

3. 整理解雇

1 勤務地や職務限定と整理解雇の考え方



整理解雇について、勤務地や職務の限定が明確化されていれば直ちに解雇が有効となるわけではなく、整理解雇法理(4要件・4要素)を否定する裁判例はない。

主な裁判例 学校法人奈良学園事件 ▼

2 解雇の有効性の判断の傾向



解雇の有効性については、人事権の行使状況や労働者の期待などに応じて判断される傾向にある。

主な裁判例 ワキタ(本訴)事件…P15



転勤や配置転換が可能な範囲に応じて、解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性等の判断が異なる傾向にある。

主な裁判例 学校法人村上学園事件…P15

学校法人奈良学園事件

奈良地判令和2年7月21日
労判1231号56頁

【概要】

大学教員として雇用されていた労働者が解雇されたこと等について、当該解雇は無効である等として、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金、遅延損害金、賞与、退職金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職務限定における整理解雇法理の適用の有無	適用あり	<ul style="list-style-type: none">仮に当該労働者らと大学法人との間の労働契約において職種限定の合意があったとしても、そのことから直ちに本件解雇及び本件雇止めの有効性の判断に当たり、いわゆる整理解雇法理の適用が排除されることになるものではない。大学法人は、経営上の人員削減の必要性を理由に本件解雇及び本件雇止めに及んでいるのであるから、その有効性の判断に当たっては整理解雇法理に従うべき。本件解雇については、<ul style="list-style-type: none">人員削減の必要性がある状況下でなされたものとは認められるものの、大学法人の財政状況が逼迫するなど経営破綻のおそれはないこと大学法人は当該労働者らについて他学部への異動の可能性の検討を一切しなかったこと本件解雇に至る労働組合と大学法人との団体交渉において、総人件費削減のための職員の賃金の切下げ等の提案や協議等がなされておらず、協議が全くされたとはいえない得るかは疑問が残ること等から、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認めるることはできないというべき。

» 本件の解雇は無効

3. 整理解雇

■ ワキタ(本訴)事件

大阪地判平成12年12月1日
労判808号77頁

【概要】

余剰人員化したパートタイム労働者(解雇時まで15年以上勤務)が、解雇されたことについて、当該解雇は人員削減の必要を理由として行われた整理解雇であるが、整理解雇の要件を満たさず、解雇権の濫用であり無効として、従業員たる地位を有することの確認並びに賃金及び賞与の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
雇用継続の期待、信頼の程度	正社員に近いもの	<ul style="list-style-type: none">◆ 当該労働者は、パートタイム労働者であるが、・ 勤務時間は、正社員より1時間30分短いだけ・ 期間の定めのない労働契約を締結した労働者・ 本件解雇時までに既に15年以上勤務していた者 <p>⇒ 雇用継続に対する期待度は高く、雇用関係の継続に対する期待、信頼について正社員に比べて格段に異なるものがあるとはいえず、むしろこれに近いものがある。</p>
人事権の行使状況	解雇回避努力を尽くしていない	<ul style="list-style-type: none">◆ 当該労働者に対して、配置転換の提示をしていないし、退職勧奨も行っていない。 <p>⇒ 営業不振の中にあって、いわゆるリストラを実施中であることを考慮しても、解雇回避の努力を尽くしたとは言い難い。</p>

» 本件の解雇は無効

■ 学校法人村上学園事件

大阪地判平成24年11月9日
(ワ)第3185号

【概要】

短期大学に生活福祉専攻の教授として勤務していた労働者が、当該専攻の廃止に伴って解雇されたことについて、解雇は無効として、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職種限定の合意の有無	有	<ul style="list-style-type: none">・ 大学は、生活福祉専攻教授の後任として当該労働者を採用したこと・ 生活福祉専攻は、介護士養成施設であり、その教員には特定の科目を教授する能力が要求されること・ 公募の内容、辞令の内容及び大学に提出された原告の経歴内容 <p>からすれば、大学は、生活福祉専攻において特定の科目を教授する教員として能力があることを前提として原告を採用し、原告もこのことを十分認識していたと認められる。</p> <p>⇒ 大学と当該労働者の間の労働契約は、職種限定の合意が成立していたと認めるのが相当。</p>
解雇回避努力や被解雇者選定の妥当性の有無	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 他学部である幼児教育学科や社会福祉学科健康栄養専攻において、教授として教授する能力があるとは認められないから、大学には、当該労働者を他学部に配置転換等の措置を講じる義務もない。◆ 他学部の教授ではなく、当該廃止された学部(学科)の教授を解雇の対象として選定したことには合理性が認められる。 <p>⇒ 本件の解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上も相当と認められる。</p>

» 本件の解雇は有効

3. 整理解雇

3 勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定と整理解雇法理の判断の傾向



勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定については、整理解雇法理の判断に与える影響は小さく、解雇回避努力として配置転換を求められることが多い傾向が見られる。

主な裁判例 〈勤務地限定〉 シンガポール・デベロップメント銀行(本訴)事件 ▼

〈職務限定〉 全日本海員組合事件…P17



高度な専門性を伴う職務限定や他の職務とは内容や待遇が明確に区別できる職務限定については、整理解雇法理の判断に一定の影響があり、配置転換ではなく退職金の上乗せや再就職支援でも解雇回避努力を行ったと認められる場合がある。

主な裁判例 フェイス事件…P18



使用者には、転勤や配置転換の打診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。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。



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年6月23日
労判786号16頁

【概要】

外資系企業で送金輸出入業務、外国為替輸出業務を担当していた労働者らが、所属していた大阪支店の閉鎖に伴い解雇されたことについて、当該解雇は整理解雇の4要件を欠き、解雇権の濫用であって無効として、従業員として労働契約上の権利を有する地位の確認並びに賃金、遅延損害金及び慰謝料の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇回避の努力及び被解雇者の選定の合理性の有無	有	<ul style="list-style-type: none">◆ 当該労働者らについては、就業場所が雇用した大阪支店に限定されていると認められるが、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者に自動的に決まるものではない。 ⇒ 閉鎖される支店の従業員にとって解雇回避の可能性があるかどうかは、閉鎖がやむを得ない以上、当該支店以外における勤務の可能性があるかどうかである。◆ 転勤の可能性について、<ul style="list-style-type: none">・ 当該労働者らを転勤させるために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中、当該労働者らを転勤させるには、東京支店でその業務に習熟した従業員を辞めさせたうえで、業務内容によっては習熟していない当該労働者らを担当させることになり合理性がない ⇒ これら等を総合考慮すれば、会社が解雇回避努力を欠いたということはできず、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。

» 本件の解雇は有効

※ 本件は、整理解雇の他の要件も満たすことから、解雇は有効と判断された。

全日本海員組合事件

東京地判平成11年3月26日
労経速1723号3頁

【概要】

公用車の運転の業務に従事していた労働者が、担当業務が消滅し、その他同社内において新たに配属すべき適当な配属先がなく、1年の依命休職とされ、同休職期間において新たな配属先がみつからなかったことから、同期間満了を理由に退職したものと取り扱われたことについて、当該退職は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
職種が限定されて いる場合の 配転命令権の有無	無	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 労働者はあくまでも公用車の運転を担当する目的で雇用されたのであるから、労働契約上職種を限定している。 ⇒ 会社には職種を一方的に変更する権限(配転命令権)はないというべき。
職種が限定されて いる場合の 配転の検討の 必要性	有	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 会社が配転命令権を有していないからといって、そのことから直ちに労働者を配属すべき適当な配属先があるかどうかについて検討もしないで、労働契約を一定期間の満了時に終了させることもやむを得ないということはできない。 ⇒ 本件では、依命休職処分の発令当時当該労働者を会社の組織内において配属すべき適当な配属先があったことを認めることはできず、依命休職処分当時当該労働者を他の部門に配転することが可能であったということはできない。

»» 本件の退職は有効

 フェイス事件

 東京地判平成23年8月17日
 労経速2123号27頁

【概要】

ヘッドハンティングを受けて労働契約を締結し、中国の現地法人社長として在籍出向した労働者が、当該現地法人の業績が伸び悩み、中国市場から撤退した後解雇されたことについて、当該労働者が当該解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金、遅延損害金の支払いを求めた。

判断のポイント	判断	理由
解雇権濫用の有無	無	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本件においては、職種が特定されていること、しかもその職種が高度の専門的能力や経験を要し、高額の報酬が予定されているものである以上、その当該職種自体が消滅した場合、通常の従業員の解雇の場合とは異なり、比較的容易に解雇が認められるものと解すべきである。 ◆ 以上を前提に解雇権の濫用に当たるか検討すると、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 当該労働者は、職種を特定された上で、高額の報酬で雇われており、特定された職種が消滅すれば基本的には解雇されてもやむを得ない立場にあること ・ 会社が期待した当該労働者の専門的な能力を、会社の従業員として活用することは困難であること ・ 当該労働者は賃金の減額には応じられないと回答しており、配置転換する現実的な可能性はなかったこと ・ 解雇に先立って退職勧奨の場を設けていること ・ 解雇予告期間として2ヶ月と10日余りと比較的長い期間をされていること ・ その間、会社は引き継ぎ以外の仕事はさせておらず、再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額の報酬を支払い続けるなど、手続的にも経済的にも配慮をしていること <p>から本件解雇には、合理的な理由があり、社会通念上相当なものといえる。</p>

➤ 本件の解雇は有効