

ジョブ型社員、解雇は容易？ 三菱UFJ判決が示した「新条件」

2025/11/29 22:02 日本経済新聞電子版 2627文字

職務限定型のジョブ型雇用労働者は、企業がその事業から撤退すれば解雇できるのか。この問いに答えるかのように、業務が消滅したことを理由に三菱UFJ銀行が行った年収3000万円の専門職男性の解雇を容認する判決を東京高裁が出し、確定したことがわかった。ただ配置転換などを打診することが前提で、単純に「解雇フリー」を認めたわけではない。ジョブ型が増える今後に影響が大きい判断だ。

年収3000万円の専門職、解雇は容認

「年額3000万円を超える原告の収入に見合う新たな職務を（企業内に）創設することが必要とまでは言えない」

東京地裁は2024年9月、三菱UFJ銀行に約11年間、円金利情報など日本経済を分析する専門職、ジャパストラテジストとして勤務した男性の訴えを退けた。男性は業務がグループ企業に移管されたのに伴い23年に解雇され、地位確認を求めている。24年12月、東京高裁は地裁判決を踏襲。男性側は上告せず判決が確定した。

会社側代理人の石井拓士弁護士は「和解が難しいケースだったが、二審までに解雇有効のほか当方の主張が認められた」と振り返る。

この訴訟は、原告が当初年2000万円、後に年3000万円と高収入の円金利分析のプロであり、雇用契約が総合職と異なる「特別嘱託」だったことで労務関係者の耳目を集めた。

主に問われたのは①特別嘱託の男性は職務限定雇用といえるか②職務限定雇用者に対し企業は解雇回避努力義務がどの程度あるか③黒字企業が経営判断で業務を部分的に廃止する場合も解雇の必要性は認められるか——だ。

男性側は「円金利リサーチだけでなく他業務も担当しており職務限定型ではない」と主張した。しかし判決は「年額3000万円を超える賃金の支払いは、為替リサーチ担当の総合職の賃金1500万～1600万円より相当高額の専門性が高く、職務限定合意が存在したと認めるのが相当」とした。

職務限定型も「整理解雇4要素」で判断

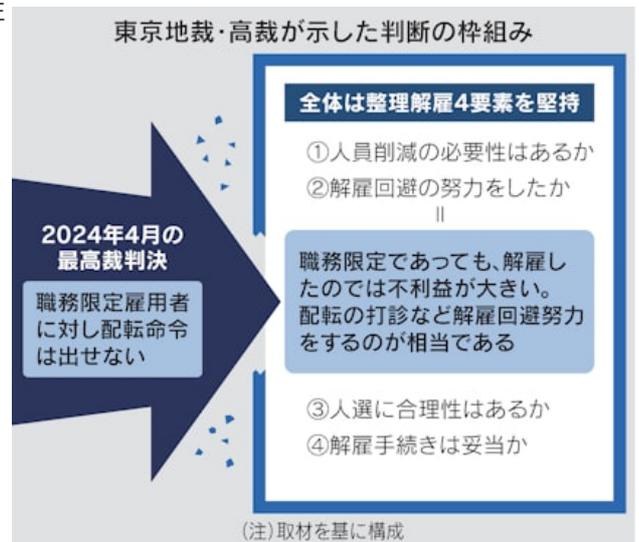
最大の注目は②の判断だ。地裁・高裁は今回の解雇の法的性格を「経営上の必要性から行う整理解雇」と位置付けた。その上で職務限定型であっても、解雇の正当・不当の判断の枠組みは、一般的な基準である「整理解雇4要素」を使うことを明確に示した。人員削減の必要性、解雇回避努力の有無、人選の合理性、解雇手続きの妥当性の4つを満たしているかを審査した。

実は昨年来、労務関係者の中で、職務限定型労働者の場合にも、企業は4要素の枢要部分である解雇回避努力を課せられるのかという疑問が膨らんでいた。

最高裁が24年4月、職務限定型労働者に対して配置転換命令権を行使できるのかが争われた滋賀県社会福祉協議会裁判で「同意を得ることなく配転を命じる権利が（事業者には）そもそもない」という判例を打ち出し、企業社会にショックを与えていたからだ。配転は解雇を回避するために企業が取り得る根幹手法であり、それが否定された以上、解雇回避努力は形骸化し解雇が容易になるとの観測さえ出していた。



三菱UFJ銀行側が勝訴した（東京都千代田区）



銀行側の解雇回避努力を認定

今回の判決はこれを否定した。判例を意識しながら「個別同意なしに配置転換はできないが、解雇で受ける不利益の程度などからすれば、配転を打診するなどの解雇回避努力を行うのが相当」と明確に述べた。労働法に詳しい千葉大学の皆川宏之教授は「妥当な判断といえる。ジョブ型雇用が基本のドイツでも事業所閉鎖で即解雇可という考え方はしていない」と評価する。

もっとも、三菱UFJ銀行は男性を単に解雇したわけではない。事前に業務移管先に受け入れを打診したが、人員が足りていると断られた。次に年収2000万円に減るものの為替セールスへの配転や、再就職支援金約4600万円の支給による合意解約を男性に提案した。だが、これらは拒否された。同行は「当行としては、職務限定合意が存在する労働者に対しても、解雇回避努力を行うべきと考えている」と話す。

皆川教授は「今回の判決は男性の労働契約について『高度の専門知識による雇用の流動性が前提にある』と特殊性を認定している。そこに事前に配転打診や支援金提案をしていた事情が決定的に加わり、銀行の解雇回避努力を十分だと認めたのだろう」と推測する。

業務廃止も「解雇の必要性」、解釈広げる

③の判断ももう一つの注目点といえる。石井弁護士は「経営判断による業務の廃止であっても合理性があれば、その職務限定社員について解雇の必要性を肯定した。このインパクトは大きい」と話す。

整理解雇4要素は、1975年に衣料品製造業の人員整理を不当とした長崎地裁大村支部判決（大村野上裁判）で判断枠組みとして初めて登場し、以来幾多の裁判で用いられて定着した。当初は「4要件」として厳格に扱われ、特に解雇の必要性は会社が倒産にひんする状況でないと認められにくかった。

しかし79年の東洋酸素裁判の東京高裁判決は、事業部門単位の不振の場合も整理解雇を認めた。最近でも2021年に米ユナイテッド航空グループの元客室乗務員が解雇無効を求めた訴訟で、東京高裁がグループ内の個々の企業ごとの整理解雇を有効とした。今回は対象が高収入のジョブ型社員という特殊性があるものの、個別の業務の廃止でも人員削減の必要性を認めるところまで柔軟になったといえる。

今回の確定判決は、職務限定型雇用であっても整理解雇4要素が適用されるという原則を示すと同時に、労働市場で競争力が高い専門職に関しては解雇回避努力や人員削減の必要性の認定が緩くなる可能性を示した。勤務地限定型や時間限定型など他のジョブ型類型でも同様の扱いになるかが今後注目される。

（磯哲司）

▼滋賀県社会福祉協議会判例

滋賀県社会福祉協議会の用具改造・開発部門で約18年間勤務した技術職男性が、仕事量減少を理由とした施設管理業務への配置転換命令は「職務限定合意に反し、配転命令には根拠がない」として2019年に損害賠償を求めて提訴した。

一、二審判決は職務限定を黙示の合意として認めたものの、配転命令は「原告の解雇を避けるため」と評価し男性が敗訴した。しかし最高裁は24年4月「職務限定合意があったというのだから配置転換を命じる権限がそもそもない」と逆転判決を出した。

判例は産業界などに衝撃を与え、全国に多店舗展開する大手小売業が、地域からの撤退時の労使交渉の困難さを懸念し、地域雇用のパート販売員を勤務地限定型の短時間正社員に格上げする計画を凍結するなどの影響が出た。

【関連記事】

- ・ 一方的な配置転換「違法」 多様な働き方、労使合意重要に
- ・ その解雇は不当か妥当か、線引きを巡る裁判5例

許諾番号NK000795 日本経済新聞社が記事利用を許諾しています。

本サービスで提供される記事、写真、図表、見出しその他の情報（以下「情報」）の著作権その他の知的財産権は、その情報提供者に帰属します。

本サービスで提供される情報の無断転載を禁止します。

本サービスは、方法の如何、有償無償を問わず、契約者以外の第三者に利用させることはできません。

Copyrights © 日本経済新聞社 Nikkei Inc. All Rights Reserved.