

ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について

2013/04/19

規制改革会議雇用WG座長 鶴 光太郎

1. 日本の正社員の特徴

- ・ 正社員とは、(1)期間の定めのない雇用（無期雇用）、(2)フルタイム、(3)直接雇用（雇用関係と指揮命令関係が同一）といった要素で特徴付けられる。
- ・ 日本の正社員の場合は、加えて、無限定社員という性格が強い
- ・ 無限定社員とは、(1)職務、(2)勤務地、(3)労働時間、などの制約、限定がない社員。つまり、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の契約」が上乗せされている社員。
- ・ 入社した企業の一員となることが大きな意味を持つため、メンバーシップ型社員、就社型社員ともいえる。
- ・ また、無限定な働き方ができるという意味で正社員は男性中心であり、女性が家事に専念するという家族単位の犠牲・協力が前提にあった。
- ・ さらに、男性が一家の大黒柱として家族を養い続けなければならないという意味で賃金制度も後払い的(年功的)性格が強かった。
- ・ 日本の正社員は、(1)無期雇用、(2)無限定社員、(3)解雇ルール（解雇権濫用法理）が密接かつ強力な補完関係（「鉄の三角形」）
- ・ 一方、欧米では、アメリカ、ヨーロッパにかかわらず、ジョブディスクリプション（履行すべき職務の内容、範囲）が明確であり、職務限定型が一般的であり、それに付随して一般社員にとって勤務地限定、時間外労働なしが前提。一方、幹部（候補生）ほど、無限定社員に近くなるというイメージ。

2. 無限定正社員のメリット、デメリット

メリット：

- ・ 企業側からすれば解雇をしなくても、配転や労働時間による雇用調整が可能という意味で柔軟性大
- ・ 企業特殊な投資が促進
- ・ 配転等を通じて企業の部門間のコーディネーションが良好
- ・ 労働者からみれば無限定な働き方に即した雇用保障、待遇（年功賃金、退職金等）を獲得

デメリット：

- ・ 労働者からみれば不本意な転勤や長時間労働を受け入れなければならないことで家族やワークライフバランスが犠牲に
- ・ 雇用保障や待遇が手厚い分、企業は正社員採用に慎重になり、雇用の不安定な有期雇用が増加

- ・ 無限定正社員は「なんでも屋」になってしまい、特定の能力・技能が身に付きにくく、キャリア形成が難しい。
- ・ このため、転職が難しく、外部オプションが限定され、自己のキャリアの可能性を広げることができない。

3. なぜジョブ型正社員の普及が必要か

ジョブ型正社員とは？

- ・ 無限定正社員に対し、(1)職務が限定されている、(2)勤務地が限定されている、(3)労働時間が限定されている（フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間）、いずれかの要素（または複数の要素）を持つ正社員を**ジョブ型正社員**と呼ぶ。
 - 注：ジョブ型という言葉は元々職務限定型の意味合いが強いが、下記の厚労省調査によれば、なんらかの限定が行われている正社員の内、職務限定型が8～9割を占めており、それに付随して、勤務地や労働時間が限定される場合も多いのでここではジョブ型という言葉で代表することにする。

日本においてジョブ型正社員の普及・定着が必要な理由

- ・ **非正社員の雇用安定**
 - 正規・非正規の労働市場の二極化が問題となる中で、その間に多様な（多元的な）雇用形態を作ることにより、有期雇用から無期雇用への転換をより容易にし、雇用の安定化を高める。
 - 正社員を希望する不本意型非正社員も、雇用の安定から期間の定めのない契約(無期雇用)への移行を望んでいる場合も、転勤や残業が強制されるような無限定な働き方を望んでいるとは限らない。
- ・ **ファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進**
 - 無限定社員のワークライフバランス等の推進が必要であることは言うまでもないが、勤務地限定型や労働時間限定型をライフサイクルに応じて選択できることで、子育て・介護との両立やワークライフバランスをより達成しやすい働き方がより可能となる。
- ・ **女性の積極的な活用**
 - 正社員として登用され、昇進していくためには暗黙的に無限定な働き方が要請、期待されてきたため、特に既婚女性にとっては不利であった。特に、地域限定型、労働時間限定型の正社員が普及することで女性の労働参加の促進、優秀な女性の活躍の場の広がりが期待できる。
 - 特に、同一の企業で無限定型とジョブ型を相互に移動することが可能になれば、無限定型で入社した社員が子育て期には勤務地や労働時間限定型になり、その後、また無限定型に戻る事が可能となり、キャリアの継続に大きな効果が期待される。

- ・ 自己のキャリア・強みの明確化と外部労働市場の形成・発達

- 特に、職務限定型正社員の場合、自分のキャリア、強みを意識し、価値を明確化させながら働くことで外部オプションを広げ、転職可能性も高まり、それが現在の職場での交渉力向上にもつながるため、将来に向けたキャリアを意識しながら「未来を切り開く働き方」を実現できる。
- 職務限定型正社員が普及することで外部労働市場(転職市場)も拡大し、「人が動く」ことがより容易に。そうした動きが出てきて初めて職業能力評価システムなどの整備を同時並行的に進めることが可能に。

4. ジョブ型正社員の現状と問題点

現状：

- ・ 厚労省の多様な正社員に関する企業調査（2011 年、1987 社、正社員 100 人以上）によれば、対象企業の 51.9%が多様な正社員（ジョブ型正社員）を導入している。従業員数でみれば、正社員全体の 32.9%が多様な正社員であり、その内、職務限定が 28.0%、労働時間限定が 3.4%、勤務地限定が 8.9%である（それぞれ重複あり）。
- ・ 就業規則や労働契約で限定が明確化されていない場合が多い。
 - 職務限定型で就業規則や労働契約で仕事の範囲が確定しているのは 21.1%。
 - 勤務地限定型で就業規則や労働協約で勤務地になんらかの限定があるのは 15.6%。
- ・ 事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱いは通常の正社員と同じ場合が多い。
 - 職務限定の場合、通常の正社員と同じであるのが 76.6%。
 - 勤務地限定の場合、通常の正社員と同じであるのが 63.0%。
- ・ 多様な正社員の賃金は通常の正社員の 8～9 割未満が最も多い。
- ・ ジョブ型正社員についての契約解除（雇用終了）についてのこれまでの裁判例をみると、いわゆる整理解雇の四要件（要素）¹の判断枠組を基本的に維持しつつも、職務（職種）や勤務地が限定されている点を考慮し、無限定正社員とは異なる判断を行い、解雇を有効とする事例がみられる。

問題点：

- ・ 対象企業の半分以上が導入するなどジョブ型正社員の導入は進んできているが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、人事上、その特性に沿った取り扱いが必ずしもなされていない。
- ・ 一方、労働契約で明確化されている場合でも実際の運用が属人的になっている可能性ある（ジ

¹ ①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④手続の相当性

ジョブ型であるに能力が高いためなし崩し的に働き方が無限定になっていたり、無限定社員がいずれかの点で限定的な取り扱いを受けているような場合)。

- ・ ジョブ型正社員に対しその特性に沿い、無限定正社員と異なる取り扱いがなされれば、企業は更にジョブ型正社員を増やせるであろうが、リスクに敏感になり、及び腰になっている面も。

5. ジョブ型正社員の雇用ルール整備のあり方

基本的考え方：

- ・ 就業規則や労働契約でジョブ型正社員の内容を明確化する。
- ・ 無限定正社員とジョブ型正社員との間の均衡処遇を図る。
- ・ 事業所閉鎖、事業や業務縮小の際の人事上の取り扱い等についてその特性に沿った取扱いができることについて法的ルールの確認・整備を行う。

具体的な提案：

(1)労働条件の明示

- ・ ジョブ型正社員の雇用形態を導入する場合は、就業規則においてジョブ型の具体的な契約類型を明確に定める。
- ・ ジョブ型正社員を実際に採用する場合、その契約類型であることを契約条件として書面で交わす。
 - 具体的には、現行の労働基準法 15 条による労働条件明示義務と重要な労働条件の書面による通知とジョブ型正社員の契約条件の書面化との関係を整理する必要あり。
 - 合わせて、労働契約法 4 条 2 項による労働条件明確化のための書面による要請が必要。
 - 労働基準法 15 条、労働基準法施行規則 5 条によれば、「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」などを労働者に通知する義務があるが、現状では、実際の人事管理の運用を前提に、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」については、当面のものと解するという解釈がされている。
 - そこで、この現行規定をより整備して、無限定正社員かジョブ型正社員かを明示し、かつ、ジョブ型社員の「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」を詳細に特定すること求めてはどうか。

(2)均衡処遇・相互転換の要請

- ・ 有期労働契約についての労働契約法 20 条に類する規定（雇用形態による不合理な労働条件の禁止）を定めることを検討するとともに、無限定契約とそれぞれの限定契約との相互転換に関する規定を設け、契約形態相互間の壁を低くしながら、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態選択を可能とする法的基盤を整備してはどうか。

(3)ジョブ型正社員の人事処遇ルールを検討

基本的認識：

- ・ いかなる契約形態をとるかは、基本的に当事者の自由である。その中で、ジョブ型正社員の形態をとり、それを普及・定着させていくためには、労働契約において職務または勤務場所などを定めることにとどまらず、人事処遇全般のルールを定める必要がある。従来の就業規則は、無限定正社員の働き方を前提としたルールが多く、ジョブ型社員にはなじまない規定が多いからである。とくに、人事異動、時間外労働を含む時間管理、雇用の終了などについて、ジョブ型社員の働き方に即したルール作りが求められる。
- ・ 例えば、ジョブ型正社員については、職務や勤務地を変更する配転、約定された労働時間を超える残業、人事上の能力評価等の点で企業の人事権が制約される可能性がある反面、職務や勤務地が消失した際の取扱いについては、無限定正社員とは異なる人事上の取扱いをすることが考えられる。
- ・ また、従来の人事処遇に関する判例法理が、企業が無限定社員について行ってきた人事管理ルールを色濃く反映したものであることを考慮すると、ジョブ型社員の普及は、判例法理の見直しにつながっていくと思われる。しかし、判例法理の変化を漫然と待つのではなく、それをリードできるようなジョブ型社員の働き方にふさわしい労働契約紛争の解決ルールを検討することが必要であろう。

具体的対応：

- ・ 勤務地限定型、職務限定型正社員については、限定された勤務地、職務が消失した場合を解雇事由に加えることを労使で話し合うことを促すことが考えられる。
 - 具体的には、就業規則の解雇事由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが可能であること確認してはどうか。
- ・ ジョブ型正社員の場合、限定された勤務地・職務が消失した場合における解雇権濫用法理（労働契約法 16 条、特に整理解雇四要件）の適用については、これまでの裁判例を参照しつつ、多様な実態に応じた解雇の合理性・相当性に関するルールを整理する。
- ・ その上で、限定された勤務地・職務が消失した場合、解雇が客観的合理性と社会的相当性を持つには更にいかなる要件が少なくとも必要であるか、労使および司法の間のコンセンサスを形成していくことが重要であり、かつ現実的にも有効ではないか。さらに、法解釈、必要な要件について一定のコンセンサスが得られればなんらかの形で方向性を示すべきではないか。
 - 規制改革会議雇用WGで議論のためのたたき台を作ってはどうか。
 - 法解釈等について最終的に立法事項とするのが難しければ、解釈通達などで明文化してはどうか。

(4)労使双方の納得性を高めるための対話の促進

- ・ 現場の実態に応じた雇用ルールの明確化を図るためには、企業の現場において労働組合または過半数代表者等と多様な就労形態についての議論を促すことがそもそも重要であり、それ

がひいては当事者の納得性（ひいては生産性）を高めることにつながる。

- ・ 同一企業で無限定正社員をジョブ型正社員に転換する場合は、労働条件決定の合意原則から考えて、労働者の同意を要することを確認してはどうか。

以上

(参考) 関連法令

労働基準法

(労働条件の明示)

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

労働基準法施行規則

第五条 使用者が法第十五条第一項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。ただし、第四号の二から第十一号までに掲げる事項については、使用者がこれらに関する定めをしない場合においては、この限りでない。

一 労働契約の期間に関する事項

一の二 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項

二 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項

三 賃金（退職手当及び第五号に規定する賃金を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

四 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

四の二 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

五 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）、賞与及び第八条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項

六 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項

七 安全及び衛生に関する事項

八 職業訓練に関する事項

九 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

十 表彰及び制裁に関する事項

十一 休職に関する事項

労働契約法

(労働契約の内容の理解の促進)

第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び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ものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(解雇)

第十六条 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。

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第二十条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用者と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

ジョブ型正社員に係る裁判例一覧

	事件名	考慮要素（判断枠組）	考慮要素に対する判断 （（ ）内は充足の有無）	解雇の 効力
1	東洋酸素事件 （東京高判昭和 54・10・ 29 労判 330 号 71 頁）	a. 人員削減の必要性 b. 解雇回避努力 c. 人選の合理性 d. 手続の相当性 （整理解雇四要素）	a. 部門閉鎖の必要性あり（○） b. 配置転換の余地なし（○） c. 人選の合理性あり（○） d. 手続に不当性なし（○）	有効
2	スカンジナビア航空事件 （東京地決平成 7・4・13 労判 675 号 13 頁）	a. 労働条件の変更が会社業務の運営にと って必要不可欠 b. 必要性が労働者の不利益を上回ること c. 解雇回避努力 （整理解雇四要素のうち、「人選の合理性」 及び「手続の相当性」を欠く）	a. 必要不可欠（○） b. 必要性が労働者の不利益を上回る（○） c. 解雇回避努力尽くした（○）	有効
3	全日本海員組合事件 （東京地判平成 11・3・26 労経速 1723 号 3 頁）	a. 人員削減の必要性 b. 必要性が合理性を有すること c. 配置転換の可能性 d. 目的と手段（解雇）との均衡 （整理解雇四要素のうち、「人選の合理性」 及び「手続の相当性」を欠く）	a. 人員削減の必要性あり（○） b. 必要性が合理性を有する（○） c. 配置転換の可能性なし（○） d. 目的と手段の均衡を失っていない（○） （その他、人選の合理性、解雇回避努力義 務及び手続の相当性を満たすと判断）	有効
4	角川文化振興財団事件 （東京地決平成 11・11・ 29 労判 780 号 67 頁）	a. 人員整理の必要性 b. 人選の合理性 c. 協議説明義務 （整理解雇四要素のうち、「解雇回避努力」 を欠く）	a. 人員整理の必要性あり（○） b. 人選の合理性あり（○） c. 協議説明義務違反なし（○）	有効

	事件名	考慮要素（判断枠組）	考慮要素に対する判断 （（ ）内は充足の有無）	解雇の 効力
5	廣川書店事件 （東京地決平成 12・2・29 労判 784 号 50 頁）	a. 分室閉鎖の必要性 b. 配置転換の可能性 c. 手続の相当性 （整理解雇四要素のうち、「人選の合理性」 を欠く）	a. 分室閉鎖の必要性あり（○） b. 配置転換の可能性なし（○） c. 手続の相当性あり（○）	有効
6	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 労判 782 号 23 頁）	a. 配置転換可能性 b. 当面の生活維持等のための相応の配慮 c. 関連会社におけるポジションの提案 d. 手続の相当性 （整理解雇四要素のうち、「人員削減の必 要性」、「人選の合理性」を欠く）	a. 配置転換の可能性なし（○） b. 特別退職金の支給等による相応の配慮あ り（○） c. 関連会社におけるポジションの提案あり （○） d. 手続の相当性あり（○）	有効
7	前橋地判平成 14・3・1 労判 838 号 59 頁	a. 人員削減の必要性 b. 解雇回避努力 c. 人選の合理性 d. 手続の相当性 （整理解雇四要素）	a. 人員削減の必要性あり（○） b. 配置転換の余地なし（○） c. 人選の合理性あり（○） d. 手続の相当性あり（○）	有効
8	仙台地決平成 14・8・26 労 判 837 号 51 頁	a. 人員削減の必要性 b. 解雇回避努力 c. 人選の合理性 d. 手続の相当性 （整理解雇四要素）	a. 人員削減の必要性あり（○） b. 解雇回避努力を尽くしていない（×） c. 人選の合理性あり（○） d. 手続の相当性あり（○）	無効

	事件名	考慮要素（判断枠組）	考慮要素に対する判断 （（ ）内は充足の有無）	解雇の 効力
9	横浜地川崎支決平成 14・12・27 労判 847 号 58 頁	a. 工場閉鎖の必要性 b. 解雇回避努力 c. 手続の相当性 （整理解雇四要素のうち、「人選の合理性」を欠く）	a. 工場閉鎖の必要性あり（○） b. 配置転換の可能性なし（○） c. 手続に不当性なし（○）	有効
10	東光パッケージ事件 （大阪地決平成 17・5・12 労経速 1948 号 25 頁）	a. 経営上の必要性 b. 解雇回避努力 c. 手続の相当性 （整理解雇四要素のうち、「人選の合理性」を欠く）	a. 経営上の必要性なし（×） b. 解雇回避努力尽くしていない（×） c. 手続の相当性なし（×）	無効
11	東京地判平成 23・2・7 労経速 2106 号 19 頁	a. 人員削減の必要性 b. 解雇回避措置の相当性 c. 人選の合理性 d. 手続の妥当性 （整理解雇四要素）	a. 人員削減の必要性あり（○） b. 解雇回避措置の相当性あり（○） c. 人選の合理性あり（○） d. 手続の妥当性あり（○）	有効
12	東京地判平成 24・3・29 労判 1055 号 58 頁	a. 人員削減の必要性 b. 解雇回避努力 c. 人選の合理性 d. 手続の相当性 （整理解雇四要素）	a. 人員削減の必要性あり（○） b. 解雇回避努力尽くした（○） c. 人選の合理性あり（○） d. 手続の相当性あり（○）	有効
13	学校法人村上学園事件 （大阪地判平成 24・11・9 労働判例ジャーナル 12 号 8 頁）	a. 人員削減の必要性 b. 解雇回避努力 c. 人選の合理性 d. 手続の相当性 （整理解雇四要素）	a. 人員削減の必要性あり（○） b. 解雇回避努力尽くした（○） c. 人選の合理性（○） d. 手続の相当性（○）	有効

ジョブ型正社員に係る裁判例の概要
(主として平成10年以降のもの)

◇労働契約上限定されていた職務(職種)や勤務地が事業場閉鎖等に伴い消滅し解雇された事例

1. 東洋酸素事件・東京高判昭和54・10・29 労判330号71頁	2
2. スカンジナビア航空事件・東京地決平成7・4・13 労判675号13頁	3
3. 全日本海員組合事件・東京地判平成11・3・26 労経速1723号3頁	4
4. 角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29 労判780号67頁	4
5. 廣川書店事件・東京地判平成12・2・29 労判784号50頁	6
6. ナショナル・ウエストミンスター銀行(第3次仮処分)事件(東京地決平成12・1・21 労判782号23頁)	7
7. 前橋地判平成14・3・1 労判838号59頁	8
8. 仙台地決平成14・8・26 労判837号51頁	9
9. 横浜地川崎支決平成14・12・27 労判847号58頁	11
10. 東光パッケージ事件・大阪地決平成17・5・12 労経速1948号25頁	12
11. 東京地判平成23・2・7 労経速2106号19頁	13
12. 東京地判平成24・3・29 労判1055号58頁	14
13. 学校法人村上学園事件(大阪地判平成24・11・9 労働判例ジャーナル12号8頁)	16

(参考)

◇派遣先の閉鎖や契約打ち切りに伴い派遣(出向)労働者が派遣(出向)元から解雇された事例

1. 日本エタニットパイプ事件(高松地決昭和58・7・22 労判414号48頁)	18
2. チェース・マンハッタン事件(東京地判平成4・3・27 労判609号63頁)	18
3. 興和株式会社事件(大阪地決平成10・1・5 労判732号49頁)	18
4. 大誠電機工業事件(大阪高判平成15・1・28 労判869号68頁)	18
5. パソナ(ヨドバシカメラ)事件(大阪地判平成16・6・9 労判878号20頁)	18
6. ジョブアクセスほか事件(東京高判平成22・12・25 労判1019号5頁)	19
7. テクノプロ・エンジニアリング事件(横浜地判平成23・1・25 労判1028号91頁)	19

◇労働契約上限定されていた職務（職種）や勤務地が事業場閉鎖等に伴い消滅し解雇された事例

1. 東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29 労判 330 号 71 頁

（事実の概要）

Y 社は、酸素、アルゴン、窒素、アセチレン等の製造・販売等を目的とする会社であるところ、Y 社は同社の川崎工場のアセチレン部門を閉鎖し、同部門に勤務していた X を解雇。その際、Y 社は、他部門への配転や希望退職者募集等の措置をとっていない。

（判旨）

「解雇が右就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものに該当するといえるか否かは、畢竟企業側及び労働者側の具体的実情を総合して解雇に至るのもやむをえない客観的、合理的理由が存するか否かに帰するものであり、この見地に立つて考察すると、特定の事業部門の閉鎖に伴い右事業部門に勤務する従業員を解雇するについて、それが「やむを得ない事業の都合」によるものと言い得るためには、第一に、右事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合であること、第二に、右事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは右配置転換を行つてもなお全企業的に見て剰員の発生が避けられない場合であつて、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によつてなされるものでないこと、第三に、具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること、以上の三個の要件を充足することを要し、特段の事情のない限り、それをもつて足りるものと解するのが相当である。」

「なお、解雇につき労働協約又は就業規則上いわゆる人事同意約款又は協議約款が存在するにもかかわらず労働組合の同意を得ず又はこれと協議を尽くさなかつたとき、あるいは解雇がその手続上信義則に反し、解雇権の濫用にわたると認められるとき等においては、いずれも解雇の効力が否定されるべきであるけれども、これらは、解雇の効力の発生を妨げる事由であつて、その事由の有無は、就業規則所定の解雇事由の存在が肯定されたうえで検討されるべきものであり、解雇事由の有無の判断に当たり考慮すべき要素とはならないものというべきである。」

「以上に認定したところによれば、Y のアセチレン部門の業績の不振は、一時的なものではなく、同業各社に共通する業界の構造的な変化と Y に特有な生産能率の低いことに起因し、その原因の除去はいずれも困難であり、同部門の収支の改善はほとんど期待することができず、このままの状態で漫然と放置するときは、少なくとも主力部門である酸素製造部門が設備投資その他において同業各社との競争にさらに大きく立ち遅れ、大手同業各社との企業格差が拡大し、ひいては会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあったことが明らかであるから、Y がその経営の安定を図るため、会社の採算上多年マイナスの要因となつているアセチレン部門を閉鎖するに至つたことは、企業の運営上やむをえない必要があり、かつ合理的な措置であつたものといわざるを得ない。」

「以上の事実を勘案すると、Y 社が当時全社的に希望退職者を募集することによつて

会社経営上大きな障害が生ずることを危惧したのはあながちこれを杞憂として理由なしと断ずることはできず、右認定の事実を総合考量するとＹ社は当時希望退職者を募集すべきであり、これによりアセチレン部門閉鎖によつて生ずる余剰人員の発生を防止することができたはずであるということとはできない。」

「上記説示のとおり、Ｙ社のアセチレン部門の閉鎖により、同部門の従業員は最高責任者である製造二課長以下 48 名がことごとく過剰人員となつたものである。そして、Ｙ社は前記のとおり既に企業全体に過剰人員を擁していたのであるが、そのうちからＹ社が具体的な解雇対象者として被控訴人らを含むアセチレン部門の従業員（管理職たる課長一名を除く）47 名全員を選定したことは、一定の客観的基準に基づく選定であり、その基準も合理性を欠くものではないと認められる。」

Ｙには労組との事前協議条項はなく、Ｙ社は従業員にアセチレン部門の存廃が早晚問題となることを知らせていた等の事情のもとにおいては、「Ｙ社が組合と十分な協議を尽くさないで同部門の閉鎖と従業員の解雇を実行したとしても、他に特段の事情のない限り、右の一事をもつて本件解雇通告が労使間の信義則に反するものということとはできない。」

2. スカンジナビア航空事件・東京地決平成 7・4・13 労判 675 号 13 頁

（事実の概要）

スウェーデンに本店を置く外国株式会社であるＹ社は、他の外国 2 社とともにスカンジナビア航空（Ｓ航空）を設立。Ｓ航空とＸ（地上職従業員及びエア・ホステス）との雇用は、Ｙ社とＸとの雇用契約として締結。Ｙ社とＸとの雇用契約は、業務内容及び勤務地を特定したものであった。Ｙ社は経営合理化の一環として、日本人全従業員に対して早期退職募集と再雇用の提案（新ポジション及び新賃金の提案）を行ったが、Ｘらを含む 25 名は早期退職に応じず、再度の募集にも応じることがなかったため、Ｙ社はＸらを含む 25 名を解雇。

（判旨）

「Ｘらに対する「解雇の意思表示は、要するに、雇用契約で特定された職種等の労働条件を変更するための解約、換言すれば新契約締結の申込みをともなつた従来の雇用契約の解約であつて、いわゆる変更解約告知といわれるものである。」

「Ｙ社とＸら従業員との間の雇用契約においては、職務及び勤務場所が特定されており、また、賃金及び労働時間等が重要な雇用条件となっていたのであるから、本件合理化案の実施により各人の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の変更を行うためには、これらの点についてＸらの同意を得ることが必要であり、これが得られない以上、一方的にこれらを不利益に変更することはできない事情にあつたというべきである。しかしながら、労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っていて、労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、Ｙは新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である。」

「以上によれば、Ｙ社が、Ｘに対し、職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更をともなう再雇用契約の締結を申し入れたことは、会社業務の運営にとって必

要不可欠であり、その必要性は右変更によって右Xが受ける不利益を上回っているもの
ということができるのであって、この変更解約告知のされた当時及びこれによる解雇の
効力が発生した当時の事情のもとにおいては、右再雇用の申入れをしなかった右Xを解
雇することはやむを得ないものであり、かつ解雇を回避するための努力が十分に尽くさ
れていたものと認めるのが相当である。よって、本件変更解約告知は有効であると解す
るのが相当であり、Xに対する解雇は有効であるというべきである。」

3. 全日本海員組合事件・東京地判平成11・3・26 労経速1723号3頁

(事実の概要)

Yは、海上労働者の生活の向上などを目的とする労働組合である。YはXを運転士と
して採用した。Yは諸経費の節減合理化の一環として公用車を廃止したことに伴い、X
に対し、平成7年8月1日から平成8年7月31日までXを依命休職職員とする処分を
し、依命休職期間が満了した翌日である同年8月1日Xに対しXが本件依命休職期間の
満了によってYを退職したことを通知。

(判旨)

労働者が、主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上をはか
ることを主たる目的として、組織する団体またはその連合体である労働組合がある部門
において発生した余剰人員を削減しようとする場合に、その余剰人員の削減に労働組合
としての組織の維持、運営上の必要性があり、かつ、労働組合としての組織の維持、運
営上の必要性が労働組合としての組織の維持、運営上の観点から合理性を有するもので
あれば、余剰人員の削減を目的としてその余剰人員についてする解雇は一応合理性を有
する。

公用車の廃止は、海員組合の財政の健全化をはかることを目的として実施した経費の
節減合理化の諸政策の一つであるというのであり、海員組合が公用車の廃止を決定した
ことには合理性があると認められ、したがって、公用車の廃止については労働組合とし
ての組織の維持、運営上の必要性を肯定できる。

「本件依命休職処分の発令当時XをY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ないのであって、そうすると、本件依命休職処分当時X
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。」

「解雇によって達成しようとする労働組合としての組織の維持、運営上の目的とこれ
を達成するための手段である解雇ないしその結果としての失職との間に均衡を失して
いない。」

※人選の合理性、解雇回避努力、手続の相当性についても検討を加えているが、Xの主
張に対して裁判所が応答したものにはすぎない。

4. 角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29 労判780号67頁

(事実の概要)

Yは、文芸の研究等を奨励するとともに、優れた文芸の成果に対する顕彰を行い、も
って我が国の文化の振興に寄与することを目的として、設立された財団法人である。X
らは、いずれもYに雇用されてYの編さん室の編集者として勤務してきたものである。
Yは、訴外角川書店からの業務委託契約打ち切りによるYの書籍編集部門編纂室閉鎖に

伴い、Xら9名を含む編さん室勤務の職員14名を解雇した。

(判旨)

「ア 人員整理の必要性について

(ア) Yが角川書店から地名大辞典の編集、制作を委託された理由(・・・)、その後、姓氏大辞典の編修、制作を企画した経緯(・・・)及び角川書店がYに出版企画の編集、制作の業務を委託してきた経過(・・・)に照らせば、Yの編さん室における出版企画の編集、制作の業務は角川書店から出版企画の編集、制作についての委託が存することを前提としているものというべきであるところ、角川書店は平成10年10月末ころYに対し平成11年2月末日をもって出版企画に編集、制作の委託を打ち切ることを通告した(・・・)というのであるから、Yには平成11年4月1日以降編さん室を継続させる理由はなかったものというべきである。そして、Yらは姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成2年11月以降Yに雇用又は再雇用された(・・・)というのであるから、Yが角川書店から平成11年3月末日をもって出版企画の編集、制作の委託をすべて打ち切るという通告を受けた以上、Yが平成11年4月1日以降もXらを雇用し続ける理由はないというべきであり、Yが同年3月31日をもって編さん室を閉鎖することにしたのは当然の措置というべきである。」

「角川書店がYに対する書籍の編集、制作の委託を打ち切ったからといって、角川書店の委託に係るYの書籍の編集、制作の業務が完全になくなったわけではないと考えられる(・・・)が、そのことは右(ア)の判断を左右するものではない。」

「Yの資産の状況はXらを性急に解雇しなければならないほどにひつ迫したものではないことは前記・・・で認定した事実から明らかであるが、そのことは右(ア)の判断を左右するものではない。」

「イ 解雇回避努力について

前記アによれば、Yが平成11年3月31日をもって編さん室を閉鎖するとなると、Xらは同年四月一日以降Yにおいて余剰人員と化することになるが、一般に余剰人員を削減しこれを整理する目的でするいわゆる整理解雇をするに当たっては、使用者が希望退職の募集などの他の手段を採ることによって解雇を回避することができたにもかかわらず、直ちに解雇した場合、あるいは、整理解雇を回避することが客観的に可能であるか否かは別として、整理解雇はいわば労働者側に出血を強いるものであることから、使用者としてもそれ相応の努力をするのが通例であるのに、何の努力もしないで突然整理解雇したりした場合などには、諸般の事情を考慮すると、使用者は整理解雇を回避するために十全の努力をしていないとして解雇権の行使が権利の濫用に当たるといふべき場合があり得るものと解される。なぜなら整理解雇は労働者側に解雇される帰責性がないにもかかわらず解雇によって失職するという不利益を被らせるものである以上、終身雇用を前提とする我が国の企業においては企業としてもそれ相応の努力をするのが通例であるのに、何の努力もしないで解雇することは、労働契約における信義則に反すると評価される場合があり得るからである。

しかし、整理解雇において使用者に解雇回避努力が求められる理由が右のとおりであるとする、本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成2年11月以降Yに雇用又は再雇用されたX(・・・)についてされたものであり、本件解雇の理由が角川書店からの出版企画の編集、制作の委託の打ち切りであることからすれば、本件においてはXらの雇用主であるYが本件解雇に当たり解雇回避努力を尽くしたか

どうかを検討する前提が欠けているというべきである。

したがって、仮にXらの主張するようにYが解雇回避努力を尽くしていなかったとしても、そのことから直ちに本件解雇が権利の濫用として無効であるということはできない。」

「ウ 人選の合理性について

本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成2年11月以降Yに雇用又は再雇用されたX（・・・）についてされたものであり、本件解雇の理由が角川書店からの出版企画の編集、制作の委託の打切りである以上、Xの雇用主であるYがXらを解雇の対象としたことに何ら不合理な点はないというべきである。」

「エ 協議説明義務違反について

整理解雇を行うに当たって企業が事前の説明、協議を尽くすことは望ましいと考えられるから、事前の説明や協議を尽くさなかったことが、諸般の事情を考慮すると、解雇に至る手続が信義に反するかどうかという観点から、解雇権の濫用という評価を基礎づける事情に当たるといえる場合があり得るものと解される。

Yが本件解雇に先立ち本件解雇をせざるを得ない理由などについてXらに説明しXらとの間で協議していないことは前記・・・のとおりであるが、本件解雇は姓氏大辞典などの出版企画の編さんに携わる目的で平成2年11月以降Yに雇用又は再雇用されたX（・・・）についてされたものであり、本件解雇の理由が角川書店からの出版企画の編集、制作の委託の打切りである以上、Yが本件解雇に先立ち本件解雇をせざるを得ない理由などについてXらに説明しXらとの間で協議していないことが信義に反するということはできない。」

「オ 以上によれば、本件解雇は整理解雇として解雇権の濫用に当たるとすることはできない。」

5. 廣川書店事件・東京地判平成12・2・29 労判784号50頁

（事実の概要）

Yは、自然科学部門の学術書の出版を業としており、主に薬学教科書の出版のほか、薬学・化学分野の参考書や事典類及び看護学の書籍も出版している。Yは、事業所として、本社及び文京区向丘に分室と称されている倉庫を所有しているほか、平成11年7月19日に閉鎖されるまで長野市に長野分室を設置していた。

Xは、昭和53年9月、Yに日給月給制の従業員として入社した。その後、Yと廣川労組との間で、Xの身分上の取扱いに関し、平成4年10月30日に締結された協定に従い、Xは、平成5年1月1日、Yの正社員となった。Xは、Yに入社以来、Yの長野分室に勤務していた。

Yの長野分室は、昭和51年、Yが出版物の印刷を発注していた長野市所在の大日本法令印刷株式会社（法令印刷）内に設置されたもので、その業務は、Yの書籍の進行促進、本社への連絡、下貼り作業などであった。

Yは、法令印刷への発注量の減少及び技術革新により長野分室での業務がなくなったとして、長野分室を閉鎖し、Xを解雇した。

（判旨）

「使用者が労働者を解雇することは元来自由であるところ、使用者の解雇権の行使も、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となるものと解するのが相当であり、就業規則によって解雇事由が限定されている場合、右の点を踏まえて当該解雇が就業規則上の解雇事由に該当するかどうかを検討することになる。」「より具体的には、長野分室閉鎖の必要性、配置転換の可能性、解雇手続の相当性等の諸事情について検討する必要がある。」

「まず、長野分室閉鎖の必要性についてであるが、・・・もはやYにとって長野分室の存続理由はなくなったというほかなく、平成11年7月19日付けで長野分室の閉鎖を決定したYの経営判断が合理性を欠いていたということはできず、長野分室閉鎖の必要性はあったものといわざるを得ない。」

「このように、Yの経営状況、業務量、Xの経歴を考慮すれば、Xの配置転換は著しく困難であったといわざるを得ない。」

「本件解雇手続については・・・Yは、当初から一貫してXの退職を主張して、廣川労組との団体交渉は決裂してしまったとはいえ、本件解雇に至るまで、Xに対し、退職金、解雇予告手当、特別退職金等の提案を行い、廣川労組と三回の団体交渉も行い、その中で、やや具体性は欠くものの、長野分室閉鎖の事情、Yの業績不振について一応の説明を行っており、本件解雇手続が不相当であるとまではいえない。」

「右によれば、Yの長野分室の閉鎖には、経営上の必要があり、Yの経営状況からみてXの雇用継続は困難で、Yにおける最近の業務量、Xの経歴からみて配置転換も困難であったというべきであるから、・・・本件解雇は有効であるというべきである。」

6. ナショナル・ウエストミンスター銀行（第3次仮処分）事件（東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁）

（事実の概要）

Xは、外資系のY銀行のGTBS（グローバル・トレード・バンキング・サービス）アジアパシフィック部門でアシスタント・マネージャーとして貿易金融業務に従事。Y銀行は国際競争の激化に伴い、貿易金融業務から撤退し、アジアパシフィック部門の閉鎖を決定。Y銀行はXに対して再就職活動の援助や 特別退職手当等の条件を提示して雇用契約の合意解約を申し入れたが、Xはこれを拒否。Y銀行は、Xに対して関連会社における賃金の大幅な減額を伴う一般事務職（クラーク）のポジションを提示したが、Xはこれも拒否したため、Y銀行がXを解雇。（Xは地位保全等の仮処分を申し立てたところ、1次及び2次仮処分はXの申し立てを認容。）

（決定要旨）

①GTBS部門の閉鎖に伴い、Xの賃金水準を維持したまま雇用を継続するためには、サポート部門における他の管理職ポジションへの配転が必要であったが、解雇当時にそのようなポジションはなく、将来生じ得るポジションへの配転についても、Xが培ってきた経験とは異なる新たな専門的知識・能力が必要となるため、その可能性がないこと等から、Y銀行がXとの雇用契約を継続することは、現実的には不可能であったこと、②Y銀行は、本件雇用契約の申し入れに際して、計2670万円余の特別退職金の支給や再就職までの就職斡旋会社のサービスを約束しており、Xの当面の生活維持及び再就職の便宜のために相応の配慮をしたこと、③関連会社におけるクラークのポジションの提案についても、賃金額自体は相当であり、Y銀行は賃金減少分の補助の提案もしていること、④Y銀行は、X及び組合との間で全7回、3か月余にわたる団体交渉を行っており、でき得る限り誠意をもってXに対応したものとといえることから、本件解雇は未だ解

雇権の濫用であるとはいえない。

7. 前橋地判平成 14・3・1 労判 838 号 59 頁

(事実の概要)

Y は、合成樹脂製品の製造、加工及び販売等を業とする会社である。Y は、平成 2 年、平成 3 年当時、人手不足で準社員を十分に採用できないことから、期間の定めなく、時給制（後に日給制）で概ね午前又は午後の 3 時間 45 分（後に 4 時間）を勤務時間とするパートタイマー（以下、これを「半日パート」という。）を採用することとし、X を含め順次 12 名を採用した。Y は X を含む半日パート全員に対し、生産ラインの製品検査の機械化による剰員を理由に解雇。

(判旨)

「ア 人員削減の必要性

Y においては、半日パートにつき、平成 4 年秋ころ以降、その職種としての廃止が検討されてきたものであるが、半日パート従業員の配置の困難性、2 人 1 組で行う作業について準社員が半日パート従業員と組を作ることを嫌がる傾向にあること及び機械化の状況などに照らすと、Y が半日パート従業員を職種として廃止する方針を取ったことには合理性が認められ、いいかえれば、半日パート従業員について人員削減の必要性があったといえることができる。」

「イ 解雇回避努力」

「X は、関東工場に限定して Y に雇用され、前橋市に居住していたことから、関東工場以外の部署である東京本社、旧東京工場、九州事業部のいずれかに配置転換することは、X の都合や交通費、住宅費といったコストの面に照らし、事実上不可能というべきである。また、関東工場の他種類の従業員、すなわちアルバイトないし準社員への転換についても、上記認定のとおり、アルバイトについては、重量のある物を運搬する業務が含まれているか、専ら夜勤であるため、女性である X をアルバイトに配置転換することは不可能であり、準社員については、機械化の影響で準社員自体にも剰員があることや、X の仕事振りからすると、やはり準社員への配置転換はできないものといわざるを得ない。

正社員についても、採用の方法や従事する業務の内容等の点で、準社員、アルバイト、半日パート従業員との違いが大き過ぎて、X を正社員としなかったことが不適切であるとはいえない。

以上によれば、X が任意の退職に応じなかった以上、Y が X を解雇したことは真にやむを得なかったというべきである。」

「ウ 人選の合理性

Y は、本件解雇に当たり、半日パートという職種自体を廃止するため、X を含む半日パート従業員 3 名全員に退職勧奨を行い、X を除く 2 名の従業員は退職に同意して、平成 9 年 12 月 15 日任意退職しており、前記のとおり、半日パート（職種）の廃止はやむを得ないものである以上、解雇の人選に誤りを生じる余地はない。」

「エ 解雇手続の相当性」

「Y は、X より、平成 9 年 11 月 19 日、退職勧奨に応じない旨の返答を受けて同年 1 月 2 月 8 日までの間、X に対し、規定外の退職慰労金として 1 か月分給与 8 万 1970 円と

退職一時金 3 万円の合計 11 万 1970 円を支払う旨の条件を提示し、X がこれに応じなかったことから、上記退職慰労金の支払に加えて X のための再就職先を紹介する旨の提案をするなど、できる限り誠意をもって X に対したものだといえる。」

「以上のとおりであって、本件解雇の無効をいう X の請求部分は理由がない。」

8. 仙台地決平成 14・8・26 労判 837 号 51 頁

(事実の概要)

X は、準社員として Y の東北営業所に採用され、その後、勤務地が限定される「地域職」の正社員として勤務した。Y は経営悪化に伴い X を解雇。

(判旨)

「Y による X らの解雇はいわゆる整理解雇であるが、解雇権の行使といえども、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できない場合には権利の濫用として無効とされるべきである。整理解雇は、使用者側の経営上の理由のみに基づいて行われるものであり、その結果、帰責事由がない労働者の生活に直接かつ重大な影響を及ぼすものであるから、恣意的な整理解雇は是認できるものではなく、その場合の解雇権の行使が一定の制約を受けることはやむをえないところ、整理解雇の有効性を判断する上では、いわゆる整理解雇の 4 要件として、(1) 人員削減の必要性、(2) 解雇回避努力義務の履行の程度、(3) 人選の合理性、(4) 解雇手続の相当性の観点から総合的に検討した上で、整理解雇がやむをえないものかどうかを判断する必要があるというべきである。」

「(1) 人員削減の必要性」

「以上の事実関係を前提とした場合、Y 全体としてみた場合には過去最高の経常利益を上げる状態とはなっているが、建材部門については赤字状態が続き、Y は X らの整理解雇を検討する以前からも経費削減のための合理化努力を続けてきたものと認められるところ、Y のように企業全体として黒字であったとしても事業部門別に見ると不採算部門が生じている場合には、経営の合理化を進めるべく赤字部門について経費削減等の経営改善を図ること自体は Y の経営判断として当然の行動というべきである。そして、上記の住宅着工件数の減少を見た場合、東北営業所とカネカ東北建材の業績の落ち込みは一時的な景気後退による不況というよりも経済構造の変化に伴う不況によるものと考えられることに照らし、これまでの経営合理化をさらに進める必要があったというべきであって Y が東北営業所の廃止を含む経営合理化を行ったことはやむをえないというほかない。そうすると、東北営業所の閉鎖によって剰員が生じる結果となるのは避けられないのであるから、本件では Y の東北地区における人員削減の必要性が認められるといわなければならない。」

「(2) 解雇回避努力義務の履行の程度

社員就業規則によれば、「総合職」とは経営方針および部門方針を理解した上で環境変化を積極的に受容し、組織目的に沿って自律的に高い成果を追求することを任務とする職郡をいい、「地域職」とは一定範囲の職務に習熟し、主に定常的な業務において、実務力の向上をはかりながら組織に安定的に貢献することを任務とする職群をいうとされる、そして、地域職の勤務地は、転居を伴わない範囲の事業場に限定される。

本件では、Y が経営合理化の必要性から東北営業所を閉鎖して管理部門を移管することにより勤務地が転居を伴わない範囲の事業場に限定されている X らについて雇用の

場が失われる結果になるところ、Xらが「総合職」に転向すれば配置転換により他の地域において雇用の場が確保されるのであるから、YがXらに「地域職」から「総合職」への転向を打診したことは解雇という手段を回避するための一応の提案をしたといえるのに対し、前記認定のとおり、Xらが平成13年9月19日に東北での継続勤務、職場確保を要求して「地域職」から「総合職」への転向を拒否したことで、「地域職」から「総合職」への転向という雇用維持の方法が採用できなくなったものである。しかしながら、そもそも家族を抱えていて勤務のために転居まですることが考えにくいXらが上記提案に応じる可能性が乏しいことは明白であったというべきであるから、関連会社等への転籍出向等というXらにとって受け入れ可能な現実的方策を真摯に模索したとは認めがたいYが上記提案をしたからといって、それをもって解雇回避努力を行ったことを基礎づける重要な事情と考えることはできない。」

「以上によれば、Yは、Xらの関連会社各社、カネカ東北建材及びY住宅資材部営業グループ販売チーム（東北）への出向ないし配置転換による雇用場所の確保につき、真摯にして十分な努力ないし検討をしないまま本件解雇をなしたと認めざるをえず、解雇回避努力義務を尽くしたとは評価できないというべきである。」

「(3) 人選の合理性

Yは Xらが解雇の対象となったのはXらが転居を伴う転勤がない地域職であることが理由である旨主張するが、これ自体については、総合職と比較した場合 雇用確保のための選択肢が狭いために、結果的に解雇の対象となる可能性が高くならざるをえないという意味において人選の合理性を欠いているとはいえない。」

「(4) 解雇手続の相当性

Yは 平成13年8月7日Xらに対して整理解雇する予定であることを説明した後も、労働組合との協議を続け、その中で、関西圏の関連会社への転籍出向の提案「地域職」から「総合職」への転向の提案、東北資材工業株式会社及び株式会社羽根への受け入れ可能性の打診を行い、退職の条件についても退職金の特別加算及び再就職会社への登録のあっせん等を行うことにより退職に伴う不利益に対して一定の配慮をしていることが認められ、Yとしては、Xらを整理解雇するにあたり一応の手順を踏んで手続を進めたということが出来る。

ただし、・・・YがXらの解雇回避につき終始消極的姿勢で手続を進めていたことをも併せて考えると、上記のような手順を踏んだことをもって解雇権の濫用を否定する重要な要素とすることはできない。」

「(5) 小括

以上検討したところによれば、Yについては、整理解雇に関する4要件のうち解雇回避努力の点において、Xらの雇用維持に向けた真摯な配慮が窺われず、むしろ消極的姿勢に終始していたものであり、解雇回避努力義務が履行されたとは到底評価できないものである。もとより、上記4要件は1つの要件が欠ければ直ちに解雇権が濫用となるものではないとしても、Yは、・・・企業組織全体としてみた場合にはXらの雇用を維持する余力を十分過ぎるほど残している企業なのであり、これに対し、・・・、Xがその職を失うことにより受ける経済的な不利益が非常に大きいことを考慮すると、解雇回避については最大限の努力を払うことを要するというべきであるのに、解雇回避の方策を真摯に模索しようとはしなかったというべきであるから、本件では、他の3要件が一応備わっていること特にYが前記認定のような退職金の特別加算及び再就職会社への登録あっせん等の退職条件を提示していることを考慮したとしても、Yの解雇回避努力義

務の懈怠は重大な違法性を帯びるといわざるをえない。したがって、YのXに対する解雇の意思表示は解雇権の濫用として無効というべきである。」

9. 横浜地川崎支決平成 14・12・27 労判 847 号 58 頁

(事実の概要)

Yは、農畜水産物の購入、製造、加工及び販売等を目的とする会社であり、東京都港区に本社を置き、全国に多数の営業所ないし支店を有し、また、埼玉（日高市）、川崎（川崎市。ただし、平成 14 年 3 月閉鎖。）、相模（伊勢原市）、焼津（焼津市）の 4 つの工場と東品川冷蔵庫（東京都品川区）、東扇島第一冷蔵庫（川崎市）、東扇島第二冷蔵庫等 7 つの冷蔵庫を有している。Xらは、川崎工場において採用され、同工場で勤務していた日給月給制の従業員である。Yは、川崎工場の閉鎖に伴いXを解雇。なお、Yの就業規則 5 条には、月給者については、転勤、出向ならびに関係会社等への転籍を命ずることがある旨の規定があるが、就業規則上、日給月給者については、このような規定はない。

(判旨)

「本件解雇は、川崎工場の閉鎖に伴い、Y就業規則 25 条 3 号「業務上やむを得ない事由のあるとき」に基づいてなされたものであるが、解雇は、労働者の生活の基盤を失わせるという重大な結果をもたらすものであることからすれば、解雇権の行使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となるべきことはいうまでもない。したがって、本件においても、解雇権の行使が濫用に当たるか否かが問題となるが、この判断においては、川崎工場閉鎖の必要性、解雇回避努力の履践、労働者への説明義務の履践等の諸般の事情を総合考慮して判断するのが相当である。」

「前記認定事実によれば、川崎工場は、建設後相当期間が経過し、建物の老朽化が進んでいた上、作業場内が狭く、機械やコンベアの下に通路が設置されていたり、保冷倉庫設備が十分に確保できていない状態にあり、このような中で業務を継続することは地震等の災害時における従業員の安全確保や商品の衛生安全上問題があり、食品会社の不祥事が社会的問題となっている昨今の情勢下においては、Yが、上記のような諸問題を解決できないまま川崎工場における業務を継続することはできない状況にあったといべきである。そして、第二工場は賃借物件であり、第一工場は敷地が 409 坪しかないことから、工場の建て替え等によりこれらの問題を合理的に解決することはできず、加えて、第一工場の近隣地に川崎市の葬祭場が建設されることになったため、食品会社の工場が葬祭場の近くにあることが消費者に与える印象等も憂慮されたことは前記認定のとおりであることに照らせば、川崎工場の閉鎖を決定したYの経営判断が合理性を欠く不当なものであったということとはできない。」

「前記のとおり、日給月給者は、川崎工場において独自に採用され、また、就業規則上、月給者とは異なり、出向等を命ずることがある旨の規定が存在しないこと、過去において日給月給者の転勤、出向はほとんど実施されていないこと等から考えると、労働契約上、就業場所は川崎工場に限定されていたものと考えられる。しかし、このことは、日給月給者が、その同意なく川崎工場以外の場所で就業させられないというにとどまり、同工場が閉鎖される場合にYが日給月給者に対して行うべき雇用確保の努力の程度を軽減させる理由となるものではないと解すべきである。そして、Xらは、Yと期間の定

めのない雇用契約を締結し、これまで長年にわたり川崎工場で就労してきたものであり、雇用継続に対する期待は、月給者と異なるものではなく、また、Yの経営状態が悪化していたという事情もないことからすれば、Yは、川崎工場の閉鎖にあたり、Xらに対し、できる限りの雇用確保の努力をすべきであるというべきである。」

「前記認定事実によれば、Xらが現住所から相模工場へ通勤するためには片道2時間余りを要することからすれば、通勤にかなりの困難を強いるものであったことは否定できないものの、相模工場はYの工場の中では最も川崎工場に近く、業務内容や雇用条件も従来どおりとすることが可能な職場であった。これに対し、Xらの通勤の負担が少ないと考えられる職場としては、Yの本社、品川区、大田区所在の冷蔵庫、川崎近郊の関係会社が考えられるが、Xの本社や冷蔵庫において受入れ可能な業務は、研究開発業務とパソコンの入力作業を要する事務職のみであったことは前記認定のとおりであり、長年にわたり生麺等の製造業務のみに従事してきたXらの経験、能力等に照らすと、Yが、Xらに対し、このような業務を前提とする本社、冷蔵庫への転勤を提案することは著しく困難であったといわざるを得ない。また、川崎近郊の関係会社において受入れ可能であったのは、フレッシュダイナーと扇島食品のみであり、この2社においてはXらが従事可能な業務を担当する従業員をパートタイマーとしてしか雇用していなかったことは前記認定のとおりであるから、Yが、Xらに対し、パートタイマーとしての就職以外を提案することも著しく困難であったといわざるを得ない。さらに、前記のとおり、月給者の多くが遠方へ出向していること等からすれば、仮に本件解雇に先立ち出向を検討したとしても、川崎近郊の関係会社内にXらの受入先はなかったであろうことが強く推認される。以上のことからすれば、Yが、Xらに対し、相模工場以外への転勤、関係会社への出向、転籍を提案する現実的な可能性はなかったものというべきであるから、上記のようなYの対応が、解雇回避の努力を欠き、不当とまでいうことはできない。」

「解雇に至る手続について検討するに、前記認定のとおり、Yは、川崎工場閉鎖の発表後、本件解雇に至るまでの間に、Xらが所属していた労働組合と6回にわたる団体交渉を行い、団体交渉の場において、川崎工場閉鎖の必要性、Xらに対して提案し得る職場は3か所であり、受入先がないために相模工場以外への転勤を提案できないことを説明し、本件解雇後も2回の団体交渉を行い、Xらを解雇せざるを得なかった理由や、Xらを本社等へ転勤させることができなかった理由について説明していることからすれば、Yの対応が不当なものであったとまでは認めることができない。」

「以上のことに加え、Yは、Xらに対し、相模工場への転勤のために要する転居費用を会社が負担することを提案するほか、退職する場合には会社都合の退職金に基本給の2か月分を加算した割増退職金を支払うこと、会社の費用負担での再就職支援会社の利用を提案していることなどの諸事情をも併せ考慮すれば、本件解雇は、解雇権を濫用したものであるとは認めることができず、就業規則25条3号に該当し、有効であるというべきである。」

10. 東光パッケージ事件・大阪地決平成17・5・12 労経速1948号25頁

(事実の概要)

Yは、各種印刷、デザイン制作等を目的とする会社であり、従業員は40名ほどの規模を有する。Xは、デザイナーとして職種を限定して採用された専門職の従業員として、解雇されるまでY社デザイン室で勤務していた。Xは、Yが顧客であるメーカー等から製作を請け負った商品のパッケージや商品陳列用ディスプレイ等のデザインを担当し

ていた。Yは、経営上の必要によりデザイン業務を廃止したこと等を理由に、平成 16 年 9 月、Xを解雇。

(判旨)

「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である」

「(1) 経営上の必要性について」

「YがXを採用した後に、デザイン室を廃止しなければならないほど、急激な受注の減少等の客観的な状況の変化を認めるに足りる疎明資料は存在しない。」

「仮にYが主張する計算方法によればデザイン室の収支が赤字となったとしても、それが直ちにXを解雇するに足りる合理的な事情となりうるのもいい難い。」

「直ちに平成 16 年 9 月の時点でYにおいて直ちに従業員の人員を削減をする必要があったともいい難い。」

「(2) 解雇回避努力について」

「Yは、・・・営業部の担当者に、自己の裁量でデザインの自作や外注化を容認しており、デザイン室廃止を回避するために十分なデザイン室の収益向上に努力したとはいいい難い。また、Yにおいて、Xに対し、デザイン室の採算性向上のため、・・・目標を設定するなど、具体的な改善・指導を行ったとも認めるに足りないのであるから、Yが解雇回避努力を尽くしたとはいいい難い。」

「(3) 手続の相当性」

「Yにおいては、経営上、デザイン室を直ちに廃止して、デザインを外注化すべき緊急性はなかったというべきであるから、Xの解雇を避けるためにも、デザイン室廃止を決定する前に、Xに対して十分に事情を説明した上で、Xらと十分協議すべきであった。・・・Yとしては、Xに対し、デザイン室の廃止を回避する方策をとる機会を与えるべきであったが、前記事情を総合すれば、それに対する十分な機会を与えたと評価することはできない。」

「(4) 以上に述べた事情を総合考慮すれば、本件解雇は、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はできず、無効であるといわなければならない」ない。

11. 東京地判平成 23・2・7 労経速 2106 号 19 頁

(事実の概要)

Yは、不動産の賃貸及び管理業、損害保険の代理店業、飲食店の経営並びに仕出し及び出張料理サービス業等を業とする株式会社であり、コンビニエンスストア・エーエム・ピーエムC店（以下「本件店舗」という。）を経営していた。XはYとの間で職務内容や勤務地を限定する雇用契約を締結していた。YはC店を閉鎖しXを解雇した。Yは、本件解雇当時、本件店舗以外にも、E店、H店、J店、K店といったam/pmのフランチャイズ店を経営していた。

(判旨)

「(2) 人員削減の必要性について」

「Yは、本件店舗の閉鎖前にG店の閉鎖を余儀なくされているが、本件店舗については、その後、改装によるリニューアルオープンや人員配置の見直しを検討することによりその存続を図ろうと試みていたこと、本件店舗の閉鎖時にも存続していた店舗が複数

あったことが認められ、こうした事情に照らすと、Yは、積極的な経営戦略として、コンビニエンスストアの経営そのものから撤退することを企図して本件店舗の閉鎖を決断したのではなく、本件店舗の赤字経営が続いたことから、企業の合理的運営上、やむなく本件店舗の経営から撤退せざるを得ないと決断したことは明らかであり、本件店舗の経営状況に照らすと、そのような経営判断には合理性が認められるというべきである。」

「(3) 人選の合理性について」

「今回の整理解雇は、本件店舗の閉鎖に伴うものであり、人選基準としては、本件店舗に勤務するアルバイト店員全員を対象とするもの、すなわち雇用形態による基準を設けたものであって、アルバイト店員間には差異がなく、特段の問題はないものと認められる。

この点、Xは、今回の整理解雇によって正社員は解雇されておらず、他の部署への異動によって雇用の継続が図られていることを指摘し、アルバイト店員と差を設けるべきではないと主張している。しかし、人員整理を行う場合、採用形態や処遇、予定する職務内容に差異のあることを考慮し、正社員とアルバイト店員とを区別して後者を優先的に整理解雇の対象とすることにも、相応の合理性があるというべきであって、この点に関するXの主張は採用することができない。」

「(4) 解雇回避措置の相当性について」

「Yは、解雇回避措置として、〔1〕売上回復のための本件店舗の改装・リニューアルオープンの実施、〔2〕人件費削減のための人員配置の見直し、〔3〕Xとの間で川崎労働センターでの話合いの機会の結果、Xの希望を勘案し、XにつきE店におけるスタッフ登録をするための段取りを教示したことが認められる。」

「結局、人員削減の必要性が(2)で認定したようなものであることや、本件契約の内容、川崎労働センターにおける話合い時のXの希望に照らすと、Yが行った上記〔1〕ないし〔3〕の解雇回避措置は、Xに対する関係で、相当なものであったということができる。」

「(5) 手続の妥当性について」

本件解雇に至る手続については、(1)で認定したとおり、川崎労働センターにおける話合いや、本件解雇予告通知を渡した際の説明がなされていたことが認められるのであり、本件全証拠に照らしても、特段、その手続が妥当性を欠くものであると認めることはできない」

「2 結論」

以上によれば、本件解雇は、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られるから、解雇権の濫用には当たらず、有効である。」

12. 東京地判平成 24・3・29 労判 1055 号 58 頁

(事実の概要)

株式会社Aは、その子会社・関連会社とともに、国際旅客事業、国内旅客事業等の航空運送事業及びこれに関連する事業を営む企業グループを形成し、その事業中核会社として、定期航空運送事業等を営む株式会社であった。Aは、平成22年1月19日、会社更生手続開始の申立てをした。Xらは、いずれもAと労働契約を締結し、Aで運航乗務員である機長、副操縦士として勤務していた者である。XらとAは、「入社年月日」欄記載の入社日ころ、期間の定めなく、「職種」欄記載の職種で、航空機の運航乗務員と

して、労働契約を締結した。機長は、航空機の運航の実施にかかわる判断及び運航全般を通じての指揮・監督の責任を有するパイロット、副操縦士は、航空機の運航の全般にわたり機長を補佐し、機長に不測の事態が生じた場合、直ちにその職務を継承するパイロットである。平成 22 年 12 月 9 日、管財人は、X を解雇した。

（判旨）

「会社更生法上、労働契約は双方未履行双務契約として、管財人が解除又は履行を選択し得る（同法 61 条 1 項）が、管財人は、労働契約上の使用者としての地位を承継している以上、管財人の上記の解除権は、解雇と性格づけられる。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解雇は、権利濫用となる（労働契約法 16 条）のであるから、この権利濫用法理は、管財人が行った本件解雇についても、当然に適用されることになる。

そして、本件解雇は、使用者の経営上ないし経済上の理由によって行われた解雇なのであるから、上記の解雇権濫用法理の適用に当たっては、権利濫用との評価を根拠付ける又は障害する考慮要素として、人員削減の必要性の有無及び程度、解雇回避努力の有無及び程度、解雇対象者の選定の合理性の有無及び程度、解雇手続の相当性等の当該整理解雇が信義則上許されない事情の有無及び程度というかたちで類型化された 4 つの要素を総合考慮して、解雇権濫用の有無を判断するのが相当である。」

「（２） 人員削減の必要性」

「以上によれば、Y においては、本件解雇（平成 22 年 12 月 31 日）当時、全ての雇用が失われる破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画の要請として、事業規模に応じた人員規模とするために、人員を削減する必要性があったと認めることができる。」

「（３） 解雇回避努力」

「Y は、本件解雇に先立ち、平成 20 年 10 月に賃金の 5 % 減額を行い、平成 22 年 4 月～同年 12 月の間に基準内賃金及び代表的な手当の各 5 % 減額等を行ったこと、これにより、A の運航乗務員の平成 22 年度の賃金水準は平成 17 年度の約 75 % の水準にまで低下したこと、Y は、平成 22 年 3 月～同年 8 月の間、2 度にわたり、所定退職金に加えて一時金を支払うという条件で特別早期退職を募集して約 374 名の運航乗務員が応募したこと、同年 9 月～同年 12 月 9 日の間に、4 度にわたり、所定退職金に加えて一時金を支払うという条件で希望退職を募集して、稼働ベースで 279 名の運航乗務員が応募したこと、同月 10 日～同月 27 日の間に、希望退職を募集して、稼働ベースで 12 名の運航乗務員が募集したことが認められる。これによれば、Y は、本件解雇に先立ち、一定の解雇回避努力を行ったことが認められる。」

「（４） 人選の合理性」

「以上によれば、本件解雇の対象者の選定は、明示の人選基準である本件人選基準を作成し、これをあらかじめ運航乗務員が属する各労働組合に示した上で、これを適用することによって行われたのであり、その内容も本件解雇の対象者の選定基準としての合理性を有するものであるから、本件解雇の対象者の選定は合理的に行われたものと認めることができる。」

「（５） 解雇手続の相当性等の整理解雇が信義則上許されない事情

Y は、平成 22 年 9 月 29 日～同年 12 月 24 日の間、運航乗務員を組合員とする◇◇乗員組合及び××機長組合との間で、それぞれ 13 回の団体交渉を行ったこと、この中で、

Yは、事業規模の縮小に見合った人員体制にするために人員削減の必要があり、これを実現しなければXや機構の理解が得られず、更生計画の賛否や3500億円の出資に影響が出て、二次破綻の可能性がある、一時帰休やワークシェアは一時的な施策であり、抜本的なコスト削減にならない、人選基準案は、将来的な業務の貢献度を基準として作成したもので、それを押し量るものとして一定期間の過去の勤務の実態を基準とした等を説明したこと、Yは、××機長組合の意見を踏まえて、解雇対象者の選定基準を変更して、本件人選基準の決定に至ったことが認められる。

以上のような本件解雇を行うにあたってYが採った手続の過程から、特に整理解雇が信義則上許されないと評価するだけの事情は窺われないのであり、かえって、更生手続下で、本件解雇の対象者に対しても、所定退職金の他に、平均約350万円の特別退職金と所定解雇予告手当の趣旨も含む賃金5か月分の一時金を支給して、その不利益を緩和する措置を採ったことを併せ考慮すると、本件解雇の過程において、整理解雇が信義則上許されないとする事情は認められないといわなければならない。」

「(6) 判断

以上によれば、Yは、本件解雇を行った平成22年12月当時、破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画の履行として、事業規模に応じた人員規模にするために、人員を削減する必要があったこと、Yは、特別早期退職及び希望退職の募集等一定の解雇回避努力を行ったこと、解雇対象者の選定は明示の人選基準により合理的に行われたことが認められ、他方、Yは、本件解雇を行うにあたり、解雇対象者の理解を得るように努めていて、整理解雇が信義則上許されないと評価するだけの事情が認められないから、本件解雇は、管財人が有する権限を濫用したものとは認められないという結論になる。」

13. 学校法人村上学園事件（大阪地判平成24・11・9労働判例ジャーナル12号8頁）

（事実の概要）

Y、東大阪大学、東大阪大学短期大学部、東大阪大学敬愛高等学校、東大阪大学柏原高等学校、東大阪大学附属幼稚園を運営する学校法人である。

Xは、平成9年4月から社会福祉分野の教員として大学や専門学校などで就労した後、平成19年4月1日付けで東大阪大学短期大学部（以下「本校」という。）健康福祉学科の教授としてYと雇用契約を締結した。Yは本校の学部を再編し、生活福祉専攻を廃止し、これに伴ってXを解雇。

（判旨）

「本件解雇が解雇権濫用に当たるか否かの判断においては、〔1〕人員削減の必要性、〔2〕使用者が解雇を回避するために必要な措置を尽くしたか否か、〔3〕被解雇者選定が妥当であったか否か、及び〔4〕手続が妥当であったか否か等の諸事情を総合勘案して判断するのが相当である。」

「(1) 人員削減の必要性

ア 前記認定によれば、本件解雇当時、Y法人全体としての財政状況は、少なくとも平成19年度以降は赤字の状況にあり、何らかの措置を講じることによって経営の回復を図る必要性があったことが認められる。また、生活福祉専攻の入学者数は、年々減少し、平成20年度以降の定員数を70人から50人に減員してもなお、定員数を大幅に割れる状況にあったこと、生活福祉専攻の教員等が参加した委員会において、介護福祉士

を養成する施設としての生活福祉専攻の入学者数が増加する見込みが極めて低いと判断されたこと、生活福祉専攻を維持するには、少なくとも3名以上の専任教員を配置しなければならないことに加え、生活福祉専攻を廃止するという決定は、生活福祉専攻の教員がメンバーとなっている委員会の中の協議の上行われ、教授会の承認も得ていることからすれば、Yが生活福祉専攻を廃止したことは、経営者として合理性を欠く判断であるとは認められない。

そして、学部廃止によって、当該学部に配置されていた教授、准教授及び講師等の教員は必然的に余剰人員となるから、人員整理の必要性は認められるというべきである。

「(2) 解雇回避のための措置

「前記認定のとおり、幼児教育学科及び健康福祉学科健康栄養専攻は、介護福祉士を養成する施設として位置づけられている生活福祉専攻とは学部・学科の性質として明らかに異なるものであり、その学部の教授として要求される能力にも大きな差があると認められる。また、仮にこれらの学部・学科の一講座としてXが担当可能な科目が存在するとしても、YはXを一つの学部・専攻の教授として採用したのであり、それ以外の職種で採用したものではないから、これらの科目についてXが担当可能かどうかについてYが検討する義務はないというべきである。」

「以上によれば、Yがすべき解雇回避のための措置を尽くさなかったとは認められない。」

「(3) 被解雇者選定の妥当性

上記認定のとおり、X Y間の雇用契約には、生活福祉専攻教授という職種限定の合意があり、大学教授の専門性や生活福祉専攻と他学部・学科との専門性の相違からすれば、生活福祉専攻廃止に伴って、他学部の教授ではなく、当該廃止された学部（学科）の教授であるX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。」

「(4) 手続の妥当性」

「前記1(2)において認定したとおり、生活福祉専攻の廃止は本件解雇から2年以上前にXに通告されていること、廃止が決定されるまでには、生活福祉専攻の教員を含む委員会によって協議が行われ、教授会で決定されていること、上記認定のとおり、YにはXに対して配置転換等を行う義務が認められないことからすれば、本件解雇に至るまでにYがとった手続が不当であったとはいえない。」

「以上の認定及び判断を総合考慮すれば、本件解雇は、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から、有効である」

(参考)

◇派遣先の閉鎖や契約打ち切りに伴い派遣（出向）労働者が派遣（出向）元から解雇された事例

1. 日本エタニットパイプ事件（高松地決昭和 58・7・22 労判 414 号 48 頁）

子会社を解散し、同社に出向していた従業員の全員を解雇したことにつき、その解雇の効力が争われたもの。

①子会社を閉鎖することが企業の合理的運営上やむを得ない必要に基づくものであったこと②会社が従業員の解雇を回避すべくできる限りの努力を払ったこと③解雇の手続が信義則に反しないことを要すると解されることをもって解雇の効力は有効とされた。

2. チェース・マンハッタン事件（東京地判平成 4・3・27 労判 609 号 63 頁）

被告銀行に雇用され、リース業を営む訴外会社に出向し、ゼネラルマネージャー（責任者）に就任していた原告が、リース業からの撤退を理由に解雇されたことにつきその効力を争ったもの。被告のリース業からの撤退判断には格別の不合理は認められないことに加え、原告との雇用契約は、リース業撤退後被告銀行にてその銀行業務に従事することを目的として締結される通常の雇用契約とは著しく異なるものとして、本件解雇は有効とされた。

3. 興和株式会社事件（大阪地決平成 10・1・5 労判 732 号 49 頁）

業務請負契約に基づき、自社の従業員をタクシー運転手として派遣していた被告会社につき、派遣先との契約が打ち切られたことによる業務縮小を理由としてなされた普通解雇が、整理解雇の要件を充足していないとして無効とされたもの。

①業務縮小の結果、余剰人員を抱えることとなり、引き続き雇用を継続することが困難であったことは認められる②しかし、本件解雇がなされるまで相当期間があったにも関わらず希望退職の募集がなされていないこと③被解雇者の選定基準を設けていたとは認められないこと④解雇予告以前に被解雇者に経過が説明されていなかったことをもって整理解雇要件は充足しておらず、解雇は無効とされた。

4. 大誠電機工業事件（大阪高判平成 15・1・28 労判 869 号 68 頁）

受注打ち切りによる出張所閉鎖に伴う解雇につき、整理解雇要件を満たし有効とされたもの。また、当該解雇が不当労働行為ないし職安法・派遣法違反の就労解消を狙った違法なものである点も争われたが、そちらについても違法とは言えないとした。

5. パソナ（ヨドバシカメラ）事件（大阪地判平成 16・6・9 労判 878 号 20 頁）

限定された職種・職場（ヨドバシカメラ）への派遣を予定して派遣元（パソナ）との間に解約権留保付き労働契約（採用内定の一態様）が成立していた原告が、ヨドバシカメラとパソナとの間の業務委託契約の不成立に伴い、パソナに採用内定を取り消されたことは違法であるとされたもの。本件採用内定の取り消しは、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できるため、本件採用内定の取り消しは適法かつ有効とされた。

6. ジョブアクセスほか事件（東京高判平成 22・12.25 労判 1019 号 5 頁）

派遣先の解散に伴い、派遣元に解雇された原告が解雇は無効とされたもの。①本件解雇当時人員整理の必要性があったかどうかは疑わしく、②他の派遣先の開拓など解雇回避の努力をつくしたとはいえない。また、③解雇対象者の人選にも合理性は認められず、④原告との協議・説明等の手続きが相当であったとは認められないことから、解雇は無効とされた。

7. テクノプロ・エンジニアリング事件（横浜地判平成 23・1・25 労判 1028 号 91 頁）

派遣労働者として就労していた原告が、被告派遣会社の労働者派遣事業廃止に伴う解雇は無効として争われたもの。①従業員及び労働組合との協議など手続きについては相当性を欠くとはいえないまでも、②被告派遣会社に切迫した人員削減の必要性は認められず、また、③解雇回避努力をつくしたといえず、④解雇対象者の人選にも合理性がないとして、解雇は無効とされた。