予告の意思表示及び昭和49年1月1日発行の「雇用地をパリ、配属先をY本社」とする新雇用契約の申し入れを行い、その回答期限を昭和48年11月20日とした。これに対し移籍を不服としたXらが期限までに承諾の回答をしなかったことから、YはXらを解雇したところ、Xらは本件解雇を無効として、従業員としての地位の保全を求めて仮処分を申請した。

第一審は、本件解雇は権利濫用で無効であるとしてXらの請求を容認したため、Yが控訴したのが本件である。

判決では、本件解雇は権利濫用で無効であるとし、控訴を棄却した。

【高裁判決の概要】

<解雇予告までの経緯>

- ・ パリをベースとするフランス人従業員が加入するフランス全国客室乗務員労働組合（SNPNC）は、労働争議の際に SNPNC に加入していない外国人従業員が正規職員と同等の職務を行うことによりスト破りと同一事態を招くことになることを憂慮し、外国人従業員全員のパリ移籍を求めていた。
- ・ Yと日本人労組は昭和48年8月と9月にパリ移籍に関する団交を行ったが、Y側決定の説明的傾向が強かった。
- ・ 日本人労組は同年9月の大会でパリ移籍の拒否を決定しYに通告したが、Yは10月25日にパリ移籍強行の方針を示し、同月31日付けで本件解雇予告の意思表示を為すに至った。

<配置場所が明定されている場合の配転命令>

- ・ 本件解雇予告の意思表示は、恰もパリへの配置転換命令に対する承諾を解除条件とする解雇予告のそれに等しく、換言すれば、右命令に応じないことに

よる解雇予告と同一に論ずるのを相当とする。

- 雇用契約において配置場所が明定されている場合には、使用者は当該労働者の同意なくしてこれを配転しえない（労働者は右配転命令に応ずる法的な義務を有しない）のを本則とするものと解すべき。したがって特段の事情がない限り、使用者が右の如き配転命令を発し、これに従わない労働者をその故をもって予告解雇に付するがごときは、通常、解雇権の濫用として無効たることを免れないものというべき。

○東亜ペイント事件

(大阪地判昭57.10.25、大阪高判昭59.8.21、最二小判昭61.7.14)

【事案の概要】

Yは大阪に本店をおき、全国に事務所・営業所を持つ会社である。Yの就業規則には、「業務の都合により異動を命ずることがあり、社員は正当な理由なしに拒否できない。」と定められており、実際にも従業員、特に営業担当者について転勤が頻繁に行われていた。Xは営業担当者として、勤務地を限定することなくYに採用されたが、入社してから約8年間、大阪近辺で勤務していた。こうした中、YはXに名古屋営業所への転勤を内示したが、Xは転居を伴う転勤を拒否した(Xはそれ以前にも転勤の内示を拒否している)。Yは、Xに対して名古屋営業所勤務を命じたが(本件転勤命令)、Xはこれを拒否した。そこでYは、この転勤命令拒否が就業規則所定の懲戒事由に該当するとしてXを懲戒解雇した。これに対してXは、本件転勤命令および本件懲戒解雇の無効を主張して提訴した。

第一審および第二審は、本件転勤命令は権利濫用で無効であるとし、Xの請求を全面的に認容したため、Yが上告したのが本件である。

判決では、本件転勤命令は権利濫用には当たらないとして、原審を破棄・差し戻した。

【最高裁判決の概要】

- ・ 本件のように、労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかったという事情の下では、使用者は個別的同意なしに労働者の勤務場所を決定することができる。
- ・ しかし、特に転居をとまなう転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、使用者の転勤命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されない。
- ・ 具体的には、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し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であるとき等、特段の事情の存する場合には、当該転勤命令は権利の濫用になる。
- ・ ただし、業務上の必要性は、当該転勤先への異動が余人をもっては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適性配

置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、肯定すべきである。

- 本件においては名古屋営業所のA主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、本件転勤命令には業務上の必要性が優に存したものであるといえる。そして、Xの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものである。

○日産自動車村山工場事件

(横浜地判昭6 1. 3. 20、東京高判昭6 2. 1 2. 2 4、最一小判平元 1 2. 7)

【事案の概要】

XらはいずれもYのA工場において「機械工」として就労してきた者であり、就労期間は最も長い者で28年10ヵ月、最も短い者で17年10ヵ月であった。Yは、従来A工場にあった車軸製造部門をB工場等に移管し、A工場では新たに小型乗用車を製造することになった。それに伴い人員も再配置され、従来A工場「機械工」として勤務していたXらは単純反覆作業であるコンベアライン作業へ配置換えされた(本件配転命令)。そこでXらは、Yに対し、A工場を就労場所とする「機械工」の地位にあることの確認、および、本件配転命令が不当労働行為であるとして不法行為に基づく損害賠償を求めて提訴した。

一審ではXらの主張が認められたが、二審ではXらが敗訴したため、Xらが上告したのが本件である。

判決では、本件配転命令は権利濫用には当たらず有効であるとして、Xらの上告が棄却された。

【最高裁判決の概要】

- ・ 十数年から二十数年にわたって「機械工」として就労してきた者であっても、この事実から直ちに、労働契約上職種を「機械工」に限定する旨の合意が成立したとまではいえないとの原審の認定判断は正当である。
- ・ 配転命令が、各人の経験、経歴、技能や個人的希望等を個別的に考慮することなく行われたものであっても、本件では車軸製造部門の縮小による異動対象者が500名近くの多数に上り、通勤可能圏内の他の職場でこれを受け入れる余地がなく、一部の者のみについて他の職場の従業員との入替えを行うことも、手数が掛かるだけでなく公平確保上の理由からも困難であること、今までの工場における新型車の生産要員として異動対象人員を超える数の従業員を必要とすることになったこと等の事情を考慮すると、異動対象者全員につき、一斉に他部門へ配置換えすることとしたのは、企業経営上の判断としてあながち不合理なものとはいえないとの原審の判断は正当である。
- ・ 本件では、配転対象者の中に長年他の職種に従事してきた者がいることを考慮しても、労働力配置の効率及び企業運営の円滑化等の見地からやむを得ない措置として是認し得るのであり、本件配転命令は権利濫用には当たらないとの原審の判断は正当である。

○シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件〈仮処分異議申し立て〉
（大阪地判平12.6.23）

【事案の概要】

被告Yは、外国に本店を置く銀行であり、日本には、東京支店及び大阪支店を置いていた。原告Xらは、大阪支店で業務を担当していた。

Yは、平成11年3月4日、Xら大阪支店従業員に対し、同年6～7月頃に大阪支店を閉鎖する旨を発表し、労働組合Gとの団体交渉において、後日、希望退職を含む提案をすること、及び、東京支店への転勤はないことを告げた。そして同年4月5日、大阪支店従業員全員に対して希望退職に応じるよう要請し、その条件として追加退職金の支給等を内容とした提案を行った。

その後、数度の団体交渉を行ったものの、Xらは東京支店への配転等を要求し、希望退職に応じなかったため、YはXらを同年6月15日付けで解雇した。このため、Xらが、本件解雇を解雇権の濫用で無効であるとして、従業員たる地位の確認等を求めたのが本事案である。

判決では、本件解雇は、整理解雇の4要件を満たし有効であるとして、Xらの請求が棄却された。

【地裁判決の概要】

<判断枠組みについて>

整理解雇は①整理解雇の必要性、②解雇回避の努力、③被解雇者の選定の合理性、④整理解雇手続きの妥当性の4つの要件が要求されており、それら要件の該当の有無、程度を総合的に判断してその効力を判断するべきとした上で、本件について以下のように判示した。

①整理解雇の必要性について

- ・ 大阪支店の閉鎖は、その収支状況の現状を踏まえ、業績改善の見通しがいいことから行われたもので、これを不当なものとする理由はない。大阪支店の閉鎖により、その従業員の数分が余剰人員となったことから、人員整理の必要性を認めることができる。

②解雇回避の努力及び③被解雇者の選定の合理性について

- ・ 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、雇用契約はYと交わされたものであり、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。

- ・ 本件においては、大阪支店の従業員にとって解雇回避が可能かどうかは、東京支店への転勤が可能かどうかに尽きる。
- ・ 21人のみの東京支店において希望退職を募ることは、Xらの就労可能な適当な部署が生じるとはいえず、代替不可能又は有能な従業員が退職する等業務の混乱や無用な不安を生じさせる可能性もあり、自然減による減少に比べ費用負担が増加する等を考慮すれば、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。
- ・ 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、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ため合理性がない。
- ・ 以上を総合考慮すれば、Yが解雇回避努力を欠いたということはできないし、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。

④整理解雇手続きの妥当性について

交渉の経緯をみても、Yの対応に妥当でない点があったとまでは認められない。

以上①から④を総合すれば、本件解雇は、整理解雇の要件を充たすものということができ、解雇権を濫用したとまで認めることができない。

<参考> 同事件仮処分決定（大阪地決平11.9.29）

整理解雇の4要件を前提とし、Yは、大阪支店の従業員に対してのみ希望退職者募集を行っており、東京支店で希望退職を募り、Xらの東京支店への転勤の可能性を探ること等をしておらず、真摯かつ合理的に解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないとして、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇は、解雇権の濫用で無効とした。