

変更解約告知と整理解雇法理：判例における準変更 解約告知法理の展開

野田，進
九州大学大学院法学研究科教授

<https://doi.org/10.15017/2148>

出版情報：法政研究. 66 (2), pp.27-54, 1999-07-01. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

変更解約告知と整理解雇法理

——判例における準変更解約告知法理の展開——

野
田
進

- 一 問題の所在
- 二 裁判例における準変更解約告知
- 三 労働条件変更法理の課題

一 問題の所在

1 労働判例の動向とリストラ紛争

労働判例の動きは、現実の労働現場に生じる諸問題の動向を、数年程度のタイムラグのもとに映し出していくことが多い。たとえば平成一〇年言渡された労働判例のうち、現在（同一一年四月下旬）までに判例集に登載された約二〇〇件の裁判例から、⁽¹⁾労働判例の新しい動きとして指摘するとするならば、それは、ますます鮮明になりつつある「リストラの影」といえよう。使用者が経営上の理由により企業の規模縮小や組織再編成を図り、その結果として解雇や配転・出向などの人事措置、あるいは賃下げなどの労働条件切り下げを行う。それにより生じる労使の個別紛争の多さである。

すなわち、①同年度は例年になく、普通解雇や懲戒解雇、あるいは解雇以外の労働契約の終了に関する裁判例が増えている。解雇や懲戒においては、小規模事業所での勤務態度不良や成績不良を理由とするものが目立ち、また解雇以外の契約終了では高年齢者パートや嘱託の雇い止めに関する事案が増えている。②労働条件の不利益変更の事例は、就業規則や労働協約による集団的な変更よりも個別的な変更事例が多く、その背後にはリストラ型の剩員整理が見え隠れする。③賃金紛争に関する裁判例が増加しており、賃金減額の措置に対する差額請求の訴訟が多い。④近年件数が減少する傾向にあった、争議行為や不当労働行為についての裁判例が増加してやや「活況」を呈している。これを直接にリストラと結びつけることはできないが、企業経営の困難な情勢を背景にして労使関係に対立的気運が醸成されているようにもみえる。

このような数量的な傾向とともに、こうしたリストラ型の紛争は、法理論において新しい傾向を生みだしているようにみえる。特に、労働条件の変更や解雇に関する分野は、リストラがただちに惹起する問題領域である一方、わが国では立法的規制が存在しないだけに、裁判例が直面する理論課題は大きい。その結果、右の交錯分野である労働条件の変更を契機として生じる解雇の問題は、これまでにない理論動向を生み出すことになる。

2 変更解約告知

周知のように、こうした労働条件の不利益変更との関連で生じた解雇の問題について、かつてわが国の一裁判例は、変更解約告知という概念のもとで問題解決を企てようとした。すなわち、経営不振によるリストラ策として、使用者が従来の労働条件を大幅に引き下げる変更を行い、これに応じない労働者を解雇したという事案で、平成七年のスカンジナビア航空事件東京地裁決定²⁾は、これをいわゆる変更解約告知と称して、「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った従来の雇用契約の解約」と定義し、その効力の判断基準を設定したのである。

ところが、右の東京地裁決定の後の裁判例においては、「変更解約告知」に言及するものは少なく、これに触れるとしても後述のように否定的な文脈においてである。このことはどのように解されるべきだろうか。

もちろん、変更解約告知と評価されるべき使用者の行為が労使関係の実態の中でなくなったり極度に減ったわけではない。上記のように企業のリストラやダウンサイジングが進行する現状では、労働条件の不利益変更やその関連での解雇という実態は増加こそありえても、減少という観測は成り立たない。とすれば、そうした不利益変更やそれに

ともなう解雇を、変更解約告知としてではなく「何か別のもの」と評価することにより、別の問題処理が図られているのではないだろうか。だとすれば、それはどのような法理による解決方法なのか。また、その解決方式は変更解約告知とどのように異なるものであり、いかなる結果の相違をもたらすといえるのか。

こうして本稿は、労働条件の変更問題⁽³⁾についての最近の判例の動向を見きわめ、それをふまえて労働条件変更法理の課題と発展の方向を探らうとするものである。

二 裁判例における準変更解約告知

1 変更解約告知の否定

(1) 変更解約告知へのアレルギー？

上記のように、労働契約変更の問題解決にあたって、最近の裁判例は変更解約告知の概念に依拠することはないのみならず、平成一〇年のある大阪地裁判決は、この概念を引き合いに出しつつこれを排斥すべきである旨を判示している。⁽⁴⁾一つの立場を明快に示した注目すべき文章と思われるので、この判示を以下に引用しておきたい。

「講字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し出をともなつ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、再雇用の申し出がともな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っ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うべきである。」

この判示が明らかにした、変更解約告知の法理を排斥すべき根拠は、次のように整理される。①わが国では、労働条件の変更については就業規則の法理が定着しているから、それによるべきである。②変更解約告知は、使用者に新たな変更手段を与え、労働者に厳しい選択を迫るものであり、解雇の要件も緩やかになって労働者に不利となる。③日本にはドイツのような明文の規定が存在しない。

以上のうち、①および②の反対根拠は、これまでも学説において論議がなされたものである。すなわち①についての代表的見解として、わが国では労働条件変更には就業規則の変更というより穏健な手段があるので、この手段によって対処できる場合には、変更解約告知はその要件を満たさないとする見解⁽⁵⁾がある。また②については、変更解約告知は整理解雇についての制限的な法理が定着したわが国で、利益衡量という、より緩和された要件での人員整理の手法として採り入れられたものである⁽⁶⁾、等の指摘がなされてきた。とはいえ、①については、就業規則の変更が「穏健」かは疑問であるし、使用者が就業規則による変更の方法が現にとっていないときには問題にならない。②についても、労働者にとってどちらが有利か不利の判定は簡単にはできないとの反論が成り立つだろう。

これに対して、③が否定根拠として明確な形で提示されたのは、あまり例がなく、改めて論議を提起するものである。また、それらは考えようによっては、わが国の労働契約変更の法理の急所を衝くものであるようにも思われる。これを少し考えてみよう。

(2) 変更解約告知の援用

(イ) 変更解約告知を「設ける」とは？ まず、右判決のいうドイツ解雇制限法二条における変更解約告知の規定を、どのように理解すべきだろうか。この規定は、「使用者が労働契約を解約し、その解約にともなう労働者に対し新たな労働条件での労働関係の再設定を申し出る」ことを変更解約告知と定義し、これについて労働者に留保付き承諾の権限を認め、かつ留保付き承諾の期限を定めるものである。⁽⁷⁾ 注意すべきなのは、解雇制限法の本条の規定の有無にかかわらず、使用者は右の変更解約告知をなしうるし、現になしてきたということである。右規定は、それに「留保付き承諾」という可能性を法律上認められたものにすぎない。同規定が、変更解約告知の制度を創設したり特別に「設けた」わけではない。

使用者が労働条件の変更を望み、その目的のために労働契約を解約するという事態は、法規定の有無にかかわらず、どこの国でもいつの時代でも常に存在しうる。たとえばフランスでは、長きにわたり、法規定とは無関係に「労働契約の変更」が解雇との関連で論じられてきたのであり、それ以外の諸国でも同様である。⁽⁸⁾ それゆえ、ドイツのような規定が存在しないことをもって、変更解約告知の存在を拒絶することはできない。変更解約告知は、その法理を採用するかしないかにかかわらず、現に行われているものであり、使用者がリストラ策の一環として実施する、「労働契約の変更」と「同契約の解約」という二つの行為を結びつけた法律行為である。以上の理は、日本においてもまったく同様であって、ドイツ法のような規定の存在しないことが、変更解約告知の法理による問題解決を妨げることはない。

(ロ) 準変更解約告知 以上の意味で、使用者は、変更解約告知という概念を意識していないときにも、労働条件の変更を行いそれとの関わりでの労働契約の解約をなすとき、現に変更解約告知を実施している。同様に、裁判所も

また、労働条件の変更の事例において、変更解約告知という概念を積極的に援用することなくして、しかしその法理により問題の解決にあたることがある。筆者は、これまでそうした裁判例を「意識されざる」変更解約告知と称して、判例の傾向を指摘したことがあるが、その種の裁判例はいつそう増加しようとしている。かかる裁判例は、労働条件の変更問題に対して、整理解雇の手法を用いて解決をもたらそうとする点で共通であり、かかる法理こそが、実は変更解約告知の日本的ヴァリアントと見るべきものである。本稿の以下の記述では、これを準変更解約告知と称して検討を加えていきたい。

2 整理解雇法理の利用

右のとおり、準変更解約告知においては、判例は、その事案が通常の意味の整理解雇のケースとはいいがたいときにも、それを「実質的に」整理解雇であると理解してその基準により解決を図ろうとする傾向がある。上記大阪地裁判決も、後述のようにそのような立場に立つものであり、上記判旨は、変更解約告知の法理を否定しつつ、実は「意識されざる」かたちで準変更解約告知の法理に依拠しているともいえる。

まずは、そのような判例の傾向を、前掲スカンジナビア航空事件決定以降の時期（すなわち平成七年四月以降）に限定して、以下に例証しておこう。

判例における労働条件変更問題に対する整理解雇の援用は、二つのタイプに分けることができる。一つは、使用者が労働条件の変更と解雇を行った際に、整理解雇を意図して実施したわけではないのに、整理解雇の法理を援用する裁判例、もう一つは、そもそも整理解雇どころか厳密には解雇さえしていないのに、やはり整理解雇法理により解決

しようとする裁判例である。以下、これらの事実の簡単な概要と関連の判旨部分を整理して紹介しておく。

(1) 整理解雇とはいいがたい解雇のケース

(イ) 三和機材事件（東京地裁平成七年一二月二五日判決¹⁰⁾）

【事実】長期の不況のために倒産し、和議の認可を受けたY会社が、営業部門を独立させ、営業部所属員の全員に対して新会社に転籍出向を命じたところ、そのうちXのみがこれを拒絶したため、YはXを懲戒解雇に処した。Xが地位確認等請求。

【判旨】請求認容。「「転籍出向という」選択は一つの経営判断として首肯することができるけれども、右経営上の必要から直ちに、右転籍出向命令を拒否した営業部員を解雇することができるわけのものではなく、右解雇が許容されるためには、これがYにとつては人員整理の目的を有するものであり、Xにとつては整理解雇と同じ結果を受けることに鑑みると、Yにおいて営業部員全員を対象に人員整理をする業務上の必要性の程度、本件転籍命令に同意しないXの解雇を回避するためにYのとつた措置の有無・内容、本件転籍命令によつて受けるXの不利益の程度、本件解雇に至るまでの間にYが当該営業部員または組合との間で交わした説明・協議の経緯等を総合的に判断して、本件解雇が整理解雇の法理に照らしてやむを得ないものであると認められることを要すると解すべきである。」

(ロ) ナショナル・ウエストミンスター銀行事件（東京地裁平成一〇年一月七日決定¹¹⁾）

【事実】Y銀行の経営方針転換により、Xの担当する業務が消滅したため、YがXに①通常の退職金より増額の特別退職手当金を受給して退職するか、②賃金の低い一般事務職に異動するか、③いずれにも応じないときには解雇する旨通知したところ、Xが労働条件の不利益変更について争う権利を留保しつつYの指揮のもとで就労する旨通告したため、YはXを解雇した。Xが地位保全および賃金仮払仮処分申請。

【判旨】仮払申立につき認容。「本件は、経営方針転換による特定部所廃止の結果、担当業務が消滅したため、余剰人員となつたXをYが解雇した事案であり、いわゆる整理解雇の一事案に属するものと解される。∴Yの企業経営上の人員削減の可能性を

直ちに否定しないとしても、本件解雇は、被解雇者選定の妥当性、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および手続の妥当性に欠けるため整理解雇の要件を満たしておらず、権利濫用であり、無効と認められる。」

(ハ) ナショナル・ウエストミンスター銀行仮処分異議事件（東京地裁平成一〇年八月一七日決定）⁽¹²⁾

【判旨】「以上によれば……解雇の対象をXとしたことに合理性があると認められ、……殊更に他の部署のアシスタント・マネージャーについて希望退職を募らなかつたことに合理性があり、……Xやこれを支援する本件組合との間でXの解雇について十分な話し合いを行ったと評価できるとしても、本件解雇については人員整理の必要性を肯定することができないのであるから、結局のところ、本件解雇は権利の濫用として無効である」。

(ニ) 大阪労働衛生センター第一病院事件（大阪地裁平成一〇年八月三十一日判決）⁽¹³⁾

【事実】Xは、週のうち月・水・金の隔日勤務で常勤従業員に準じた取扱いを受けていたが、YはXに対して、①従前どおりの処遇の維持を求めるのであるならば毎日（または週四日）の常勤に移行し、②隔日勤務に固執するならばパートタイム従業員と同等の処遇を受け入れるべきことを申し入れた。Xがこれを拒否したため、YがXを解雇。Xは、従業員たる地位の確認等を請求した。判旨は、上記引用の判示に続けて次のように展開。

【判旨】「そして、本件解雇が使用者の経済的必要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と解される。」「以上によれば、X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のみを理由にX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是認することができない。」「

(2) 解雇とはいいがたいケース

(ホ) 倉田学園事件（東京地裁平成九年一月二九日）⁽¹⁴⁾

【事実】一連の不当労働行為の一つとして次の事実が争われた。高等学校および中学校の事業を行うX学園は、生徒数の減少に対処するためとして、組合執行委員長であるAに対して、一年間の休職を命じた。この休職処分は、就業規則の規定にもとづくものであり、期間満了時に復職を許可しないときには退職するものと定められていた。Xが休職後に休職期間満了を理由に退職扱いとしたため、Aの所属するB労組は、これを組合活動を嫌悪したXの不当労働行為と救済を申し立てたところ、地労委および中労委(Y)ともにこの点につき申立を認容した。XがYによる救済命令の取消を求めて訴えを提起。

【判旨】この事項につき請求棄却。「学園の都合によって休職処分を発令することが正当化されるためには、少なくともかかる処分を当該対象者に発令することを相当とする事情が存し、かつ、休職処分にあたって休職期間満了後には従前の身分関係を復活させることを保証するか、そうでなければ、復職の保証がない以上実質的に解雇と同視し得るものであるから、整理解雇の法理に照らし、人員を整理する必要性、休職処分を回避するためにとつた措置の有無・程度、休職対象者の選定の相当性、労使間の事情の説明や協議の有無・程度の諸点からみて、当該措置が合理的でやむを得ないものであることを要する。」

(ヘ) インフォミックス事件（東京地裁平成九年一〇月三十一日判決）⁽¹⁵⁾

【事実】Xはスカウトの勧誘によりY会社への入社を決め、同社の採用内定を受けてそれまで勤務していたA会社を退職していた。ところが、入社予定日の二週間前になって、YはXに対し、業績不振により事業計画の見直しが進んでおりXの所属予定の部門自体が存続しなくなったことから、①別職種への変更の申し入れ、②それが無理であれば、基本給の三カ月分の補償による入社辞退、③いったん入社するが、試用期間（三カ月）後に辞職する、のいずれかを選択するよう申し入れた。これに対してXが返答を留保したので、話し合いの後にYはXの内定を取り消す旨の意思表示をした。これに対して、Xが地位保全等仮処分を申請。

【判旨】認容。「採用内定者は、現実に就労してはいないものの、当該労働契約に拘束され、他に就職することができない地位に置かれているのであるから、企業が経営の悪化等を理由に留保解約権の行使（採用内定取消）をする場合には、いわゆる整理解雇の有効性の判断に関する①人員削減の必要性、②人員削減の手段として整理解雇することの必要性、③被解雇者選定の合理

性、④手続の妥当性という四要素を総合考慮のうえ、解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当と認めることができるかどうかを判断すべきである。」

(3) 若干のまとめ 以上を簡単にまとめておこう。これら六裁判例は、いずれも少なくとも使用者の主観的な意思としては、整理解雇をなしたとは認めがたい事例であり、さらに(ホ)および(ハ)では、正確に言えば解雇の事例でさえない。ところが、(イ)～(ニ)は使用者が労働者を解雇した事案であるところ、(イ)は転籍出向拒否を理由とする懲戒解雇について「整理解雇と同じ結果を受ける」と判断、(ロ)は配転や希望退職に応じないことを理由とする解雇について「いわゆる整理解雇の一事案に属する」と判断（異議申立事件である(イ)も同様の立場）、(ニ)は勤務日数変更またはパートタイムへの変更を拒否したことを理由とする解雇を「その実質は整理解雇にほかならない」と判断した。また、(ホ)は退職処分の相当性の判断が問題となったときにこれを「実質的に解雇と同視しうる」から「整理解雇の法理に照らし」て判断するとし、(ハ)は職種変更等の拒否を理由とする採用内定拒否について、「いわゆる整理解雇の有効性の判断に関する……四要素」を考慮すべきであると判断するのである。

このように、最近の労働条件の不利益変更に関する裁判例では、使用者が整理解雇を意図したわけではなく、また解雇をしたわけでないときにさえ、整理解雇の法理で解決を導こうとする傾向が顕著である。見ようによっては、労働条件変更の解決のために、当事者が意図してもいない整理解雇の法理を、やや無理に当てはめるとさえ受け取られるのである。

3 解決基準としての整理解雇法理

(1) なぜ整理解雇法理か

以上の傾向に対して、どのような説明が可能だろうか。これを、労働条件の変更のもつ内在的要請、および整理解雇法理のもつ機能的特質の点から考えたい。

(イ) 労働条件の変更と整理解雇 わが国の法理において整理解雇の意義をどのようにとらえるかは、後述のとおりそれ自体問題であるが、少なくとも不況による受注減や企業の組織変更などの経済的要素が原因となつて、労働契約を解約する行為を中核とするものであることは疑いない。ところが、第一に、労働条件の変更それ自体は契約内容の変更であつて解雇ではないし、第二に、労働条件の不利益変更を労働者が拒否したことを理由とする解雇も、労働者の拒否という行為を理由とするものである以上整理解雇ともいいがたい。右にみたように、各裁判例が、各事案における労働条件の変更について、単純に整理解雇といわず、「その実質は整理解雇にほかならない」あるいは「実質的に解雇と同視しうる」等述べるのであり、それらが本来は整理解雇ではないことの裏返し表現に他ならない。

この問題は、解雇理由というものをどのレベルでとらえるかにかかわる。すなわち、たとえば前記三和機材事件を取り上げると、この事案は、①企業が会社更生法の適用を受けて会社の一部門を分社化する↓②同部門の従業員全員に転籍出向を命じる↓③これを拒否した労働者を業務命令違反として懲戒解雇する、という事実の連鎖から構成されている。②でなされた労働条件の変更は、①の経済的事由によるものであることは明らかであり、他方で、③の懲戒解雇は経済的事由による労働条件変更を拒否したことを理由とするものである。ということは、これらの行為全体を一つの連関した行為としてとらえるならば、③を業務命令違反の解雇とみるよりは、①にいう経済的事由によるもの

とみる方が事態を正確に反映しているとも考えられるのである。

同じことは、三和機材事件以外の解雇事件である、ナショナル・ウエストミンスター銀行事件や大阪労働衛生センター第一病院事件においてもいえる。それらの解雇事案もやはり、直接には経済的事由によるものではないが、その原因となった労働条件の変更は経済的事由によるものである。

さらに一般的に見ても、労働条件の不利益変更は、労働者の非違行為や労働者の職務についての不適合性を理由とする場合を除き、経済的事由によるものであることが多い。また職務不適合というを理由であっても、それが新しい生産方式の導入や組織再編成に対応できないために生じたものであるならば、経済的事由によると解しうる場合が多いであろう。こうして、労働条件の変更を拒否したことを理由とする解雇は、使用者の直接の主観的な意図のいかんに関わらず、これを整理解雇ととらえる方が妥当である場合が多いのである。

(ロ) 整理解雇の法理 他方で、一般的な解雇制限立法をもたないわが国の法制では、整理解雇の法理だけが労働条件の不利益変更の問題解決に適合的な機能を持つていることにも、留意しておく必要がある。

整理解雇以外の解雇においては、わが国では最高裁による一般的な正当性基準が与えられているが、それを個別のケースに適用した場合の判断方法や基準は明らかであるとはいえない。その結果、解雇の多くのケースでは、実際には使用者が援用する就業規則の解雇基準に着目し、同規定の解釈を通じて正当性の判断が導かれることが多い。ところが、就業規則に列挙された解雇事由には、普通解雇であれ懲戒解雇であれ労働者側に生じた解雇事由を中心に定めがなされており、この基準による限り、労働条件の変更による解雇の問題は解決がつきがたい。労働者がなぜ使用者の変更命令を拒否したのか、労働条件の変更そのものが妥当であったか等の要素は、同基準では十分に評価されないからである。就業規則の解雇基準は、もともと使用者側から生じた労働条件の不利益変更の事例には適合的でないの

である。

一方、整理解雇の判断基準は、これも判例法の中で形成されたものであるが、いわゆる整理解雇の四基準に見られるように、解雇にあたって使用者がどのような措置をいかなる基準により実施し、なすべき手続を履践したかが重要な判断基準とされる。被解雇者個人の職業能力や勤務態度等の労働者側の事情の評価は後退し、被解雇者の選定の際には問題になる余地があるが、判断要素としては二次的なものにすぎない。このように、使用者側のとった措置、基準、手続を主要な問題とするアプローチは、労働条件の変更による解雇の問題の解決にとってきわめて適合的である。解雇の直接の原因が労働者の変更拒否や業務命令違反であるときにも、労働条件の変更が経済的事由によるものである限り、探求すべきは使用者のとった行動、基準、手続であること、整理解雇の場合と異ならないからである。

こうして、わが国の判例が形成してきた整理解雇の法理は、わが国では立法による解決方法がないこともあって、労働条件変更問題についてさしあたり最適の解決方法として、裁判例において注目され、援用されるに至ったものといえよう。

(イ) 解雇なき整理解雇 労働条件変更の問題に整理解雇法理を援用しようとする傾向は、さらに実際に解雇がなされていないときにも及びうる。同法理において重要なのは、上記のように使用者が経済的事由によりいかなる人員整理の行動を、どのような基準と手続で行ったかが問題である。したがって、解雇という帰結は必ずしも重要ではなく、それが必ずしも解雇である必要もないのである。それゆえ、第一に、労働条件変更の結果として、解雇以外の原因で労働契約が終了するときにも、整理解雇の法理が援用されることがある。採用内定拒否の事案について整理解雇法理を援用しようとする、前掲インフォミックス事件がその例である。第二に、労働契約の終了という事態が生じていない、労働条件の変更そのものについてさえも、整理解雇の法理の援用がなされうる。休職処分が発令そのものに

ついて、「解雇と同視しうる」として整理解雇法理を援用する、前掲倉田学園事件の判旨がその例である。

(2) 整理解雇法理援用の前提

判例において、労働条件変更問題の多様なケースにおいて整理解雇の法理による決着が図られているのは、以上の理由によると考えられる。しかし、労働条件変更の問題にすべからく同法理が援用されているわけではないのはもちろんであり、それが援用されるには事実および理論の側面で一定の前提が必要である。

(イ) 個別労働者に対する変更 就業規則や労働協約の規定の改定を通じて労働条件の変更がなされる場合⁽¹⁶⁾には、わが国の法理ではこれらの就業規則および労働協約の改定の労働契約への拘束力が問題にされ、個別労働者の同意拒否は論議の埒外に置かれる⁽¹⁷⁾。そのため、労働者が合理的な変更に対する同意を拒否することは許されず、拒否を理由とする解雇は、正当なものと解される。そこに、整理解雇の援用による手法はとられる余地はない。

個別労働者に対する労働条件の不利益変更であっても、就業規則の法理を援用するケースも見られる。すなわち、平成一〇年の東京地裁決定であるアーク証券事件⁽¹⁸⁾は、使用者が就業規則等を変更したうえで、原告労働者らの職能給の号俸を引き下げ、諸手当を減額したという事例である。同決定は、こうした個別変更の場合にも、就業規則に根拠を求める。すなわち、

【判旨】「使用者が、従業員の職能資格や等級を見直し、能力以上に格付けされていると認められる者の資格・等級を一方的に引き下げる措置を実施するにあたっては、それが労働契約において最も重要な労働条件としての賃金に直接影響を及ぼすことから、就業規則等における職能資格制度の定めにおいて、資格等級の見直しによる降格・減給の可能性が予定され、使用者にその権限が根拠付けられていることが必要である。」

この判示は、職能資格制度を成果主義的に運用するにあたって、使用者が労働者の資格・等級を引き下げる権限を就業規則に求めた点で、ユニークな判断である。しかし、就業規則に「法的規範性」が承認されるのは、労働条件の統一的・画一的処理の要請に求めるのが従来の判例理論であり、個別能力査定による資格・等級の引き下げは、かかる統一的・画一的要請とは無縁なはずである。これまでみた最近の判例の傾向にしたがうならば、同決定は、「最も重要な労働条件としての賃金に直接影響を及ぼすことから」の判示に引き続き、「実質的には整理解雇がなされたに等しい」として、整理解雇の法理により解決を導くことも可能であったろう。

(ロ) 変更と解雇との一体的把握 準変更解雇告知の把握においては、上述のように、労働条件の変更と解雇とが因果関係や目的関係で結ばれた一体的な行為と把握することが前提である。変更あるいは解雇のみをとらえて、別個にその効力を論じるときには、この法理による問題解決はありえない。最近の例では、平成一〇年の大阪高裁判決である駿々堂事件が、その好例といえよう。すなわち、会社合併による経営形態の変化に伴い、期間の定めのない労働契約を締結していた労働者らに対して、雇用期間を六カ月にして時間給を減額する新契約の申込みを行い、後に新契約の内容で就業規則を変更した。一審原告Xは新契約のもとで契約を一年間更新した後、病気のため四カ月欠勤したところ、被告Y会社は雇用期間満了を理由に雇用契約の終了を通知した、という事案である。大阪高裁は、このうち雇用期間の設定という側面に着眼し、Xは新契約に依らなければ退職せざるを得ないと誤信して新契約を締結したと認定して、意思表示の瑕疵論で処理するという、これもユニークな対応を示した。¹⁹⁾

【判旨】「Xの新社員契約締結にかかる意思表示は、その労働条件自体に錯誤はないものの、動機に錯誤があり、右動機は黙示的に表示され、Yもこれを知っていたといふべきであるから、契約の内容になったものといふことができ、……右錯誤がなければ新社員契約に依らざることはなかったと考えられるから、要素の錯誤にあたるということが出来る。」

しかし、この事例においても、使用者が新契約を申し出たという事実と雇用契約の終了という事実を一体的に把握することができたならば、変更解約告知に準じた構成が不可能ではなかったはずである。かかる構成によれば、合併等を理由に期間の定めのない労働契約をいったん解約して期間の定めのある契約の締結を申し込む行為自体が準変更解約告知であり、実質的には整理解雇にあたるものとしてその基準を適用することが可能である。本判旨は、新契約締結の合意という法律行為だけに注目したために、それに対する労働者の意思表示の瑕疵という、やや無理のある解釈をとらざるをえなかったのである。

(い) 労働者の拒否の認定と帰結 準変更解約告知は、使用者が労働条件の変更を申し出たのに対して、労働者がそれを拒否したときに成立する。それでは、このように変更を「拒否」する意思表示は、いかにして認定されうるか。特に、変更申入れに対して労働者が特に異論を述べず勤務を継続する場合には、「黙示の同意」ありと解しうるか。大阪地裁の平成九年の決定は、この問題に答えるものである。すなわち、期間の定めのない雇用契約のもとにある労働者に対して、「雇用期間を記載した通知書を交付し、労働者がそれに異論を述べなかったという事案で、裁判所は次のように判示する。⁽²⁰⁾

【判旨】「期間の定めのない雇用契約が締結された場合に、これを期間の定めのある雇用契約に変更するには、雇用契約の基本を変更するものである以上、使用者と労働者の合意が必要であり、使用者が、一方的に雇入通知書に雇用期間の定めを記載して労働者に交付しても、雇用が当然に期間の定めのあるものとはならないし、事項の重大性に鑑みると、労働者が速やかに異論を述べないと黙示の同意があったものと推認することも相当でない。」

変更申し入れに対して異議を唱えることは、労働者がいわば「首を賭けて」争うことを意味し、現実には沈黙を強

いられることが多い。それゆえ、労働者の「黙示の同意」を容易に認めてしまうならば、労働者が不利益変更を争う余地は失われてしまい実質的な公平を失する。右の事案では、雇用期間の通知後労働者は約二年間異議を述べずに勤務していたのであるが、本判旨がなお黙示の同意なしと判断したのはその意味で正当であったといえよう。しかし、契約の期間の存否についてはそのように言えても、変更された労働条件の内容いかなんでは、変更後に異議を述べず勤務を続けることが黙示の同意を意味すると解しうる場合もあるであろう（たとえば、就業時間の制度変更がなされた後、労働者が二年間異議を唱えず勤務していた場合はどうか²¹）。いずれにせよ、労働者の拒否の意思表示をいかなる場合に認定するかは、準変更解約告知として整理解雇基準を援用しうる範囲を決定する重要な前提である。

三 労働条件変更法理の課題

以上のように、労働条件の変更問題に直面した多くの裁判例は、整理解雇法理を援用することで、無意識のうちに変更解約告知に準じた問題解決を図ろうとしている。解雇制限立法の存在しないわが国において、そうした判例の動向は必然的なものであるし、濫用的な「リストラ解雇」に対抗するためのさしあたり最適の法理ともいえる。筆者としては、これを評価し、推奨すべきであると考えている。

とはいえ、これが一つの法理として市民権を得て、意識的かつ積極的に採用されるようになるためには、理論的なお未整備の課題をかかえていることは否定しがたい。これを、解雇法理の側面と変更法理の側面から考えておこう。

1 整理解雇法理における課題

労働条件の変更法理に整理解雇の判断基準を援用する手法は、逆にわが国の整理解雇法理における未整備な側面を浮かび上がらせているように思われる。整理解雇の「概念」の問題と、手続的規制の側面である。

(1) 整理解雇法理の適用範囲の拡大

(イ) 学説における定義の試み わが国の判例法は、整理解雇の正当性の判断基準について確固たる法理を形成してきた。しかし、それらの判断基準や要件が、いかなる解雇（あるいは解雇以外の使用者の措置）に適用しうるかは、依然として不確定なままである。つまり、整理解雇の概念について確定的な法理があるわけではない。

学説においても、整理解雇の意義を確定しようとする理論的関心は高いとはいえないが、たとえば次の見解がある。すなわち、整理解雇は、「使用者が経営不振などのために従業員数を縮減する必要にせまられたという理由により一定数の労働者を余剰人員として解雇する場合をいう。整理解雇に対するものは『個別解雇』であるが、両者を区別する意味は解雇の合理的理由の有無の判断の思考過程が論理的に異なる点にある。⁽²³⁾」

すでに指摘したことがあるが、かかる見解において特徴的なのは、整理解雇の概念の狭さである。固定的・範疇的な意味で整理解雇の概念を定義しようとするならば、かかる見解も成り立ちえよう。しかし、整理解雇の概念を機能的にとらえ、同法理の適用されるべき人事措置の範囲を確定するためにこの定義があるのであれば、右の定式は狭きに失するのである。すなわち、①右見解は、整理解雇の原因を「経営不振など」に限定しているから、好況期の戦略的または積極的な企業再編による解雇を、整理解雇ととらえない。②「従業員の縮減の必要」を条件としているから、

従業員の数に減らさないが組織再編による特定部門の余剰人員の解雇も整理解雇に含まれない。③「一定数の」労働者の解雇であることを前提にしているから、一名や数名程度の労働者の整理解雇もあり得ない。④「解雇」であることを要件としているから、出向、転籍、休職などの、解雇以外の雇用調整措置は想定されていないことになる。²⁴⁾

(ロ) 定義の再構成の必要 上記のように、整理解雇法理を援用する労働条件の不利益変更のケースにおいて、各裁判例は明らかにこの定義を逸脱している。判例では、転籍出向を拒否したことによる一名の労働者の懲戒解雇、経営方針転換にともなう担当業務の廃止による一名の労働者の余剰人員の解雇、常勤からパートへの変更命令（理由不明）を拒否したことを理由とする一名の労働者の解雇、経営不振による一名の労働者の採用内定拒否、生徒数減を理由とする一名の労働者の休職措置に対して、整理解雇の法理を適用するものである。各裁判例における事案では、右の①～④のほとんどが満たされていない。にもかかわらず各裁判例は、すでにみたように「整理解雇と同じ結果を受ける」、「いわゆる整理解雇の一事案に属する」、「その実質は整理解雇にほかならない」、「実質的に解雇と同視する」等の表現のもとに、整理解雇の法理により解決を図ったのである。

このことが正視されるべきである。すなわち、少なくとも労働条件変更に適用される限りでは、上記の整理解雇の定義は狭きに失して、妥当性を欠いている。その定義は、以下のように再構成されるべきものと思われる。

第一に、整理解雇の原因・目的は、不況等による人員削減に限定されるべきではない。積極的な経営戦略による合併・営業譲渡、企業再編など経営上の理由、あるいは新技術や機種の導入など技術的理由による業種転換や企業構造の再編など、すなわち広い意味で経済的事由・目的が、整理解雇の目的に含まれるものとして、整理解雇の概念の中に取り込まれるべきである。

第二に、整理解雇は、上記学説の見解にかかわらず、個別解雇と対置される概念ではない。一名の解雇であっても、

右の経済的目的によるものである限り、整理解雇と解すべきである。いいかえると、整理解雇の対立概念は、個別解雇では決していない。⁽²⁵⁾

第三に、これは整理解雇の概念というよりは、整理解雇法理の応用範囲の問題であるが、整理解雇法理は、経済的事由による解雇以外の雇用調整措置についても適用の可能性を認めるべきである。すなわち、上記裁判例で争われた、経済的目的でなされた転籍出向、採用前の職種変更、有期雇用への転換、パートタイム雇用への転換などの労働条件の変更措置は、それ自体は整理「解雇」ではないが、それを拒否したことが解雇を導く雇用調整措置である以上、より端的に整理解雇法理の適用により正当性を判断すべきであろう。

(2) 説明・協議手続の重要性

(イ) 手続要件の重視 労働条件の変更措置に整理解雇法理を適用することにより、その措置について、いわゆる整理解雇四要件である、①人員整理をなす経営上の必要性、②当該措置を実施することの必要性、③当該措置の対象者についての人選の合理性、④労働者に対する事前説明や協議の実施が検討されることになる。ところで、上記の各裁判例によれば、これら「四要件」のうち、正当性判断として最も重視されているのは、④の事前説明・協議手続の実施であるように思われる。

すなわち、前掲裁判例のうち、三和機材事件で裁判所は、「Yは、組合およびXとの間で、……十分な協議を尽くしたとはいいがたい経過をたどって本件解雇に至った」として、協議手続の面から解雇の効力を否定した。インフォミックス事件においても、他の要件は満たされているが、「採用内定を取り消す場合には、Xの納得が得られるように十分な説明を行う信義則上の義務があるというべきである」ところ、「必ずしもXの納得を得られるような十分な

説明をしたとはいえず、Xの対応は、誠実性に欠けていたといわざるを得ない」と判断している。さらに、倉田学園事件においても、他の要件とともに、「Aの休職処分は、組合及びA本人に対して、何らの予告や説明なしに行われたことは明らか」とし、ナショナル・ウエストミンスター事件仮処分事件では、これも他の要件の吟味とともに、「Yが、解雇の必要性やその時期及び方法等につき、Xや組合との間において、誠意ある協議を行ったとは認められず、手続的妥当性にも欠けるものである」と判断するのである。

(ロ) 手続要件の重要性 わが国のように、解雇制限法の制定されていない法制のもとでは、解雇の手続的規制はより重要な課題として立ち現れる。解雇の実体的規制であれば、必ずしも解雇制限立法が設けられなくとも、判例法による一定の規制が可能であり、わが国でも判例の発展によって、解雇理由の合理性・相当性を中心とする規制の実効性が確立されてきた。⁽²⁶⁾ところが、第一に、整理解雇においては、使用者側の主張する経営上の必要性が「企業の合理的運営上やむを得ない必要にもとづくものと認められる場合」⁽²⁷⁾であれば実体的な要件は満たされており、解雇理由についてそれ以上の規制はなしがたいとの考え方が支配的である。⁽²⁷⁾とすれば、整理解雇の規制においては、その手続的側面からの規制についての要請が高まってくる。第二に、同じ解雇の手続でも、安定的な労働組合の存在のもとで団体交渉や労働協約の制定を通じた雇用調整の一環として行われる整理解雇であるならば、協約等にもとづく手続的規制が期待されよう。しかし、上記の裁判例におけるように、いずれも一名の労働者に対する個別紛争としての整理解雇の場合には、協約による手続の設定も期待しがたい。いきおい、整理解雇の一般的要件としての説明・協議義務が重視されることになる。

以上の理由から、労働条件の変更に援用される整理解雇法理においては、整理解雇の四要件のうち、とくに説明・協議の手続的義務が正当性判断のカギとなることが多い。この要件の意義と範囲を明確にすることが、準変更解約告

知の重要課題といえよう。

2 変更法理における課題

労働条件の変更法理は、以上のように整理解雇法理を援用する手法で、裁判例において共通のアプローチが展開されている。ここでは、それがさらに確固たる法理として発展し、変更解約告知の法理としての地位を得るために必要な、さらなる理論課題を指摘しておく。

(1) 重要な労働条件の変更

すべての労働条件の変更が、変更解約告知の法理を要請するわけではない。同一職種での担当部署の交替など、相対的に重要とはいえない労働条件の変更を拒否することは業務命令の拒否に他ならず、拒否を理由とする解雇は整理解雇の法理を持ち出すまでもなく正当というる。

この点について、前掲スカンジナビア航空事件の東京地裁決定は、変更解約告知の適用される対象として、「雇用契約で特定された職種等の労働条件」、「賃金及び労働時間等」の「重要な雇用条件」を掲げている。他方、上記の裁判例で問題になった変更は、転籍出向、合意されていた職種の採用前の変更、雇用形態の変更（有期契約への変更、パートタイムへの変更）などであった。要するに、客観的に重要というる労働条件（雇用形態や雇用期間、賃金、労働時間など）と、労働契約において当事者が特定した労働条件（職種、指揮命令権者、勤務地など）の変更が、変更解約告知の法理の対象となると考えられる。

しかし、賃金・労働時間についてはさらにそのうちのどのような側面が「重要」といえるのか、職種や勤務地の特定に関する合意をいかなる場合にどの範囲で認めるべきかなど、なお検討すべき課題は多いといえよう。

(2) 変更解約告知の相当性

変更解約告知の法理によって、①労働者が解雇か新しい労働条件に依じるか否かの厳しい選択を迫られ、②解雇の要件が緩やかに判断されることから、労働者は不利な立場に置かれる、というのが、本稿の最初に引用した大阪労働衛生センター第一病院事件の立場であった。⁽²⁸⁾しかし、右のうち①の指摘は、変更解約告知への批判としては適切でないように思われる。というのは、①のような選択を迫られる事態は、変更解約告知の採用すると否とにかかわらず、いわゆるリストラによる雇用調整策として実施されているのであるからである。変更解約告知は、こうした現実を法理の上に理論化しようとする試みにすぎない。

他方、②の指摘は、たしかに生じうる批判点であり、筆者もまさしく同法理のもつそうした性質を指摘したことがある。すなわち、変更解約告知は、労働条件の変更を受け入れて雇用を維持するか、それを拒否して解雇に甘んじるかの選択を認めるものであり、その選択を許す限りで整理解雇よりは有利な方式である。それとの均衡において、変更解約告知の相当性の要件としては整理解雇の相当性よりも広くなるのではないかと。⁽²⁹⁾

たしかに、変更解約告知を法理として採用したスカンジナビア航空事件の東京地裁決定は、労働条件の変更の不可欠な必要性和それにより労働者が受ける不利益との比較衡量を基本的な判断枠組みとしており、整理解雇の法理とは異質である。しかもバランスシートにおける具体的判断はきわめて疑問の多いものであった。⁽³⁰⁾同決定は、変更解約告知の法理に過酷な印象を与えたのであり、日本の判例法理は、同事件決定を通じて変更解約告知と不幸な出会いをし

たと言わざるを得ない。

しかしながら、理論上はさておき、現実の判断の場面で整理解雇と変更解約告知との間の相当性の判断の違いは微妙で流動的であろう。現に、上記引用のように、多くの裁判例は、労働条件変更の問題解決に整理解雇の判断基準を援用しているのであり、実際上は両者が混用されていることがわかる。しかし、上述のように、わが国で変更解約告知の法理がわが国で忌避され、かつ解雇制限立法が存在しない以上、そうした混用は容認されるべきものである。

変更解約告知が通常の整理解雇と異なる特色は、次のように整理されよう。①変更解約告知は、いくつかの雇用調整措置のひとつとして選択的に申し出られた解雇である。②変更解約告知は、整理解雇のような集団的な解雇を予定するものではなく、労働者個人の判断を前提とする個別的措施としてなされる解雇である。③変更解約告知は、解雇そのものの相当性を判断するのではなく、解雇をもたらした労働条件の変更をとらえて、その相当性を判断する法理である。以上の特色を前提として、変更解約告知の相当性が整理解雇のそれとどのような局面でいかに異なるかは、これも今後の検討課題であり、判例の蓄積に望まれる課題であるともいえよう。

- (1) 平成一〇年言渡の労働法裁判例の動向については、野田進「労働法判例の動き」ジュリスト増刊平成一〇年度重要判例解説二〇一頁（一九九九）。
- (2) スカンジナビア航空事件・東京地決平成七・四・一三判時一五二六号三五頁。
- (3) 筆者は、かかる問題では、変更されるのは労働条件だけでなくそれ以外の労働契約の内容（労働契約の期間の有無・長さ、指揮命令権者、定年制、職階上の地位など）であるから、「労働条件」の変更というのは狭すぎ、「労働契約」の変更と称すべきであると考えている。この考えは現在も変わらないが、日本の判例分析を中心とする本論文では、そこで定着した用語法に従って「労働条件」の変更と称している。用語法については、野田進『労働契約の変更と解雇―フランスと日本―』（一九九七、

信山社) 序説三頁を参照。

- (4) 大阪労働衛生センター第一病院事件・大阪地判平成一〇・八・三二労判七五一号三八頁
- (5) 菅野和夫『労働法(第五版)』(一九九九、弘文堂) 四五四頁。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一二七頁(一九九五)も同旨。
- (6) 中窪裕也・野田進・和田肇『労働法の世界(第三版)』(一九九九、有斐閣) 二六四頁、野田進「変更解約告知の意義」日本労働法学会誌八八号一四一頁(一九九六)。
- (7) ドイツの変更解約告知については、野川忍「ドイツ変更解約告知性の構造」日本労働法学会誌八八号一六一頁(一九九六)、根本到「ドイツにおける変更解約告知制度の構造」季刊労働法一八五号一二八頁・一八六号(一九九八年)など参照。
- (8) フランスの労働条件変更法理については、野田・前掲書第一編二三頁以下。イギリスについては、小宮文人「英国における労働条件の一方的変更」外尾先生古稀記念『労働保護法の研究』(一九九四、有斐閣) 一九五頁、その他、野田・前掲書二二頁引用の諸文献を参照。
- (9) 野田・前掲書五三一頁参照。
- (10) 三和機材事件・東京地判平成七・一二・二五労判六八九号三一頁(傍線は、引用者が付した。以下もすべて同様である)。
- (11) ナショナル・ウエストミンスター銀行事件・東京地決平成一〇・一・七労判七三六号七八頁。
- (12) ナショナル・ウエストミンスター銀行仮処分異議事件・東京地決平成一〇・八・一七労経速一六九〇号三頁。
- (13) 大阪労働衛生センター第一病院事件・大阪地判平成一〇・八・三一労判七五一号三八頁。
- (14) 倉田学園事件・東京地判平成九・一・二九労判七一三三六九頁。
- (15) インフォミックス事件・東京地判平成九・一〇・三一労判七二六号三七頁。
- (16) かかる労働条件の変更を「集团的労働条件の変更」と称して、新たな問題解決の手法を提案する最近の文献として、大内伸哉『労働条件変更法理の再構成』(一九九九、有斐閣)。
- (17) ここでは詳しく取り上げないが、周知のように、就業規則による労働条件の不利益変更については、秋北バス事件(最大判昭和四三・一二・二五民集二二卷一三三三四九五頁)は、「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」として、また、労働協約による労働条件の変更については、朝日火災海上保険事件(最一小判平成九・三・二七労判七一三三二七頁)は、変更による「不利益は決して小

さいものではない」ときにも、協約が「労働組合の目的を逸脱して締結されたものといえ」ないときには、規範的効力は否定できない（労働者はその拘束を免れない）とする。

(18) アーク証券（第二次仮処分）事件・東京地決平成一〇・七・一七労判七四九号四九頁。なお、同事件の第一次仮処分事件においても、ほぼ同趣旨の判示がなされている。

(19) 駿々堂事件・大阪高判平成一〇・七・二二労判七四八号九八頁。

(20) ヤマゲンパッケージ事件・大阪地決平成九・一一・四労判七三八号五五頁。

(21) フランス法においては、この問題は、長年の論議の末に、一九九三年に法律により解決が図られた。野田・前掲書一一九頁以下を参照。

(22) 日本と異なり、立法や協約において、整理解雇について特別の手續や基準を有している国では、整理解雇をそれ以外の解雇と区別するための概念の確定は重要である。この点につき、保原喜志夫「諸外国における整理解雇の規制」日本労働法学会誌五五号（一九八〇年）七一頁。フランスについては、さらに、野田進・前掲書二五九頁を参照。

(23) 下井隆史『雇用関係法』（一九八八年、有斐閣）一三四頁。あるいは、次の見解も基本的に同様の立場といえる。「整理解雇は、使用者が企業採算・企業合理性の維持増進という経営上の目的から最後の雇用調整手段として労働者を、複数かつ大量に企業外に排除するものである。」小川賢一「整理解雇基準とその適用をめぐる問題点」日本労働法学会誌五五号（一九八〇年）四九頁。

(24) 右の定義が念頭においている整理解雇のイメージは、均質で小規模かつ平板な企業組織を前提にした図式と解される。詳細には、野田進・前掲書二六一頁。

(25) 整理解雇は経済的事由による解雇と解されるから、整理解雇と対置されるのは、「人的 (personal) 事由」による解雇すなわち、労働者の身体、職業能力、勤務態度、非行などを理由とする解雇である。なお、整理解雇には複数や多数労働者に対する集団的解雇と一名の労働者に対する個別解雇とがあるが、人的事由による解雇は一般に個別解雇しかありえない（一時に複数の者を解雇するときも、個別解雇の集積にすぎない）。

(26) ここで詳論は避けるが、周知のように最高裁は「当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権濫用として無効になる」との一般基準で解雇権濫用法理を採用しており（高知放送事件・最一小判昭和五二・一・三一労判二六八号一七頁）、合理的な理

由によらない、過酷で不相当な解雇は、効力を否定される。

(27) 東洋酸素事件・東京高判昭和五四・一〇・二九労判三三〇号七一頁は、こうした方向で、判例の統一を図ろうとするものであった。使用者が企業をどのように基礎づけ展開し終了せしめるかの自由を有することを、「使用者決定の自由」と称する見解もみられる。小西國友『解雇と労働契約の終了』（一九九五、有斐閣）二頁、二四頁参照。

(28) 本稿二一(1)を参照。

(29) 野田・前掲「変更解約告知の意義」を参照。

(30) 本決定へのかかる角度からの批判は、多くの評者において一致している。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一二七頁、野田進「変更解約告知と整理解雇」（本決定評釈）ジュリスト一〇八四号一二二頁（一九九六）、藤川久昭「変更解約告知と整理解雇の有効性」ジュリスト一〇九一号一九〇頁（一九九六）など。