

[49] 変更解約告知の有効性

Point

- (1) 使用者からの労働条件の変更申入れを労働者が承諾しないことを理由としてなされる解雇は、ドイツ法の用語にならって、変更解約告知(新契約締結の申込みをともなった従来の雇用契約の解約)と呼ばれる。
- (2) 変更解約告知にわが国の判決としてはじめて言及したスカンジナビア航空事件東京地裁決定(平 7・4・13)では、労働条件の変更を伴う新契約の申込みに応じない労働者の解雇が有効とされるための要件として、①労働条件変更が会社の業務運営上必要不可欠である、②その必要性が労働条件変更によって労働者が被る不利益を上回っている、③労働条件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こともやむを得ないものと認められる、④解雇回避努力が十分に尽くされている、という4点が示された。
- (3) これに対して、大阪労働衛生センター第一病院事件大阪地裁判決(平 10・8・31)は、変更解約告知を認めると、労働者に「厳しい選択を迫り、労働者は「非常に不利益な立場におかれる」として、「ドイツ法と異なって明文のないわが国においては、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はない」として、同事案の解雇は経済的必要性を主とするものである以上整理解雇として解釈すべきであるとした。
- (4) このように、変更解約告知についての判例はいまだ確立しているとはいいがたい状況にある。

事件の概要

1 申請者 : ①労 2使 3双方 4その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Xは、Y会社(旅行業、従業員39人)の経営する神戸の店舗Aの店長として勤務していたが、店舗Aが閉鎖されることになり、閉鎖後は大阪の店舗Bの店長として勤務する予定であった。しかし、店舗Aがあと1週間で閉鎖という時期に、Xは会社に呼び出され、名古屋の

店舗Cの店長として勤務するか、降格して店舗Bの店員として勤務するよう告げられた。Xがこれを拒否したところ、解雇を通告された。

そのため、Xは、解雇の撤回と店舗Bの店長として勤務を求め、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 変更解約告知の有効性

労働側主張	使用者側主張
・店舗Aの閉鎖後は店舗Bの店長として勤務するように言われていたが、突然、話が変わり、それを断ったら解雇された。この解雇は不当である。	・Xの営業成績は、芳しくない。店舗Bの店長にするとは言ってない。異動の合意が得られなかったため、解雇するしかなかった。解雇予告手当は、支払っている。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、労使双方から事情を聴取したところ、Xは店舗Aの閉鎖後は店舗Bの店長として勤務するよう言われていたか否かは、両者の言い分が一致しなかった。Xが、会社との信頼関係が無くなったので、雇用継続は望まず、離職理由を解雇ではなく会社都合とすること及び解決金で解決を図ることを希望したので、解決金の額を調整し、双方が合意したので、事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① X及びY会社は、Xが○年○月○日をもって会社都合により離職したことを確認する。
- ② Y会社は、解決金として〇〇万円を○年○月○日までに、Xの指定する口座に振り込むこととする。
- ③ X及びY会社は、このあっせん案の受諾によって、本件に関する一切の紛争が解決し、その他相互に一切の債権債務がないことを確認する。

解 説

(1) 使用者からの労働条件の変更申入れを労働者が承諾しないことを理由となされる解雇は、ドイツ法の用語にならって、変更解約告知(新契約締結の申込みをともなった従来の雇用契約の解約)と呼ばれる。本事件は、使用者から職場の異動といった労働条件の変更申入れを労働者が承諾しないことを理由となされた解雇通告をめぐる問題であり、この解約告知の有効性が争われる。変更解約告知については、実定法上の根拠規定が存在しないことから、判例の動向を踏まえて判断することとなる。

我が国の判決としてはじめて変更解約告知に言及したスカンジナビア航空事件東京地裁決定(平7・4・13 労判 675号 13頁)では、労働条件の変更を伴う新契約の申込みに応じない労働者の解雇が有効とされるための要件として、①労働条件変更が会社の業務運営上必要不可欠である、②その必要性が労働条件変更によって労働者が被る不利益を上回っている、③労働条件変

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こともやむを得ないものと認められる、④解雇回避努力が十分に尽くされている、という4点が示された。これは、変更解約告知が労働条件変更のための解雇であることに着目して、労働条件変更の必要性・相当性(上記①②)と、労働条件変更に同意しない労働者を解雇することの相当性(同③④)という2つの観点から解雇の効力を判断するものと理解できる。

これに対して、大阪労働衛生センター第一病院事件大阪地裁判決(平10・8・31 労判751号38頁)は、変更解約告知を認めると、労働者に「厳しい選択を迫」り、労働者は「非常に不利益な立場におかれる」として、「ドイツ法と異なって明文のないわが国においては、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はない」として、同事案の解雇は経済的必要性を主とするものである以上整理解雇として解釈すべきであるとした(大阪高判平11・9・1 労判862号94頁、最二小決平14・11・8 労判862号94頁—変更解約告知に言及することなく1審判決を支持して、上告不受理)。

このように、変更解約告知についての判例はいまだ確立しているとはいいがたい状況にある。

(2) 本事件は、職場の異動といった労働条件の変更申入れを労働者Xが承諾しないことを理由としてなされた解雇通告をめぐる問題である。この問題をめぐり、Xが、Y会社との信頼関係が無くなったので、雇用継続は望まず、離職理由を解雇ではなく会社都合とすること及び解決金で解決を図ることを希望したので、解決金の額を調整し、解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働契約法

(解雇)

第十六条 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。

(参考となる判例・命令)

- ・ スカンジナビア航空事件—東京地決平7・4・13 労判675号13頁
- ・ 大阪労働衛生センター第一病院事件—大阪地判平10・8・31 労判751号38頁
- ・ 大阪労働衛生センター第一病院事件—大阪高判平11・9・1 労判862号94頁
- ・ 大阪労働衛生センター第一病院事件—最二小決平14・11・8 労判862号94頁
- ・ 日本ヒルトン事件—東京地判平14・3・11 労判825号13頁
- ・ 日本ヒルトン事件—東京高判平14・11・26 労判843号20頁
- ・ 関西金属工業事件—大阪地判平18・9・6 労判929号36頁