



Vol.52

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 職種限定契約における解雇回避努力

弁護士の平野剛です。職種限定合意のある無期雇用の嘱託社員に対して行った整理解雇事案の裁判例（東京地裁令和6年9月20日判決）をご紹介します。

1 職種限定合意の対象となる職種を廃止する場合の対応

労働契約において、労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合、使用者は労働者に対して、個別的同意なく合意に反する配置転換を命ずる権限がないことが昨年の最高裁判決（令和6年4月26日）で示されました。また、その差戻審では合意に反した配転命令が違法と判断されました（大阪高裁令和7年1月23日判決）。

この事件では、使用者が合意の内容となる職種を廃止することを前提として配置転換を命じたものだったため、そのような場面でも使用者に配転命令権限がないということになると、労働者が同意しない場合には使用者としては解雇を選択せざるを得なくなってきました。

そのため、このような場面での実務対応は相当悩ましいものですが、上記最高裁判決からほどなくして類似の事例での裁判例があったため、をご紹介します。

2 事案の概要

本件の被告会社は大手銀行で、原告は被告との間で特別嘱託として職務内容を特定して契約し（当初は有期契約で途中から無期契約）、収入は総合職社員の水準と比較しても高額でした。

被告が属する金融グループでは、各社の業務領域で機能の重複が生じており、業務集約を進める中で、原告が担っていた業務をグループの証券会社（C社）に集約することになりました。

被告はC社に対し、同業務を担当する部門での受入れを打診したものの、C社は人材の受入れ意向がない旨を回答しました。

被告の人事担当者は原告と面談し、被告がC社に受入れを打診したもののその意向はない旨の回答だったことを説明したうえで、①被告内での他の業務のポスト（年収は当時の約3分の2相当）の提案や、②再就職支援金（原告の当時の年収の約1.5年分）の支払を伴う退職の提案をしました。これに対し、原告は2回目の面談でいずれにも同意しない意向を示し、処遇（賃金）を下げても類似の仕事を行うような提案については基本的に断る旨の発言をしました。

その後も、被告は3回目の面談や原告の意思確認をしたものの、原告の意向は変わらず、被告は原告を解雇しました。

3 裁判所の判断

裁判所は、本件解雇の有効性について、いわゆる整理解雇法理によって判断しています。ここでは、解雇回避努力を中心に解説します。

裁判所は、上記の最高裁判決を引用したうえで、「職種限定合意のある本件において、被告は、原告の個別的同意なしに上記合意に反する配置転換をすることはできないが、原告が解雇によって

受ける不利益の程度等からすれば、配置転換を打診するなどの解雇回避努力を行うのが相当であると考えられる。」と述べました。

提案①については、原告の従前の業務や高い英語力等の強みを踏まえて提案されたものであるうえ、**同業務領域で過去に特別嘱託として雇用した者の賃金水準を基に、総合力と同等よりも高く設定して提案**したものであることから、裁判所は合理性のある提案であると評価しました。さらに、原告の主張に対する裁判所の見解を示す中で、以下の事項も指摘しました。

- ・「**従前の賃金が高額**であった理由（註一特別嘱託で専門的知識を要する業務に就いていた）、本件雇用契約に職種限定合意があり、**総合職とは…異なる雇用契約**であることからすれば…、**賃金**が…（註一同）**程度となる職務が存在しないにもかかわらず**、被告が、解雇回避努力として、令和5年当時の賃金と**同程度の賃金を支払う提案をすべきであるとまではいえない**」
- ・「**高額の賃金**がその職務と結び付いている原告について、その担当する職務がなくなり、業務集約の必要性が認められることからすると、被告が年額●●●●万円を超える**原告の収入に見合う新たな職務を創設することや、そのためのコストシェアリングを採用し、従前と同程度の賃金を原告に支払うことが解雇回避努力として必要であるとまではいえ（ない）**」

また、提案②について、裁判所は「再就職支援金は、原告の本件解雇時の年収…の約1.5年分に相当し、原告について退職一時金及び退職年金は支給しないとされていたことを踏まえると、原告の再就職の活動や当面の生活のために相応の配慮をしたといえることができる」と述べました。

これに加えてC社に受入れの可否を打診していたこととあわせ、「被告は解雇回避努力を相当程度行ったと認められる」と評価されました。

なお、人員削減の必要性との関係では、被告は巨額の黒字を計上していましたが、裁判所は「業務が廃止され、これに伴い特別嘱託の社員の人員削減が問題となる場合において…多額の利益を得ていることをもって、人員削減の必要性がない又は低いとはいえない」と述べています。

結論として、本件整理解雇は有効と判断されました。

4 可能な範囲で、合理性のある配置転換の打診を行うべき

前記最高裁判決が出た後、解雇回避努力の場面で同意なく一方的に配置転換を命ずる権限がないとしても、その打診を行わずに解雇することは整理解雇の有効性との関係では大きなリスクがあると考えていましたが、本件の判決でもやはり打診を行うのが相当であるとの見解が示されました。

本件判決では、打診した内容に合理性があるかを検討しています。原告の年収が非常に高額だったため、被告の人事制度の枠組み・実績の中で検討した内容について合理性を認め、解雇当時の年収に見合う新たな職務を創設することまでは求めませんでした。また、金額的にも相当高額の退職支援金の提示をしていたのも大きかったと思われます。

職種限定合意の対象業務を廃止する場合には、労働者が応じるかどうかは別として、使用者の人事制度の枠組みの中で可能な配置転換の打診や合意退職の提案をするのが重要で、断られた場合に整理解雇をするのもやむを得ないものと考えられます。裏を返せば、これらの提案をせず、または不十分な内容の提案の場合には、その後の解雇が無効と判断されるリスクが高まると考えられます。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)