

いて法的に手当てがなされている。そこで、仮に労働者が解雇の効力を争う場合の出訴期間を定めた場合には、解雇の出訴期間についても同様の措置を講じることにより、労働者の裁判を受ける権利を保護することができると考えられる。

もつとも、これは個別労働紛争解決制度や労働審判制度が十分に活用しやすいものとなっていることが議論の前提となることから、出訴期間の制限については、これらの制度の普及状況を見つつ引き続き検討することが適当である。

(4) 労働基準法第 18 条の 2 の位置付け

労働基準法第 18 条の 2 の規定は、法違反の問題を生ぜず、罰則や労働基準法第 104 条の申告の対象となる性質のものではなく、解雇の民事的効力について定めているものであるので、第 18 条の 2 の民事的効力を定める規定としての今後の発展を視野に入れた場合、これを労働基準法から労働契約法制の体系に移すことが適当である。

(5) 有期労働契約の契約期間中の解雇

有期契約労働者の契約期間中における解雇については、下記第 5 の 3 (3) で検討する。

2 整理解雇

使用者の経営上の必要性による解雇すなわち整理解雇の合理性の判断基準について、いわゆる「整理解雇四要件」(①人員削減の必要性、②人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性—解雇回避措置を尽くしたと認められること、③解雇対象者の選定の妥当性—選定基準が客観的・合理的であること、④解雇手続の妥当性—労使協議等を実施していること)がある。これをどのように考えるかについて、裁判例の動向は、かつてはこれらの四要件の一つでも欠ければ解雇は無効となるとの立場(四要件説)をとっていたと解される(東洋酸素事件東京高裁判決(昭和 54 年 10 月 29 日)など)ところ、近年、これらの四つの事項から離れた判断を下す下級審裁判例が見られた(ナショナル・ウエストミンスター銀行(第三次仮処分)事件東京地裁決定(平成 12 年 1 月 21 日)など)が、最近ではこれらを解雇権濫用を判断する四つの重要な要素であるとする立場(四要素説)をとる裁判例が多くなってきている(労働大学(本訴)事件東京地裁判決(平成 14 年 12 月 17 日)など)。このように裁判所が事件ごとに、四要件説をとったり四要素説をとったりして柔軟な対応を図っている状況を考慮に入れつつ、整理解雇の要件について、法律上どの程度規定を明確にすることができ、また規定をどの程度