

人事労務チーム：高度専門職労働者の整理解雇について

岩田合同法律事務所

弁護士 藤原 宇基

今月は、在宅勤務を続けている従業員に対する出社命令の可否についてご説明します。

- ✓ 高度専門職労働者であっても、使用者の都合により解雇をする場合は、解雇回避努力義務として、配転・出向による雇用確保の可能性を十分に検討する必要がある。
- ✓ 配転・出向による解雇回避努力は、客観的に見て期待可能な範囲で行えばよい。

1. 整理解雇の4要素

解雇とは、使用者が一方的に労働契約を解除することをいいます。

期間の定めのない労働者を解雇するには、客観的に合理的な理由と社会通念上の相当が必要とされ、これらを欠く解雇は権利濫用として無効となります(労働契約法16条)。解雇は、解雇事由によって、大きく普通解雇と懲戒解雇に分けられますが、普通解雇の中でも、使用者が経営不振や経営合理化を進めるために、人員削減を目的として行う整理解雇については、使用者側の都合により行われる解雇であるため、判例上、特に厳格な基準を用いてその有効性が判断されています。具体的には、整理解雇の4要素(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、③被解雇者選定の妥当性、④手続の相当性(説明・協議義務の履行)が必要とされます。なお、4要件と解した場合、解雇が認められるにはすべての要件を満たす必要があるのに対し、4要素と解した場合、ある要素を欠いた場合でも、他の要素との総合考慮により、解雇が有効と判断される可能性があります。

整理解雇の4要素のうち②解雇回避努力義務として、使用者は、整理解雇の前に、配転・出向により雇用確保を図る必要があります。裁判例上、職種限定・勤務地限定の労働者についても、整理解雇に際しては、限定された職種・勤務地に関わらず、配転・出向の可能性を検討する必要があるとされています(「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」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12.6.23、労判786.16)。もっとも、配転の受入先がなかったり、労働者が配転を拒否するなど、配転が客観的に期待不可能な場合にまで雇用確保の義務が生ずるわけではない(期待可能性の原則)とされています(土田道夫「労働契約法 第2版」有斐閣697頁)。

ところで、近年、企業は、ジョブ型雇用として職務内容に応じて待遇を設定し、高度な専門的スキル・経験を有する者を高い報酬でキャリア採用するケースが増えてきています。このような労働者については、担当する職務が無くなったことを理由に解雇する場合に、

解雇回避努力義務として、配転・出向による雇用確保を検討する必要があるのか問題となります。

また、解雇の理由として、担当する職務が無くなったことその他、当該労働者の能力不足も認められる場合には、裁判例上、高い報酬を得て、高度な職務遂行能力を発揮することが求められる中途採用者については解雇権濫用規制が緩和され、配転等の職種転換による解雇回避努力義務も後退すると解されていることとの関係も問題となります。

以下、高い報酬を得て、キャリア採用された者の解雇の有効性が問題となった裁判例を2つ紹介します。

2. クレディスイス証券（職位廃止解雇）事件（東京地判令 4. 4. 12）

世界有数の金融機関グループの一員であるY社が、同社のプライベート・バンキング本部に所属し、マルチ・アセット運用部（以下「当該部門」）の部長として、投資一任運用業務を担当していたXを、同部における投資一任運用サービス（プライベート・マナージェント）の不振等を理由に当該部門を廃止したことに伴い、解雇したところ、Xが解雇は無効であるとして、地位確認等を求めた事案です。Y社は、Xに対して、解雇理由として、Xが従事していた職位を無くすことが決定されたこと、Xに対して、合意退職の申入れを行ったが、合意に至らなかったこと、グループ会社を含む複数の社内募集情報の提供をしたが、Xが適時にこれに応募せず、また、Xの専門性・スキルを踏まえた社内配転可能な職位が確認できなかったことを挙げています。

まず、事実関係について、裁判所は、Xの職歴として、証券会社に入社後、信託銀行への転職、銀行への転職、証券会社への転籍を経て、事業譲渡に伴いY社に移籍したことが認定しました。

また、Xの配属された当該部門の業績及びXの人事考課については、①Xが当該部門の部長となってから当該部門が廃止されるまでの4年間において、当該部門の業績が当初の目標に遠く達せず、当該部門で扱う商品は同業他社の類似商品と比較しても見劣りしていたこと、②Xの評価が一部を除き「B」（中等以下）であったこと、③Xに対して、PDP（スキル改善計画）による取組みが指摘されたり、3カ年のPIP（業務改善プログラム）が実施されたが、XがPIPで設定した目標を達成できなかったこと等を認定しました。

さらに、Y社がXを解雇するまでの経緯として、①約685万円の退職割増金等を内容とする退職パッケージを提示して退職勧奨を行い、自宅待機を命じたこと、②自宅待機中の面談において、XがY社において従前の業務を継続したいと述べていたこと、③Y社が面談において、Xに対して複数のポジションを提示したが、Xが受け入れなかったこと、④Y社による面談の申入れに対して、Xが様々な理由を付けて面談を拒否していた時期があったこと、⑤自宅待機が約1年間続いた後も配転先についての合意に至らず、Y社が退職金以外に約1146万円を支払うこと等を内容とする退職パッケージを示して退職勧奨を

行ったが合意に至らず、最終的に解雇したこと等を認定しました。

その上で、裁判所は、解雇の有効性の判断枠組みについて、Xの職位がなくなった原因がXにもあるという経緯や、Xが高度専門職であり職種が特定され高待遇を受けている労働者であるという特色については、Y社に求められる解雇回避努力義務の内容や程度等を検討するにあたっての考慮要素として斟酌することができるとして、整理解雇4要素の判断枠組みを用いて判断することが相当であると判示しました。

そして、同事案においては、①当該部門の廃止により人員削減の必要性があった、②上記で認定した事情に鑑みれば、Y社は、Xの適性或意向にも配慮しながら、Y社の人事制度上取り得る異動に向けた提案をしたのに対し、Xは、真摯な対応を長期間にわたって怠っていたと言わざるを得ず、Y社は解雇回避努力を尽くしたと認められる、③当該部門の廃止時に余剰人員として残っていたのはXのみであったため被解雇者として選定したことが不合理であるとは認められない、④上記の解雇までの経緯に鑑みれば、解雇までに履践した手続が不相当であったとも言い難いとして、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ることができ、有効であると判断しました。

本件では、能力不足を示す事情はあるものの、能力不足のみを理由とした解雇は難しかったのかもしれませんが、そのような場合は、本人の意向を確認して、配転可能性を十分に検討する必要があります。

3. フェイス事件（東京地判平 23. 8. 17）

Y社の中国現地法人の社長（日本法人からの在籍出向）として採用され、勤務していたXが、Y社の中国市場からの撤退に伴い解雇されたところ、解雇が無効であるとして、地位確認と給与の支払を求めた事案です。

Xは、中国の大学を卒業後、中国国営研究所の研究員を経て、日本に留学した後、日本の会社で技術職やマーケティング担当等を行い、同社在学中に米国の大学に留学しMBAを取得したという経歴を有していました。Xは、ヘッドハンティングをされ、Y社において、基本年俸1200万円以上に加えて奨励金を支払えると勧誘され、Y社に入社しました。実際に、Xに支払われた年俸は、少ないときで1811万6000円、多いときで2277万円でした。

裁判所は、これらのXの採用経緯、中国への派遣を前提とした雇用契約の内容、Xに約束された高額報酬、Xの採用後の勤務状況からすれば、Xは、中国の現地法人の社長という職種を特定されて雇われたものであると認定しました。

そのうえで、解雇の基準について、特定された職種が消滅した場合、解雇するという合意まではされていないが、「原告(X)の「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歴を要し、高額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。」として、通常よりも緩やかな解雇基準が適用されると

判示しました。

その上で、裁判所は、①Xは、その人脈や専門的な能力を代われ、中国の現地法人の社長と言う職種を特定された上で、高額報酬で雇われている以上、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、②Xの能力等に鑑みれば、被告の従業員として活用することは困難である、③Xは、Y社の人事部の担当者から、中国現地法人からY社に帰任した場合、年俸が減額される可能性があることを告げられた際、これに応じられないと回答しており、Y社においてXを配置転換する現実的可能性はなかった、④Y社は、Xを解雇するにあたり、解雇予告期間として2カ月と10日余りという比較的長い期間をおいており、その間は、再就職活動に配慮しながら、月額100万円という高額報酬を支払い続けていたこと等を挙げて、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、解雇は有効であると判断しました。

中国現地法人の社長というかなり特殊な職種の者の解雇に関する案件ですが、裁判所が、整理解雇の判断枠組みを用いず、かなり緩やかな判断基準を用いている点や、緩やかな判断基準を用いる際に考慮する要素（現実的配転可能性や解雇までの経済的配慮等）について参考となります。

以上