

雇用指針

新規開業直後の企業及びグローバル企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、国家戦略特別区域法（平成 25 年 12 月 13 日法律第 107 号）第 37 条第 2 項に基づき、労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」を定める。

国家戦略特別区域に設置する雇用労働相談センターにおける企業等からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たり、本指針を活用する。

目次

I 総論	2
II 各論	
1 労働契約の成立	
(1) 採用の自由	5
(2) 採用内定の取消し	6
(3) 試用期間	7
2 労働契約の展開	
(1) 労働条件の設定、変更	10
(2) 配転	14
(3) 出向	16
(4) 懲戒	18
(5) 懲戒解雇	20
3 労働契約の終了	
(1) 解雇	21
(2) 普通解雇	21
(3) 整理解雇	26
(4) 特別な事由による解雇制限等	33
(5) 退職勧奨	34
(6) 雇止め	34
(7) 退職願の撤回	36
(8) 退職後の競業避止義務	37

I 総論

- 典型的な日本企業にみられる人事労務管理について、以下のような「内部労働市場型」の特徴が指摘されることが多い。
 - ① 毎年、定期的に新規学校卒業者が職務や勤務地を限定せずに採用され、定年制の下、比較的長期間の勤続がみられ、仕事の習熟度や経験年数等を考慮した人事・賃金制度の下で昇格・昇給が行われること
 - ② 幅広く配転や出向が行われること
 - ③ 就業規則により統一的な労働条件の設定がなされること
 - ④ 景気後退期等においては、所定外労働の縮減・停止、新規採用の縮減・停止、休業、配転・出向等の方法により雇用調整が行われ、なお雇用を終了せざるを得ない場合、整理解雇に至る前に、労使協議の上で、退職金の割増し等による早期退職希望の募集、退職勧奨が行われること

※ 上記については、一般論であり、個々の企業により実態が異なる。

- これに対して、日本においても外資系企業や長期雇用システムを前提としない新規開業直後の企業をはじめ「外部労働市場型」の人事労務管理が行われている企業もみられる。こうした企業については以下のような特徴が指摘されることが多い。
 - ① 空きポストの発生時に随時、社内公募や外部からの中途採用が行われ、必ずしも長期間の勤続を前提としていないこと
 - ② 職務記述書により職務が明確にされるとともに、人事異動の範囲が広くないこと。
 - ③ 労働者個人ごとに労働契約書において職務に応じた賃金等の労働条件の設定が詳細に行われること
 - ④ 特定のポストのために雇用された労働者等について、そのポストが喪失した場合に、一定の手続や金銭的な補償、再就職の支援（以下「退職パッケージ」という。）を行った上で、解雇が行われること

※ 上記については、一般論であり、個々の企業により実態が異なる。

- 日本の雇用ルールをめぐる個別の判断においては、信義誠実の原則や権利濫用の禁止といった一般原則の下、例えば解雇については、客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性といった価値判断基準（規範的要件）が用いられる。裁判所は、このような価値判断基準（規範的要件）を用いるに当たって、他の要素とともに、上述のような内部労働市場型の人事労務管理を行う企業（以下単に「内部労働市場型の人事労務管理を行う企業」という。）と上述のような外部労働市場型の人事労務管理を行う企業（以下単に「外部労働市場型の人事労務管理を行う企業」という。）との間の人事労務管理の相違を考慮した上で判断することがある。

具体的には、

- ① 内部労働市場型の人事労務管理を行う企業については、使用者が行った配転や出向が人事権の濫用に当たらないとされるケースが多く、その一方で、解雇に当たっては幅広く配転等の回避努力が使用者に求められる傾向にある。
- ② 外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、解雇に当たって退職パッケージを提供する場合には、使用者に対して、幅広い配転等の解雇回避努力が求められる程度は、内部労働市場型の人事労務管理を行う企業と比べて少ない傾向にある。

- 上記の内部労働市場型の人事労務管理を行う企業、外部労働市場型の人事労務管理を行う企業のそれぞれの特徴は、あくまで一般的な整理であり、個々の企業の実態により特徴の組み合わせは異なる。また、例えば内部労働市場型の人事労務管理を行う企業であっても、部門やポストによっては外部労働市場型に近い人事労務管理を行う場合もあり、必ずしも二者択一ではない。
- 併せて、上記の個別判断の傾向はあくまで一般論であり、個々の事案毎に、経済や産業の情勢、使用者の経営状況や労務管理の状況等を考慮して、判断がなされる。裁判例を分析・類型化した本指針についても同様である。

- なお、本指針は、主としていわゆる正規雇用労働者をめぐる裁判例の分析・分類や関連する制度を記載しているが、非正規雇用労働者については、正規雇用労働者とは異なる人事労務管理が行われることが多いことから、非正規雇用労働者に関する法令(※)が適用される場合や、雇用ルールの個別の判断に当たって正規雇用労働者とは異なる判断がなされる場合もある。

※ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和60年法律第88号)等

- なお、日本においては、行政機関への相談件数をみても一定数の解雇が行われていることが確認できる(※1)。

解雇について紛争に至った場合でも、訴訟で争われる事案は比較的少なく、都道府県労働局に設置される紛争調整委員会によるあっせん、労働審判制度による調停、審判(※2)等により迅速で柔軟な解決が行われている。

また、解雇について訴訟に至った場合には、解雇の有効・無効、すなわち労働契約上の権利を有する地位を確認する判断がなされる判決が下されるが、実際には、判決に至る事案は少なく、多くは和解手続により金銭の支払いと引き替えに労働者が合意解約する等、柔軟な解決が図られている(※3)。

なお、最終的に判決に至った事案では、認容判決と棄却・却下判決の割合は、ほぼ同程度である(※4)。

- ※1 総合労働相談コーナーにおける解雇に関する紛争に対する相談件数 57,785 件、あっせん件数 2,415 件（平成 23 年度）
- ※2 労働審判における解雇等に関する申立て新受件数 1,747 件、調停の成立 1,242 件（平成 23 年）
- ※3 第一審通常訴訟における解雇等の訴え（金銭に関する訴え以外の訴え）新受件数 926 件、和解 437 件（平成 23 年）
- ※4 第一審通常訴訟における解雇等の訴え（金銭に関する訴え以外の訴え）の判決 284 件（平成 23 年）。このうち、認容判決 148 件、棄却・却下 136 件。

※ 本指針においては、裁判例の分析、参考となる裁判例に関する記述と、雇用慣行、法制度、関連情報等に関する記述とを区別しやすくするため、前者については で囲み、後者については で囲んでいる。

また、特に紛争が生じやすい項目については、紛争を未然に防止するために留意すべき点を記述している。

上述のとおり、本指針の裁判例の分析は一般的傾向を記述したものであり、個別判断においては、個々の事案毎の状況等を考慮して判断がなされる。

Ⅱ 各論

1 労働契約の成立

(1) 採用の自由

- 判例では、企業には、経済活動の一環として行う契約締結の自由があり、自己の営業のためにどのような者をどのような条件で雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に行うことができるとしている。

参考となる判例

【三菱樹脂事件（最大判昭和48年12月12日）】

- ◇ 労働者が採用試験の際に、面接試験で虚偽の回答をしたため、企業が試用期間の満了に当たり本採用を拒否したことについて、裁判所は雇入れの拒否を認め得るとした事案。
- ◇ 企業は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる。

関連情報

- ◇ 企業は、労働者の募集及び採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされている。また、一定の場合を除き、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないとされている。
 - ※ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）第5条、雇用対策法（昭和41年法律第132号）第10条及び雇用対策法施行規則（昭和41年労働省令第23号）第1条の3
- ◇ 企業は、業務の目的の達成に必要であつて、収集目的を示して本人から取得する場合を除き、求職者等から社会的差別に繋がる個人情報を取得してはならないとされている。その他、個人情報の取得、管理、利用等について、一定の義務が課せられている。
 - ※ 「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン（平成24年厚生労働省告示第357号）」、「職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」

(2) 採用内定の取消し

○ 日本では、「長期雇用システム」の下で、新規学校卒業者の採用について、定期採用が広く行われており、優秀な人材を確保するために、在学中に時間をかけて企業説明や募集・選考を行い、入社日より相当前の時期に採用内定を通知するが多い。

○ 判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案で、企業の募集に対する労働者の応募は労働契約の申込みであり、これに対する企業からの採用内定通知は承諾であって、これにより、始期付の解約権を留保した労働契約（※）が成立するとしている。

※ 入社するまでの間に、採用内定通知書等に定めた採用内定取消事由が生じた場合や学校を卒業できなかった場合には、労働契約を解約することができる旨の合意を含んだ労働契約

○ また、判例では、内定取消しの適法性について、採用内定通知書等に記載された採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られるとしている。

○ 上記の法理について、新規学校卒業者の内定取消しに適用した裁判例のほか、外資系企業による中途採用者の内定取消しについても適用した裁判例がある。

参考となる判例

【大日本印刷事件（最二小判昭和 54 年 7 月 20 日）】

◇ 学校卒業予定者が企業から内定通知を受け、誓約書を企業に提出したが、その後、企業が突然内定取消通知をしたことについて、裁判所は内定取消しを無効とし労働契約上の地位を確認する判決を下した事案。

◇ 内定取消しの理由とされた本人がグルーミーな印象であることは当初からわかっており、労働者としての適格性の有無を判断することができたのに、不適格と思いながら採用を内定し、不適格性を打ち消す材料がなかったので内定を取り消すことは、解約権留保の趣旨、目的に照らして社会通念上相当として是認することはできない。

参考となる判例

【電電公社近畿電話局事件（最二小判昭和 55 年 5 月 30 日）】

- ◇ 採用内定後に、内定者が現行犯として逮捕され、起訴猶予処分を受ける程度の違法行為をしたことが判明したことから、企業が内定を取り消したことについて、裁判所は内定取消しを認めた事案。
- ◇ 健康診断で異常があった場合又は誓約書等を所定の期日までに提出しない場合には採用を取り消しうるものとしていたが、解約権の留保はこれらの場合に限られるものではない。

参考となる裁判例

【インフォミックス事件（東京地決平成 9 年 10 月 31 日）】

- ◇ ヘッドハンティングによって採用内定した労働者に対し、企業が業績悪化を理由として内定を取り消したことについて、裁判所は内定取消しを無効とし、労働契約上の地位を確認する仮処分決定を下した事案。
- ◇ 採用内定に至る経緯、内定者の期待、入社辞退勧告などがなされた時期が入社日のわずか二週間前であり既に前の会社を辞職していること等から、解約留保権の趣旨、目的に照らしても、内定取消しは客観的に合理的なものとはいえず、社会通念上相当として是認することはできない。

関連情報

- ◇ 企業は、新規学校卒業者の内定を取り消す場合には、公共職業安定所長及び学校長に通知する義務がある。また、厚生労働大臣は、一定の場合に、学生生徒等の適切な職業選択に資するよう当該報告の内容を公表することができる。
 - ※ 職業安定法施行規則（昭和 22 年労働省令第 12 号）第 17 条の 4、第 35 条

（3）試用期間

- 日本では、新規学校卒業者等の採用において、入社後一定期間を「試用期間」とし、この間に労働者の人物・能力を評価して本採用するか否かを決定する制度をとる企業が多い。
- もっとも、新規学校卒業者等を定期採用し長期的に育成・活用する日本の「長期雇用システム」においては、（2）で記述したとおり、新規学校卒業者等の採用は慎重な選考過程を経て行われるので、試用期間中の適格性判定は念のためのものとなり、本採用拒否となることは少ない。

○ 判例では、試用期間を設けた雇用契約は、契約締結と同時に雇用の効力が確定し、ただ試用期間中は不適合であると認めただけの理由で雇用を解約しようという解約権留保特約のある雇用契約であるとしている。そして、当該解約権の留保は、後日における調査や観察に基づく最終決定を留保する趣旨で設定されるものと解され合理性があり、留保解約権に基づく解雇は、通常の解雇よりも広い範囲における解雇の自由が認められるとしている。

しかしながら、試用期間中の労働者が他の企業への就職機会を放棄していること等を踏まえると、留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許されるとしている。

○ 採用決定後における調査により、又は試用中の勤務状態等により、当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において、その者を引き続き企業に雇用しておくことが適当でないと判断することが、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に相当であると認められる場合には、留保した解約権を行使することができるとしている。

参考となる判例

【三菱樹脂事件（最大判昭和48年12月12日）】

- ◇ 労働者が採用試験の際に、面接試験で虚偽の回答をしたため、企業が試用期間の満了に当たり本採用を拒否したことについて、裁判所は雇入れの拒否を認めた事案。

- ◇ 秘匿の事実の有無、違法にわたる行為の有無等に関する事実関係に照らして、入社後における行動、態度の予測や人物評価等に及ぼす影響を検討し、企業の採否決定に有する意義と重要性を勘案し、総合的に合理的理由の有無を判断しなければならないとした。

参考となる裁判例

【日本基礎技術事件（大阪高判平成24年2月10日）】

- ◇ 技術者として採用された新規学校卒業者を、6ヶ月の試用期間を4ヶ月が経過した時点で留保解約権により解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。

- ◇ 原告（労働者）が起こした事故は原告や周りの者の身体生命に対する危険を有する行為であり看過できないこと、原告の時間や規則を守る意識が薄いこと、再三の注意にかかわらず睡眠不足とそれによる集中力の低下が生じて

いたことを総合すると、4ヶ月経過したところであるものの、今後指導を継続しても、能力を飛躍的に向上させ技術社員として必要な程度の能力を身につける見込みがない。

- ◇ 使用者は、改善の機会を十分に与え、本採用すべく十分な指導、教育を行っていたため解雇回避の努力をしていた。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、試用期間（新規学校卒業業者等を除く。）について紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠けることがない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図ることが必要。

- ◇ 試用期間は長期にわたらない期間（例えば、3ヶ月程度とし、労働者の同意を得て6ヶ月まで延長することができる）とすること。
- ◇ 労働者が従事する職務と期待する業績等をできるだけ具体的に記載すること。
- ◇ 試用期間終了後又は試用期間中に、業績等を判断して解雇することがあることを明記すること。
- ◇ 試用期間中は定期的に勤務評価を行い、それを労働者に通知するとともに、業績に問題があれば、そのことを指摘すること。
- ◇ 解雇をする場合には、予告期間を置くとともに、雇用期間その他の事情を考慮して一定の手当を支払うこと。

2 労働契約の展開

(1) 労働条件の設定、変更

○ 労働契約は、労働者と使用者が対等な立場での合意により成立し、労働条件が設定されるのが原則である。

※ 労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 3 条、第 6 条、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 2 条

※ 労働契約法第 3 条では、上記の他、就業の実態に応じた均衡処遇、仕事と生活の調和の配慮の理念、契約遵守、信義誠実、権利濫用の禁止の原則について規定されている。また、労働基準法第 13 条では、同法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無効となり、無効となった部分は同法の定める基準となるとされている。

○ また、企業と労働組合との間に締結される労働協約に定める労働条件の基準に違反する労働契約は、その部分は無効となり、無効となった部分は労働協約の基準の定めるところによる。また、労働契約に定めがない部分についても、労働協約に定める基準となる。

※ 労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 16 条

○ 他方、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場においては、就業規則の作成・届出義務が課されており、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分が無効となり、就業規則で定める労働条件となる。

※ 労働契約法第 12 条、労働基準法第 89 条

※ 労働基準法第 89 条では、労働時間・休日・休暇、賃金、退職（解雇事由を含む）等に関する事項や、臨時の賃金、労働者の負担、安全衛生等について定めをする場合にはこれらの事項について、就業規則に定めなければならないとされている。

※ 労働基準法第 92 条では、就業規則は法令や労働協約に反してはならないとされている。

○ 主として職場規律を定め、基本的に労働契約の内容とはならない米国のエンployee・ハンドブック等と異なり、合理的な労働条件を定める就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は就業規則で定める労働条件によることとされている。

※ 労働契約法第 7 条

○ こうした就業規則により、日本においては、多数の労働者を使用して効率的、合理的な事業経営を可能とするため、個別の労働契約に詳細な労働条件を定める代わりに、就業規則において詳細な労働条件を統一的に設定することが広く行われている。

○ なお、使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間等の労働条件を明示しなければならない。

労働条件のうち、労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、労働時間・休憩・休日・休暇に関する事項、賃金に関する事項、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）については、書面を労働者に交付しなければならない。

※ 労働基準法第 15 条、労働基準法施行規則第 5 条

○ また、使用者は、労働条件や労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするとともに、労働契約の内容をできるだけ書面で確認するものとされている。

※ 労働契約法第 4 条

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、例えば、年俸制における時間外労働・休日に対する賃金について紛争を未然に防止するために、相当程度高度な専門職であって高額の報酬を得て即戦力として採用された労働者であり、業務の性質上自己の裁量で業務を遂行することができるなど労働者の保護に欠けることがない場合には、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図ることが必要。

◇ 時間外労働・休日労働に対する手当の支払い方法

◇ 報酬に時間外労働に対する手当が含まれる場合は、その旨

割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とを明確に区別するか、又は明確に区別していないが前年度実績等からみて一定の時間外労働・休日労働が生じることが想定され、その分の割増賃金を含めて年俸額が決められていることを労使双方が認識していることが必要であることに留意。

○ 労働契約の内容の変更も、労働者と使用者の合意によることが原則である。

※ 労働契約法第8条

○ 裁判例では、労働契約の内容の変更についての個別合意の認定は厳格になされる傾向にある。

○ また、労働者と合意することなく就業規則の変更によって労働条件を労働者に不利益に変更することは原則としてできないが、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況、その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものである場合には、労働条件は変更後の就業規則に定めるところによる。

※ 労働契約法第9条、第10条

参考となる裁判例

【更生会社三井埠頭事件（東京高判平成12年12月27日）】

- ◇ 更生会社が経営難を理由に労働者の承諾を得ずに賃金を減額したのに対して、労働者が減額分の賃金の支払を請求したことについて、裁判所は減額分の賃金の支払いを認めた事案。
- ◇ 就業規則に基づかない賃金の減額・控除に対する労働者の意思表示は、賃金債権の放棄と同視すべきであり、労働者の自由な意思に基づくものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときに限り、有効。
- ◇ 更生会社が賃金減額通知をしたが、減額の根拠を十分説明していないこと、諾否の意思表示を明示的に求めていること、労働者は異議を述べると解雇されると思っていたこと、賃金の20%の控除は不利益が大きいこと、一部の者にのみ負担を負わせていることから、外形上承諾と受け取られるような不作為が労働者の自由な意思に基づいてなされたとする合理的な理由が客観的に存在しない。

参考となる判例

【大曲市農業協同組合事件（最三小判昭和63年2月16日）】

- ◇ 農業協同組合の合併に伴って新たに制定された退職給与規程により、一つの旧組合の退職金支給倍率を低減したことについて、裁判所は就業規則の不利益変更の合理性を認めた事案。

- ◇ 賃金、退職金など労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更においては、当該条項が、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものである場合において、その効力を生じる。
- ◇ 退職金の支給率は低減されているが給与は相当程度増額していること、組織の合併により、労働者相互の格差を是正し、単一の就業規則を作成、適用しなければならない必要性が高いこと等から、合理性を有する。

参考となる判例

【第四銀行事件（最二小判平成9年2月28日）】

- ◇ 従前、定年が55歳で、勤務に耐え得る健康状態の労働者は58歳まで在職することができたが、就業規則を変更し、定年を55歳から60歳に延長するとともに、55歳以降の賃金を引き下げたため、55歳以降の賃金が54歳時の67%に低下し、58歳まで勤務して得ることを期待することができた賃金額を60歳定年近くまで勤務しなければ得ることができなくなったことについて、裁判所は就業規則の不利益変更の合理性を認めた事案。
- ◇ 当時60歳定年制の実現が国家的政策課題である一方、定年延長に伴う賃金水準の見直しの必要性が高いという状況にあったこと、変更後の労働条件は他社や社会一般の水準と比較してかなり高いこと、行員の約90パーセントで組織されている労働組合からの提案を受け、交渉、合意を経て労働協約を締結した上で行われたものであり、不利益緩和のための経過措置がなくても、不利益が合理的な内容のものであると認めることができないものでない。

参考となる判例

【みちのく銀行事件（最一小判平成12年9月7日）】

- ◇ 60歳定年制をとっていた銀行において、就業規則を変更し、55歳以上の行員を専任職とし、給与の約半分を占める業績給を一律50%減額し、それに伴い賞与の支給率も減額したことについて、裁判所が就業規則の不利益変更の合理性を認めなかった事案。
- ◇ 就業規則の変更の経営上の必要性は認められるが、賃金体系の変更は、中堅層の労働条件の改善をする代わりに55歳以降の賃金水準を大幅に引き下げたものであって、差し迫った必要性に基づく総賃金コストの大幅な削減を図ったものなどではない。
- ◇ 行員の73%を組織する労働組合が不利益変更に同意しているが、不利益の程度や内容を勘案すると、合理性を判断する際に組合の同意を大きな考慮要素とすることはできない。

◇ 高年層の行員に対して専ら不利益を与えるものであり、他の諸事情を勘案しても本件就業規則の変更のうち賃金の減額部分は、当該行員には効力を及ぼすことができない。

(2) 配転

○ 「配転」とは労働者の配置の変更であって、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって変更される。同一勤務地（事業所）内の勤務箇所（所属部署）の変更が「配置転換」、勤務地の変更が「転勤」と称されることが多い。

日本では、長期的な雇用を予定した正規雇用労働者について、職務内容や勤務地を限定せずに採用され、企業組織内での労働者の職業能力・地位の向上や労働力の補充・調整のために系統的で広範囲な配転が広く行われている。

○ 裁判例では、就業規則に業務上の都合により労働者に転勤や配置転換を命ずることができる旨の定めがあり、勤務地や職種を限定する合意がない場合には、企業は労働者の同意なしに転勤や配置転換を命じることができるとしている。ただし、配転命令権は無制約に行使できるものではなく濫用することは許されないとしている。

具体的には、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、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て通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情が存する場合でない限りは、権利の濫用とはならないとしている。

○ また、裁判例では、退職させることを目的とした配転命令が違法とされた事例がある。

参考となる判例

【東亜ペイント事件（最二小判昭和61年7月14日）】

◇ 神戸営業所勤務の大学卒の営業担当の労働者が家庭の事情（妻の仕事や年齢の親が転居困難であることから単身赴任になること）から名古屋営業所への転勤命令を拒否したため懲戒解雇したことについて、裁判所は転勤命令を有効とし、懲戒解雇を有効と認めた事案。

◇ 使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができる。

- ◇ 業務上の必要性が存しない場合、他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき、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でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではない。
- ◇ 労働力の適正配置、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、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。
- ◇ 本件転勤命令には業務上の必要性が存し、家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤が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べきである。

参考となる裁判例

【ネスレ日本事件（大阪高判平成 18 年 4 月 14 日）】

- ◇ 精神疾患に罹患した妻や介護を要する親を有することを理由に遠隔地への配転命令を拒否した労働者が、当該遠隔地で勤務する雇用契約上の義務がないことの確認を求め、裁判所は当該配転命令を権利の濫用であるとして無効とした事案。
- ◇ 就業規則と雇用契約書に転勤があり得る旨が明記され、また当該企業ではこれまでも労働者の転勤が行われてきたので、企業には個別の同意無く配転を命じる権利があり、また、配置転換の業務上の必要性も認められる。
- ◇ しかしながら、配転命令により単身赴任した場合には妻の精神疾患に与える影響が大きく、また、介護を要する親の見守りや介助等を妻が一日中行うことは不可能であることなど、配転命令が労働者に与える不利益は相当程度大きく、通常甘受すべき程度を著しく超える。

参考となる裁判例

【フジシール事件（大阪地判平成 12 年 8 月 28 日）】

- ◇ 退職勧奨を拒否した労働者に対して配転命令を行ったことについて、裁判所は当該配転命令を権利の濫用であるとして無効とした事案。
- ◇ 就業規則に業務上必要があるときは異動を命じる旨があり、職種、勤務地の限定がない正社員であるので、個別の合意がなくても配転を命じることができるが、業務上の必要性がない場合や他の不当な動機、目的でなされたもの等特段の事情がある場合には、配転命令は権利の濫用として無効となる。

◇ 管理職として技術開発に携わる者に単純作業の肉体労働へ従事させる業務上の必要性はなく、退職勧奨拒否に対する嫌がらせといふべきであり、配転命令は権利の濫用として無効。

◇ 従前、嘱託職員がおこなっていたゴミ回収業務に従事させることは、業務上の必要性がなく、配転命令は権利の濫用として無効。

(3) 出向

○ 「出向」とは、労働者が自己の雇用先の企業に在籍のまま、他の企業の労働者となって相当期間にわたって当該他企業の業務に従事することをいう。

日本では、長期的な雇用を予定した正規雇用労働者について、職務内容や勤務地を限定せずに採用され、子会社・関連会社の経営・技術指導、労働者の能力開発・キャリア形成、中高年のポスト不足への対応、雇用調整等の目的のために広く行われている。

○ 労働契約法第14条では、「使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする」としている。

参考となる判例

【新日本製鐵事件（最二小判平成15年4月18日）】

◇ 会社（出向元）がその労働者に対し、協力会社への業務委託に伴い当該協力会社への出向を命じたが、一部の労働者が出向命令に同意しなかったことについて、裁判所は出向命令を有効と認めた事案。

◇ 就業規則や労働協約に社外勤務条項があること、社外勤務協定において、社外勤務の定義、出向期間、出向中の社員の地位、処遇等に関して出向労働者の利益に配慮した詳細な規定が設けられていること等の事情の下においては、労働者の個別的同意なしに出向命令を発令することができる。

◇ 出向措置を講ずる必要があったこと、出向措置の対象となる者の人選基準には合理性があったこと、業務内容や勤務場所には何らの変更はなく、社外勤務協定による出向中の社員の地位、処遇等に関する規定等を勘案すれば、労働者とその生活関係、労働条件等において著しい不利益を受けるものとはいえず、出向命令に至る手続に不相当な点もない。出向命令が権利の濫用に当たるといふことはできない。

○ 「転籍」とは、労働者が自己の雇用先の企業から他の企業へ籍を移して当該他の企業の業務に従事することをいう。

日本では、長期的な雇用を予定した正規雇用労働者について、定年到達者の雇用機会の確保、雇用調整、子会社・関連会社の経営・技術指導等の目的のために行われている。

※ 民法（明治 29 年法律第 89 号）第 625 条では、使用者は労働者の承諾がなければ、その権利を第三者に譲渡することができないとされている。

○ 裁判例では、転籍は使用者の包括的人事権に基づき一方的に行うことはできず、労働者の同意が必要としている。

参考となる裁判例

【三和機材事件（東京地決平成 4 年 1 月 31 日）】

- ◇ 転籍命令を拒否した労働者を懲戒解雇したことについて、裁判所は懲戒解雇を無効とした事案。
- ◇ 実質的に独立した法人格を有する会社間においては、使用者の包括的人事権に基づき一方的に転籍を命ずることはできない。
- ◇ 転籍の実施に当たり常に労働者の具体的同意がなければならないかどうかはともかく、少なくとも包括的同意もないことから、転籍命令は無効であり、転籍命令を拒否したことによる懲戒解雇も無効である。

参考となる裁判例

【日立精機事件（千葉地判昭和 56 年 5 月 25 日）】

- ◇ 系列会社への転籍命令を拒否した労働者（原告）の被告会社（転籍元）での就労を拒否したことについて、裁判所は転籍命令を有効とした事案。
- ◇ 被告会社と当該系列会社が密接な関係にあっても、法人格が異なるから、転籍には労働者の同意が必要である。
- ◇ 入社面接の際に当該系列会社での勤務があることを説明し、本人も身上調書でそれを可としていたこと、原告は職種や勤務地の限定がないこと、当該系列会社への転籍は被告会社の人事体制に組み込まれて長年継続されてきたこと等から、原告は入社の際に当該系列会社への転籍について予め包括的な同意を与えていたといえることができる。

(4) 懲戒

○ 服務規律や企業秩序を維持するため、規律違反や秩序違反に対する制裁として「懲戒処分」が行われる。企業においては、就業規則で懲戒解雇、諭旨解雇（勧告に応じて退職しない場合には懲戒解雇することを前提とした退職の勧告）、出勤停止、減給、戒告、訓告、譴責等として制度化されている場合も多い。

○ 懲戒事由としては、①経歴詐称、②職務懈怠、③業務命令違背、④業務妨害、⑤職場規律違反、⑥労働者たる地位・身分による規律違反（私生活上の非行、無許可兼職、誠実義務違反等）等がある。

○ 懲戒処分の法的根拠について、判例では、使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を行うことができるとしている。

○ また、判例では、使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則において懲戒の種別及び事由を定めておくことを要するとされ、就業規則が法的規範としての性質を有するものとして、拘束力を生ずるためには、その内容を適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていることを要としている。

○ 労働契約法第15条では、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したのものとして、当該懲戒は、無効とする」としている。

参考となる裁判例

【関西電力事件（最一小判昭和58年9月8日）】

◇ 労働者が社宅で会社を批判するビラを配布したことから企業が労働者を譴責処分としたことについて、裁判所は譴責処分を有効とした事案。

◇ ビラの内容の大部分が事実に基づかず、又は事実を誇張歪曲して会社を非難攻撃し、中傷誹謗するものであり、右ビラの配布により労働者の会社に対する不信感を醸成して企業秩序を乱し、又はそのおそれがあったものとした。

- ◇ 当該ビラの配布は、就業時間外、職場外において職務遂行に関係なく行われたものであっても、就業規則所定の懲戒事由「特に不都合な行為をしたとき」に当たる。

参考となる判例

【フジ興産事件（最二小判平成 15 年 10 月 10 日）】

- ◇ 労働者が得意先との間でトラブルを発生させたり、上司に対する反抗的態度をとったり暴言を述べたりして職場の秩序を乱したことから、就業規則の懲戒事由に当たるとして懲戒解雇したことについて、裁判所は就業規則が労働者に周知されていなかったとして懲戒解雇は許されないとした事案。
- ◇ 使用者が労働者を懲戒するには、あらかじめ就業規則に懲戒の種別及び事由を定めておくことを要する。就業規則が法的規範としての性質を有するものとして効力を生じるためには、その内容を適用される事業場の労働者に周知させる手続がとられることを要する。

参考となる裁判例

【炭研精工事件（最一小判平成 3 年 9 月 19 日）】

- ◇ 逮捕拘留されたことによる無断欠勤、経歴詐称、禁固以上の刑に処せられたこと、構内でのビラ配りを理由として労働者を懲戒解雇したことについて、裁判所は懲戒解雇を有効とした事案。
- ◇ 雇用契約は労働者と使用者の信頼関係に基礎を置く継続的關係であり、企業秩序の維持に係る事項も必要かつ合理的な範囲で信義則上真実を告知する義務がある。最終学歴は企業秩序の維持にも関係する事項なので真実を申告すべき義務がある。

参考となる裁判例

【横浜ゴム事件（最三小判昭和 45 年 7 月 28 日）】

- ◇ 住居侵入罪で処罰された労働者(被上告人)を懲戒解雇したことについて、裁判所は解雇を無効とした事案。
- ◇ 被上告人は酩酊して他人の居宅に理由なく入り込み、このため住居侵入罪として処罰に至ったが、被上告人の行為は、会社の組織、業務等に関係のない、いわば私生活の範囲内で行なわれたものであること、被上告人の受けた刑罰が罰金 2500 円の程度に止まったこと、上告会社における被上告人の職務上の地位も蒸熱作業担当の工員で指導的なものでないことなど原判示の諸事情を勘案すれば、被上告人の行為が、上告会社の体面を著しく汚したとまで評価するのは、当たらない。

参考となる裁判例

【ネスレ日本事件（最二小判平成 18 年 10 月 6 日）】

- ◇ 上司に対する暴行事件を起こした労働者を懲戒解雇したことについて、裁判所は懲戒解雇を無効とした事案。

- ◇ 上司に対する暴行事件から 7 年以上経過した後に行われた本件懲戒解雇処分は、懲戒解雇事由について企業が主張するとおりの事実が存在すると仮定しても、懲戒処分時点において企業秩序維持の観点からそのような重い懲戒処分を必要とする客観的に合理的な理由を欠くものといわざるを得ず、社会通念上相当なものとして是認することはできない。

(5) 懲戒解雇

- 懲戒解雇は懲戒処分の最も重い処分であり、通常は解雇予告も予告手当の支払いもせずに即時になされ、また、退職金の全部又は一部が支給されない。

- 懲戒解雇の解雇事由としては上記（4）に記述する懲戒権の懲戒事由と同じであり、①経歴詐称、②職務懈怠、③業務命令違背、④業務妨害、⑤職場規律違反、⑥労働者たる地位・身分による規律違反（私生活上の非行、無許可兼職、誠実義務違反等）等が該当する。

- 懲戒解雇は、3（2）に記述する普通解雇よりも労働者に不利益であることから、裁判所における使用者の権利濫用の判断に当たっては、普通解雇よりも厳格に判断される。一般的に、服務規律違反は、普通解雇を正当化されるだけの程度では足りず、制裁としての労働関係からの排除を正当化するほどの程度に達していることを要する。

3 労働契約の終了

(1) 解雇

- 期間の定めのない労働契約について、原則として、使用者は30日前に予告すれば、解雇をする権限を有している。
 - ※ 労働基準法第20条、民法第627条

- しかしながら、判例では、使用者の解雇権の行使は、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になるとしており（解雇権濫用法理）、判例法理を法文化した労働契約法第16条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」としている。
 - ※ 労働契約法第17条では、期間の定めのある労働契約については、やむをえない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまでの間、解雇をすることができないとされている。

- 解雇事由については、労働基準法により就業規則に定めることとされており、「客観的に合理的な理由」の主張立証は、就業規則に定める解雇事由該当性が中心的な争点となる。そして解雇事由該当性ありとされる場合においても、なお解雇の相当性が検討される。
 - ※ 労働基準法第89条

- 「客観的に合理的な理由」については、概ね次のように分類することができる。
 - ① 労働者の労務提供の不能による解雇
 - ② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇
 - ③ 職場規律違反、職務懈怠による解雇
 - ④ 経営上の必要性による解雇
 - ⑤ ユニオンショップ協定による解雇

(2) 普通解雇

① 労働者の労務提供の不能による解雇

- 裁判例では、私傷病によって労働能力を喪失した場合には、合理的解雇理由とされる。

- 他方、裁判例では、早期に傷病からの回復が認められる場合や、休職等の解雇回避措置をとることなく解雇した場合には、解雇権濫用と評価される場合がある。

参考となる裁判例

【東京電力事件（東京地判平成10年9月22日）】

- ◇ 身体障害等級一級に該当する嘱託社員が体調不良でほとんど出勤できない状態が続いたため、勤務に耐えられないことを理由として企業が当該労働者を解雇したことについて、裁判所は解雇権濫用に当たらないとした事案。
- ◇ 当該労働者は体調不良でほとんど出勤できない状態が続き、一定期間は出勤扱いとして賃金を支払っていたが、出勤できない状況が続いたため欠勤扱いとし、その後も出勤できない状況が続いたため、心身虚弱のため業務に耐えられない場合に該当すると認められ、本件解雇には、相当な解雇理由が存在し、かつその手段も不相当なものでなく、解雇権の濫用には当たらない。

参考となる裁判例

【K社事件（東京地判平成17年2月18日）】

- ◇ 躁鬱病のため欠勤が多く出勤しても業務を全うできないため休職した労働者（原告）が、復職後も欠勤が多く躁鬱病の症状が再発し、社外へも影響が及ぶようになったことから、当該労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 躁鬱病が原因で業務遂行の支障となっていたものの、解雇に先立って使用者が原告の主治医の助言を求めた形跡が無く、また、適正な治療を受けさせることで治療の効果を上げる余地があり、休職期間も満了していなかったこと、また、他に病気で通常勤務ができない労働者2名の雇用を継続しており、原告を解雇することは平等取扱いに反することから、当該解雇は客観的で合理的な理由を欠き、解雇権の濫用に当たる。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠けることがない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図る必要がある。

- ◇ 労働者が健康上の理由により労働契約書等に記載された職責を相当期間果たすことができない場合には解雇することがあることを記載すること。

◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて一定の手当を支払うこと。

② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇

- 裁判例では、長期雇用システムの下で勤務する労働者については、単に能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如というだけでなく、その程度が重大なものか、改善の機会を与えたか、改善の見込みが無い等について慎重に判断し、容易に解雇を有効と認めない事例もある。
- 裁判例では、成績不良、勤務態度不良にもかかわらず、反省せず改善が見られない等の場合に解雇を有効と認める事例もある。
- また、裁判例では、上級の管理者、技術者、営業社員などが、高度の技術・能力を評価、期待されて特定の職務のために即戦力として中途採用されたが、期待した技術・能力を有しなかった場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

参考となる裁判例

【セガ・エンタープライゼス事件（東京地決平成11年10月15日）】

- ◇ 人事考課が低位の労働者に退職勧告をし、これに応じなかった者を能力不足として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 就業規則の他の解雇事由が限定的であることから、能力不足による解雇も、平均的な水準に達していないというだけでは不十分であり、著しく労働能力が劣り、しかも向上の見込みがないときでなければならないというべきである。

解雇された労働者については、平均的な水準に達しているとはいえ、労働者の中で下位10パーセント未満の考課順位ではあるが、当該人事考課は、相対評価であって、絶対評価ではないことから、直ちに労働能率が著しく劣り、向上の見込みがないとまでいうことはできない。
- ◇ 会社としては、労働者に対し、さらに体系的な教育、指導を実施することによって、その労働能率の向上を図る余地もあるというべきであり、いまだ就業規則に定める解雇事由である「労働能力が劣り、向上の見込みがない」ときに該当するとはいえない。

参考となる裁判例

【エース損害保険事件（東京地決平成13年8月10日）】

- ◇ 外資系企業が長期雇用システムの下で長期間勤務してきた労働者を能力不足として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。

- ◇ 長期雇用システムで勤務している労働者を勤務成績・勤務態度の不良を理由に解雇する場合には、単に成績不良ではなく、企業経営や運営に現に支障・損害を生じ、又は重大な損害を生じるおそれがあり、企業から排除しなければならない程度にいたっていることを要し、かつ、是正のための反省を促したにもかかわらず、今後も改善の見込みがないこと等を考慮して濫用の有無を判断すべき。

- ◇ 企業の一方的な合理化策により不適切な配転をされた状況下で生じたことを捉えて解雇事由とするのは甚だ不適切であること、研修や適切な指導を行うことはなく、早い段階から組織から排除することを意図して、任意退職を迫り、長期にわたって自宅待機としたこと、解雇事由とされた事実がさして重大なものでないことを考えあわせると、解雇権の濫用として無効。

参考となる裁判例

【日本ストレージ・テクノロジー事件（東京地判平成18年3月14日）】

- ◇ 外資系企業が、英語、パソコンのスキル、物流業務の経験を買われて中途採用された者を、業務遂行能力が著しく低く勤務態度不良として解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。

- ◇ 以下の理由等から、就業規則に定める解雇事由である「業務遂行に必要な能力を著しく欠く」等に該当し、解雇には客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当であると認められる。
 - ・ 業務上のミスを繰り返し他部門や顧客から苦情が相次ぎ、上司の注意に従わなかった
 - ・ 異動後も上司の指示に従わず、報告義務を果たさず、顧客に不誠実な対応を取ったため苦情が相次ぎ、再三改善を求めたが改善されなかった
 - ・ 担当業務の習熟が遅く、業務処理速度の向上を促されていた
 - ・ 上司の指示に従わないとして譴責処分を受けたが、ミーティングへの出席を拒否した

参考となる裁判例

【小野リース事件（最三小判平成 22 年 5 月 25 日）】

- ◇ 企業が勤務態度が悪い統括事業部長兼務取締役の地位にある労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を適法とした事案。
- ◇ 勤務態度が他の労働者や取引先から苦情が出るほど悪く、これが飲酒癖に起因するものであるため、上司が飲酒を控えるように注意しても改めなかった。
- ◇ 欠勤を含む当該労働者の勤務態度は正常な職場機能の秩序を乱す程度のものであり、自ら勤務態度を改める見込みも乏しかったことから、解雇事由に該当する。懲戒処分以外の方法をとることなく解雇したとしても、解雇が著しく相当性を欠き不法行為に当たるとはいえない。

参考となる裁判例

【日水コン事件（東京地判平成 15 年 12 月 22 日）】

- ◇ SE として中途採用された労働者（原告）を能力不足と勤務不良を理由に解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 原告は、単に技術・能力・適格性が期待されたレベルに達しないというのではなく、著しく劣っていてその職務の遂行に支障を生じており、また、それは簡単に矯正することができない持続性を有する原告の性向に起因している。
- ◇ 原告は、通常であれば 6 ヶ月程度で完了する作業を会計システム課に在籍した約 8 年間で完成させたこと等、実績や成績が著しく劣っている。
原告の成績不良の原因が、被告の社員として期待された適格性と原告の素質、能力等が適合しないことによるもので、被告の指導教育によっては改善の余地がない。また、人間関係上のトラブルを生じていた。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者保護に欠ける点がない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※就業規則と労働契約の整合性を図ることが必要

- ◇ 労働者の担う職務や果たすべき職責、職務の遂行や職責に必要な能力を労働契約書にできる限り具体的に記載すること。また、記載された職務・職責を相当程度に果たすことができない場合、又は一定期間、期待される評価に比して相当程度低い評価しか得られない場合には解雇することがあることを記載すること。
- ◇ 定期的に業績評価を行い、その内容を労働者に通知すること。
- ◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて一定の手当を支払うこと。

③ 職場規律違反・職務懈怠による解雇

- 裁判例では、職場秩序に反する非違行為（暴力、暴言）、職務懈怠（無断欠勤、遅刻過多等）を理由とする解雇を有効と認める事例が多くある。

参考となる裁判例

【大通事件（大阪地判平成 10 年 7 月 17 日）】

- ◇ 取引先の労働者に暴言を吐いて脅迫し、器物を損壊し、取引先の管理職にも誹謗する発言をし、また、休職処分に従わなかった労働者を企業が解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ 解雇された労働者が雇用されていた期間は1年6か月余りに過ぎないこと、まだ30歳代前半であり免許を有しており再就職も困難ではないことをも併せ考慮すると、入社以来、おおむねまじめに勤務しており過去に処分歴もなく、退職の意思表示を二日後には撤回し、社長に謝りたいと申し出るなど反省の態度を示したこと、当該労働者にはフリーの運転手を始め他に職種があること等を考慮しても、本件解雇が社会通念上著しく相当性を欠くものであるとまではいえない。

（3）整理解雇

- 企業が経営上の理由により必要とされる人員削減のために行う整理解雇についても、労働契約法第16条の解雇権濫用法理が適用される。

- 日本の長期雇用システムにおいては、景気変動に際しての雇用調整に際し、整理解雇に至る前に労使協議を経て、所定外労働の縮減・停止、新規採用の縮減・停止、配転・出向、非正規雇用労働者の雇止め、一時休業、希望退職者の募集等が行われてきた。実際、希望退職者の募集等により労働契約の合意解約がなされる場合も多い。

- これらを踏まえ、裁判例では、整理解雇の効力に関し、次の4つの事項に着目して、これらを具体的に総合考慮して判断を行っている。

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力義務を尽くしたか
- ③被解雇者選定の妥当性
- ④手続の妥当性

【①人員削減の必要性について】

- 裁判例では、人員削減をしなければ倒産する状況にあることを要求する事例もあるが、多くは、企業の経営判断を尊重し、債務超過や赤字の累積等の企業の合理的運営上の必要性で足りるとしている。
- 企業全体が経営危機になくても、経営合理化や競争力強化のための特定の部門の人員削減の必要性を認める事例もある。
- 他方、裁判例では、人員削減措置の直後に、大幅な賃上げ、多数の新規採用等を行っている場合には、人員削減の必要性を認めない事例もある。

【②解雇回避努力義務について】

- 裁判例では、解雇回避措置を画一的に求めるものではなく、個々の具体的な状況の中で真摯かつ合理的な努力をしたかについて判断している。
- 裁判例では、解雇回避措置を一切試みずになされた整理解雇や、他の部署の業務への配転や希望退職者の募集を考慮せずに整理解雇に踏み切った場合などについては、権利濫用とする事例が多い。
- 外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場（転職市場）を通じた労働力の調達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴う整理解雇の際に、他の部署への配転は困難であり、また、退職金の大幅な積増しや再就職支援を行うことで解雇が有効とされた事例がある。

【③被解雇者選定の妥当性】

- 裁判例では、被解雇者選定について、規律違反歴、勤続年数、年齢等の客観的に合理的な基準を設定し、それにより公正に選定が行われていれば、妥当と認める場合が多い。
- また、上記②のとおり、外資系企業で、部門や職種の専門性を重視した厳格な定員管理、外部労働市場（転職市場）を通じた労働力の調達・調整を行い、職務と成果に応じた高水準の処遇をしている場合に、特定の部門の廃止に伴い、当該部門の労働者を整理解雇の対象とすることが妥当とされた事例がある。

【④手続の妥当性】

- 裁判例では、労働協約で組合との協議を義務付ける条項がある場合に、協議を経ないで行った解雇は無効としている。
- また、裁判例では、労働協約が無い場合でも、使用者は、労働組合又は労働者に対して、整理解雇の必要性、時期、規模、方法について納得を得るための説明を行い、誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負うとすることが多い。

- 以上の整理解雇とはやや異なる問題ではあるが、特定のポストでの業務遂行のみを想定して中途採用されたが、当該ポストが廃止された場合については、比較的容易に解雇を有効と認める事例もある。

参考となる裁判例

【東洋酸素事件（東京高判昭和54年10月29日）】

- ◇ 業者間競争の激化、市況の悪化、生産効率の低さ等により累積赤字を生じていたアセチレン部門を閉鎖し、当該部門の労働者全員を解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。
- ◇ アセチレン部門の業績不振は一時的なものではなく、収支の改善は期待できず、これを放置していれば主力部門の酸素製造部門が設備投資等で同業他社に大きく遅れ、会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことから、アセチレン部門の閉鎖は合理的な措置であった。
- ◇ 控訴人会社の他部門も過剰人員を抱えており、また、配転先を確保するために全社的に希望退職者を募集することは、産業界一般に求人難の時期であったため酸素部門等の熟練技能者の引き抜きのおそれがあり、熟練技能者が退職してアセチレン部門の労働者を配置するときは、当分の間、作業能率の低下を免れないことから、他部門への配転は困難であった。

- ◇ アセチレン部門の廃止により同部門の労働者が悉く過剰人員になり、また、同部門は他部門とは独立した事業部門であることから、同部門の労働者全員を対象として選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、基準も合理性を欠くものではない。
- ◇ アセチレン部門の閉鎖と労働者全員の解雇の方針を組合に伝え、解雇を実施するまでの間が早急であったが、あらかじめアセチレン部門の赤字の状況や存廃について説明されていたこと、団体交渉は中断のまま組合の申入れにより終わってしまったこと等から、労使間の信義則に反するものではない。

参考となる裁判例

【CSFB セキュリティーズ・ジャパン・リミテッド事件（東京高判平成 18 年 12 月 26 日）】

- ◇ 外資系企業が数年にわたり巨額の損失を計上していたため大規模な退職勧奨を実施することとなり、貢献度が低く市況が良くないインターバンクデスクを人員削減の対象とすることとし、退職に応じなかった労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 被告は、証券市場の低迷により数年間にわたり大規模な純損失を計上しており、経費節減にもかかわらず大幅な改善はなされず、解雇は企業の運営上やむを得ない必要性があった。
- ◇ インターバンクデスクの業績は悪く、人員削減の対象としたことは不合理ではなく、また、原告はインターバンクデスクの他の労働者よりも給与水準は高いにもかかわらず売上げの貢献度は低かったため、原告を選定したことは不合理ではない。
- ◇ 原告は同僚との間で深刻な人間関係上の問題を生じさせ、また厳しい経営状況も考慮すると、原告を他部署に配転させることは無理であり、被告が解雇回避義務を怠ったとはいえない。
- ◇ 被告は退職勧奨から原告及び組合に 3 回にわたって団体交渉を行い、退職勧奨の必要性、人選基準、退職パッケージについて協議説明を行い、他の退職者と比して比較的良い内容の退職パッケージを提案したが合意に至らなかったため、被告は原告及び組合の納得が得られるよう一応の努力をした。

参考となる裁判例

【シンガポール・デベロップメント銀行事件(大阪地判平成12年6月23日)】

- ◇ 外資系企業が大阪支店を廃止し、大阪支店で送金輸出入業務、外国為替輸出業務を担当していた労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を有効とした事案。
- ◇ 被告の在日支店の経常利益が減少し、収支の改善も見込まれないので、大阪支店の廃止を決定した。東京支店の業務量も減少傾向にあることから、人員を削減していた。このため、人員整理の必要性は認められる。
- ◇ 支店を閉鎖したからといって、就業場所が支店に限定されていた労働者を直ちに解雇することができるわけではないが、東京支店の規模が小さく、また、専門的な知識や高度な能力を必要とするポストなので、東京支店で希望退職を募集せずに、大阪支店の労働者を解雇したことは不当ではない。
また、被告は、団体交渉で原告及び組合に対して、被告の負担による転職支援サービスの提供を含む希望退職パッケージを提案し、割増退職金の支給を提案する等していたので、解雇回避努力を欠いたとはいえないし、転勤ができなければ大阪支店の労働者が解雇の対象となることはやむをえない。
- ◇ 団体交渉の対応に妥当でない点があったとは認められない。

参考となる裁判例

【ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件(東京地判平成15年8月27日)】

- ◇ 外資系企業(被告)が、その親会社(A社)が巨額の損失を生じたことによりグループ全体で人員削減が必要であるとして労働者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 被告の売上げは横ばいか若干微増の状況が続いており、剰余金も給与3年半分に相当する額があり、また、解雇前月の労働者数も親会社が削減目標を達成した数字であること、カスタマーサポート業務に契約社員、派遣社員が従事していたことから、人員削減の必要性があったか否かは疑問。
- ◇ 過去においては経営の悪化に対処するため経営合理化は行ってきたが、本件解雇はA社を買収したB社が被告の高コスト体質を改善するために行ったものであり、当該解雇の際の解雇回避努力を一切行っていない。
- ◇ 人選基準は、労働者の能力、勤務評価、スキルアップへの積極性、会社への貢献度を基準とした。解雇された労働者(原告)の英語力やPC能力の不足、会社への貢献度等を考えると原告を解雇しようとする意図に合理性がないわけではないが、入社時にはこれらの能力は要件とされていなかった。

参考となる裁判例

【クレディ・スイス証券事件（東京地判平成 23 年 3 月 18 日）】

- ◇ 外資系企業がハイリスクの金融商品の販売事業から撤退し、当該事業に従事していた労働者（原告）を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 被告会社は、金融市場の急速な悪化によりハイリスクの金融商品の販売事業から撤退したものであり、解雇の業務上の必要性は一応肯定できるが、自宅待機命令から 1 年以上経過後に解雇しており、解雇の必要性の程度は高度とはいえない。
- ◇ 被告会社は、ストラクチャリング部の労働者に対して巨額のインセンティブ・パフォーマンス・コンペセイション・アワードを支払い、原告の解雇後、労働者の年俸を引き上げた。また、リストラクチャリング部では 4 人の退職勧奨を行いながら直後に 4 名の新規採用を行った。このため、解雇の業務上の必要性に比較して解雇回避努力が不十分。
また、被告会社は原告に対し、退職に伴う金銭の支払いの提案を行い、また、社内の異動先候補の提示をしたが、原告を異動先候補に必ず受け入れる提案ではなかった。

参考となる裁判例

【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 年 9 月 25 日）】

- ◇ 外資系企業がマネージャーとして採用した者（原告）が所属する投資銀行部門を廃止したため、当該者を解雇したことについて、裁判所は当該解雇を無効とした事案。
- ◇ 投資銀行部門の不振による損失により同部門を廃止したもので、人員整理の必要性が認められる。
- ◇ 原告の能力不足、人件費以外に削減できないことを示す具体的資料がなく、他に解雇回避措置をとることが困難とは認められない。
- ◇ 原告が採用直後に低い評価を受けたのは実務経験がほとんどなかったためであり、また、低く評価されたのは被告会社が解雇を検討しはじめた頃のものであるため、原告がマネージャーとしての能力が著しく劣っているとすることは困難であり、他に配転できなかつたとは認められない。また、原告を整理解雇の対象としたことの合理性は認められない。

参考となる裁判例

【チェースマンハッタン事件（東京地判平成4年3月27日）】

- ◇ 外資系企業がリース事業のゼネラルマネージャーとして採用された者をリース事業の撤退により解雇したことについて、裁判所は解雇を有効とした事案。

- ◇ リース事業のゼネラルマネージャーとなることが雇用契約の目的となっており、リース事業の廃止又は何らかの事由でゼネラルマネージャーの地位を喪失した場合に、雇用契約の存続に影響を与える。
銀行業務に関与したが、リース事業と関連するものとして臨時的又は付随的に関与したものにとどまる。

- ◇ リース事業からの撤退の判断に格別不合理が認められないことから、使用者が解雇の意思表示をしたことは相当であり、解雇権濫用に当たらない。

紛争を未然に防止するために

外部労働市場型の人事労務管理を行う企業において、紛争を未然に防止するために、管理職又は相当程度高度な専門職であって相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者であり、労働者の保護に欠ける点がない場合には、例えば、以下のような内容を労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることが考えられる。

※ 就業規則と労働契約の整合性を図る必要がある。

- ◇ 経営上の理由や組織の改編等による人員削減やポストの廃止など、労働者の責めに帰すべき事由以外の事由により解雇する場合があること。

- ◇ 地位、功績、雇用期間その他の事情に応じて相応の退職パッケージの提供を行うこと。

(4) 特別な事由による解雇制限等

【特別な事由による解雇制限について】

○ 特別の事由がある場合の解雇の禁止が各種立法に強行法規として定められている。

①産前産後の休業中、業務上の災害による療養中の解雇の禁止

※ 労働基準法第19条

②国籍、信条、社会的身分による差別的取扱いとしての解雇の禁止

※ 労働基準法第3条

③不当労働行為としての解雇の禁止

※ 労働組合法第7条

④性別、婚姻、妊娠、出産、産前産後休業、育児休業、介護休業等を理由とした解雇の禁止

※ 雇用機会均等法第6条、第9条、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2 等

⑤通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いとしての解雇の禁止

※ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成5年法律第76号)第8条

⑥労働基準監督署等への申告等を理由とした解雇の禁止

※ 労働基準法第104条、最低賃金法(昭和34年法律第137号)第34条、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第97条、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成13年法律第112号)第4条、第5条 等

⑦公益通報をしたこと、裁判員であること等を理由とした解雇の禁止

※ 公益通報者保護法(平成16年法律第122号)第3条、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律(平成16年法律第63号)第100条

【定年制について】

○ 定年制(労働者が一定の年齢に達したときに労働契約が終了する制度)については、法律によって、定年の定めをする場合には、60歳を下回ることはできないとされている。

※ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第43号)第8条

(5) 退職勧奨

○ 日本においては、解雇に至る前に、退職勧奨が行われることが多い。

○ 裁判例では、被勧奨者の自由な意思決定を妨げる退職勧奨は、違法な権利侵害に当たるとする事例がある。

参考となる判例

【下関商業高校事件（最一小判昭和 55 年 7 月 10 日）】

- ◇ 公立高等学校の教員に対して執拗な退職勧奨を行ったことについて、裁判所は退職勧奨を違法とした事案。
- ◇ 退職勧奨は、雇用関係のある者に自発的な退職意思の形成を慫慂するためになす説得等の行為であって、被勧奨者は何らの拘束なしに自由に意思決定できる。
- ◇ 教員が退職勧奨に応じないことを表明しているのかかわらず、退職するまで勧奨を続ける旨繰り返し述べて短期間に多数回、長時間にわたり執拗に退職を勧奨し、かつ、退職しない限り所属組合の宿直廃止、欠員補充の要求にも応じないとの態度を示す等の事情の下では、退職勧奨は違法とした。

(6) 雇止め

○ 日本においては、有期労働契約の利用目的についての規制はなく、また、契約の期間を定めた労働契約の期間が満了した場合は、本来その労働契約は終了する。

○ ただし、有期労働契約を反復更新した場合についての判例では、①期間の定めのある労働契約が反復更新されたことにより期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている場合や、②反復更新の実態、契約締結時の経緯等から雇用継続への合理的期待が認められる場合には、解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めを認めない事例がある。

○ 労働契約法第 19 条では、上記①や②の場合に、契約期間が満了するまでに労働者が有期契約の更新の申込みをした等の場合に、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は従前と同一の労働条件で当該申込みを承認したものとするとしている。

参考となる判例

【東芝柳町工場事件（最一小判昭和 49 年 7 月 22 日）】

- ◇ 契約期間を 2 か月とする労働契約書を取りかわして入社した臨時工に対し、5 回ないし 23 回にわたって労働契約の更新を重ねた後に雇止めしたことについて、裁判所は雇止めを無効とした事案。

- ◇ 会社側に長期継続雇用を期待させるような言動があり、契約期間満了の都度契約締結の手続をとっていたわけでもなく、また、これまでの期間も臨時工が 2 か月の期間満了によって雇止めされた事例が見当たらない等の事情があるときは、雇止めの効力の判断に当たっては、解雇権濫用法理を類推適用すべき。

参考となる判例

【日立メディコ事件（最一小判昭和 61 年 12 月 4 日）】

- ◇ 当初 20 日間の期間を定めて雇用し、その後、2 箇月の期間を定めた労働契約を 5 回にわたり更新してきた臨時員に対し、使用者が契約期間満了による雇止めをしたことについて、裁判所は雇止めを有効とした事案。

- ◇ 雇用関係はある程度の継続が期待されていたものであり、雇止めの効力の判断に当たっては解雇権濫用法理を類推適用すべき。

- ◇ 独立採算制がとられている工場において人員を削減する必要性があり、配転する余地もなく、臨時員全員の雇止めが必要であるとした判断に合理性に欠ける点がない等の事情があるときは、期間の定めなく雇用されている労働者について希望退職者募集の方法による人員削減を凶らないまま臨時員の雇止めが行われたことをもって雇止めを無効とすることはできない。

関連情報

- ◇ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換する。
 - ※ 労働契約法第 18 条

- ◇ 使用者が有期労働契約の雇止めを行うときは、30 日前までに予告をするとともに、労働者から雇止めの理由の証明書の交付の請求があった場合には、これを遅滞なく交付しなければならない。
 - ※ 有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年労働省告示第 357 号）第 1 条

(7) 退職願の撤回

○ 労働者と使用者が合意によって労働契約を将来に向けて解約することを合意解約という。

○ 裁判例では、合意解約の申込みとしての退職願について、使用者の承諾の意思表示がなされるまでの間は撤回できるとした事例がある。

参考となる裁判例

【白頭学院事件（大阪地判平成9年8月29日）】

- ◇ 教員（原告）が校長に退職願を提出したが、教職員の任免権者である理事長に退職願が到達する前に退職願を撤回する旨の意思表示をしたことについて、裁判所は退職願の撤回を認め、労働契約の合意解約は無効とした事案。
- ◇ 労働者による雇用契約の合意解約の申込は、これに対する使用者の承諾の意思表示が労働者に到達し、雇用契約終了の効果が発生するまでは、使用者に不測の損害を与えるなど信義に反すると認められるような特段の事情がない限り、労働者においてこれを撤回することができる。
- ◇ 原告が合意解約の申込から約2時間後にこれを撤回したものであって、被告（学校）に不測の損害を与えるなど信義に反すると認められるような特段の事情が存在することは窺われず、原告は、理事長による承諾の意思表示が原告に到達する前に、合意解約の申込を有効に撤回したものと認められる。

参考となる判例

【大隈鐵工所事件（最三小判昭和62年9月18日）】

- ◇ 人事部長に退職願を提出して同部長が受理した後、翌日になって本人が退職願の撤回を申し出たものの会社がこれを拒否したことについて、裁判所は、退職願の撤回を認めなかった事案。
- ◇ 人事部長に退職承認の決定権があるならば、人事部長が退職願を受理したことをもって雇用契約の合意解約の申込みに対する即時承諾の意思表示がなされ、雇用契約の合意解約が成立するので、退職願による合意解約の申込みは撤回できない。

(8) 退職後の競業避止義務

○ 退職後の競業避止義務について、裁判例では、競業の制限が合理的範囲を超え、職業選択の自由を不当に拘束する場合には、公序良俗に反して無効であるとしており、合理的範囲内か否かの判断に当たっては、制限の期間、場所的範囲、制限の対象となる職種の種類、代償の有無等について、企業の利益、退職者の不利益から検討することが多い。

○ また、裁判例では、退職後の競業を制限する規則や特約が無い場合には、退職者が同業他社を通じて使用者の取引先と取引を開始したことについて、元使用者の営業秘密を用いたり、その信用をおとしめるなどしていないため、競業行為が社会通念上自由競争の範囲を逸脱しておらず、不法行為に当たらないとした事例がある。

○ なお、裁判例では、同業他社への就職をある程度の期間制限することは直ちに職業選択の自由を不当に拘束するものではなく、退職金規則の定めに基づいて同業他社へ就職した場合に退職金の額を半額とすることも、退職金が功労報償的な性格を合わせ有することにかんがみれば、合理性が無い措置であるとはいえないとした事例がある。

参考となる裁判例

【フォセコ・ジャパン・リミテッド事件（奈良地判昭和45年10月23日）】

◇ 技術的秘密を知る労働者と退職後における競業行為を禁止する特約を締結していたが、当該労働者が退職後に競業関係にある他社の取締役就任し、同様の製品を製造、販売したため、会社が特約に基づき競業行為の差止めを請求したことについて、裁判所は競業行為の差止め（仮処分）を認めた事案。

◇ 債権者は客観的に保護されるべき技術上の秘密を有しているといえることを前提として、本件特約は制限期間が2年間という比較的短期間であり、化学金属工業の特殊な分野であることを考えると制限の対象は比較的狭いこと、場所的には無制限であるが、これは債権者の営業の秘密が技術的秘密である以上はやむをえないこと、在職中、機密保持手当が支給されていたこと等の事情を総合すると、競業の制限は合理的な範囲を超えているとはいえない。

参考となる裁判例

【サクセスほか（三佳テック）事件（最一小判平成22年3月25日）】

◇ 退職後の競業避止義務に関する特約等の定めがない場合で、退職した労働者が別会社を事業主体として同種の事業を営み、退職前の会社の取引先から継続的に仕事を受注したことに対し、会社が退職した労働者に対して不法行為に基づく損害賠償を請求したことについて、裁判所は不法行為に当たらない

いとした事案。

- ◇ 取引先の営業担当であったことに基づく人的関係等を利用して行われたものであり、取引先からの受注額が減少したとしても、
 - ・ 当該労働者は、営業秘密に係る情報を用いたり、その信用をおとしめたりするなどの不当な方法で営業活動を行ったものではない
 - ・ 取引先との取引は退職から5か月経過後に始まったものであり、会社と取引先との自由な取引が阻害された事情はうかがわれず、当該労働者において会社の営業が弱体化した状況を殊更利用したともいえない
- 等の事情の下では、社会通念上自由競争の範囲を逸脱するものではなく、不法行為に当たらない。

参考となる裁判例

【三晃社事件（最二小判昭和52年8月9日）】

- ◇ 労働者が退職後に同業他社に就業したため、会社が退職金規則の定めに基づき労働者に対し支給済みの退職金の半額を不当利得として返還を求めたことについて、裁判所は不当利得の返還を認めた事案。

- ◇ 同業他社への就職をある程度の期間制限することをもって直ちに社員の職業選択の自由を不当に拘束するものとは認められない。

- ◇ この制限に反して同業他社に就職した退職社員の退職金について、自己都合退職の半額と定めることは、退職金が功労報償的な性格を有することに鑑みれば、合理性のない措置であるとする事はできない。