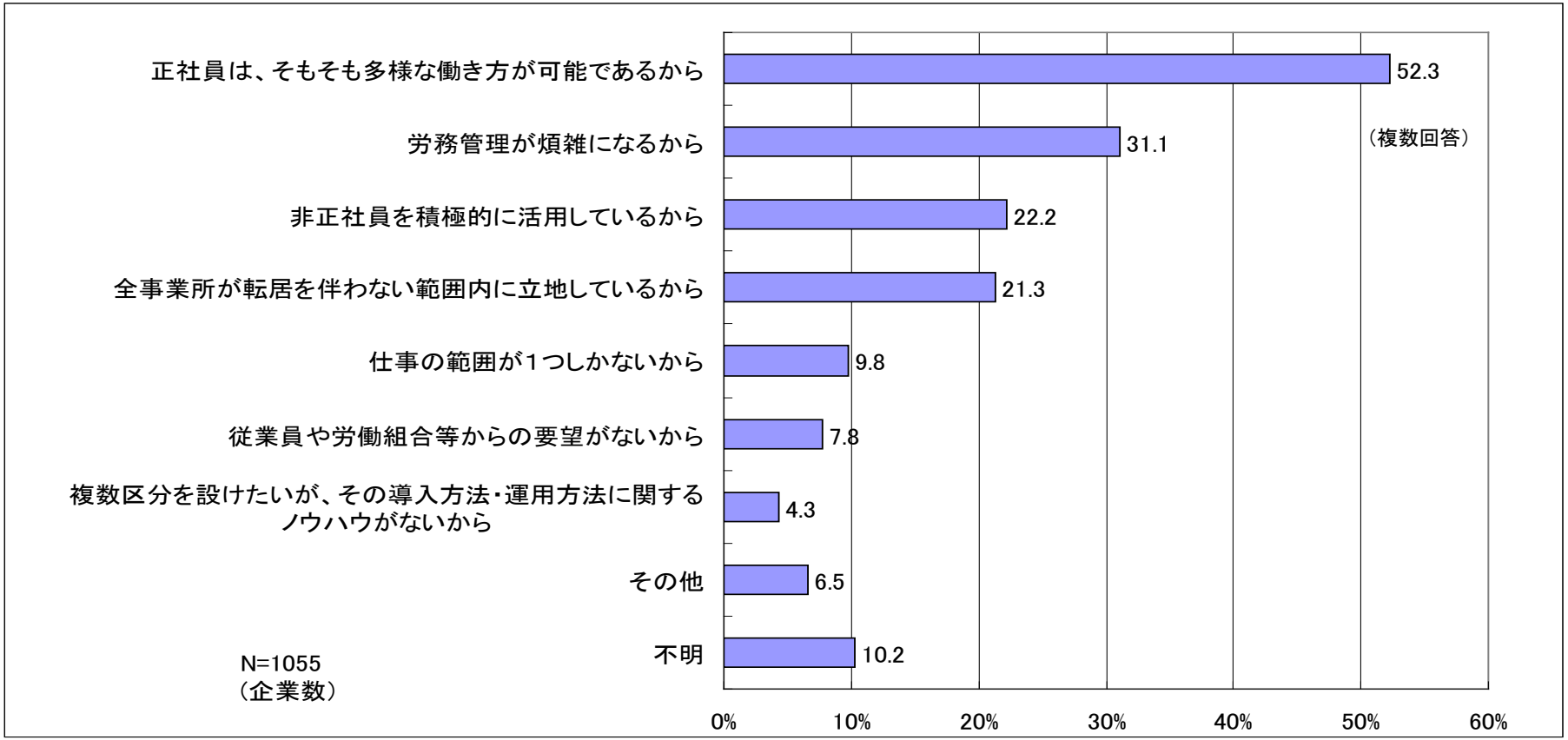
図表7　「多様な正社員」を導入していない理由

企業アンケート調査では、「多様な正社員」制度を導入していない理由として、

- ○「正社員は、そもそも多様な働き方が可能であるから」
- ○「労務管理が複雑になるから」
- ○「非正社員を積極に活用しているから」
- ○「全事業所が転居を伴わない範囲内に立地しているから」

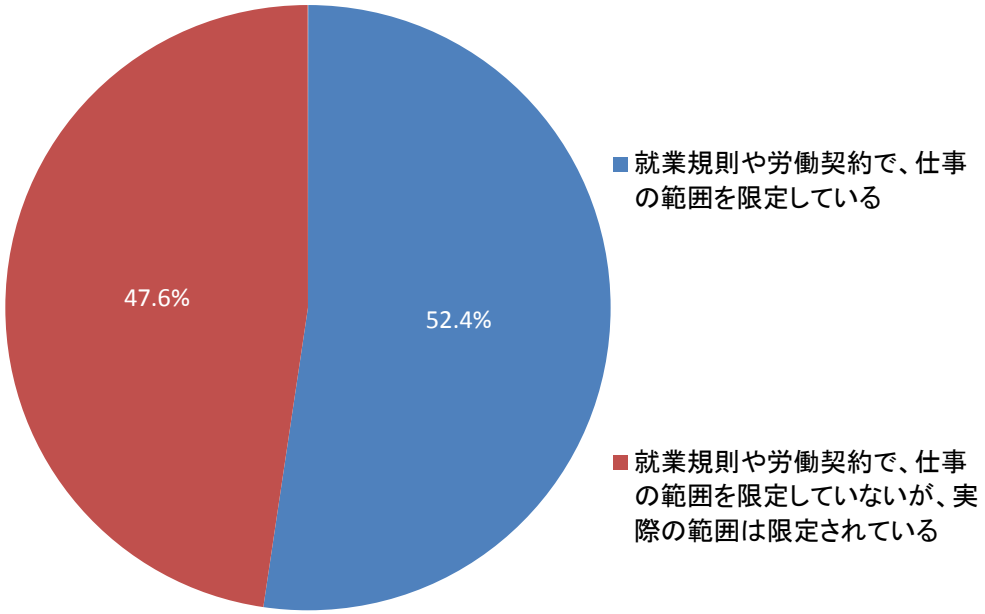
といった意見が多く挙げられている。



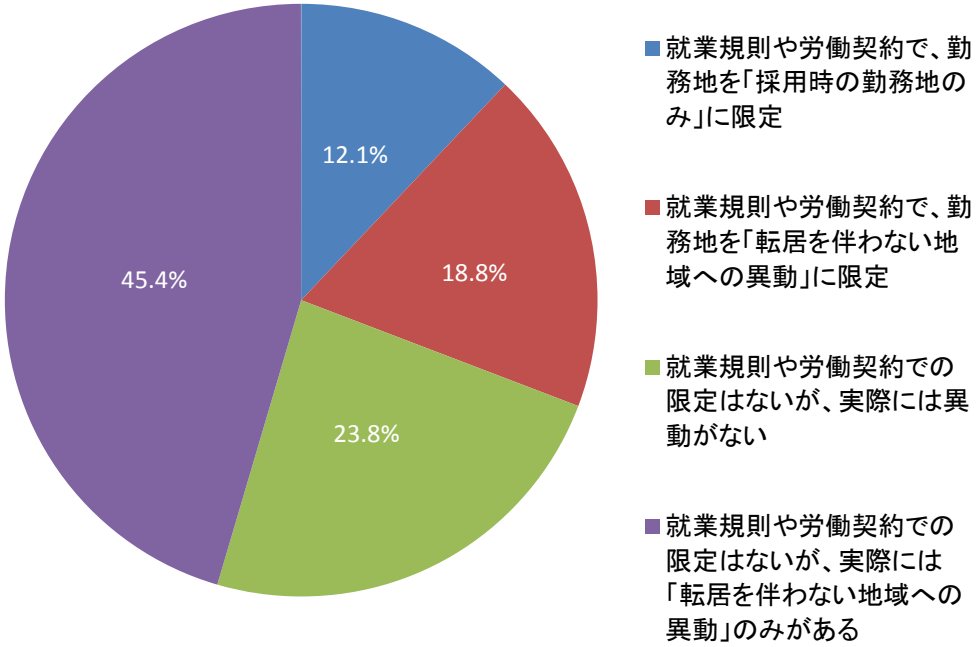
資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

図表8　職務・勤務地限定の雇用区分に関する運用実態

職務限定の雇用区分の運用実態
（雇用区分数合計＝1,314）



勤務地限定の雇用区分の運用実態
（雇用区分数合計＝1,642）

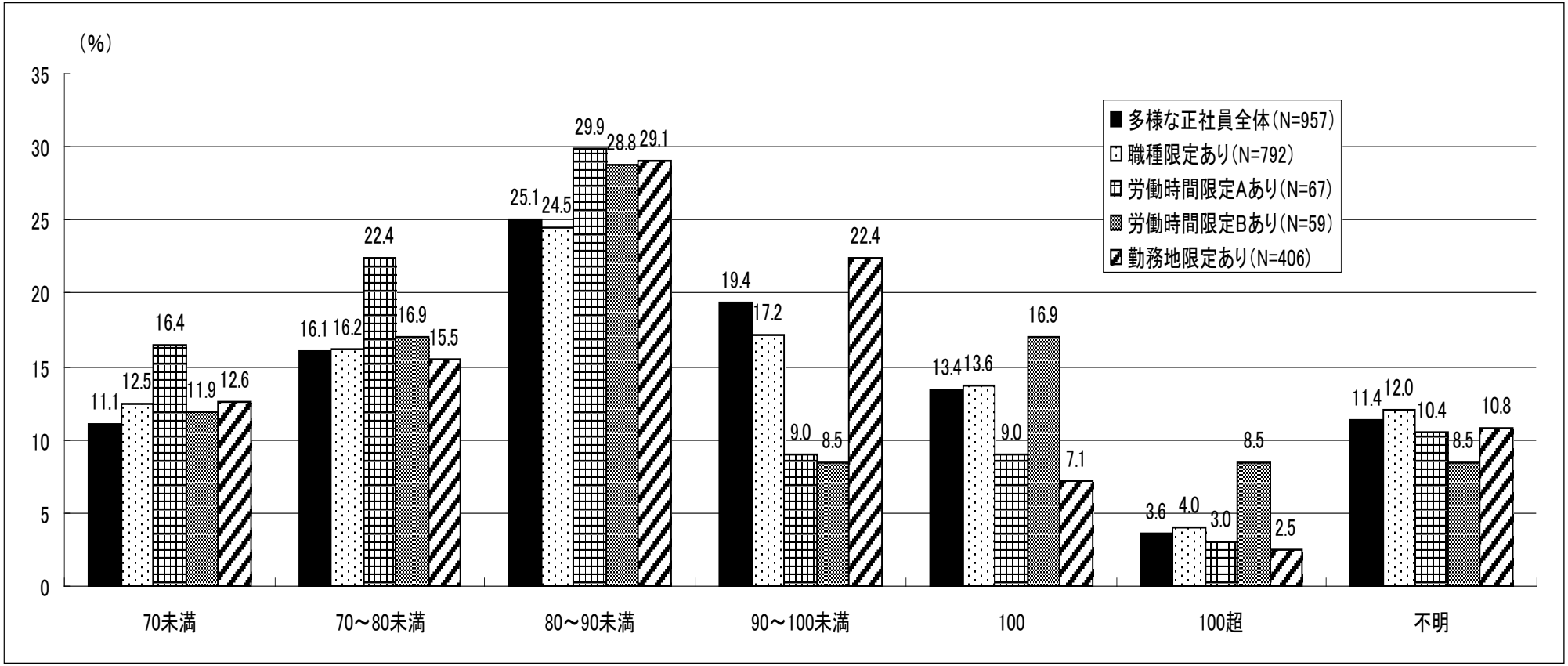


資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」企業アンケート調査結果より
厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課にて集計

図表９　いわゆる正社員と多様な正社員の賃金水準の差

○　企業アンケートの結果では、「いわゆる正社員」の賃金を100としたときの「多様な正社員」全体の賃金水準は、「80～90未満」との回答が約25%と最も多い。

限定の区分別にみると、どの区分でも「80～90未満」との回答が最も多いが、「勤務地限定」では「90～100未満」との回答が約22%と他に比較して多い。



注）「労働時間限定A」‥‥所定労働時間が、同一企業における他の雇用区分に比べ、相対的に短い
「労働時間限定B」‥‥就業規則や労働契約で、所定外労働を行うこともあると定めていない
「勤務地限定あり」‥‥転居を伴わない地域への異動に限定

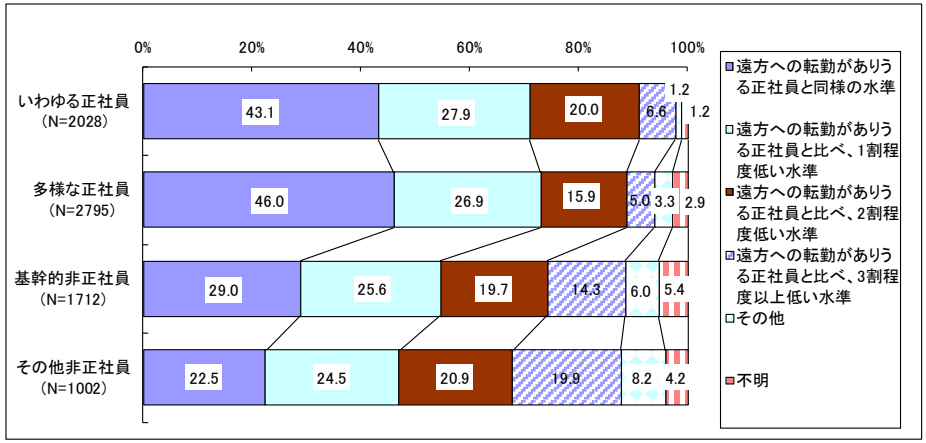
資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

図表10　限定正社員として働く場合の許容し得る時間当たりの給与水準の差

○ 従業員アンケート調査結果では、許容し得る時間当たりの給与水準の差について

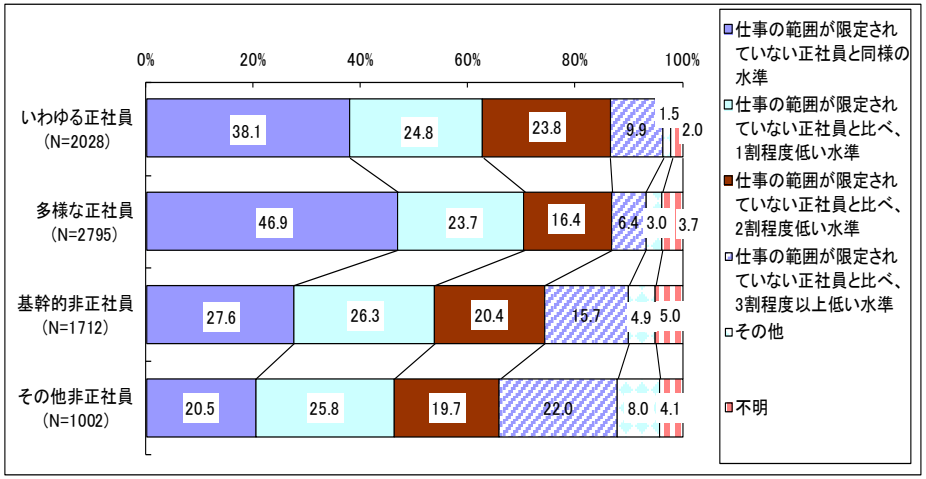
・「多様な正社員」の雇用区分では、「いわゆる正社員」と同水準が約4割と最も多いが、1割程度低い水準又は2割程度低い水準と答えた割合を含めると約8割～9割を占める。

勤務地限定正社員として働く場合

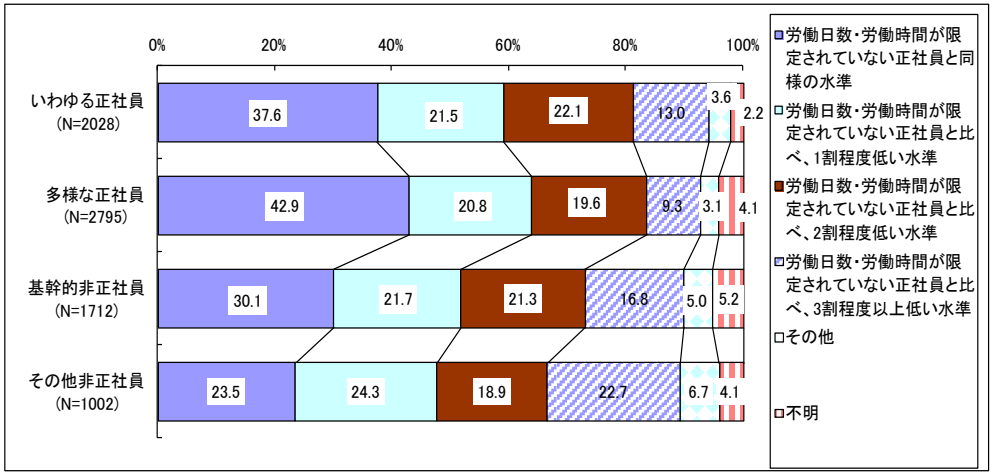


注）
「基幹的非正社員」‥‥雇用期間の定めがあり、担当する仕事が同じ正社員がいる区分
「その他非正社員」‥‥雇用期間の定めがあり、担当する仕事が同じ正社員がいない区分

職務限定正社員として働く場合



時間限定正社員として働く場合



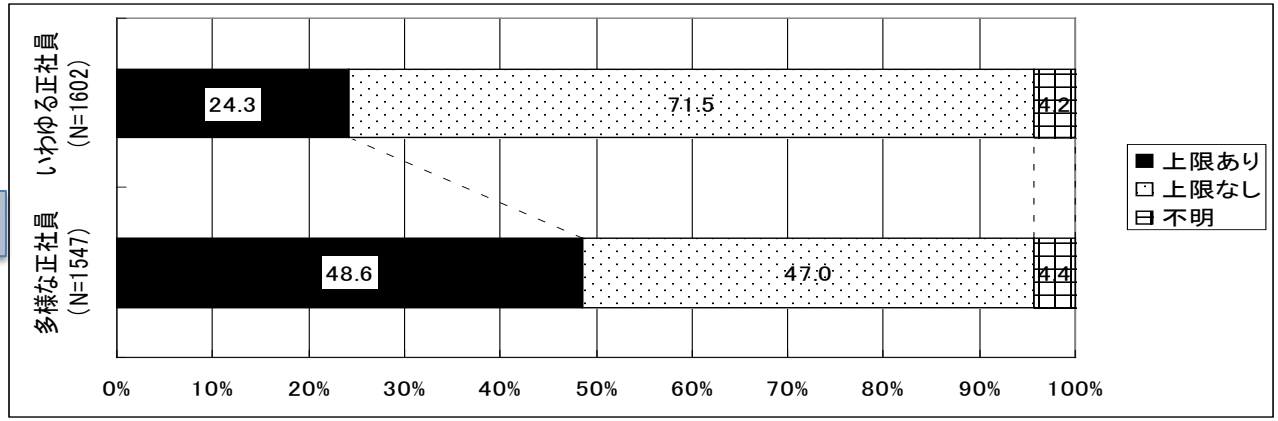
資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（従業員アンケート調査結果）

図表11　いわゆる正社員と多様な正社員の昇進･昇格の上限

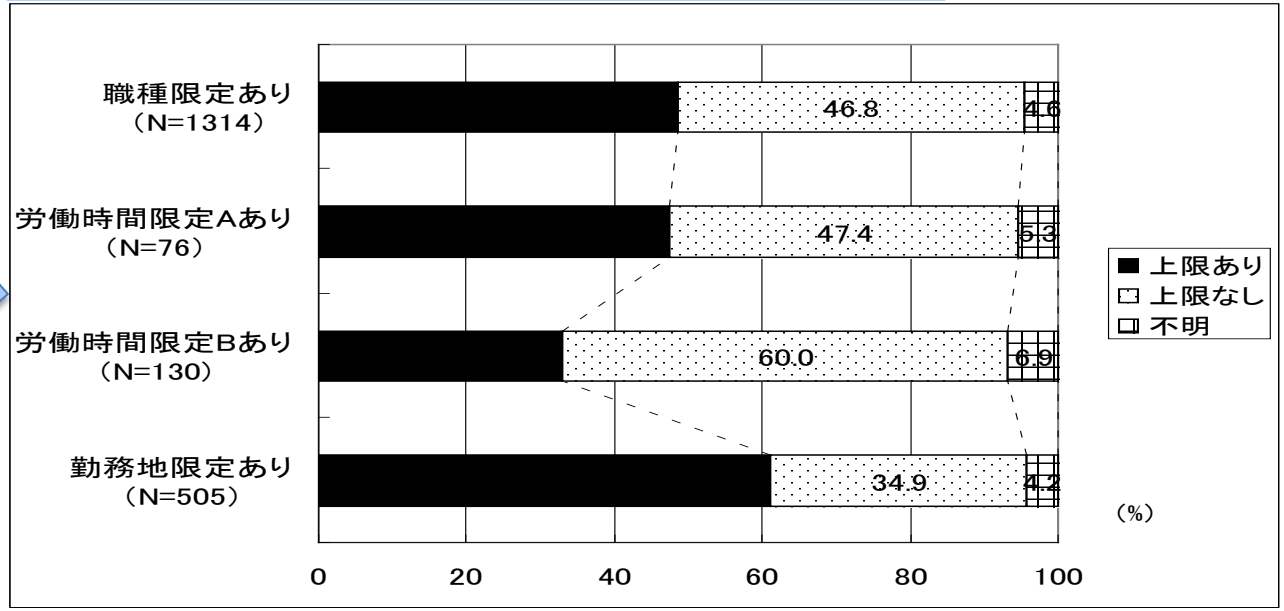
○ 企業アンケート調査結果では、昇進・昇格の「上限あり」について

・「多様な正社員」全体で約5割、うち「勤務地限定あり」の場合で約6割を占める

昇進できる管理的ポジションの上限の有無



昇進できる管理的ポジションの上限の有無（多様な正社員の内訳）



＊　労働時間限定Aは、所定労働時間が相対的に短い

＊　労働時間限定Bは、就業規則等で所定外労働を行うことを定めていない

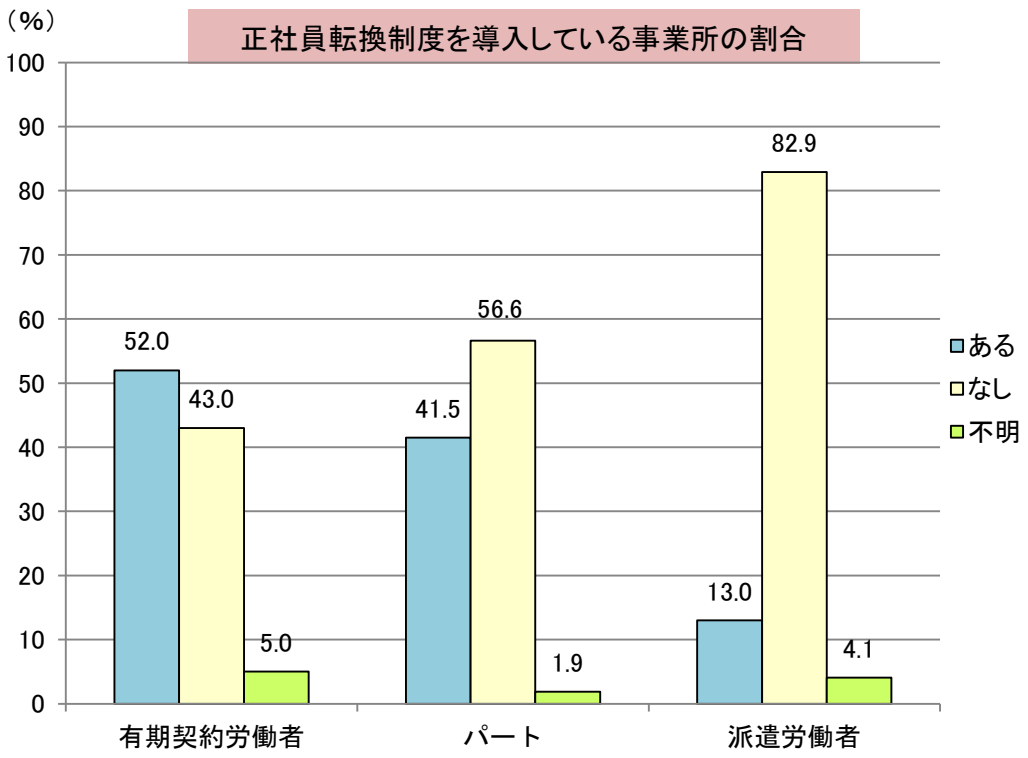
＊　勤務地限定は、転居を伴わない地域への異動に限定

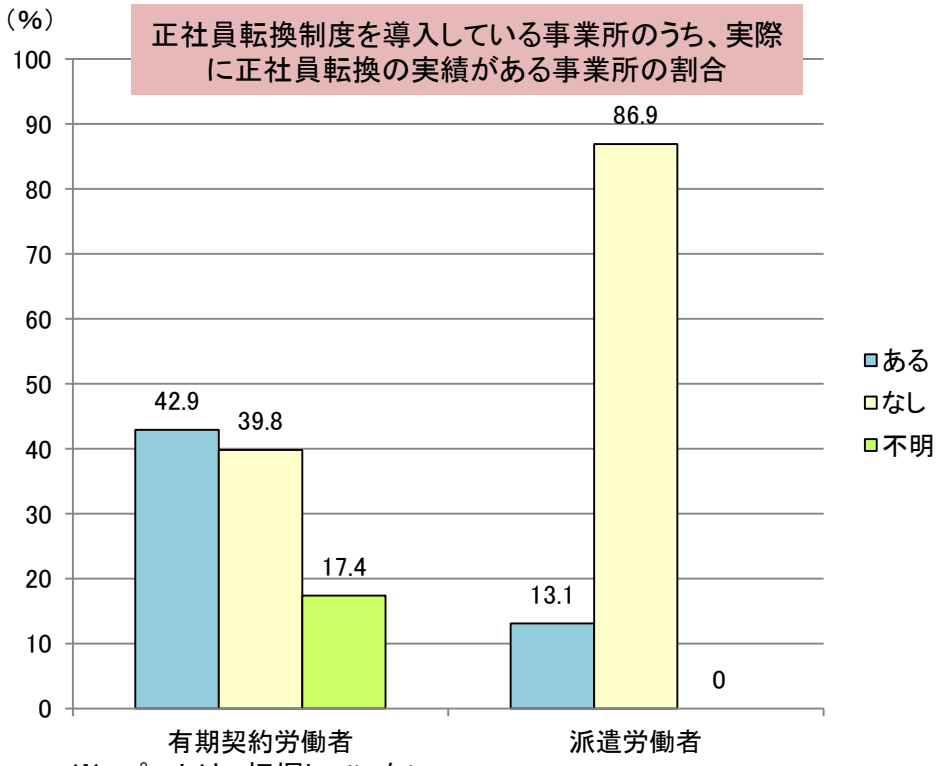
資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

図表12　非正規雇用の労働者から正社員への転換制度について

○　有期契約労働者を正社員に転換する制度を導入している事業所は約5割、パートタイム労働者は約4割、派遣労働者は約1割

○　有期契約労働者や派遣労働者から正社員への転換制度を導入している事業所のうち、実際に正社員転換をした実績のある事業所は、有期契約労働者は約4割、派遣労働者は約1割





※　パートは、把握していない。

（資料出所）厚生労働省「H23有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」
厚生労働省「H23パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」
厚生労働省「H24派遣労働者実態調査」

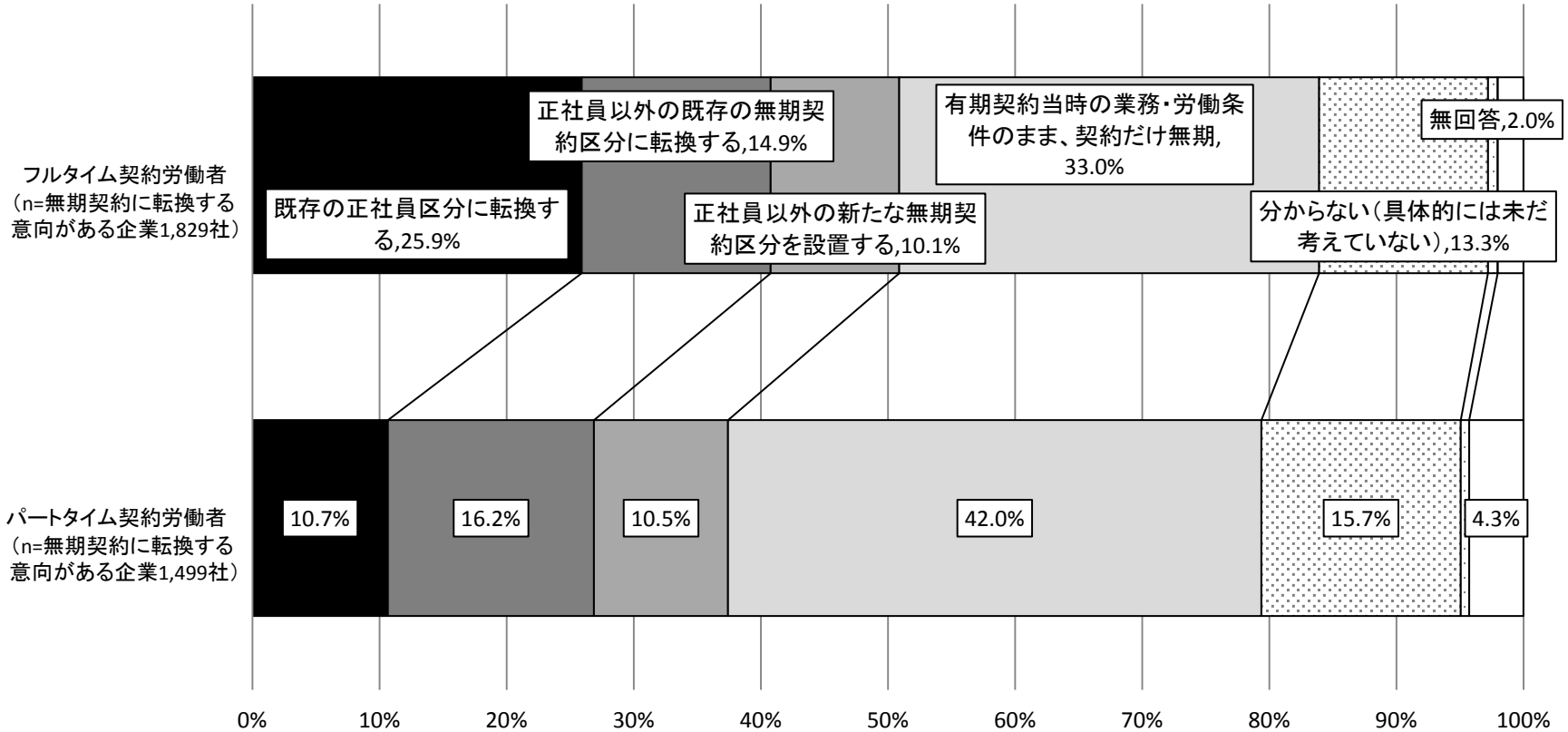
注）「パート」：正社員以外の労働者でパートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者

「有期」：直接雇用している労働者であって、例えば3ヶ月や1年など、労働契約期間に定めのある者（「パート」「アルバイト」「契約社員」「期間工」等の名称を問わない。）

図表13　改正労働契約法に基づき通算5年超の有期契約労働者の無期転換について

○　改正労働契約法に基づく無期転換ルールへの対応について、有期契約を無期契約にする意向があるとする企業が、どのような形で無期契約にするか回答した結果をみると、

- フルタイム契約労働者及びパートタイム契約労働者とも、「（新たな区分は設けず）各人の有期契約当時の業務・責任、労働条件のまま、契約だけ無期へ移行させる」割合がもっとも多い（それぞれ33.0%、42.0%）
- 次に、フルタイム契約労働者では「既存の正社員区分に転換する」（25.9%）、パートタイム契約労働者では「正社員以外の既存の無期契約区分に転換する」（16.2%）の順に多い
- 正社員以外の無期契約区分を活用する割合は、既存・新設を合わせてフルタイム契約労働者で25.0%、パートタイム契約労働者では26.7%。

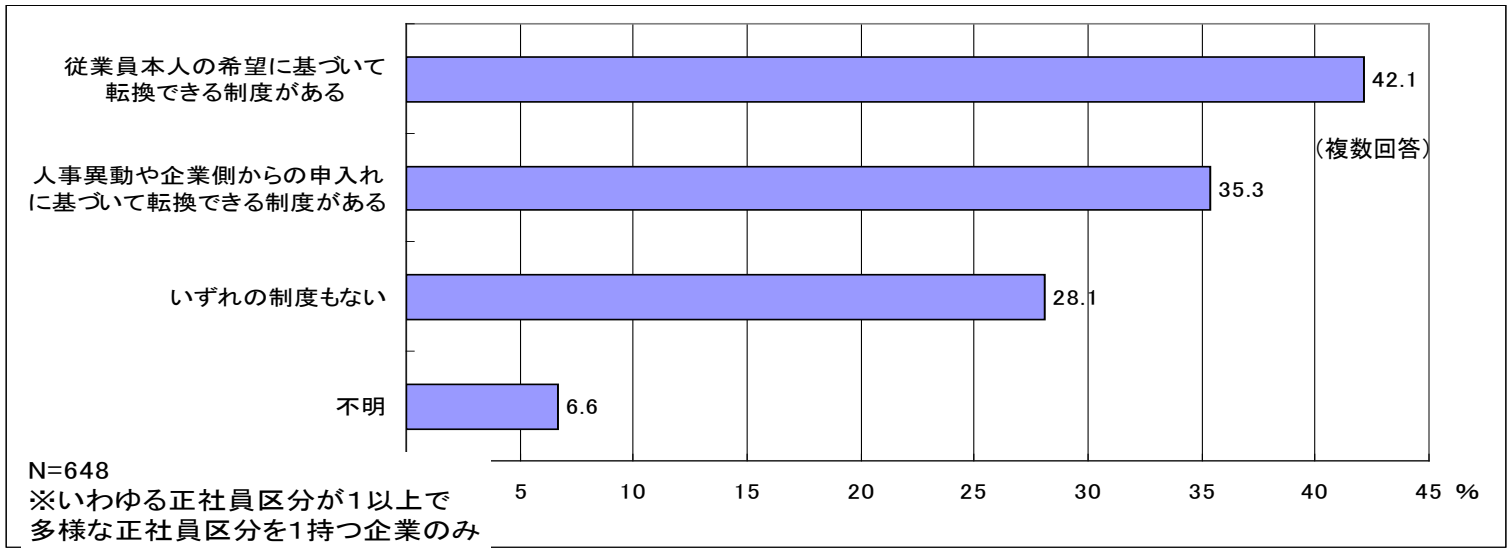


資料出所：（独）労働政策研究・研修機構（JILPT）　「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果（調査シリーズ No.122）

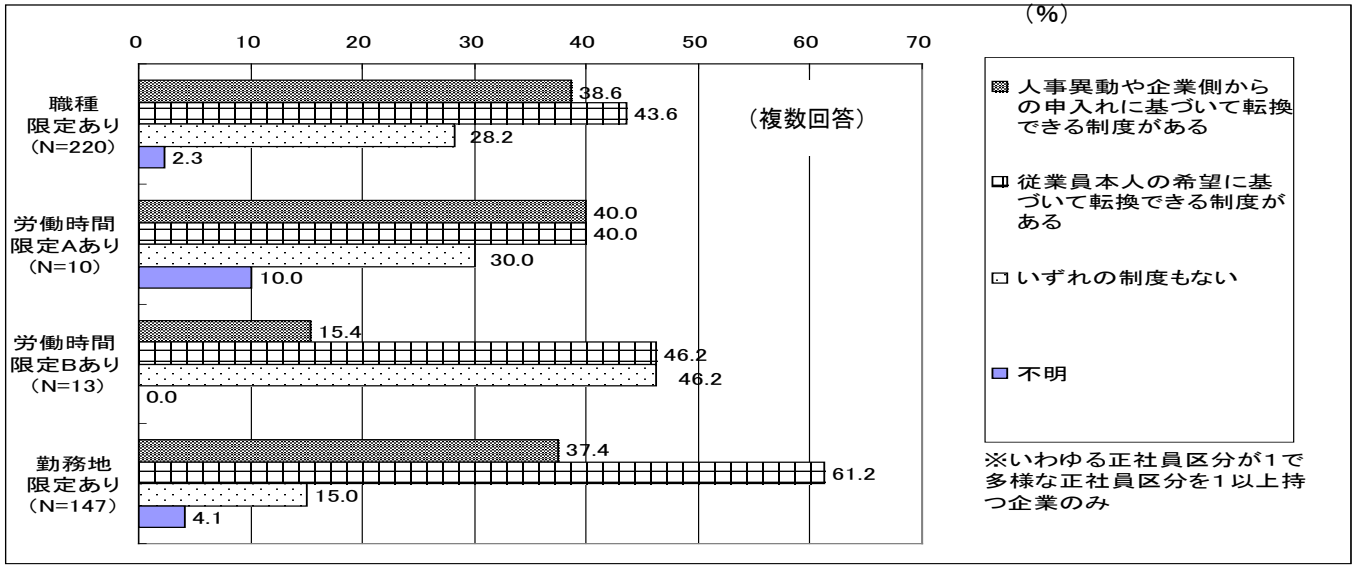
図表14　「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度

○ 「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換制度について、制度有りとする企業は約7割で、「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が最も多い。

全体



限定の区分別



＊　労働時間限定Aは、所定労働時間が相対的に短い

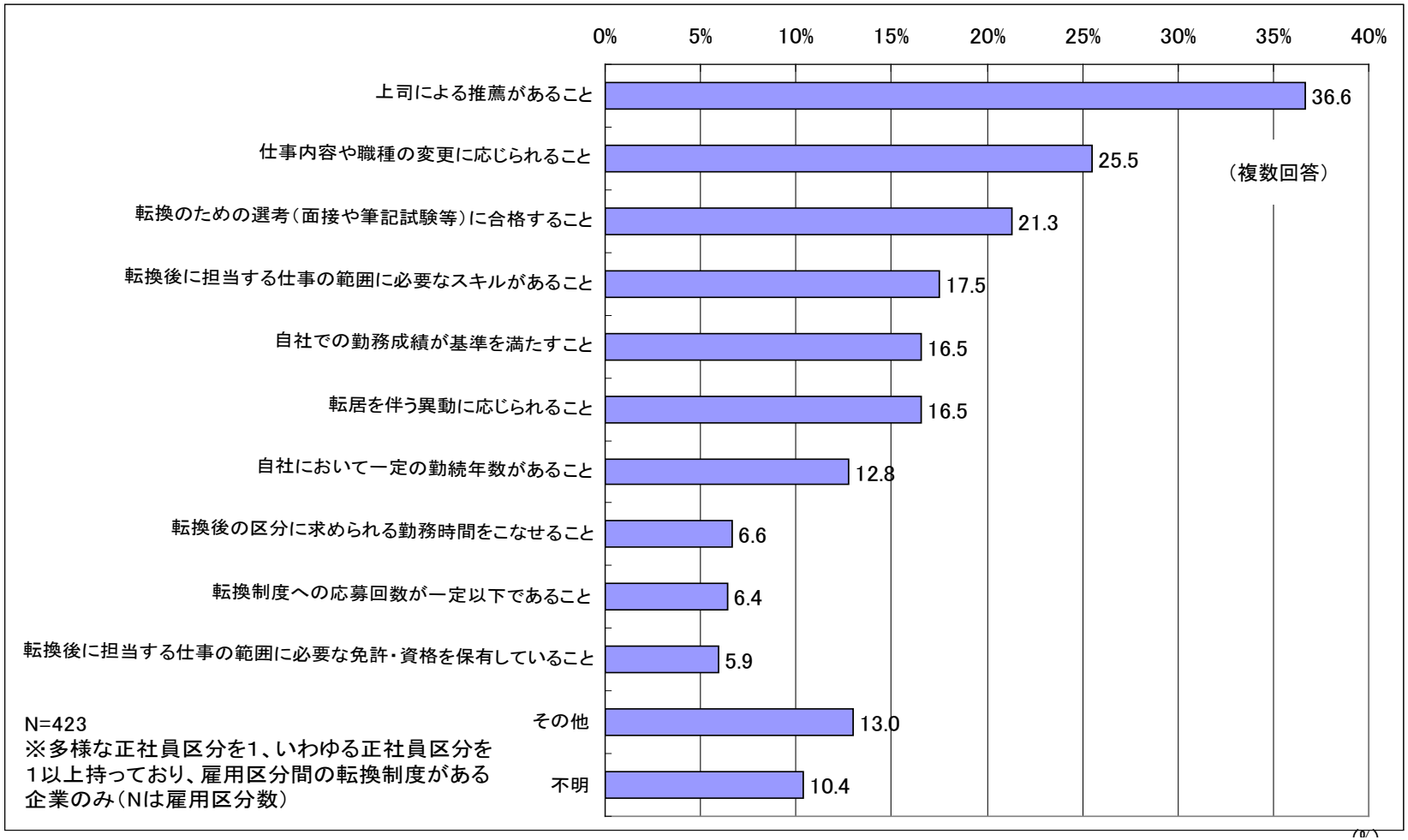
＊　労働時間限定Bは、就業規則等で所定外労働を行うことを定めていない

＊　勤務地限定は、転居を伴わない地域への異動に限定

資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

図表15　「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換の条件

○ 「多様な正社員」から「いわゆる正社員」への転換の条件として、「上司による推薦があること」が最も多く、「仕事内容や職種の変更に応じられること」、「転換のための選考に合格すること」が2割を超える。

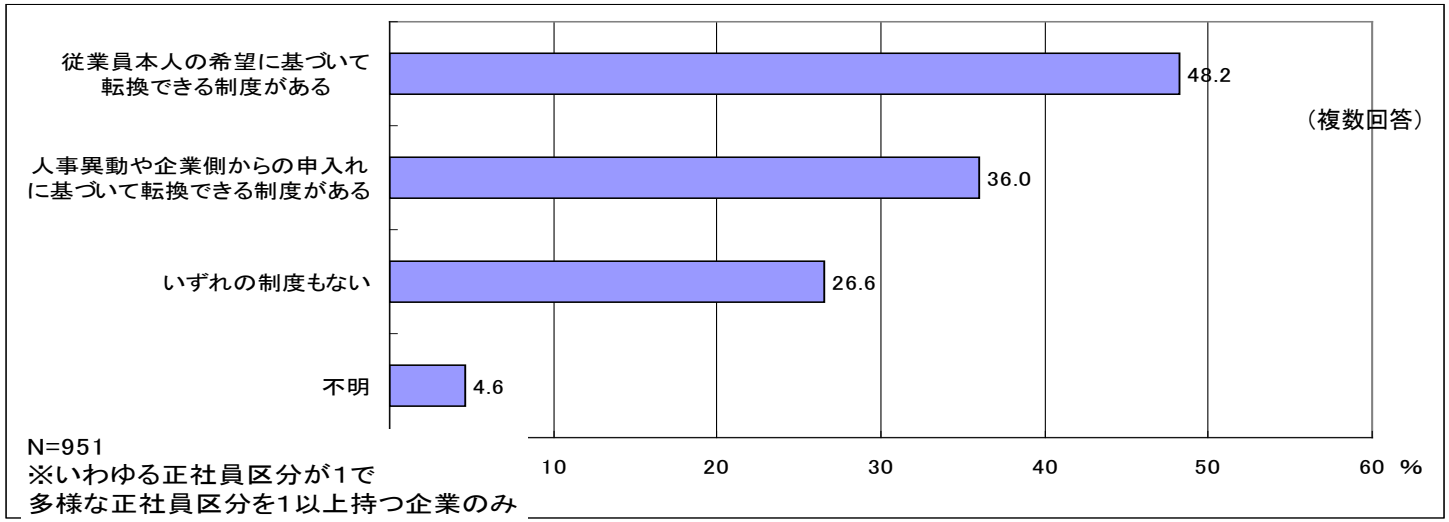


資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

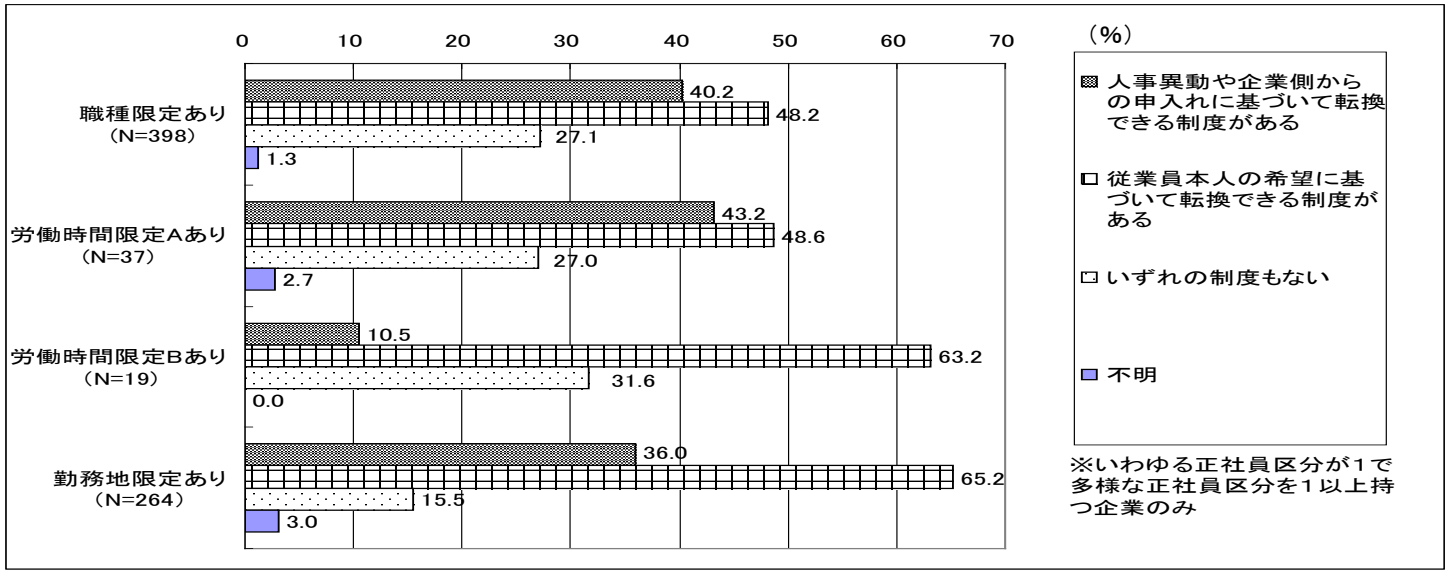
図表16　「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度の有無

○「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換制度について、 制度有りとする企業は約7割で、
「従業員本人の希望に基づいて転換できる制度がある」との回答が最も多い。

全体



限定の区分別



＊　労働時間限定Aは、所定労働時間が相対的に短い

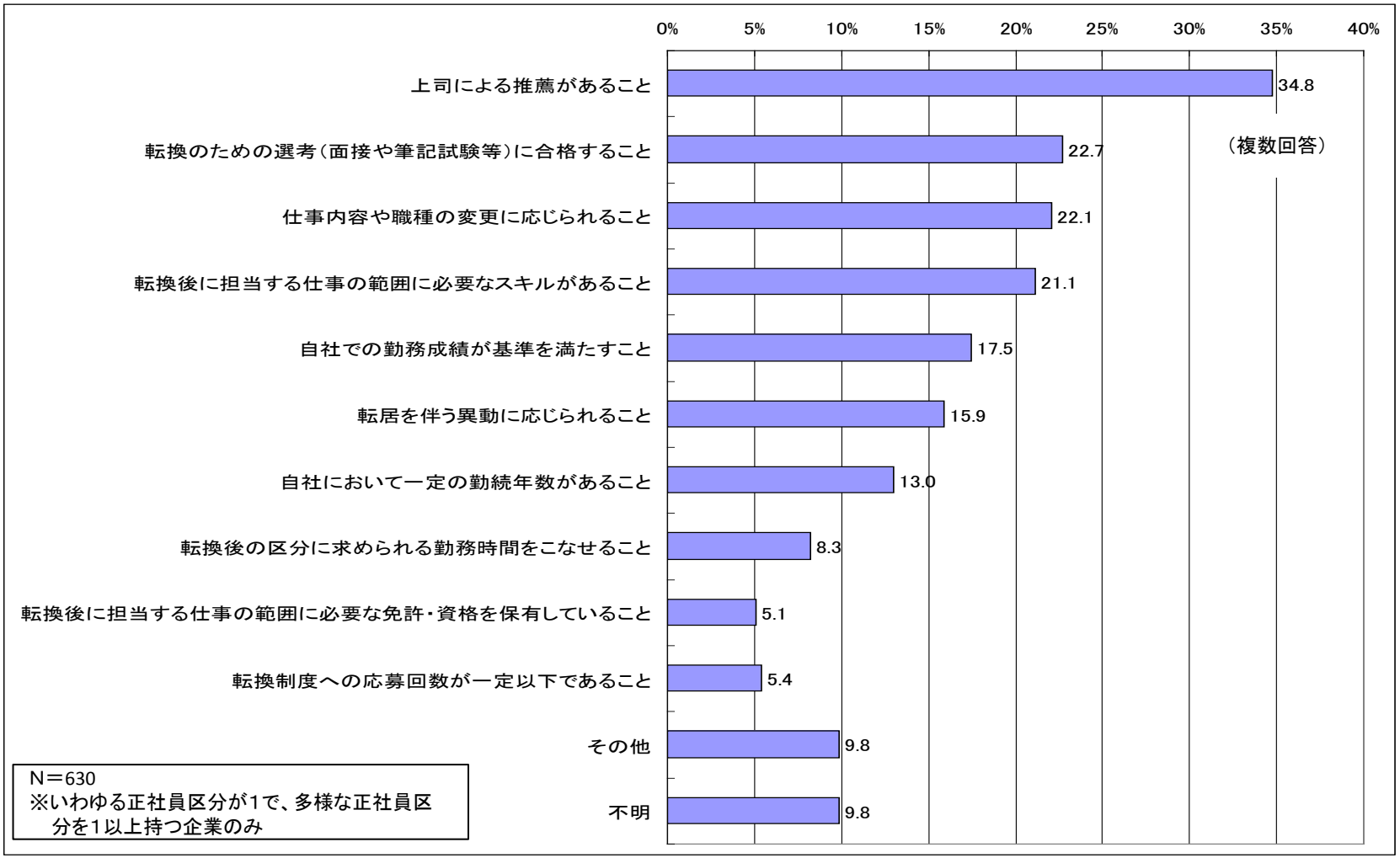
＊　労働時間限定Bは、就業規則等で所定外労働を行うことを定めていない

＊　勤務地限定は、転居を伴わない地域への異動に限定

資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

図表17　「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換の条件

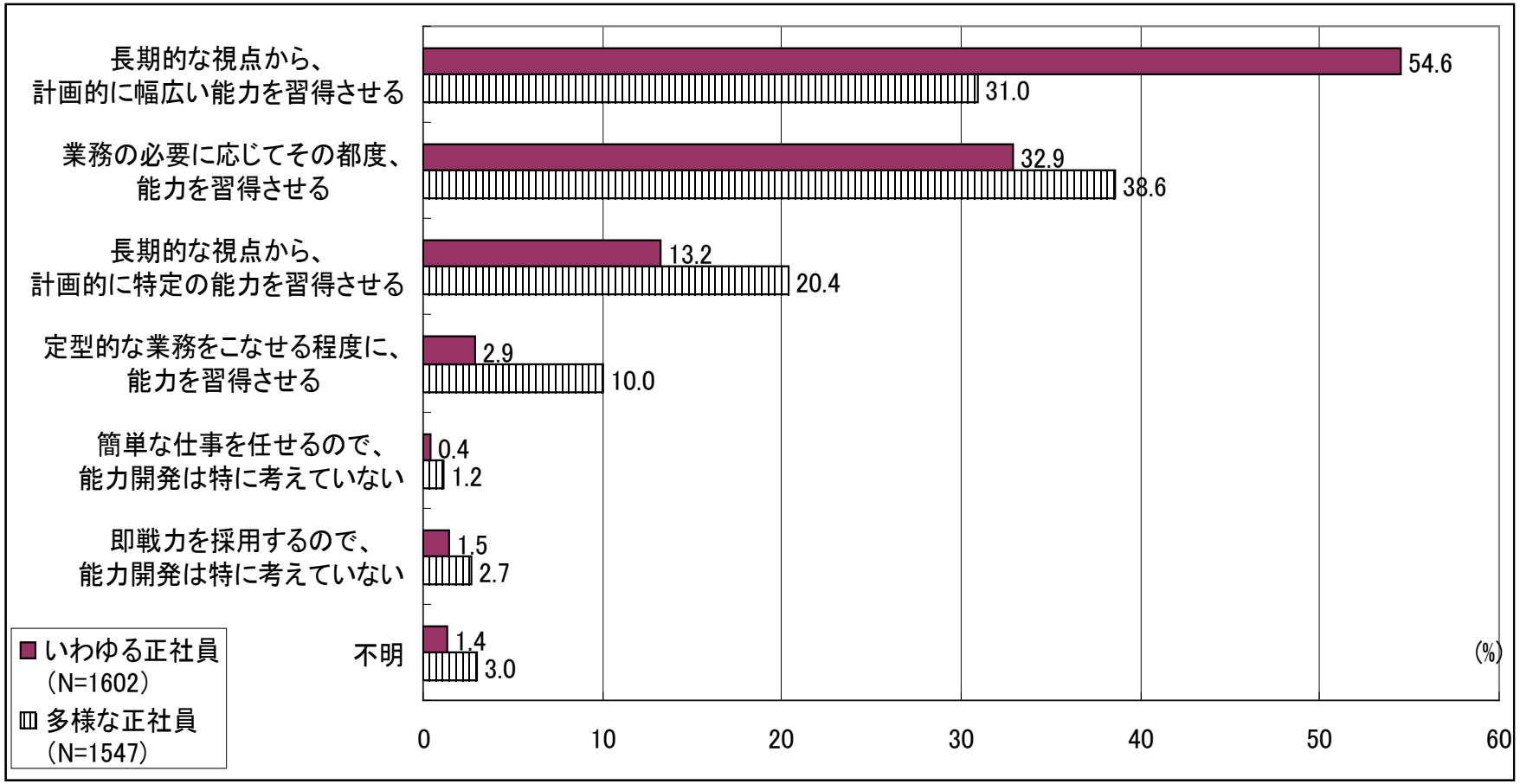
○ 「いわゆる正社員」から「多様な正社員」への転換条件として、「上司による推薦があること」が最も多く、「転換のための選考に合格すること」、「仕事内容や職種の変更に応じられること」の順に多い。



資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

図表18　教育訓練の方針について

○ 教育訓練の方針について、
・「いわゆる正社員」区分では、「長期的な視点から、計画的に幅広い能力を習得させる(54.6%)」
・「多様な正社員」区分では、「業務の必要に応じてその都度、能力を習得させる （38.6%）」
が最も多い。



資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

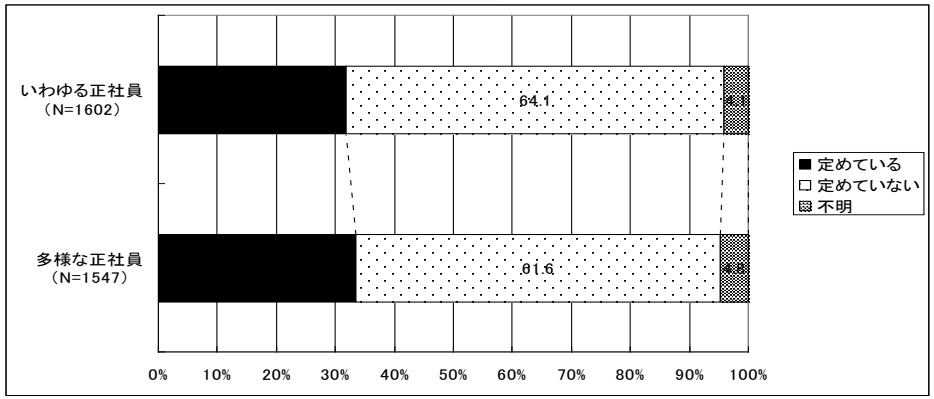
図表19　事業所閉鎖時の人事上の取扱い

○ 企業アンケート調査結果では、事業所閉鎖等の際の人事上の取扱いについて

・「多様な正社員」の雇用区分では、「労働契約や就業規則に定めている」との回答は約3割

また、勤務地限定区分を持つ企業のうち、複数事業所を有する企業で「定めている」との回答は約37%

事業所閉鎖時の人事上の取扱い

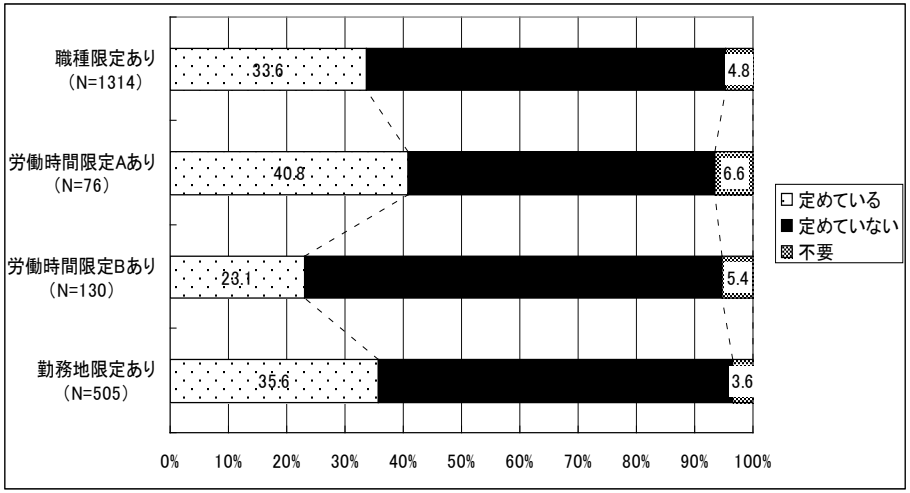


＊　労働時間限定Aは、所定労働時間が相対的に短い

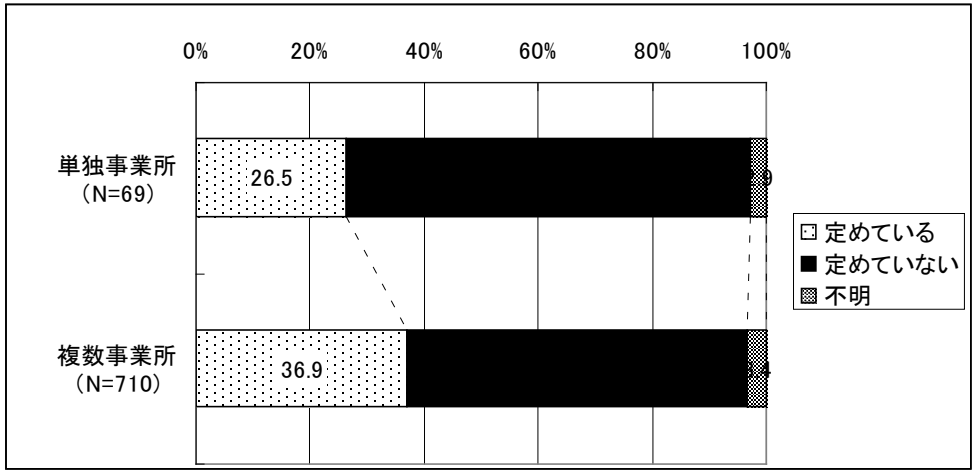
＊　労働時間限定Bは、就業規則等で所定外労働を行うことを定めていない

＊　勤務地限定は、転居を伴わない地域への異動に限定

事業所閉鎖時の人事上の取扱い（限定の種類別）



事業所数別、事業所閉鎖時の人事上の取扱い（勤務地限定のみ）



資料出所：厚生労働省「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」（企業アンケート調査結果）

図表20　JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」　整理表 【整理解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		裁判所による限定性の判断について明示・黙示の区分	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様（4要件・4要素に沿っているか）				
		職務限定又は勤務地限定	内容		判断要素	（1）総論 判断枠組み （4要件・4要素に沿っているか）	（2）人員削減の必要性 ※　限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの	（3）解雇回避努力	（4）人選の合理性 ※　限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの	（5）端的に解雇の合理性を裏付ける結論に結びつけているもの ※　4要件・4要素を実質的に検討しないと解しうるもの
1	米軍立川基地事件・東京地判昭和53・12・1	職務	従業員管理関係調整職6等級	黙示	就労実態（特定業務に従事）	解雇事由の存否に基づき判断		配転等を検討すべき範囲を限定		
2	住友重機玉島製造所事件・岡山地決昭和54・7・31	職務	木型作業	黙示	就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理		職種転換のための教育訓練等の努力を求める		
3	東洋酸素事件・東京高判昭和54・10・29	職務	工場（アセチレン部門）の現業職	黙示	就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理		配転等を検討すべき範囲を限定		
4	佐伯学園事件・福岡高判昭和56・11・26	職務	電気科の専任教員	黙示		整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組	○	配転等を検討すべき範囲を限定	○	
5	千代田化工建設（本訴）事件・横浜地判平成4・3・26	職務	（川崎工場の）溶接工	黙示	就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組		職種転換のための教育訓練等の努力を求める		
6	ザ・チェース・マンハッタン銀行事件・東京地判平成4・3・27	職務	リース事業部門のゼネラルマネージャー	明示	採用経緯（採用動機	解雇権濫用の有無で判断				○
7	觀智院事件・京都地決平成5・11・15	職務	拝観業務従事者	黙示	就労実態（特定業務に従事）	解雇権濫用の有無で判断		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
8	スカンジナビア航空事件・東京地決平成7・4・13	職務、勤務地		明示	契約書等の記載	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組				
9	ナショナル・ウエストミンスター銀行（第一次仮処分異議申立）事件・東京地決平成10・8・17	職務	トレードファイナンス部門のアシスタントマネージャー	黙示	就労実態（特定業務に従事、配転・異動）	整理解雇法理	○		○	
10	ナショナル・ウエストミンスター銀行（第二次仮処分）事件・東京地決平成11・1・29	職務	トレードファイナンス部門のアシスタントマネージャー	黙示	採用経緯（採用動機） 就労実態（配転・異動）	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		

資料出所：（独）労働政策研究・研修機構（細川良・山本陽大研究員）における「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」結果から作成したもの

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」　整理表 【整理解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		裁判所による限定性の判断について明示・黙示の区分	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様（4要件・4要素に沿っているか）				
		職務限定又は勤務地限定	内容		判断要素	（1）総論 判断枠組み （4要件・4要素に沿っているか）	（2）人員削減の必要性 ※　限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの	（3）解雇回避努力	（4）人選の合理性 ※　限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの	（5）端的に解雇の合理性を裏付ける結論に結びつけているもの ※　4要件・4要素を実質的に検討しないと解しうるもの
11	全日本海員組合事件・東京地判平成11・3・26	職務	運転士	明示	契約書等の記載 就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
12	角川文化振興財団事件・東京地決平成11・11・29	職務	姓氏大辞典編纂業務	明示	採用経緯（採用動機	整理解雇法理				○
13	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	職務	トレードファイナンス部門のアシスタントマネージャー	黙示	就労実態（特定業務に従事） 就労実態（配転・異動）	整理解雇法理の要素を含むが、これと異なる枠組みとも解しうる枠組	○		○	
14	峰運輸事件・大阪地判平成12・1・21	職務	トラック運転手	明示		解雇事由の存否に基づき判断		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
15	広川書店事件・東京地決平成12・2・29	勤務地	長野分室	黙示	採用経緯（採用権者） 就労実態（特定業務に従事） 労働者の私的事情	整理解雇法理		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
16	シンガポール・デベロップメント銀行（仮処分異議申立）事件・大阪地決平成12・5・22	勤務地	大阪支店	明示	採用経緯（採用権者募集の範囲、中途採用） 契約書等の記載 就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理		希望退職募集の範囲を限定		
17	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・6・23	勤務地	大阪支店	黙示	採用経緯（採用権者） 就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
18	ワキタ（本訴）事件・大阪地判平成12・12・1	職務	英文タイピスト	黙示	就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
19	ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成13・5・22	職務、勤務地	岡山地区のスーパーバイザー	黙示	就労実態（配転・異動）	整理解雇法理		配転等を検討すべき範囲を限定		

資料出所：（独）労働政策研究・研修機構（細川良・山本陽大研究員）における「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」結果から作成したもの

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」　整理表 【整理解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		裁判所による限定性の判断について明示・黙示の区分	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様（4要件・4要素に沿っているか）				
		職務限定又は勤務地限定	内容		判断要素	（1）総論 判断枠組み （4要件・4要素に沿っているか）	（2）人員削減の必要性 ※　限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの	（3）解雇回避努力	（4）人選の合理性 ※　限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの	（5）端的に解雇の合理性を裏付ける結論に結びつけているもの ※　4要件・4要素を実質的に検討しないと解しうるもの
20	厚木プラスチック関東工場事件・前橋地判平成14・3・1	職務、勤務地	関東工場 1日3時間45分勤務のパートタイマー	職務黙示、勤務地明示	採用経緯 就労実態（職種の位置付け） 労働者の私的事情	整理解雇法理				
21	鐘淵化学工業（東北営業所）事件・仙台地決平成14・8・26	勤務地	東北地区	明示	契約書等の記載	整理解雇法理		・　限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない ・　職種転換のための教育訓練等の努力を求める ・　勤務地・職務が消滅した場合に、当該地域における雇用維持努力を求める		
22	東洋印刷事件・東京地判平成14・9・30	職務	営業補佐 電算室での職務	黙示	就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理		職種転換のための教育訓練等の努力を求める		
23	東洋水産川崎工場事件・横浜地川崎支決平成14・12・27	勤務地	川崎工場	明示	採用経緯（採用権者） 契約書等の記載 就労実態（配置・異動、他職種との相違）	整理解雇法理		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
24	大誠電機工業事件・大阪高判平成15・1・28	職務	電車車両の誘導業務	黙示	就労実態（職種の位置づけ）	整理解雇法理			○	
25	東北住電装事件・長野地上田支決平成15・11・18	勤務地	信州工場	黙示	採用経緯 契約書等の記載	整理解雇法理		勤務地・職務が消滅した場合に、当該地域における雇用維持努力を求める		
26	パソナ（ヨドバシカメラ）事件・大阪地判平成16・6・9	職務、勤務地	ヨドバシカメラ大阪駅前 商品販売業務	明示	採用経緯（採用動機	その他				○

資料出所：（独）労働政策研究・研修機構（細川良・山本陽大研究員）における「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」結果から作成したもの

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」　整理表 【整理解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		裁判所による限定性の判断について明示・黙示の区分	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様（4要件・4要素に沿っているか）				
		職務限定又は勤務地限定	内容		判断要素	（1）総論 判断枠組み （4要件・4要素に沿っているか）	（2）人員削減の必要性 ※　限定性を人員削減の必要性を裏付ける要素として考慮するもの	（3）解雇回避努力	（4）人選の合理性 ※　限定性を人選の合理性を裏付ける要素として考慮するもの	（5）端的に解雇の合理性を裏付ける結論に結びつけているもの ※　4要件・4要素を実質的に検討しないと解しうるもの
27	東光パッケージ事件・大阪地決平成17・5・12	職務	デザイン室のデザイナー	明示	採用経緯（職歴、採用動機） 就労実態（特定業務	整理解雇法理		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
28	大隈事件・東京地判平成23・2・7	職務、勤務地	接客・販売業務 品川駅東店 （コンビニのアルバイト店員）	明示	採用経緯（採用権者） 契約書等の記載	整理解雇法理		限定性により配転等の解雇回避努力が限定されるわけではない		
29	全国農業協同組合連合会事件・宇都宮地決平成23・3・30	職務、勤務地	家庭薬配置事業 栃木県本部の配置薬センター	黙示	就労実態（配転・異動、職種の位置づけ、他職種との賃金等の相違）	整理解雇法理	○			
30	フェイス事件・東京地判平成23・8・17	職務	中国現地法人の社長	明示	採用経緯（採用動機 就労実態（高処遇）	解雇権濫用の有無で判断				○
31	トムス事件・札幌地判平成24・2・20	職務	営業事務職	黙示		解雇事由の存否に基づき判断				
32	クレディ・スイス事件・東京地判平成24・4・20	職務	債券本部ディレクター	黙示	契約書等の記載	整理解雇法理				
33	学校法人村上学園事件・大阪地判平成24・11・9	職務	短大の健康福祉学科の教授	明示	採用経緯（採用動機） 契約書等の記載 就労実態（配転・異動）	整理解雇法理		配転等を検討すべき範囲を限定	○	
34	VICTORSPORTS事件・大阪地判平成25.3.8	－	A営業所	―	就労実態（特定業務に従事）	整理解雇法理				
35	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・9・25	職務	IB部門のマネージャー	黙示	採用経緯 就労実態（配転・異動）	整理解雇法理				

資料出所：（独）労働政策研究・研修機構（細川良・山本陽大研究員）における「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」結果から作成したもの

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」　整理表 【能力不足解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		裁判所による限定性の判断について明示・黙示の区分	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様			
		職務限定又は勤務地限定	内容		判断要素	(1)総論 判断枠組み ※能力不足解雇についての判断枠組みを示したもの	(2)解雇事由該当性判断 ※職務に求められる能力(期待)に即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側に厳しく判断するもの	(3)試用期間中の解雇 ※　適格性の審査のために試用期間を置くこと、広い解約権を留保することを正当化	(4)解雇回避努力義務
36	帝国興信所事件・神戸地判昭和55・3・27	職務	興信所調査員	明示	採用経緯(採用試験) 就労実態(賃金制度等の相違)		○		
37	EC駐日代表部本採用拒否第一審判決・東京高判昭和58・12・14	職務	広報部報道室のAランク職員	黙示	その他			○	
38	フォード自動車事件・東京高判昭和59・3・30	職務	人事本部長	明示	採用経緯(学歴・職歴・能力、採用動機、期待能力に関する労働者の認識、中途採用、高処遇の約束) 請求形式(特定の地位の確認)		○		他職種への配転や降格を不要と判断
39	アド建設設計事務所・東京地判昭和62・3・30	職務	技術部長(構造設計全般、現場監理、積算全体)	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、労働者側の説明)		○		
40	持田製薬事件・東京高決昭和63・2・22	職務	マーケティング部長	明示	採用経緯(採用動機、期待能力に関する労働者の認識、高処遇の約束) 就労実態(高処遇)		○		他職種への配転や降格を不要と判断
41	横浜米海軍基地事件・横浜地判平成3・8・1	職務	エンジニアリング専門職(電気6級) 在日米軍事案	明示	採用経緯(学歴・職歴・能力、募集広告、期待能力に関する労働者の認識) 人事制度の態様				
42	エイゼットローブ事件・大阪地決平成3・11・29	職務	営業課員	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、中途採用、労働者側の説明、高処遇の約束)		○		
43	禁野産業事件・大阪地判平成11・3・26	職務	ビルの管理人	明示			○		他職種への配転や降格を不可能と判断
44	北海道龍谷学園事件(旧:小樽双葉女子学園事件)・札幌高判平成11・7・9	職務	保健体育の教諭	明示					他職種への配転や降格を不可能と判断

資料出所:(独)労働政策研究・研修機構(細川良・山本陽大研究員)における「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」結果から作成したもの

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」　整理表 【能力不足解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		裁判所による限定性の判断について明示・黙示の区分	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様			
		職務限定又は勤務地限定	内容		判断要素	(1)総論 判断枠組み ※能力不足解雇についての判断枠組みを示したもの	(2)解雇事由該当性判断 ※職務に求められる能力(期待)に即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側に厳しく判断するもの	(3)試用期間中の解雇 ※　適格性の審査のために試用期間を置くこと、広い解約権を留保することを正当化	(4)解雇回避努力義務
45	日本エマソン事件・東京地判平成11・12・15	職務	システムエンジニア	黙示	採用経緯(採用動機、労働者側の説明) 就労実態(高処遇)		○		
46	プラウドフットジャパン事件・東京地判平成12・4・26	職務	インスタレーションスペシャリスト	黙示			○		
47	全日本空輸(退職強要)事件・大阪高判平成13・3・14	職務	客室乗務員	明示					解雇回避努力の判断は限定されない(労災事案)
48	朝日新聞社事件・大阪地判平成13・3・30	職務	歯科医師	黙示					他職種への配転や降格を不可能と判断
49	中川工業事件・大阪地決平成14・4・10	職務	– ※製缶溶接組立工	—					
50	ヒロセ電機事件・東京地判平成14・10・22	職務	品質管理部海外顧客担当・主事一級	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、募集広告、採用動機、中途採用)				・　他職種への配転や降格を不要 ・　教育訓練等を不要
51	自警会警察病院事件・東京地判平成15・11・10	職務	臨床医	黙示			○		事前の注意・指導・警告を不要
52	日水コン事件・東京地判平成15・12・22	職務	システムエンジニア	黙示	採用経緯(学歴・職歴・能力、採用動機、中途採用、労働者側の説明) その他		○		
53	横浜市学校保健会(歯科衛生士)事件・東京高判平成17・1・19	職務	巡回指導を行う歯科衛生士	明示			○		

資料出所:(独)労働政策研究・研修機構(細川良・山本陽大研究員)における「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」結果から作成したもの

JILPT「多様な正社員に関する解雇判例の分析」　整理表 【能力不足解雇】

		職務限定・勤務地限定の別		裁判所による限定性の判断について明示・黙示の区分	限定性の判断要素	限定性が解雇の効力の判断に及ぼす影響の態様			
		職務限定又は勤務地限定	内容		判断要素	(1)総論 判断枠組み ※能力不足解雇についての判断枠組みを示したもの	(2)解雇事由該当性判断 ※職務に求められる能力(期待)に即して、就業規則上の解雇事由該当性を労働者側に厳しく判断するもの	(3)試用期間中の解雇 ※　適格性の審査のために試用期間を置くこと、広い解約権を留保することを正当化	(4)解雇回避努力義務
54	国(在日米軍司令部・解雇)事件・東京高判平成18・12・21	職務	報道編集専門職 在日米軍事案	明示	人事制度の態様				
55	東京エムケイ事件・東京地判平成20・9・30	職務	タクシー運転手	黙示	契約書等の記載 就労実態(賃金制度等の相違)				他職種への配転や降格を必要と判断
56	A病院(医師・解雇)事件・福井地判平成21・4・22	職務	内科医長	黙示					・　他職種への配転や降格を不可能と判断 ・　事前の注意・指導・警告を不要
57	類設計室事件・大阪地判平成22・10・29	職務	塾の文系講師	黙示					他職種への配転や降格を不可能と判断
58	日本基礎技術事件・大阪高判平成24・2・10	職務	技術社員	黙示	契約書等の記載		○		教育訓練等を不要
59	ロイヤル・バンク・オブ・スコットランド・ピーエルシー事件・東京地判平成24・2・28	職務	プログラムマネージャー	明示	採用経緯(募集広告、採用動機、期待能力に関する労働者の認識) 就労実態(高処遇)				・　他職種への配転や降格を不要と判断 ・　事前の注意・指導・警告を不要
60	コアズ事件・東京地判平成24・7・17	職務	営業開発部長	黙示	採用経緯(募集広告、採用動機)				
61	ブルームバーグLP事件・東京高判平成25・4・24	職務	記者	明示		○ ※契約継続を期待できない程の重大性、改善・反省の機会の付与、改善可能性の見込み等の事情を総合判断	○		

資料出所:(独)労働政策研究・研修機構(細川良・山本陽大研究員)における「多様な正社員に関する解雇判例の収集・分析」結果から作成したもの