職種限定合意の有無と業務廃止を理由とする整理解雇の有効性

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所
【裁判年月日】 令和 6 年 12 月 24 日
【事 件 番 号】 令和 6 年（ネ）第 4486 号
【事 件 名】 地位確認等請求控訴事件（三菱 UFJ 銀行事件）
【裁 判 結 果】 棄却
【参 照 法 令】 労働契約法 16 条
【掲 載 誌】 労判 1349 号 22 頁
◆ LEX/DB 文献番号 25629222

宮崎大学准教授 古賀修平

事実の概要

Y（被告・被控訴人）は銀行業を営む会社であり、Aファイナンシャルグループ（FG）の傘下にある。AFG には、銀行の他に複数の証券会社等が存在する。X（原告・控訴人）は、中央銀行や外資系証券会社で勤務した経験を有する者である。

平成 24 年 6 月、Y は、円金利の専門家を募集することとし、X を特別嘱託として雇い入れた（XY 間の雇用契約を以下「本件雇用契約」）。特別嘱託とは、特別な業務に従事する専門職であり、総合職とは異なる就業規則（「嘱託契約社員（無期）就業規則」、以下「本件就業規則」）が適用される。また、本件就業規則 61 条 6 号は、「拠点および施設の閉鎖、業務量の著しい減少等の業務上の必要性が失われた場合」を解雇事由として定めている。

X は、為替と金利デリバティブのセールスを担う B 部に所属し、顧客面談、セールスへの情報提供、日英レポート発行等の業務（以下「ジャパンストラテジスト業務」）に従事していた。X の賃金（賞与を含む年収）は、令和 2 年以降 3000 万円を超えていた。なお、X と同種の業務（為替リサーチ）に従事する Y の総合職従業員の賃金水準は 1000 万円～1500 万円であった。

AFG では、Y および他のグループ会社との間で金利についてのリサーチ業務が重複しており、平成 30 年度以降、業務の集約を通じた重複領域の解消と効率化の実現に関する検討が進められていた。令和 5 年 2 月頃、Y は、B 部の市場リサーチ業務のうち円金利機能業務を廃止し、グループ内の証券会社 C 社に集約する基本決定をした。その際、Y は、C 社に対して X の雇用の引継ぎを打診したが、人材が足りているとの理由で実現しなかった。

同年 5 月 23 日、B 部の D 副部長は、X と面談し、上記の業務集約・廃止について説明するとともに、X の今後の処遇について、①為替業務に従事するポストへの異動（年間報酬は最大で約 2000 万円）、②再就職支援金約 4600 万円の支給を伴う退職を提案するとともに、いずれにも応じられない場合には雇用維持が難しい旨、および、回答期限を同年 6 月 13 日とする旨を伝えた。同年 6 月 2 日、Y の人事部 E らは X と面談し、その中で、X は、自己の雇用形態が総合職とは異なる職務限定型である旨の認識を示すとともに、上記提案①および②に同意しない意向を示した。その際、Y は、リサーチ職（年間報酬は 1500 万円以下、提案③）についても検討している旨発言したが、X はこれを拒否した。E らは、同月 8 日にも X と面談をしたが、X は、仕事内容の違いおよび報酬減額を理由に、上記提案のいずれにも同意しなかった。

Y は、回答期限を一度延長したものの、同月 20 日、同月 26 日付けで X を解雇する旨の意思表示をし、解雇予告手当を支払った（以下「本件解雇」）。なお、円金利機能業務の集約・廃止に伴い、Y において X 以外に退職勧奨を受けた者や解雇された者はいなかった。また、AFG の令和 4 年度の連結業務粗利益は約 4 兆 5000 億円であった。

X は、本件解雇が無効であるとして、雇用契約上の地位および未払賃金の支払いを求めて提訴した。原審（東京地判令 6・9・20 労判 1349 号 32 頁）は、本件解雇が有効であるとして、請求を棄却した。X が控訴。

判決の要旨

1　職種限定合意の有無

①Xが特別嘱託として採用され、総合職と異なる就業規則が適用されていたこと、②Xがジャパンストラテジストとして 10 年以上同じ職種にあったこと、③Xが上記業務のために高い専門知識を期待されてYに採用されたこと、④Xの賃金額が為替リサーチ業務を担当する総合職の従業員と比べて相当高額であり、その専門性が高く評価されていたこと、⑤Xが Yに対して本件雇用契約に職種限定合意が存在することを前提とする発言をしていたことからすれば、「本件雇用契約において……『ジャパンストラテジスト（中略）』に職種を限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当である。」

2　本件解雇の有効性

(1)　判断枠組み

「本件解雇は……Yの経営上必要とされる人員削減のために行う整理解雇であると解される」ため、整理解雇法理のもとでその有効性を判断するのが相当である。

(2)　人員削減の必要性

AFG 内で円金利リサーチ機能が重複していたこと、Yにおいて重複領域の解消による業務の効率化が必要な状況にあったこと、Yにおける金利デリバティブの収支が十分でなかったこと、Xのレポートの閲覧数が大きく増加していなかったこと等に照らすと、「Yが円金利リサーチ機能をCに集約してこれに係る業務を廃止したことは、経営判断として合理性があると認められる」。

「円金利リサーチ機能に係る業務が廃止されたことからすれば、同業務に従事する者が余剰人員となり、人員削減の必要性があると認められる。」

(3)　解雇回避努力義務

「労働者と使用者との間に当該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、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される（東亜ペイント事件：最二小判昭 61・7・14 労判 477 号 6 頁、社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件：最二小判令 6・4・26 労判 1308 号 5 頁（以下「令和 6 年最判」）参照）。そうすると、職種限定合意のある本件において、Yは、X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、X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」。

提案①は、Xの従前の業務とは異なるが、Xの強みを踏まえて提案されたものであり、過去の雇用実績を基に設定された賃金水準であり、合理性が認められる。また、提案③のリサーチ職についても総合職のみで占められていることからすれば、賃金水準が最大 1500 万円程度であることは不合理といえない。

「Yは、職種限定合意があることを前提としつつ、Xに対し、Xが従前と同程度の賃金を得る職務がない中で、Cへの受入れの打診や合理性のある配置転換の提案等をしたと認められる。」

提案②は、「Xの本件解雇時の年収（中略）の約 1.5 年分に相当し、X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、X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うことができる。」

(4)　人選の合理性

本件就業規則 61 条 6 号の定める内容、YがXを採用した経緯、職種限定合意が存在することからすれば、「円金利リサーチ機能の業務の廃止に伴って、同業務に従事するXに対する本件解雇について、人選の合理性があると認められる。」

(5)　手続の相当性

Yは、本件解雇にあたり、Xと複数回の面談を行い、Xに対して相応の説明や提案を行っており、「手続の相当性が認められる」。

(6)　小括

以上のとおり、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。

判例の解説

一　本判決の意義・特徴

本件は、いわゆるジョブ型雇用の労働者に対する、企業グループ内での業務集約・廃止を理由とする整理解雇の有効性が争われた事案である。

整理解雇法理は、長期雇用を前提とする職種無限定の労働者（いわゆる正社員）をベースに形成されたものであり[1)]、ジョブ型雇用ないし職種限定合意のある労働者に対する整理解雇の有効性をどのようにして判断するべきか、別途問題となりうる。

本判決は、原判決同様、整理解雇の有効性判断において、令和６年最判の立場を踏まえ、職種限定合意が認められる場合における解雇回避努力義務[2]として、使用者には配置転換の打診等が求められることを明らかにした点に意義がある。また、総合職とは異なる雇用区分・採用形態にて、高額の報酬を伴う高度・専門的な業務に単独で従事していた労働者に対する整理解雇を有効と判断した一裁判例として実務的にも注目される。

二　職種限定合意

判旨１は、①雇用区分、②従事してきた業務内容、③採用経緯、④待遇・業務の専門性、⑤労働者本人の認識をもとに、職種限定合意の存在を肯定し、その内容が「ジャパンストラテジスト」に関する業務であるとする。

職種限定合意は、雇用契約書等に職種や業務が記述されている場合、容易に認められる傾向にあり[3]、本件事案においても、争いのない事実として本件雇用契約における従事業務が認定されていることから、職種限定合意が存在することは明白だったと思われる。もっとも、その内容・範囲を特定することは、整理解雇の有効性判断における解雇回避措置（配転の提案の可否・範囲）を判断するうえで意味を有する。

三　本件整理解雇の有効性

１　判断枠組み

判旨２(1)は、本件解雇がＹの経営上必要とされる人員削減のために行う整理解雇であるとして、整理解雇法理を適用すべきとする。

ジョブ型雇用ないし職種限定合意が存在する事案における業務の廃止を理由とする解雇について、過去の裁判例では、整理解雇法理に依拠せず、独自の判断枠組みを提示するものもあった[4]が、近年の裁判例は、整理解雇法理のもとで解雇の有効性を判断すべきとする傾向にある[5]。企業経営上の必要に基づき行われる解雇は、労働者側に帰責事由がないことを踏まえると、整理解雇法理のもとで検討することが適切であろう[6]。

２　人員削減の必要性

判旨２(2)は、AFG 内における業務の重複、Ｙにおける金利デリバティブの収支状況等を理由に、Ｘの従事する業務の廃止にかかる経営判断の合理性を認め、そのうえで、業務廃止から生じる余剰人員の削減の必要性を肯定する。

人員削減の必要性は、企業の競争力維持等を目的に実施される部門や業務の廃止といった積極的な施策からも生じうるものであり、グループ内での業務の集約・廃止を通じた経営の効率化それ自体も経営判断として基本的に尊重されるべきと思われる。

また、判旨は、Ｘの雇用区分を指摘して、Ｙの企業業績（黒字）に関するＸの主張を否定する（**判決の要旨**からは割愛）。職種限定の労働者については、所属する部署や業務を単位に人員削減の必要性が判断されるべきとの理解であろう。

他方で、整理解雇の有効性判断においては、人員削減の必要性の程度に応じて他の判断要素の充足度を評価すべきとの見解がある[7]ところ、本判決は、人員削減の必要性の程度について言及しておらず、他の判断要素の評価との関係性は明らかでない。

３　解雇回避努力義務

判旨２(3)は、職種限定合意がある場合、使用者は労働者の同意なしに配転命令できないことを指摘し、解雇回避努力義務として、使用者には配置転換の打診等を行うことが求められるとする。

令和６年最判は、職種限定合意がある場合、使用者が労働者の同意なしに他職種に配転を命じられないことを明らかにしたが、整理解雇の場面において、他職種への配転の提案が解雇回避努力義務として求められるか否かは別問題である。これまでの裁判例では、解雇回避努力を不要とするもの[8]もあるが、その一方で、「労働契約上の限定範囲を超えた配置転換その他の提案を行うこと」を求めるもの[9]もあり、また、そのような説示はなくとも、多くの裁判例は、使用者が解雇回避努力義務を負うことを前提に判断している。

職種限定合意がある場合、使用者の配転命令権は制限されることとなるが、雇用維持の観点からすれば、整理解雇に先立ち、他職種への配転の打診等の努力を不要と解すべきではない[10]。

そのうえで、判旨は、Ｙによる、グループ会社への受入れの打診、賃金減額を伴う他職種への異動の打診（提案①・③）および合意退職の打診（提案②）を解雇回避努力義務として「相当程度」のものと評価する。

提案①・③は、Ｘの専門や経歴等を考慮した提案であり[11]、賃金減額を伴うものの、同等の専

門性・待遇を維持した業務が企業内に存在しない以上、そのような提案をすることも使用者側の解雇回避努力として肯定的に評価されよう。

提案②について、判旨は、退職合意の条件として提示された金銭が年収の 1.5 年分に相当するとして、再就職活動や当面の生活に配慮したと評価する。これまでの裁判例も、経済的補償を伴う希望退職の募集を解雇回避措置として肯定的に評価する傾向にあり[12]、解雇の「回避」という意味では同様に評価されよう。

4　人選の合理性

判旨 2 (4) は、Xに適用される就業規則上の解雇に関する規定、採用経緯、職種限定合意を理由に人選の合理性を肯定する。

本件事案のようなジョブ型雇用を採用している場合で、単独の職位・業務の廃止が問題となる場面においては、集団内での被解雇者選別の問題は生じず、人選の合理性判断は人員削減の必要性判断と牽連的関係にあると思われる。そのため、上記 2 を踏まえれば妥当な判断である。

5　手続の相当性

判旨 2 (5) は、本件解雇にあたって複数回の面談を実施したこと、相応の説明や提案を行ったことを指摘して手続の相当性を肯定する。

整理解雇を行うにあたって、使用者は、信義則上、労働者側の納得を得られるような十分な説明・協議を行う義務を負っていると解され[13]、これまでの裁判例も、労働者に対する説明の有無・態様等を評価してきた[14]。その意味で、本判決もこれまでの裁判例の傾向に沿うものといえる。

他方で、このような手続の態様とは別に、一部の裁判例は、予告期間の長さ（生活保障）や再就職のための活動期間の確保といった時間的・経済的配慮を積極的に評価しており[15]、注目される。整理解雇の有効性判断において、労働者に対する経済的補償を積極的に考慮すること[16]に対しては、学説上、金銭補償による解雇の正当化を認めるものとして批判がある[17]ものの、本件のような雇用流動性の高い労働者の積極的な人員整理の事案においては、他の判断要素が比較的緩やかに評価されることをも踏まえると、使用者には、解雇回避努力義務とは別に、解雇に至るまでの時間的ないし経済的な配慮（解雇から生じる不利益の緩和）が求められると解する余地はあろう[18]。

この点、本件解雇は最初の面談から 1 カ月弱で行われているが、他方で、本件解雇が黒字経営下での戦略的な整理解雇であり、また、合意退職の条件として年収 1.5 年分相当の再就職支援金を提示していたことをも踏まえると、結論を左右するかはともかく、Xに対する時間的・経済的配慮が不十分だったとの評価もありえたように思われる。

●――注

1）菅野和夫＝山川隆一『労働法〔第 13 版〕』（弘文堂、2024 年）759 頁以下。

2）かかる議論について、例えば、土田道夫「判批」季労 288 号（2025 年）82 頁。

3）ドイツ証券事件（東京地判平 28・6・1 労判ジャーナル 54 号 39 頁）。

4）例えば、ザ・チェース・マンハッタン・バンク事件（東京地判平 4・3・27 労判 609 号 63 頁）（雇用契約の目的を指摘して、ジョブ廃止の要因となった事業廃止の合理性を検討）、ナショナル・ウエストミンスター（第 3 次仮処分）事件（東京地決平 12・1・21 労判 782 号 23 頁）（①雇用契約解消の合理性、②雇用契約解消後の生活維持等に対する配慮、③解雇に至る手続の 3 点から検討）。

5）クレディ・スイス証券事件（東京高判令 5・1・25 労経速 2525 号 26 頁）、バークレイズ証券事件（東京地判令 3・12・13 労判 1290 号 91 頁）など。

6）竹内（奥野）寿「『ジョブ型雇用』が日本の労働法にもたらす影響」日本労働研究雑誌 739 号（2022 年）32 頁。

7）PrincipleOne 事件（東京地判平 24・12・13 労判ジャーナル 14 号 15 頁）。

8）角川文化振興財団事件（東京地判平 11・11・29 労判 780 号 67 頁）は、受託業務に従事することが雇用の目的だったことをその論拠とする。

9）ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件（東京高判令 3・12・22 労判 1261 号 37 頁）。

10）竹内・前掲注 6）論文。

11）社内公募制を採用している企業において労働者の意向や適性にあったポストを紹介したことを肯定的に評価したものとして、前掲クレディ・スイス証券事件。

12）前掲ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件。

13）土田道夫『労働契約法〔第 3 版〕』（有斐閣、2024 年）914 頁以下。

14）前掲クレディ・スイス証券事件、前掲ユナイテッド・エアーラインズ・インク事件など。

15）例えば、クレディ・スイス証券事件（東京高判令 6・1・25 労判ジャーナル 147 号 22 頁）、JP モルガン証券事件（東京地判令 8・3・9 労判 1354 号 15 頁）。

16）前掲ナショナル・ウエストミンスター銀行（3 次仮処分）事件。

17）村中孝史「判批」民商 124 巻 3 号（2001 年）383 頁。

18）大乗淑徳学園事件（東京地判令元・5・23 労判 1202 号 21 頁）は、「再就職のための便宜」を挙げる。