

## 5. その他



労働条件の変更に応じないことを理由とする解雇（いわゆる変更解約告知）の効力の判断基準については、過去の裁判例において、①の解雇権濫用法理による判断枠組みが示されている。なお、②のように異なる判断枠組みを採用した例もみられる。

- ① 解雇の意思表示がなされることにより労働者が解雇と労働条件変更の二者択一を迫られることから、解雇権濫用法理（変更解約告知については、労働者側に帰責事由がないことが多いために、整理解雇法理が特に問題になる）によってその効力を判断すべき。
- ② 労働条件の変更手段としての性格に即して、解雇権濫用法理とは別個の判断枠組みを用いるべきとして、以下3つの要件を判断基準とすべき。
  - ・ 労働条件変更の必要性
  - ・ 変更の必要性が労働者の不利益を上回り、労働条件の変更を伴う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やむを得ないこと
  - ・ 解雇回避努力が尽くされていること

主な裁判例 大阪労働衛生センター第一病院事件(①) ▼  
スカンジナビア航空事件(②)・・・P22



### 大阪労働衛生センター第一病院事件

大阪高判平成11年9月1日  
労判751号38頁

#### 【概要】

病院の心療内科の労働者が、月水金の週3日隔日勤務を、少なくとも週4日出勤の常勤従業員となるかパートタイム従業員への労働条件の切り下げに応じるか選択するよう求められ、これに応じず、後に解雇されたことについて、解雇権の濫用であり無効であるとして、従業員としての地位の確認及び賃金、賞与、遅延損害金の支払い等を求めた。

判断のポイント	判断	理由
変更解約告知という独立の類型を設けることの相当性	無	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 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伴った労働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。</li><li>◆ ドイツ法と異なって明文のない我が国においては、労働条件の変更不要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。</li></ul>
解雇の有効性の判断基準	整理解雇と同様の要件	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ 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ほ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。</li><li>⇒ 本件は、当該労働者を解雇しなければならないような経営上の必要性は何ら認められないことから、それにもかかわらず、労働条件の変更に応じないことを理由に原告を解雇することは、合理的な理由を欠くものであり、社会通念上相当なものとしてこれを是認することはできない。</li></ul>

▶▶▶ 本件の解雇は無効



## スキャンジナビア航空事件

東京地決平成7年4月13日  
労判675号13頁

### 【概要】

外資系の航空会社の従業員らが、その日本支社の事業再編・縮小等の合理化により解雇されたことから、その解雇が無効であるとして、地位保全の仮処分及び賃金の仮払いを求めた。

なお、一部の従業員らについては、会社から、いったん早期退職をさせた上で、労働契約で特定された職種等の労働条件を変更して再雇用するとの申入れがあったものの、これを拒否して解雇された。

判断のポイント	判断	理由
変更解約告知による解雇の有効性の判断基準	解雇濫用法理とは別個の判断枠組み	<p>◆ 会社による解雇の意思表示は、労働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伴った従来の労働契約の解約であって、いわゆる変更解約告知といわれるものである。</p> <p>◆ 本件変更解約告知については、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働者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、</li> <li>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て、労働条件の変更を伴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、</li> <li>かつ、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。</li> </ul> <p>⇒ 本件における会社の経営状況や労働者が受ける不利益の程度、紛争に至る経緯等の事情を考慮すると、本件変更解約告知は上記の要件を満たしており、有効であると解するのが相当である。</p>

≫≫ 本件の解雇は有効