

人員整理を目的として行われた変更解約告知の効力

（ 関西金属工業事件Ⅱ平成一八年九月六日大阪地裁判決平成一七年（ワ）四七四九号、地位確認等請求一部認容、一部棄却〔控訴〕労働判例九二九号三六頁 ）

山 本 陽 大
土 田 道 夫

【事実の概要】

(1) 本件は、使用者による希望退職者の募集および労働条件の変更に応じなかった労働者一〇名が解雇されたために、地位確認等を求め提訴した事案である。

(2) 原告ら（X1～X10）は、いずれも昭和三十六年から昭和五二年までの間に被告Y社に入社し、それ以来、正社員として勤続してきた者である。原告らは、いずれも全日本金属情報機器労働組合全大阪金属支部（以下「本件組合」）人員整理を目的として行われた変更解約告知の効力

という）の組合員であり、その関西金属工業分会（以下「本件分会」という）に所属している。

- (3) 被告Y社は、板金および金属の加工を業とし、工専用照明器具、電撃殺虫器等の製造販売を行っている。Y社は長年にわたりM電工との取引を行ってきたが、平成四年をピークに取引量が縮小し、平成一四年一月三〇日には完全に解消された。このため、被告の売上高が減少した。このような動きの中、被告は、同年一〇月二二日、勤続一年以上の従業員全員を対象として、二〇名の希望退職者を募ったところ、これに対しては、二六名の従業員が退職に応募し、応募者全員が退職した（以下、この希望退職者の募集を「第一次希望退職者募集」という）。

- (4) 被告Y社は、平成一六年三月二二日、本件組合に対し、新たな人員整理の方針及び計画を示し、同月二三日、全従業員に対し、これを発表した（以下、被告において策定されたこの人員整理の計画を「本件計画」という）。この際に、被告Y社から示された本件計画の概要は、①勤続三〇年以上の全従業員を対象に六名の希望退職者を募集し（第二次希望退職者募集）、②勤続二五年以上の全従業員を平成一六年五月二〇日に解雇することとし、他方で、それ以前に解雇対象者全員に対して新規での採用を募集するという「変更解約告知」を行った後、③希望退職者の募集に応募しなかった者ならびに変更解約告知に同意しなかった者および変更解約告知に同意し、採用願を出願しても採用内定通知を発行されなかった者に対しては、平成一六年五月二〇日に整理解雇を行う、というものである。

- (5) 被告Y社は、平成一六年四月一日、本件計画のとおり、募集期限を同月二〇日として希望退職者の募集を行った（第二次希望退職者募集）。しかし、同日までに希望退職に応じた者はいなかった。

(6) 被告Y社は、平成一六年四月一五日、本件組合に対し、本件計画の実施についての申入れを改めて行い、また、同月一六日、対象となる従業員に対して、資料を配布した。この配布した資料の中には、後述する変更解約告知の通知（以下「本件変更解約告知」という）が含まれており、被告Y社は、同日、本件変更解約告知がされ、また、これをもって解雇の通告（解雇日は同年五月二〇日であり、以下、本件変更解約告知による前記解雇を「本件解雇」という）がされたと主張する。この際に被告Y社から示された本件計画の実施内容は、次のとおりである。すなわち、勤続二五年以上の全従業員解雇に先立ち、二期にわたる新規採用募集を行い、勤続四二年以上の者は嘱託として採用し、給与金額について、第一期応募者は二八万円、第二期応募者は二六万円とし、勤続二五年以上四一年以下の者は、基本給及び技能手当について、第一期応募者は退職時の七〇%、第二期応募者は六五%とするとされていた。また、新規採用者については退職金の適用は無く、更に、新規採用に応募しても採用されない場合があることが明示されていた。

(7) 被告Y社は、平成一六年五月一二日、本件変更解約告知に応じない対象者が原告ら一〇名のみであったことから、同月一四日を募集期限とする本件希望退職者追加募集を行った。しかし、原告ら一〇名はいずれも、同日までに希望退職の応募をしなかった。

(8) 原告ら一〇名は、本件変更解約告知に応じなかったが、原告ら一〇名以外の本件変更解約告知の対象者は全てこれに応じ、その全員が新規採用された。被告は、平成一六年五月一七日、原告らに対し、同月二〇日付けで解雇する旨を通知した。同書面に記載された解雇理由は、①第二次希望退職者募集に応募しなかったこと、および②変更解

約告知に同意しなかったことの二点である。

- (9) 被告Y社は、本件組合や従業員に対し、本件計画の内容について、平成一六年三月二三日における第二次希望退職者募集の対象者に対する説明会や、同年四月五日開催の本件組合との団体交渉などの場で、被告Y社は、第二次希望退職者募集における希望退職者が六名に達しなかったときには、六名に達するまでの人員を削減することを予定していることを説明していた。

【判旨】

2 本件解雇の有効性

- (1) 本件変更解約告知とその後予定されていた整理解雇との関係

「前記……のとおり、被告は、本件変更解約告知の行使に当たって、その対象とされた従業員が本件変更解約告知に応じて新規採用に応募した場合であっても、採用されない場合があることを明示していたことが認められる。

この点について、被告は、本件計画は本件変更解約告知と整理解雇を組み合わせたものではあるものの、それぞれは単体として独立したものであり、本件解雇は、第一段階としての本件変更解約告知に応じなかったために行われたものであって、第二段階としての整理解雇は発動されていない旨主張する。また、被告代表者は、後にやむをえず整理解雇がされる場合がありうることはともかくとして、本件変更解約告知に応じて新規採用に応募した者は、一旦は全員採用される予定であった旨供述し（証拠略）、この供述は、この被告の主張に沿うものと考えられる。

しかし、前記……で認定したとおり、被告作成の本件変更解約告知の通知文書においては、本件変更解約告知により

解雇される日（平成一六年五月二〇日）と同一の日において整理解雇がされることが予定されており、このような整理解雇が行われることによって新規採用の応募に対する採用決定がされないことがありうる旨が明記されていた。また、被告は、平成一六年三月二六日、本件変更解約告知の対象者に対して、『選定（残留）基準について』と題したアンケート用紙を配布し、同アンケートの記載内容により選定を行うことを説明していた。これらの事情によれば、整理解雇が、本件変更解約告知とは独立したものととして予定されていたと認めることはできない。

そして、前記……の事実及び弁論の全趣旨によれば、本件変更解約告知の対象者の全員がこれに応じて新規採用に応募した場合であっても、被告は、そのうちの六名については採用しないことを予定していたことが認められる。」

(2) 人員整理の必要性

ア 「ところで、労働契約を解約（解雇）するとともに新たな労働条件での雇用契約の締結（再雇用）を募集すること（いわゆる変更解約告知）が、適法な使用者の措置として許される場合はあるが、本件のように、それが労働条件の変更のみならず人員の削減を目的として行われ、一定の人員については再雇用しないことが予定されている場合には、整理解雇と同様の機能を有することとなるから、整理解雇の場合と同様に、その変更解約告知において再雇用されないことが予定された人員に見合った人員整理の必要性が存在することが必要となると考えられる。

すなわち、人員の削減を目的として本件のような変更解約告知が行われた場合に、変更解約告知に応じない者が多数生じたからといって、人員整理の必要性により本来許容されるべき限度を超えて解雇が行われることは許されないといふべきである。

なお、この点について、被告は、変更解約告知による解雇の場合、変更解約告知を受入れるか否かのイニシアティブは労働者の側にあるから、厳密な意味での被解雇者の人数に相当する人員削減の必要性は考慮要素とされるべきでない

旨主張する。しかし、本件変更解約告知のように、これに応じて新規採用に応募した場合であっても採用されないことが予定されていたときには、労働者の側に被告主張のようなイニシアティブがあったとは認めがたいから、この被告の主張を認めることはできない。」

イ「前記……のとおり、本件解雇の当時の被告の経営状態は、相当額の営業損失が計上されており、売上高に対する人件費率も高率であつて、現預金を減少させながら営業を維持させていた状況であつたことが認められる。

したがつて、被告がその当時に借入金債務を負担しておらず、固定資産として約三億円を計上しており、遊休資産として社員寮があつたことや、費消可能な現預金が約三億円強あつたこと、また、被告においては、本件解雇後に新たに九名の人員の補充がされてしたこと（証拠略）を考慮しても、前記のような営業損失の規模や人件費率の状況からすると、本件解雇の当時には、被告においては人件費を削減する必要性が高かつたものと認められる。」

ウ「しかしながら、仮に被告の主張する事実関係を前提にした場合であつても、本件解雇の当時に人員削減の必要性が認められるのは、六人を超えない限度であつて、本件解雇のように一〇名を削減する必要性があつたことについての主張立証はされていない。

すなわち、被告は、従業員の人件費を五〇〇万円削減するために、賃金の切下げの他に、人員を六名削減する必要性があつた旨を主張するのみである（被告の主張(1)ア、同(2)ア、ウ参照）。」

そうすると、本件解雇においては、本件変更解約告知において削減された人員に見合つた人員整理の必要性があつたとは認めることができなないこととなる。

(3) 手続の相当性

「また、前記……記載の事実によれば、被告は、本件計画の説明に当たつて、六名の人員を削減する必要性があるこ

とを説明したにとどまるのであって、その説明した人員削減の必要性の範囲を超えて、原告ら一〇名について本件解雇を行うことは、労使間の手続の相当性の点においても合理性を欠くと考えられる。」

(4) 「以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇は無効であると認められる。

なお、仮に六名までの人員整理の必要性が認められたとしても、原告らに対する本件解雇は同一の理由に基づいて同一の機会に行われており、特定の六名を選定する作業が実際に行われていない以上、本件解雇全てを無効と認めるしかないというべきであり、特定の六名の解雇を有効とし、残りの四名の解雇だけを無効とすることはできない。

また、前記……のとおり、一定程度の人員整理の必要性が認められるものの、実際に何名までの人員整理の必要性があったかについては、前記の結論を左右するものではないので、それ以上の検討はしないこととする。」

【争点】

- (1) 本件変更解約告知とその後予定されていた整理解雇との関係
- (2) 人員整理の必要性
- (3) 手続の相当性

【検討】 結論賛成、判旨2.(2)に一部疑問

1. 本判決の意義

本判決中に登場する「変更解約告知」とは、通常は労働条件の変更のための、新たな労働条件の変更の申し込みを伴った労働契約の解約の意思表示と解されている^①。労働条件が労働契約上特定されていることの多いドイツにおいては、独自の法概念として承認されていたのに対し、かつての日本においては、かかる意味における変更解約告知は、「事実」としては存在していたものの、独自の意義を見出されることはなく、解雇権濫用法理あるいは整理解雇法理の下で処理されるに止まっていた^②。

しかしながら、一九九五年のスカンジナビア航空事件決定^③は、変更解約告知を日本の裁判例上初めて明示的に「法概念」として捉え、これに伴い変更解約告知法理なるものが形成されることとなった。他方、その後、後述のように裁判例上、従来の整理解雇法理について緩やかに解釈する流れが登場したことにより、ここにおいて変更解約告知法理と整理解雇法理の区別が労働法における重要な課題として意識されるようになった。この点に関連して、本判決は、変更解約告知法理の独自の意義を示唆しつつ、整理解雇法理を用いて事案の解決を図ったものであり、両者の関係について論じるにあたり、看過することのできない重要な意義を有するものと解される。

2. 争点(1)本件変更解約告知とその後予定されていた整理解雇との関係

(1) はじめに

争点(1)について検討するに、本判決は被告使用者による変更解約告知の主張にも関わらず、その機能につき整理解雇

と同視したうえで、整理解雇法理を用いて事案の解決を図つたものである。変更解約告知という事態に対して、現在の判例の傾向では、整理解雇法理をもつて解決しようとする立場が支配的といえよう。⁴ その意味においては、本判決は整理解雇の事案としてのみ捉えたほうが、あるいはストレートな理解が可能なのかもしれない。もつとも、本判決は変更解約告知が使用者の措置として許されるべき場合が存在することを承認しており、思うにそのような場合においては、整理解雇法理とは異なつた基準で変更解約告知の正当性を判断すべきとする趣旨が伺えるのである。とすれば、本判決を評するにあたり、整理解雇法理と変更解約告知法理の差異について、検討せねばならないが、そのためにはそもそも変更解約告知とはどのような概念であり、日本において承認すべきか、承認されるとすればいかなる要件のもと認められるのかを検討することは、論理的前提として不可欠であるといえる。そこで以下では、上記の順に従い、変更解約告知につき検討を加えることとする。

(2) 変更解約告知の概念

変更解約告知の概念を使用した我が国最初の裁判例は、前掲・スカンジナビア航空事件である。同決定は、外資系航空会社の日本支社において、従業員に対して早期退職を募集し、同時に新たな労働条件での雇用を申し入れ、これを受け容れなかつた者に対して解雇が行われたという事案において、「この解雇の意思表示は、要するに、雇用契約で特定された職種等の労働条件を変更するための解約、換言すれば新契約締結の申込みをともなつた従来の雇用契約の解約であつて、いわゆる変更解約告知といわれるものである」と判示した。

かかる定義からすれば、変更解約告知は①従来の労働契約を解約したうえで、全く新しい労働契約の締結をすることと解するのが自然であろう。しかし、変更解約告知には②労働契約（労働条件）の変更の申し込みを拒否することを停

止条件として解約の意思表示を行うというタイプのもも知られており、学説上は、これも変更解約告知の概念に含めてきている。⁽⁶⁾

この点につき、変更解約告知の定義については学説上定まったものがあるわけではない。⁽⁷⁾ スカンジナビア航空事件決定は、変更の対象となる労働条件が雇用契約で特定されていることを要素としているが、評者としては労働条件の変更は可及的に変更解約告知で処理すべきであるから、このような要素は不要であると考ええる。また、上記②のような変更解約告知のタイプもあることを考えれば、新契約の申込みを要素とすることに限定する必要も無いであろう。評者としては、変更解約告知を「労働条件変更の申込みを伴った従来の労働契約の解約」⁽⁸⁾と解する説に賛成である。

(3) 変更解約告知の我が国における法的承認可能性

もつとも、上記の意味における変更解約告知を独自の法律概念として我が国において承認できるかは別の問題であり、ドイツと日本の土壤の違いを強調して変更解約告知に批判的な立場もある。例えば、大阪労働衛生センター第一病院事件第一審判決（大阪地判平一〇・八・三一労働七五一号三五頁⁽⁹⁾）は、パートタイム従業員への労働条件切り下げに応じなかった医局員を解雇した事案において、「講学上いわゆる変更解約告知といわれるものは、その実質は、新たな労働条件による再雇用の申出をともなった雇用契約解約の意思表示であり、労働条件変更のために行われる解雇であるが、労働条件変更については、就業規則の変更によってされるべきものであり、そのような方式が定着しているといつてよい。これとは別に、変更解約告知なるものを認めるとすれば、使用者は新たな労働条件変更の手段を得ることになるが、一方、労働者は、新しい労働条件に応じない限り、解雇を余儀なくされ、厳しい選択を迫られることになるのであって、しかも、再雇用の申出が伴うということで解雇の要件が緩やかに判断されることになれば、解雇という手段に

相当性を必要とするとしても、労働者は非常に不利な立場に置かれることになる。してみれば、ドイツ法と異なつて明文のない我国においては、労働条件の変更ないし解雇に変更解約告知という独立の類型を設けることは相当でないといふべきである。」と判示し、その上で、「本件解雇の意思表示が使用者の経済的必要性を主とするものである以上、その実質は整理解雇にはかならないのであるから、整理解雇と同様の厳格な要件が必要であると解される。」として、変更解約告知を基本的に整理解雇法理の枠組みにおいて審査すべきことを確認した。

変更解約告知に対しては、上記大阪労働衛生センター第一病院事件第一審判決も述べているように就業規則の不利益変更により労働条件変更が可能な場合は、変更解約告知は許されないと批判がある。もつとも、報告者は判例における就業規則不利益変更法理自体に相当な問題があるものと考ええる。同法理は秋北バス事件（最大判昭四三・一二・二五民集二二卷一三号三四五九頁）において初めて示されたものであり、「新たな就業規則の作成又は変更によつて、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいつて、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されない^⑩とする。この背景には、労働条件変更に同意しないことを理由とする解雇は解雇権濫用として許されないと解されるがゆえに、変更の合理性があれば、当該労働者が反対していても変更の拘束力を認めてもよいとの考慮があつたと考えられる^⑪。

しかし、思うに契約自由の原則の一内容であるところの契約内容決定の自由からすれば、契約条件の変更についても、事情変更の法理が発動する場合を除いては、その効果は両当事者の意思表示の合致のみによつて成立するはずであり、一方当事者の意思のみによつて契約内容を創造しえないのが帰結である。にもかかわらず、これによれば第三者機関で

ある裁判所が就業規則の変更を「合理的」と判定すれば、それに反対する労働者も当然に拘束することとなり、契約自由の原則あるいは労働条件対等決定の原則（労基法二条一項）¹²⁾に反しているといわざるを得ない。¹³⁾

確かに、労働契約は売買契約のような一回的給付を目的とする契約類型とは異なり、継続的關係が予定されているのであるから、将来において経営状況の悪化など従来の契約の存続を困難ならしめる事態に遭遇する可能性もまた不可避免である。かかる場合には労働条件を変更する必要性は生じるものの、前述のように労働者の承諾無くしては変更の効果は生じ得ない。

しかしながら、このような問題に対して民法は無関心ではなく、同法六二七条において「当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。」とし、経営の柔軟性を解雇によって担保することとした。従って、民法の契約法理からすれば、労働条件の変更につき労働者が承諾しない場合は解雇すべきということになる。

もっとも、我が国においては労働基準法一八条の二が、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と解雇に合理的理由を要求していることから、上記解雇を直ちに有効とすべきかについては躊躇せざるを得ない。しかし、だからといって就業規則不利益変更法理のように全て無効とすることは論理の飛躍といふべきであろう。思うに、労働条件の変更につき労働者が承諾しない場合は解雇することは許されるが、その要件として使用者が労働条件の変更を申し込むことにつき「合理性」を要求すべきであろう。そして、かかる使用者の行為は上記定義を用いるならば正に「変更解約告知」に他ならないのである。従って、変更解約告知は就業規則不利益変更法理に変わる労働条件変更手段として、我が国において承認すべきであると解する。

但し、使用者による変更解約告知に対し直ちに労働者の確定的意思表示を要求するとすれば、労働者が承諾した場合は契約自由の原則の効果として、公序良俗違反（民法九〇条）や強行規定違反（民法九一条）の場合を除き当該労働条件の合理性の有無に関わらず拘束され、変更解約告知の有効性を争う余地はなくなる。¹⁴ 他方、拒絶した場合は解雇によって労働契約は終了するため、労働者は解雇訴訟を提起してその効力を争うほかないし、敗訴した場合は最終的に職場を失う結果となる。¹⁵

そこで、かかる二者択一状況を問題視し、労働者に対する手続保障として、「使用者による労働条件変更の申込みに対して、労働者はその合理性を争うことを留保しつつ承諾して、暫定的に新労働条件に従って就労することで、解雇という事態を回避できないか」という議論がある。これがいわゆる「留保付き承諾」の問題である。¹⁶

(4) 留保付き承諾について

(a) 「留保付き承諾」の「必要性」

ドイツ解雇制限法¹⁷においては、「労働者は労働条件の変更に承服しなければ、変更に従ったうえで、労働条件が社会的に不相当である旨の訴えを三週間以内に労働裁判所に提起できる」¹⁸。かかるドイツ法との比較を考慮するならば、変更解約告知の我が国における承認可能性については、まずは「留保付き承諾」の「必要性」について検討せねばならない。

この点につき、「留保付き承諾」制度は変更解約告知を認めるうえで不可欠の前提ではないので、同制度が存在しない現行法上も、変更解約告知の法的承認は可能とする説がある。¹⁹ 例えば大内教授は、「変更解約告知の有効性の要件において、使用者は最後の手段たるべき解雇を避けるべく合意形成に向けて労働者への説得交渉を十分に行うべきあ

り、このような義務を設定したうえで、最終的に変更についての合意が得られた場合には、変更の社会的相当性や合理性の有無に関係なく、労働者にとつても納得せず任意に同意したものとみるべきである。⁽²⁰⁾とする。

しかし、思うに「説得交渉義務」などというものはその内容が抽象的であり、どの程度まで説得・交渉を行えばよいのかも明確ではなく、殊に我が国における使用者と労働者間の交渉力格差に鑑みれば、労働者が仮に同意したとしても、任意に行つたと言つてよいかは甚だ疑問である。また、明らかに合理性を欠く労働条件を以つて、説得・交渉に臨んだとしても、それに対して労働者が応じないのは当然であり、これを以つて解雇を正当化する理由には為り得ないといふべきであろう。

確かに労働条件の形成は、使用者と労働者間における交渉によつて形成されるべきであるが、変更解約告知は解雇の側面も有しており、解雇には前述のように客観的に合理的な理由がなければならないのであるから、使用者による新労働条件の申込みが司法審査により合理的であるとされたことに解雇の正当化の根拠を求めるべきであろう。従つて、そのような「合理性」の担保と労働者の雇用保障の観点から「留保付き承諾」は変更解約告知を認めるうえで必要であると解する。

(b) 「留保付き承諾」の「許容性」

とすれば、次に問題となるのは、我が国における「留保付き承諾」の「許容性」である。この点につき、日本ヒルトン（本訴）事件控訴審判決（東京高判平一四・一一・二六労判八四三号二〇頁）は、「異議留保付き承諾の回答は……労働条件変更について裁判所等でその法的効力について争う権利を留保し、最終的には裁判所による法的判断の確定に従うが、裁判所によつて労働条件の変更が認められることを条件として就労義務を承諾するものであり、このような条

件付き承諾の意思表示は、……そのような意思表示を受けた相手方の地位を不安定にするものであり、終局裁判の確定時における当事者双方の利害の調整を図るための立法上の手当てもされていらない現状においては許されないと解すべきである。」として、「留保付き承諾」を否定した。²¹⁾

学説においては、「留保付き承諾」を否定する立場からは、その根拠は民法五二八条の存在に求められる。²²⁾ すなわち、この立場は「留保付き承諾」を民法五二八条にいうところの「申込みに変更を加えた承諾」であり、「新たな申し込み」であるとして、承諾としての効力（契約成立効）を否定するのである。

これに対して、肯定的な立場としては、①変更解約告知の目的は変更労働条件の下で労働契約を維持することにあるのであるから、労働者が「留保付き承諾」によって暫定的にせよ使用者が意図した労働条件を受け入れ、その下で就労しつつ変更の効力を争うことは使用者にとつて何等不都合ではないとして、民法五二八条を修正的に解釈し、信義則上の使用者の応諾義務を観念する見解や、²³⁾ ②創造的解釈として「留保付き承諾」を、労働条件変更の合理性が無いことを解除条件とする労働者の承諾として認めてよいとする見解がある。²⁴⁾

この点については、報告者としては②の見解に賛成である。思うに、民法五二八条が「承諾者が、申込み条件を付し、その他変更を加えてこれを承諾したときは、その申込みの拒絶とともに新たな申込みをしたものとみなす。」としたのは、申込みと異なる内容において契約成立の効果と、それに伴う拘束力を認めると相手方の地位を不安定にするためである。²⁵⁾ しかし、繰り返すようにそもそも解雇権濫用法理（労基法一八条の二）の存在により、変更解約告知における解雇を有効とするためには、使用者は合理性のある労働条件の申込みをせねばならないのであるから、労働条件の変更にも合理性が無いことを解除条件としたところで、相手方の地位を不安定にするということはできない。従って、変更解約告知において民法五二八条は適用されないというべきであり、労働条件変更の合理性が無いことを解除条件とする

労働者の承諾としての「留保付き承諾」は許容されると解する。

(5) 変更解約告知の有効要件（変更解約告知法理）

これまで検討したところによれば、変更解約告知は我が国において承認可能であり、またそのための手続保障も解釈によって整備することができることが明らかとなった。使用者からの労働条件変更の申込みに対して労働者は承諾あるいは留保付き承諾を行うか、承諾を拒絶するという選択が与えられることとなる。そして、前者の場合については、留保付き承諾を行った場合にのみ労働条件変更の合理性が問題となるのに対して、後者の場合は解雇が後ろに控えているため、繰り返しように解雇権濫用法理（労基法一八条の二）の適用を受けざるを得ない。では、変更解約告知において労働者が承諾を拒否した場合における解雇はいかなる要件のもと認められるのであろうか。これが、「変更解約告知の有効要件」あるいは「変更解約告知法理」の問題である。

この点につき、前掲・スカンジナビア航空事件は「①労働者の職務、勤務場所、賃金及び労働時間等の労働条件の変更が会社業務の運営にとって必要不可欠であり、その必要性が労働条件の変更によって労働者が受ける不利益を上回っている、②労働条件の変更をともなう新契約締結の申込みがそれに応じない場合の解雇を正当化するに足りるやむを得ないものと認められ、かつ、③解雇を回避するための努力が十分に尽くされているときは、会社は新契約締結の申込みに応じない労働者を解雇することができるものと解するのが相当である。」との一般論を示した。

思うに、変更解約告知法理の本旨は、労働条件の変更は相手方の同意が無ければならないという契約法の原則と、従来の契約内容を維持するかぎり契約関係は維持できない事情のもとでは解雇が承認されるという解雇法理のもとでは、労働契約関係の存続を前提にした当事者の利害調整が困難であるために、当該事情のもとでは「合理的」な契約内容の

申し入れに「応じない」ことを解雇理由として承認することで新たな契約変更法理を形成しようとするところにある。²⁶⁾

とすれば、「変更解約告知の有効性」＝「労働条件変更の申込みの合理性」の有無に求めるべきである。具体的には、労働条件変更の必要性と、それによって労働者が被る不利益の内容・程度との比較衡量により決することとなる。上記判旨①はこのことを述べたものであり妥当であると思われる。これに対し、②の要件は不要であろう。①の要件を満たすということは、労働条件変更の申込みにつき合理性が肯定されることに他ならないのであり、労働条件変更の申込みに合理性があるということは、すなわち解雇を正当化するに十分な根拠足りうるからである。また、③の要件については、換言すれば「変更解約告知回避義務」というべきところ、就業規則不利益変更法理を否定した以上、労働条件変更は変更解約告知によるほかはなく、²⁷⁾また旧労働条件を維持しての雇用の可能性などは、上記①における労働条件変更の必要性の要件のなかで審査すべき事項であるから、③の要件に独立の意義を見出すことは困難であろう。²⁸⁾従って、変更解約告知の有効要件については結局のところ、①の要件について審査することが必要なのであり、かつ、それで十分なのである。

(6) 変更解約告知法理と整理解雇法理

以上では、変更解約告知の概念、我が国における承認可能性、有効要件につき論証を重ねてきた。にもかかわらず、(1)で述べたように、変更解約告知という事態に対して、現在の判例の傾向では、整理解雇法理をもって解決しようとする立場が支配的である。とすれば、変更解約告知法理と整理解雇法理の差異について検討を行わねばなるまい。²⁹⁾試論として、かかる差異がないとすれば、変更解約告知法理を独自の法理として承認する意義は薄まるからである。以下では、この点につき整理解雇法理の変遷を追いつつ検討を行う。

整理解雇とは、使用者が経営不振の打開や経営合理化を進めるために、余剰人員削減を目的として行う解雇である。⁽³³⁾かかる解雇は労働者に帰責事由のない状況下で行われるため、その有効性についてはいわゆる四要件説と呼ばれるものが、判例法上確立されてきた。⁽³⁴⁾四要件とは具体的に①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の相当性、④労働者との説明・協議を指し、四要件説は以上①～④全てを充足することを条件として整理解雇を有効とする。整理解雇法理につき、かかる理解に立てば、変更解約告知法理は労働者の自己決定を保障する一方で、緩和された有効要件を認める解雇法理として整理解雇とは区別された独自の意義が認められることとなる。⁽³⁵⁾

しかし、平成一二年頃、整理解雇の四要件を四要素と解する裁判例が増加した。⁽³⁶⁾例えば、ナショナル・ウエストミンスター銀行（第三次仮処分）事件（東京地判平一二・一二一労判七八二号二三頁）は、「いわゆる整理解雇の四要件は、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものであって、各々の要件が存在しなければ法律効果が発生しないという意味での法律要件ではなく、解雇権濫用の判断は、本来事案ごとの個別具体的な事情を総合考慮して行うほかない」と判示している。これによれば、整理解雇の効力は各要素の総合判断になり、ある要素が欠けても整理解雇有効となりうるため、解雇規制の緩和として機能する。⁽³⁷⁾

このように、整理解雇法理について要件を緩和する方向で解釈するならば、変更解約告知法理との適用範囲・有効要件が限りなく近似する可能性があり、仮にそうなれば変更解約告知法理を独自のものとして構成する必要は無くなる。

しかし、私見によれば前述のように「変更解約告知」の有効要件は、労働条件変更の必要性と、それによって労働者が被る不利益の内容・程度との比較衡量により決するのであるから、そうである以上変更解約告知の有効要件はより緩和されたものといえる。四要素説によっても、解雇回避措置や被解雇選定者に重大な瑕疵があれば、それだけで無効とされてお⁽³⁸⁾り、また解雇回避可能性についても、配転外向義務は使用者の尽くすべき措置とされているのである。⁽³⁹⁾整理解

雇法理は使用者の経営上の理由に基づく、労働者に帰責事由無き解雇の場合に適用され、変更解約告知法理は司法審査による「合理性」の担保を背景とした労働者の自己決定権が保障されている場合における解雇に対して適用されるべきものであり、両者の適用領域・有効要件には自ずから差異が生じて当然とすべきであろう。

(7) 本件へのあてはめ

以上をもとに本件をみると、被告はX1～X10の解雇につき変更解約告知に応じなかったために行ったものと主張する。しかし、裁判所の認定事実によれば、被告は採用された従業員が本件解約告知に応じて新規採用に応募した場合であっても採用されない場合があることを明示していた⁴⁰。

とすれば、判旨のいう「本件変更解約告知」は「変更解約告知」には当たらないとすべきである。変更解約告知とは、(2)で述べたように「労働条件変更の申込みを伴った従来の労働契約の解約」なのであり、「労働条件の申込み」が不可欠の要素であり、労働者の「承諾」（あるいは「留保付き承諾」とあいまって、当該労働条件を内容とする労働契約を成立させる意思表示でなければならない。また、そうであるからこそ上記のような労働者の自己決定権が保障されるのである。

しかし、上記の通り本件においては、契約を成立させるか否かは、最終決定権が使用者に委ねられているのである。かかる場合の法律関係については、労働者による応募が新労働契約締結の「申込み」であり、使用者による採用内定通知がそれに対する「承諾」とみるべきであろう。「本件変更解約告知」における被告Y社における採用内定通知は「申込みの誘引」に他ならず、これを以って「変更解約告知」であるといえることはできない⁴¹。申込みの誘引に対して労働者が応じたとしても契約は成立しないからである。

従って、被告Y社は変更解約告知に応じなかったことを解雇事由として主張するが、そもそも「変更解約告知」に当たらないのであるから、かかる主張は失当というべきである。本件解雇はM電工との取引解消を主たる原因とする経営上の困難・不振を打開すべく行われた整理解雇であり、本判決は整理解雇の枠組みを用いて処理を図っている点、結論において正当であるといえよう。

もっとも、本判決が以上のような結論に至った理由付けには疑問がある。判旨の「労働契約を解約（解雇）するとともに新たな労働条件での雇用契約の締結（再雇用）を募集すること（いわゆる変更解約告知）」が、適法な使用者の措置として許される場合はあるが、本件のように、それが労働条件の変更のみならず人員の削減を目的として行われ、一定の人員については再雇用しないことが予定されている場合には、整理解雇と同様の機能を有することとなる……」との判断部分によれば、本判決は被告Y社の新規採用募集行為も「変更解約告知」であると評価したうえで、整理解雇法を適用しているのである。

しかしながら、上記の通り被告Y社の新規採用募集行為は「申込みの誘引」に過ぎないのであるから、これを「変更解約告知」と評価した本判決の判断は誤りであるといわざるを得ない。新規採用に応募した場合であっても採用されない場合があるという事実が認定された以上、評者としては純粹に整理解雇の問題として捉えて裁判所は論理構成すべきであったと考える。

3. 争点(2) 人員整理の必要性、争点(3) 手続の相当性

(1) はじめに

2. (7)で述べたように、本件は整理解雇の事案として捉えるべきであり、また判例もそのような処理を行っている。整理解雇の有効性判断基準については、2. (5)で掲げたように、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の相当性、④労働者との説明・協議、が要件あるいは要素となる。本判決は四要件と捉えるか四要素と捉えるかについて明確に述べてはいないものの、少なくとも上記四つの事項を判断基準の材料として用いていることに疑いは無く、そのうえで、①および④の不存在を理由に本件解雇を無効と判断している。そこで、以下では①～④の順に当てはめて検討を行うこととする。(従って便宜上、争点(2)・(3)双方について本節でまとめて検討することとする。)

(2) 人員削減の必要性〔争点(2)について〕

整理解雇のためには、まず第一に解雇を必要とする程度に高度の経営上の必要性が存在している必要がある¹³⁾。もっとも、人員削減をしなければ「倒産必至」の状況にあることまで要求する立場は少なく、裁判例は当該企業の経営状態を仔細に検討はするものの、結論として人員削減の必要性に関する経営者の判断を実際上は尊重しているといえる¹⁴⁾。

確かに、憲法上財産権や営業の自由(憲法二九条)が保障されていること、また裁判所が経営責任をとることはできないことからすれば、人員削減の司法審査の範囲にはある程度制限が加えられるべきではある。

もっとも、本件においてはX1をはじめとする一〇名の労働者が解雇の対象となっているが、被告主張からすれば、使用者の経営判断を最大限尊重したとしても、その必要性は六名の限度に止まるのであり、それを超える範囲について

は人員削減の必要性を認めることはできないであろう。⁽⁴⁵⁾

(3) 解雇回避努力義務

人員削減の手段として解雇は「最後の手段」であり、使用者は指名整理解雇の実行の前に、採用募集の停止、配転・出向、希望退職の募集など他の手段によって解雇回避の努力をする信義則上の義務を負う。①～④のなかでも中心に位置する要件であり、実質的な司法審査が求められる。

特に、上に列挙したなかでは希望退職の募集が解雇回避措置の基本的内容とされており、それを経ない整理解雇は解雇回避努力義務の不履行とされやすい。⁽⁴⁶⁾ 本件の事実関係においては、被告Y社は計三度に渡り希望退職募集を行っていることが認められ、この点については積極的な評価ができよう。

ところで、変更解約告知という事態に対して、整理解雇法理をもって処理しようとする現在の判例の主流な立場においては、使用者が労働条件変更の申込みを行ったという事実は、解雇回避努力の一内容として評価されることとなる。⁽⁴⁷⁾ とすれば、「本件変更解約告知」についても同様のことがいえるだろうか。確かに、通常の変更解約告知は労働者の承諾に対して契約成立効を付与するからこそ、解雇「回避」手段として評価することが可能なのであり、そのような状況に無い「本件変更解約告知」は解雇「回避」の手段として位置づけることはできないようにも思える。

しかし思うに、解雇「回避」の文言を忠実に解釈すれば、当該企業内における雇用確保を意味することとなるが、評者は「回避」という文言を厳格にすべきではないと考える。上記でも述べたように、この要件は結局のところ、解雇を「最後の手段」として正当化できるか否かという観点から導かれるものであるから、当該企業における雇用の確保が客観的に期待不可能な場合に、使用者が労働者の不利益を緩和すべく何らかの努力をしている場合は、それを考慮し

ても良いはずである。この点につき、解雇回避努力義務の一次的ルールが雇用確保措置であり、雇用確保が期待困難である場合には再就職支援や経済的保障措置などを二次的ルールとして位置づける見解⁽⁴⁸⁾があるが、評者はかかる立場に賛成である。

以上に鑑みれば、「本件変更解約告知」は被告Y社の解雇回避努力の一内容として考慮される可能性が出てくる。にもかかわらず、本件判決は、この点について何らの検討も行っておらず、不十分であるといわざるを得ない。結論に対して影響を及ぼす蓋然性は低いが、かかる措置も解雇回避努力となりうると評価することは、実務上において重要な意義を有するものと思われる。

(4) 被解雇者選定の相当性

一人、乃至は数人の整理解雇がやむを得ないと判断される場合にも、使用者は客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用することで被解雇者を選定しなければならない。基準を全く設定しないでなされた整理解雇や、裁判所が客観的で合理的でないと判断した選定基準による整理解雇は無効とされる。

具体的な基準については、内容について大きく分けると①経営上の必要性を反映する基準と、②整理解雇の結果労働者の不利益にかかわる基準とがあり、この優劣の判断は困難であるため、労使の全体的な了解を尊重すべきと解されている⁽⁴⁹⁾。

しかし、X1をはじめとする一〇名の労働者に共通の解雇理由は「『本件変更解約告知』に同意しなかったこと」であるが、かかる基準は事前に設定されていたものではなく、また、労使間で合意があったわけでもない。従って、本件整理解雇は被解雇者選定の相当性を欠いているというべきであろう。

(5) 労働者との説明・協議（争点(3)について）

労働協約上、使用者と労働組合との協議を義務付ける条項がある場合には当然具体的な人選や当否について十分な協議を経ずになされた整理解雇は無効となる。さらに近年の裁判例では、このような協約が無い場合にも、使用者は労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法など上記三要件の内容について十分な説明・協議を行うことを信義則（民法一条二項）上要求している。⁵⁰⁾

評者としては信義則（民法一条二項）上そのような義務を導くことに賛成であり、本件についてみれば、裁判所の認定した事実によれば本件計画を実施するに当たって被告Y社の説明は、六名につき人員削減の必要性があることについてのみ行っており、その他については何ら説明を行っていないことが認められるから、本件被告は労働者との説明・協議義務を尽くしていないと評価せざるを得ない。

(6) まとめ

以上を踏まえれば、整理解雇法理につき四要素と解する立場に立ったとしても、少なくとも②の要件以外は満たされていないのであるから、本件解雇の効力は否定されることとなる⁵¹⁾。そうである以上、本判決が示す通り「六名までの人員整理の必要性が認められたとしても、原告らに対する本件解雇は同一の理由に基づいて同一の機会に行われており、特定の六名を選定する作業が実際に行われていない以上、本件解雇全てを無効と認めるしかない⁵²⁾」であり、評者としては本判決はかかる結論は正当なものと考える。被告としては、X1をはじめとする原告ら一〇名の解雇理由は、全員につき変更解約告知に応じなかったことを主張するのみであるが、仮に六名までの人員整理の必要性が認められたとしても、裁判所が当事者の主張していない独自の基準を以って、特定人の六名を選定するが如き行為は弁論

主義違反⁽²⁾の問題を生ぜしめることになるからである。

総括

本判決は、変更解約告知法理の独自性につき現在の判例状況に対し一石を投じたものと評価することができる。私見によれば、変更解約告知法理は整理解雇法理とは峻別されて存在する独自の意義と適用範囲を持った新たな解雇法理の一類型として我が国においても承認されるべきである。もつとも、本判決のように変更解約告知ではないものを強引に変更解約告知と理解して判断することには到底賛成できない。従って、この点については、今後更なる判例の積み重ねにより明らかになることが期待される。

以上

- (1) 大内伸哉「変更解約告知」日本労働法学会編『講座二二世紀の労働法(三)』(有斐閣、二〇〇〇年) 六二頁。
- (2) 例えば、エール・フランス事件(東京高判昭四九・八・二八労民集二五卷四・五号三五四頁)では、FAの配属先の変更を内容とする新契約申し込みに対して、承諾しなかったことを理由として解雇がなされた事案において、「本件配転命令(形式上は旧契約終了の通告と新契約締結の申込)につき、これを適法有効ならしめる特段の事情は遂にこれを認めることができなから、右配転命令の拒否をその実質的理由とする本件解雇予告の意思表示は、予告解雇権の濫用として許されないものといわなければならない。」とした。その他、解雇権濫用法理の枠組みで処理を行った事案として、パン・アメリカン航空事件(千葉地佐倉支決昭五七・四・二八判時一〇四七号一五四頁)。
一〇八四号(一九九六年) 一一二頁。
- (3) 東京地決平七・四・一三労判六七五号一三頁。同事件以前の裁判例の判断状況については、野田進「変更解約告知と整理解雇」ジュリスト 一〇八四号(一九九六年) 一一二頁。
- (4) 野田進「変更解約告知」労働判例百選(第七版) 一七五頁。例えば、後掲・ナショナル・ウェストミンスター銀行(第三次仮処分)事件、人員整理を目的として行われた変更解約告知の効力

人員整理を目的として行われた変更解約告知の効力

同志社法学 五九卷三号 三六〇（一七五〇）

三精輸送機事件（京都地福知山支部判平一三・五二四判判八〇五号三四頁、箕面自動車教習所事件（大阪地判平一六・一二一七判判八九〇号七三頁）、近畿建設協会事件（京都地判平一八・四・二三判判九一七号五九頁）など。

(5) 和田肇ほか『労働法の世界（第六版）』（有斐閣、二〇〇五年）二九三頁によれば、ドイツにおいては①の方式が原型であり、フランスにおいては②の方式が原型である。

(6) 大内・前掲注（一）書六四頁。野田・前掲注（4）評釈一七四頁。

(7) 藤川久昭「変更解約告知及び整理解雇の有効性」平成七年度重要判例解説・ジュリスト臨時増刊一〇九一号（一九九六年）一九二頁。

(8) 土田道夫「変更解約告知と労働者の自己決定・上」法律時報六八卷二二号（一九九六年）四三・四四頁。大内・前掲注（一）書六四頁も参照。

(9) 同事件については、その後、病院側は控訴・上告したが平成二年九月一日に大阪高裁は第一審判決を是認し、平成一四年一月八日に最高裁第二小法廷は上告不受理を決定した。

(10) かかる一般論はその後の最高裁判例において繰り返し維持されている。例えば、タケダシステム事件（最二小判昭五八・一一・二五判判四一八号二頁）、第一小型ハイヤー事件（最二小判平四・七・一三判判六三〇号六頁）、第四銀行事件（最二小判平九・二・二八判判七一〇号二二頁）、みちのく銀行事件（最一小判平二・二九・七判判七八七号六頁）。

(11) 荒木尚志「いわゆる『変更解約告知』の効力」ジュリスト一〇七二号（一九九五年）一三〇頁。

(12) 「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」

(13) 毛塚勝利「労働条件変更法理としての『変更解約告知』をどう構成するのか」判判六八〇号（一九九五年）一七頁は、「就業規則による労働条件変更法理は、就業規則法制と契約法理を歪めている」と指摘する。また、土田道夫「変更解約告知と労働者の自己決定・下」法律時報六八卷三号（一九九六年）五九頁も、「就業規則変更の場合は、事前の包括的合意すらない状況の下で、労働者が明確に反対の意思表示を行ったにもかかわらず、労働者は変更の合理性を理由に拘束されるのであり、その意思（自己決定）は完全に封殺されてしまう。」と批判する。

(14) 大内・前掲注（一）書六八頁。

(15) 土田・前掲注（13）論文六一頁。

(16) 菅野和夫『労働法（第七版）』（弘文堂、二〇〇五年）四三六頁。

(17) 「解雇制限法」（K S c h G）二条・四条二文・八条参照

(18) 菅野・前掲注（16）書四三六頁。

- (19) 大内・前掲注(1) 書六七頁。また、荒木・前掲注(11) 評釈一二九頁も参照。
- (20) 大内・前掲注(1) 書六九頁。
- (21) これに対して同事件の第一審判決(東京地判平一四・三・一一 労判八二五号一三頁)は、「原告らは、被告に対し、本件通知書に基づく労働条件の変更の効力について争う権利を留保しつつ、本件通知書の内容に基づいて変更された労働条件の下での就労に同意する旨の通知をしたことが認められるのであって(本件異議留保付き承諾の意思表示)、この事実によれば、本件通知書に基づく労働条件の変更に伴う紛争の解決を裁判所等による判断に委ね、変更後の労働条件に基づく労働契約の締結の申入れをしていたものというべきであり、被告は、原告らが本件労働条件の変更を争う権利を留保したことを理由に本件雇止めをし、原告らとの間で日々雇用契約の更新(締結)を拒否することは許されないというべきである。」として、間接的に「留保付き承諾」を容認している。
- (22) 大内・前掲注(1) 書六七頁。また、荒木・前掲注(11) 評釈一二九頁は、「立法や創造的判例法理によらずにこうした対処(留保付き承諾)を認めることは相当に困難」と指摘する。かかる立場と同旨のものとして、塚原英治ほか「変更解約告知は認められるか」労働法律旬報一三五九号(一九九五年)一五一―一六頁。
- (23) 土田・前掲注(13) 論文六一頁。また、毛塚・前掲注(13) 論文一四頁も参照。
- (24) 荒木尚志『雇用システムと労働条件変更法理』(有斐閣、二〇〇一年)三〇九頁以下、山川隆一「労働契約における変更解約告知」労働関係法の現代的展開(中嶋士元也先生還暦記念論集)(信山社、二〇〇四年)三一―七頁以下。
- (25) 我妻栄・有泉亨・清水誠・田山輝明『コンメンタール民法(補訂版)』(日本評論社、二〇〇六年)九四四頁。
- (26) 毛塚・前掲注(13) 論文一七頁。
- (27) これに対し、②の要件のみで足りるとする立場として、藤原稔弘「外資系航空会社従業員らに対する変更解約告知の効力」季刊労働法一七八号(一九九六年)一八六頁以下。
- (28) 土田・前掲注(13) 論文四四頁。
- (29) 但し、使用者の労務指揮権の行使として変更しうる事項については除いて解すべきである。
- (30) 土田・前掲注(13) 論文四四頁。
- (31) この点につき、毛塚・前掲注(13) 論文一六頁は、「変更解約告知は労働契約内容⇨労働条件の変更を意図するものであるから、経営上の理由に基づく不利益変更措置に関して、当該措置の忍受を労働者に求める以外に方法が無かったか否かが問題なのであって、解雇を回避す

る努力をしたかどうか問題ではない」と指摘する。

- (32) この点につき、詳細な分析を行ったものとして、野田進「変更解約告知法理は、整理解雇法理とどのように異なるのか」日本労働研究雑誌五〇一号(二〇〇二年)六二頁以下。

- (33) 土田道夫Ⅱ豊川義明Ⅱ和田肇『ウォッチング労働法』(有斐閣、二〇〇五年)二〇六頁(土田道夫執筆部分)。

- (34) 四要件説の立場に立つ裁判例について、リーディングケースは東洋酢素事件(東京高判昭五四・一〇・二九労判三三〇号七一頁)、また、最近の裁判例として三田尻女子高校事件(山口地判平一二・一二八労判八〇七号七九頁)は、「整理解雇……が有効となるためには、〔1〕経営上、人員削減を行うべき必要性があること、〔2〕解雇回避の努力を尽くした後に行われたものであること、〔3〕解雇対象者の選定基準が客観的かつ合理的であること、〔4〕労働組合又は労働者に対し、整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき、納得を得るための説明を行い、誠意をもって協議すべき義務を尽くしたこと、以上の各要件すべていずれも充足することが必要である。」と判示した。

- (35) 野田・前掲注(4)評釈一七五頁。

- (36) ほか四要素説に立つ裁判例として、ワキタ事件(大阪地判平一二・一二・一労判八〇八号七七頁)、シンガポール・デベロップメント銀行事件(大阪地判平一二・六・二三労判七八六号一六頁)、最近では後掲・山田紡績事件、後掲・印南製作所事件など。これら、判例の動向については鶴飼良昭「整理解雇法理の現状と実務上の課題」季刊労働法一九六号(二〇〇一年)六〇頁参照。

- (37) 土田ほか・前掲注(三三)書二〇八頁。

- (38) 前掲・ワキタ事件。

- (39) マルマン事件(大阪地判平一二・五・八労判七八七号一八頁)、京都エステート事件(京都地判平一五・六・三〇労判八五七号二六頁)。

- (40) 被告作成の本件変更解約告知の通知文書においては、「採用決定通知を発行されなかった者に対しては、被告の就業規則六二条四号に基づき、五月二〇日付け(この日は、本件変更解約告知により解雇される日と同一であり、新規採用された場合における採用日の前日である。)で整理解雇を行う」旨が明記されていた。

- (41) 毛塚教授も、座談会「労働条件変更手段としての『変更解約告知』の理論的課題」労働法律旬報一五四八号(二〇〇三年)四頁以下の中で、「一応変更提案をしているが承諾の有無に関わらず解雇する意思であれば、あえて変更解約告知というまでもない」と指摘する。

- (42) 内田貴『民法Ⅰ(第二版補訂版)』(東京大学出版、二〇〇四年)三八頁。

- (43) 土田ほか・前掲注(33)書二〇六頁。

(44) 菅野・前掲注(16) 書四三〇頁。例えば、大阪暁明館事件(大阪地決平七・一〇二〇労働六八五号四九頁は、「人員整理の必要性がある」というためには、単なる生産性向上や利潤追求のためというだけでは足りず、客観的に高度な経営上の必要性の存在を要するが、人員整理をしなければ企業の存続維持が危殆に瀕するという差し迫った状況までは必要でないものというべきである。」とする。

(45) 本件と同様に、人員削減の必要性が認められるとされた人数を超える解雇(あるいは雇止め)が否定された事案として、山田紡績事件(名古屋地判平一七・二二三労働八九二号四二頁)、印南製作所事件(東京地判平一七・九三〇労働九〇七号二五頁)。

(46) 土田ほか・前掲注(33) 書二〇六頁。

(47) そのような処理を行った裁判例として、前掲・ナショナル・ウエストミンスター銀行(第三次仮処分)事件など。

(48) 土田ほか・前掲注(33) 書二二一頁。裁判例としては、P&Cファイナンシャル・アドバイザリー・サービス事件(東京地判平成一五・九二五労働八六三号一九頁)が同様の立場に立っているものと思われる。

(49) 菅野・前掲注(16) 書四三一頁。

(50) 土田道夫「整理解雇」労働判例百選(第七版) 一七〇頁、菅野・前掲注(16) 書四三〇頁。

(51) 四要件説であれば、本件整理解雇の効力が否定されることは言うまでもないであろう。

(52) 上田徹一郎『民事訴訟法(第四版)』(法学書院、二〇〇四年) 三二四頁によれば、「争われている法的効果の判断に直接必要な主要事実は、当事者のいずれかが主張して口頭弁論に現れないかぎり、裁判の基礎とすることができない」(いわゆる弁論主義の第一テーゼ)。

注記— 本稿のうち、裁判例・学説の引用に係る「注」の一部は土田が執筆した。

(追記) 本稿は、二〇〇七年七月時点をもって脱稿したものであるが、同時点以降の二〇〇七年二月五日に「労働契約法」が成立し、同法九条・一〇条において、就業規則の不利益変更法理は立法化されたことをここに一言触れておく。