

相談室 Q&A

解雇関係

Q

業績低迷により事業所を閉鎖した場合、 そのことを理由に地域限定社員を解雇してよいか

当社では、地域限定社員制度を導入しようと検討しています。その場合、企業業績の低迷など経営上の理由によって事業所を閉鎖した場合に、会社の定める地域内の事業所を勤務地として定めている地域限定社員は整理解雇できるのでしょうか。また、整理解雇をする前に、通勤可能な範囲に他の事業所がないなどの事情を考慮するなど、何らかの配慮をしなければならないのでしょうか。

(愛知県 F社)

A

整理解雇において地域限定社員を対象とする場合でも、解雇回避努力義務を尽くすことが必要である。整理解雇の対象とする場合においても、合意による配置の転換を提案すべきと考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 限定社員制度について

労働契約法の無期転換ルールの適用も始まり、有期労働契約から無期労働契約への転換が始まる一方、労働条件を維持するために、無期労働契約でありながら、一定の限定がなされている労働者も増えてくることが予想されます。また、働き方改革の一環で、働き方の柔軟化も求められており、労働者のニーズに合わせた労働条件の設定も必要となるでしょう。

厚生労働省が公表している「多様な正社員に係る『雇用管理上の留意事項』等について」(平26.7.30 基発0730第1)(以下、本件通知)においては、多様な正社員にも、①勤務地限定正社員、②勤務時間限定正社員、③職務限定正社員と、さまざまな類型があることを整理しています。

勤務地を限定し、いわゆる転居を伴う異動の対象としない労働者は、①の「勤務地限定正社員」に分類されています。ご質問の「地域限定社員」も勤務地限定正社員の類型に該当するでしょう。

次に、いわゆるパートタイマーや育児・介護などにより短時間勤務が必要な労働者などの定着などを目的として、期間の定めをなくした場合は、②の「勤務時間限定正社員」と呼ばれています。

その他、役割を限定する場合は③の「職務限定正社員」に属します。対象とする職務の内容はさまざまですが、こういった限定正社員に期待されているのは、高度な専門性を有する労働者や有資格者などが、特定の分野のスペシャリストとしての活躍や終身雇用を前提とすることなく、転職なども繰り返しながらキャリアアップしていくというモデルです。

2. 導入に当たっての留意点

いずれの限定正社員制度も、有効な労働条件の設定または変更が必要となります。

既存の正社員に導入する場合は、原則として合意によることが必要です。就業規則の変更による場合は、当該事業場に労働者の過半数で組織する

労働組合（なければ労働者の過半数を代表する者）の意見聴取も必要ですので、労使間のコミュニケーションを踏まえて、限定正社員制度の意味を正確に理解されるよう周知することも重要と考えられます。新規の雇用において労働条件を設定するには、当初の労働契約において明示しておくことが必要となります。

これらの場合は、労働条件として明示しておくだけでなく、勤務地や職種などの制限が、将来にわたって維持されることを明示して説明すべきでしょう。「労働条件通知書」によって、労働基準法15条で定める労働条件の明示を行う場合においては、就業の場所や従事する業務の内容は必要的記載事項として書面での明示が必要ですが、単に明示するとしても、将来にわたって限定する趣旨であるのか明らかになりません。重要なのは、将来にわたっての拘束力を与える趣旨を明確にすることと、それを労働者に認識してもらった上で、合意に至ることです。

例えば、勤務地限定正社員として採用する場合には、就業規則の人事異動の条文が適用されないことや、将来にわたっての労働条件であることが分かるような記載を心掛け、説明を尽くすべきでしょう。また、就業規則にも勤務地限定正社員の存在を前提とした規定を設けておくことで、より一層勤務地限定正社員の地位が明確になります。

3. 整理解雇における限定社員の位置づけ

裁判例においては、整理解雇を実施するに当たって、①人員削減の経営上の必要性、②解雇回避措置（解雇回避努力）の履践、③人選の合理性、④手続きの妥当性の4要素を充足する必要があると考えられています。

これまでの裁判例によれば、一定の場合には限定されている労働条件に応じて、人選の合理性の考慮要素とされている事例もあり、短時間労働者や有期契約労働者であり職務が限定されている場合には、非正規雇用であったことも相まって、人

選の合理性を肯定する要素とされる場合もありました。

本件通知は、多様な正社員の種類に応じて考慮が異なるべきと整理しています。例えば、高度な専門性を前提とする社員や職務内容や処遇が明確に限定できる社員の場合は、解雇回避努力として取るべき措置について緩和される影響があり、再就職支援や退職金の上乗せ、再就職支援等をもって充足する可能性があることを認めつつ、一方で、専門性などが期待されていない単なる職務限定や勤務地限定正社員については、解雇回避努力として配置転換を求められる場合が多いと整理しています。

本件通知においては、解雇回避努力が緩和される事例は一部に限定されるべきであり、限定正社員を正社員と比較して優先的に解雇対象とすることに対する一定の歯止めを示しています。裁判例において考慮されたのは、専門性の高さのほか、非正規雇用であった事情もあったことからすると、単なる勤務地限定正社員においては、整理解雇の要素を緩和する方向で考慮することはできないと考えられます。

解雇回避努力の実施方法を検討すると、勤務地域限定正社員に対しては勤務地の変更を伴う配置転換を命じることはできませんので、使用者の立場からはあくまでも配置転換を提案し、同意することを求めるほかないと考えられます。とはいえ、提案においては、現実的に受け入れられる可能性のある通勤可能な範囲の事業所を提案することは必要でしょう。また、そういった提案ができない場合には、代替する措置がないか検討する必要があります。

なお、解雇回避努力の履践という要素との関係ですので、配置転換や代替措置を提案したものの断られてしまった場合には、使用者が配置転換を実現するだけの権限を有していない以上、解雇回避努力は尽くしたものと評価されるべきと考えられます。