

社労士ニュース 2026年 1月号 発行 令和8年 1月17日 土

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



職種限定の社員の解雇は、有効である。三菱UFJ事件 2024年12月 東京高裁

職種限定の三菱UFJ銀行の社員Aは、年収3000万円を稼いでいましたが、企業がその事業から撤退することによって2023年に解雇を言い渡されました。

2024年12月に高裁で判決が出て確定をしました。解雇は有効ということでした。
なぜそのような判決が出たかを考えます。

その判決文を考える前に、過去の判例を述べなければなりません。それは、(社労士ニュース2024年6月号)
2024.4.26 金に労使間で重要な最高裁判決が出ました。

「使用者は職種限定の従業員に対して同意なしに合意に反する配置転換を命ずる権限は有しない」ということです。

原告労働者は、被告滋賀県の社会福祉協議会に、2001年(平成13年)4月に入社しました。
センター主任技師で福祉用具の改造や製作などに従事していました。
2001年(平成13年)4月から2019年(平成31年)3月まで18年間勤務をしていました。
2019年3月25日突然に総務課への配置転換命令を受けました。

今回の最高裁は、労働契約法を基にして、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には、使用者は当該労働者に対してその個別合意なしに当該合意に反して配置転換を命ずる権限を有しないと解されるとしました。また、事実関係等によれば、労働者と使用者との間には、労働者の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったのであるから、会社側は労働者に対してその同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していないかたるものというほかないとしました。

では、三菱UFJ事件に戻ります

三菱UFJ事件では、2つ点が争点になりました。

- ① 特別嘱託の社員Aが限定職種雇用であるのか
- ② 本件三菱UFJ側の社員Aに対する解雇は有効なのか

まず、①の限定職種雇用について考えます

原告側Aの主張は

A自身の業務は、日本を中心とする経済・金融情報の発信アナリストとして幅広く定められている。実際に、円金利等についてリサーチを行うにのみならず、レポート作成をしたり、顧客に見通しを説明するなどしている。

それに対して裁判所は、

ア. 原告Aは、本件雇用契約締結当初から賞与を含めて年額2,000万円を超える賃金、令和2年(2020年)以降賞与を含めて年額3,000万円を超える賃金の支払いを受けており、これは為替リサーチを

担当する総合職の賃金(最大 1,500 万円～1,600 万円)と比べて相当高額であり、原告の専門性を高く評価したことによると考えられる。

イ. 非日系顧客セールス業務の支援を主要な業務とし、円金利等に関するレポートの中で為替に言及することもあったなど、本件雇用契約において内外顧客向け発信担当アナリストとの職種に限定する旨の合意が存在したと認めるのが相当であるとしました。

だから、裁判所は原告 A が、限定職種雇用と考えられるのが適当であるとしました。

②の解雇について考えます

まず、なぜ、被告三菱 UFJ は、原告 A を解雇したか

・三菱 UFJ と同じグループ Y 社とでは円金利に関して業務領域で機能の重複が生じていた。

原告が執筆したレポートの閲覧数が微増や減少傾向にあり、顧客層に対する訴求力が限界的な状況にあった。そして、円金利リサーチ機能を独自に存続する業務上の必要性が極めて乏しかった。Y 社に集約することを考えて、Y 社に受け入れを打診した。その後、いろいろな解雇回避努力をしたが、拒否された。

そこで、A を解雇しました。

裁判所は、解雇の正当性を以下に述べました。

裁判所は、本件は人員削減のための整理解雇であると解されるところ、その有効性の判断については、

1. 人員削減の必要性 2. 解雇回避努力 3. 人選の合理性 4. 手続きの相当性を考慮する必要があるとした

1. 人員削減について、原告のレポートの閲覧件数が大きく増加していなかった。被告が円金利リサーチ機能を Y 社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。

業務の集約の必要性は、2018 年度から 2020 年度までの被告の中期計画で既に検討されていたこと、円金利リサーチ機能を集約するかは被告だけではなく、同じ MUFG のグループとはいえ別会社である Y 社にも関係する問題であり、原告を解雇するための口実として業務や集約するとは考え難い

2. 解雇回避度努力について

2023 年 2 月に円金利リサーチ機能が Y 社に集約されたところ、被告は A に受け入れ打診したが拒否された。また、為替セールス業務に従事し年額 2000 万円とする異動を提案したが、これも拒否された。

また、被告は、原告に対して、退職する場合再就職支援金 4,602 万円を支給する旨を提案した。

裁判所から見ると、被告が解雇回避努力を尽くしていないとは直ちにいうことはできない。

3. 人選の合理性について

被告は、円金利の専門家を募集することとし、原告を雇用し、円金利のストラテジスト業務が開始されたこと、実際に原告が特別な銀行業務に従事する特別嘱託として雇用され、ジャパンストラテジスト業務に限定する旨の職種限定合意があったことからすれば、円金利リサーチ機能業務の廃止に伴つて、同業に従事する原告に対する解雇については、人選の合理性があるとした

4. 手続きの相当性について

被告は、本件解雇にあたって、3 回に面談、説明文書の交付、その上で相応の時間をかけての説明や質問に対する対応等からすると、手続きの相当性は、認められるものとした。

以上の通り、裁判所は、円金利リサーチ機能の集約、廃止に伴う人員削減の必要性が認められ、職種限定合意が認められる本件雇用契約において被告会社側が解雇回避努力を相当程度行ったと認められこと、人員選定の合理性や手続きの相当性も認められる。よって、被告側の原告 A に対する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。

つまり、解雇は有効であるとした。