

人選基準論

國武英生

北海道大学大学院

はじめに

整理解雇の四要件が確立して以来、人選の合理性の要件は、解雇対象者の人選についての合理的な人選基準の存在と、その具体的適用の相当性を判断して、安易な整理解雇を防止する機能を果たしてきた。しかし、どのような人選基準の設定・適用が合理的かは、必ずしも明らかではない。

本稿は、四要件の一つである人選の合理性に限定して、平成以降の判例傾向を明らかにすることを目的とする。以下、[1][2]において、いかなる人選基準が用いられ、その適用についていかなる問題があるかを検討する。次に、[3][4]において、事案の類型によって人選基準の判断が異なるかどうかを検討する（以下、引用する裁判例は、別表整理解雇裁判例一覧の数字と対応している）。

1 基準設定の要否

整理解雇にあたり、人選基準を設定することが必要であろうか。裁判例は、剩員を選定する必要があるにもかかわらず、使用者が基準を設定しないとき、人選の合理性が満たされていないとして解雇無効としている（[29]ゾンネボード製菓事件、[47]長栄運送事件、[96]タジマヤ事件）。裁判例は、剩員を選定する必要がある場合には、基準を設定しなければ解雇無効となると考えている。

一方、部門閉鎖・事業廃止型整理解雇の場合には、剩員を選定する必要がないとして、人選の合理性を判断しないものが多い（[20]日本大学医学部事件、[35]福岡県労働福祉会館事件、[88]長門市社会福祉協議会事件、[100]廣川書店事件等）。また、「人選基準が明示されていないことをもって、ただちに雇用契約上の信義則に反する」ということはできない」とした裁判例もある（[89]ナカミチ事件）。

小規模企業の場合、整理解雇対象者となりうる労働者の人数が少なく人選の余地がないことから、人選基準を設定しない場合がある。従業員三名のうちの一名を解雇した[6]ピーエムエイ設計事件は、職務能力の高い者一名と会社にとって必要不可欠の事務担当者一名を残し、残りの一名を選定したことに不合理な点は認められないと判断している。

2 人選基準の設定および適用の合理性

(1) 基準設定者

整理解雇基準を設定する者は誰であろうか。裁判例は、「いかなる整理解雇基準を設け、これはいかなる範囲の従業員に適用して被解雇者を選定するかは、第一次的には使用者自らが自己の判断と責任のもとにおいて諸般の事情を考慮して決定すべき」（[45]スカンジナビア航空事件、[93]ケイエスプラント事件）として、使用者の裁量を大幅に認めている。通常、使用者が整理解雇基準を決定しており、労使の協議によって決定されることは稀である。この点、勤務評価の決定過程に組合の参加があることを合理性の判断要素にしている判例として、[76]レブロン事件がある。

(2) 基準の内容

どのような基準が整理解雇基準として使われているか。裁判例は、①年齢、②勤務実績、③労働者の生活への影響を考慮した基準、④労働者の意思決定が関わる基準、⑤資格の有無（[13]前出工機事件「消防設備士の資格のない者」）などが、単独あるいは併用して用いられている。その他に、「短期雇用の更新回数」[67]池田学園事件、「採用内定者」[71]インフォミックス事件、「原則として廃止される車の運転手」[72]興和事件、「（外注化した業務を担当していた者）」[102]労働大学事件）などの基準がみられる。

抽象的な人選基準は、基準とはなりえない（[39]新関西通信システムズ事件「会社を盛り上げようと気概のある者、会社の方針を守る者」、[53]コンテム事件「コンピュータ化に熱意がない者」）。そして、性差別的な基準、組合員を対象とするような基準は、強行法規もしくは公序良俗に反し許されない。[93]ケイエスプラント事件は、女性特有の職業病を基準とすることに躊躇せざるをえないと判断している。

①年齢

年齢を人選基準とする裁判例では、中高齢者を対象とするものしかみられない（[26]三井石炭鉱業事件、[43]ダイフク事件、[45]スカンジナビア航空事件、[51]大阪焼明館事件、[60] [70] [86]丸子警報器事件、[66]高松重機事件）。

では、年齢という人選基準は、設定の段階においてどのように判断されているか。五三歳以

上の者を解雇対象者とするものについて、[26]三井石炭鉱業事件は、高齢者は若年者に比べて再就職が困難である等の事情があるものの、定年は五五歳であつて、退職金の支給や福利厚生関係の点で配慮が払われていることを考慮すると、恣意の入らない客観的基準として、合理性を有するとしている。また、[51]大阪焼明館事件は、「基準は明快であり、かなりの公平感をもつもの」とし、[60]丸子警報器事件は「一方的な選定における選定基準の問題として考える限りは、それなりに理屈の立つもの」としている。

もつとも、年齢を人選基準として用いることに合理性があるといえない事情が存在する場合には、基準の設定の合理性は否定される。[43]ダイフク事件は、シルバー人材活用としてもととと高齢で採用した者を解雇した場合に、「採用時に容易に予測可能であつた程度の能力低下をもつて、整理の理由とするには信義則に反し著しく不合理であつて許され」ないとし、[70]丸子警報器事件は、臨時職員は正社員と違い定年制がないことが有利であり、雇用継続を希望する者については、六〇歳に達していたことは雇止めめの正当性を是認する根拠にはならないと判断している。

適用の段階では、基準を労働者に一律に適用しているかぎり、原則として、適用の合理性は肯定されている。ただ、[51]大阪焼明館事件は、人選基準を適用すれば、法定看護婦数を下回り違法状況を作り出すことになるとして人選の合

理性を否定している。

一般的に、使用者側は、高い人件費の削減、体力、適応性等の理由から、企業の存続・合理化のために中高齢者を対象とするメリットは高い。しかし、年齢という人選基準は、中高齢者の過去の貢献度を必ずしも評価しておらず、また、中高齢者の再就職が困難であるという労働者側の事情も評価していない。

②勤務実績

勤務実績は、人事考課（労働者の勤務成績・能力・協調性等）と勤怠（欠勤、遅刻、早退等）から判断される。使用者側からすれば、勤務実績を選定基準に用いることにより、個別解雇ではなく整理解雇によつて不良労働力を排除できるメリットがある。そのためもあつてか、勤務実績は多くの裁判例において問題となつている（人事考課を基準とする判例として、[2] [10] [23]東京教育図書事件、[49] [87]日証事件、[76]レブロン事件。協調性を基準とする判例として、[55]高島屋工作所事件。勤怠を基準とする判例として、[93]ケイエスプラント事件、[97]明治書院事件。人事考課、勤怠等の基準を併用するものは、[41]八千代電子事件、[45]スカンジナビア航空事件、[52]ジャレコ事件、[59]芙蓉ビジネスサービス事件、[66] [77]高松重機事件、[85]北原ウエルテック事件）。

勤務実績は、使用者の評価にもとづく。したがつて、勤務実績を人選基準として用いるには、その評価が使用者の恣意にもとづくものでない

ことを明らかにして、人選基準の客観性を保持する必要がある。人選基準の設定の段階では、評価項目、評価対象期間、評価方法等が明らかにされる必要がある。抽象的な項目について五段階評価をしただけの内容や人事考課が定期的に行なわれていたものではない場合〔2〕東京教育図書事件）、訴訟後基準が作成された疑いがあり、基準が抽象的な場合〔87〕日証事件——もつとも原審〔49〕は人選の合理性ありと判断）は、人選の合理性は否定されている。

適用の段階では、使用者による労働者の評価が公正に行なわれていることが必要である。人事考課が従業員の一部についてしかなされていない場合〔2〕東京教育図書事件）や、原告以外の人選基準該当者が解雇対象者になつていない場合〔93〕ケイエスプラント事件）など、使用者が恣意的な評価をしたと判断できるときには、人選の合理性は否定されている〔2〕東京教育図書事件）。また、人選過程の疎明が不十分である場合も、人選の合理性は否定されている〔52〕ジャレコ事件）。

しかし、実際に労働者の勤務評価が公正に行なわれたかどうかの判断は必ずしも容易ではない。労働者の勤務成績・能力の評価は使用者の主観的判断が少なからず入るものであり、その善し悪しは相対的評価によらざるをえないからである。さらに、職種が違う労働者間の評価をどのように比較するのか、いつの段階の勤務実績を対象とすれば公正といえるか等を考慮する

と、公正かどうかの判断はより一層困難な問題となる。学説は、勤務実績を人選基準とするこの問題点を指摘している²⁾。

協調性を人選基準とする場合には、使用者は他の労働者と比較して解雇対象者の協調性がいかにないかを疎明する必要がある。裁判例は、「協調性の低い人間は、どの職場にも程度の差こそあれ、しばしば存在するものであり、これが解雇の正当性を判断する要因として決定的となるかどうかは、その低さの程度の問題」として、使用者に協調性が著しく低いことの疎明を求める〔55〕高島屋工作所事件）。そして、解雇対象者の言動がおかしかったり、他の労働者から苦情が寄せられたりした場合、裁判例は協調性を人選基準として設定していなくても解雇は有効であるとしている〔41〕八千代電子事件は、技術部門一名のうち、他の従業員との協調性に欠け、技術者としての能力も他の従業員と比べて見劣りがすると判断された二名の解雇を有効としている。また、〔59〕芙蓉ビジネス事件は、勤務態度がよくなく、協調性がないために他の従業員からの苦情が寄せられた一名の雇止めを有効としている³⁾。

勤怠を人選基準とする場合、年齢と同様、数字によって客観的に示されることから、判例は、「人選基準として想定し得る基準の中でも相当程度客観的かつ合理的な部類に属する」〔97〕明治書院事件）とし、また、「欠稼時間の多寡を基本に被解雇者を選定することにそれなりの合理

性がある」〔77〕高松車体事件）としている。もつとも、有給休暇と振替休日の欠勤を労働者に不利に斟酌することは許されない〔93〕ケイエスプラント事件）。

③労働者の生活への影響を考慮した基準

平成以降の裁判例では、労働者の生活への影響を考慮した基準が問題となることは少なく、「扶養家族のない者」〔13〕前出工機事件、「消防設備士の資格のない者」と併用、「家族構成、住宅ローンの有無」〔45〕スカンジナビア航空事件、複数の人選基準の一つ）の二件のみである。いずれの裁判例も人選の合理性があると判断している。

整理解雇は労働者の生活の基盤を奪うものなので、労働者の生活への影響を考慮した人選基準は整理解雇にかかる特性に着目した基準であり、かなり合理性のある人選基準といやすい。もつとも、労働者側のみの事情を考慮した基準は、企業貢献度の観点から労働力評価を無視するものであり、その合理性には疑問なしとしないとの指摘もある³⁾。

④労働者の意思決定が関わる基準

(i) 労働条件変更拒否事件

出向、配転、移籍、労働条件の切下げ等は、使用者の解雇回避措置として位置づけられ、労働条件の変更をとまなう。労働者の意思決定が関わり、基準自体が解雇回避措置としての側面

を有することから、通常の判員を選定する基準とは性格を異にする。裁判例には、「出向命令を拒否した者」〔4〕大阪造船所事件、「移籍を拒否した者」〔3〕〔16〕〔21〕〔24〕、〔31〕千代田化工建設事件、

〔12〕日新工機事件、「転勤に同意しない者」〔15〕日産ディーゼル事件、「移籍か労働条件切下げに従わない者」〔44〕土藤生コンクリート事件）など、労働者の意思決定が関わる基準がみられる。

では、解雇回避措置を拒否した者を整理解雇対象とする人選基準は、基準として合理性があるだろうか。裁判例はこの点について否定的である。取引先への移籍を拒否した者を整理解雇対象者とすることについて、〔12〕日新工機事件は、「会社の就職あつせんに応じるか、又は会社を退職するかの二者択一を迫り、その就職先選択の自由を一方的に奪うものであって、究極的には会社が恣意的に移籍先を選択し、これがあつせんに応じなかつた者を整理解雇すること」を容認することにもなりかねない」としている。また、〔16〕〔21〕千代田化工建設事件は「交渉過程において自由な選択を建前とし、解雇に触れることがなかつたのに、解雇に及んだことは信義に反する」とし、〔44〕土藤生コンクリート事件は「単に債権者らに右通告をして、移籍か労働条件切下げに従わない者を解雇とするというに過ぎない」としている。他方、工場の移転にともなう転勤について、「転勤に同意しない者」を整理解雇の対象とする方針自体は不合理なものとはいえないとする裁判例もある〔15〕日産ディーゼ

ル事件^{〔4〕}。また、労働条件の変更によって労働者が受ける不利益の程度が著しいものでないかを判断する裁判例もある〔3〕千代田化工建設事件）。

(ii) 変更解約告知的事例

変更解約告知は、〔45〕スカンジナビア航空事件がその効力を認めたことをきっかけに注目された法理である。同事件は、変更解約告知を、「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」と定義する。変更解約告知は、「労働条件の変更」と「解雇」が相互に関連した法理といえる^{〔5〕}。裁判例のなかには、使用者の解雇回避措置が、新契約締結の申し込みを前提とした労働契約の合意解約を意味するとして、変更解約告知にとらえるものがある〔54〕三和機材事件、〔82〕大阪労働衛生センター事件、〔98〕ナショナルウエストミンスター銀行事件）。

変更解約告知的裁判例は、まだその数が少ないこともあるためか、人選の合理性として判断されたものはない。しかし、人選基準という視点からとらえると、これらの裁判例の問題状況は〔1〕の労働条件変更拒否事例と類似していると思われる。すなわち、変更解約告知事例においても二者択一をせまられる労働者の不利益は許容されうるか、労働者は変更拒否が解雇を意味することを知らなければならないかが問題になるで

あろう。また、労働者が受ける不利益はどの程度であれば合理的であるかも問題になる。

〔82〕大阪労働衛生センター事件は、わが国には現行法上、ドイツの留保付承諾のような規定がない以上、「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」として、変更解約告知の法理の適用を否定し、整理解雇法理を適用する。変更解約告知的な事例について、整理解雇法理を適用するとしても、ドイツの留保付承諾のような規定がない以上、二者択一をせまられる労働者の不利益をどう考えるかという問題は依然残る^{〔6〕}。

使用者が労働条件の変更か解雇かの選択を労働者の意思決定に委ねた以上、使用者は労働者が自由に意思決定できるよう配慮する必要がある。これは、使用者の信義則上の義務であると解される。その協議・説明内容の一つとして、内容変更の拒否が、解雇を意味することが十分説明されていることが必要であろう〔16〕〔21〕千代田化工建設事件参照^{〔7〕}）。

労働者が受ける不利益の程度について、〔54〕三和機材事件はこれを判断要素としている。〔98〕ナショナルウエストミンスター銀行事件は、職種変更の際、労働者が受ける不利益の程度を緩和するために金銭面で生活維持に相応の配慮をしたか、協議・説明を行なったかを判断要素としている。

3 部門閉鎖型および事業廃止型 整理解雇における人選基準

(1) 部門閉鎖整理解雇における人選基準

現在の日本の経済環境に起因して、部門閉鎖を理由とする整理解雇裁判例は増加している〔3〕〔16〕〔21〕〔24〕、〔31〕千代田化工建設事件、〔15〕日産ディーゼル事件、〔32〕正和機器産業事件、〔34〕観智院事件、〔42〕インターセプターメディアソフトサービス事件、〔58〕東江商事事件、〔73〕〔81〕〔98〕ナショナルウエストミンスター銀行事件、〔74〕サンク事件、〔75〕兵庫県プロパンガス保安協会事件、〔88〕長門市社会福祉協議会事件、〔89〕ナカミチ事件、〔90〕〔101〕〔103〕シンガポールデベロップメント銀行事件、〔91〕東洋印刷事件、〔95〕角川文化振興財団事件、〔100〕廣川書店事件、〔102〕労働大学事件〕。

部門閉鎖型整理解雇を過程的にとらえると、(a)雇用調整開始時の必要性、(b)閉鎖部門の労働者を解雇対象とすることの合理性、(c)解雇回避努力の有無、(d)指名解雇時の必要性、(e)人選の合理性の五つが問題となっている。人選基準は、(b)と(e)の二つのレベルで問題となる。(b)の人選は、一定数からある基準によって解雇対象者を抽出する人選基準とは違い、解雇するターゲットを部門単位で選ぶ、という意味での人選である。

(e)の人選の合理性が問題となることは少ない。

〔10〕労働大学事件は、閉鎖部門の労働者のなかで選定が行なわれる場合には、別途人選基準が必要と判断する。

①閉鎖部門の労働者を解雇対象とすることの合理性

部門の閉鎖が決定された場合、閉鎖部門の労働者を解雇対象とすることに合理性は認められるか。裁判例のなかには、閉鎖部門労働者を整理解雇対象とすることに合理性を認めているものがある〔89〕ナカミチ事件、〔95〕角川文化振興財団事件〕。

しかし、これは論理必然の関係ではない。「債権者が解雇対象とされたのは、同人が閉鎖される部署に所属していたためであるが、被解雇者についての選定基準も設定されず、多分に偶然性に左右され、しかも公平性を欠くような被解雇者の選定方法が妥当とはいえない。」〔73〕ナショナルウエストミンスター銀行事件〕とした裁判例も存在する。

部門閉鎖型整理解雇において、閉鎖部門労働者のみに不利益を課すのは問題がある。部門閉鎖の場合にも労働者の公平な取扱いが要請されるからである。したがって、閉鎖部門労働者を解雇対象とするには、閉鎖部門以外の労働者から人選を行なうことができないなど、当該労働者を解雇対象とせざるをえない合理的理由が必要であろう。部門間の人事異動が慣行として存在し、配転の余地があるような場合には、閉鎖部門の労働者から選定することが当然であ

るとはいえないと思われる。

②人選基準と解雇回避努力の関係

裁判例では、閉鎖部門の労働者を解雇対象とすることに合理性が認められる傾向にあるので、解雇回避努力の判断が重要になる。解雇が回避可能な場合には、解雇回避努力を尽くして整理解雇対象者をより限定する必要があることから、解雇回避努力が人選基準の側面を持つ。裁判例のなかには、人選の合理性の枠組みで解雇回避努力の要素を判断しているものもあり、このような視点は注目される。〔91〕東洋印刷事件は、解雇回避努力を尽くしていないことから、被解雇者の選定の妥当性を欠くとしている。逆に、〔103〕シンガポールデベロップメント銀行事件は解雇回避努力を尽くしていることから、解雇対象者になることはやむをえないとしている。

(2) 事業廃止型整理解雇における人選基準

部門閉鎖型整理解雇と同様に、事業廃止を理由とした整理解雇裁判例も増加している〔6〕ピーエムエイ設計事件、〔19〕サイゴンリタイム事件、〔20〕〔65〕日本大学医学部事件、〔22〕チェースマンハッタン銀行事件、〔27〕〔37〕シンコーエン지니어リング事件、〔35〕福岡県労働福祉会館事件、〔38〕レックス事件、〔39〕新関西通信システムズ事件、〔48〕コントロールインスツルメンツ事件、〔61〕松原観光事件、〔63〕生活協同組合メセタ事件、〔80〕グリーン製菓事件、〔96〕タジマヤ事件〕。

事業廃止型の整理解雇の場合、全従業員が解雇対象者となるので、人選の合理性は問題とはならないとする裁判例が多い。事業廃止型整理解雇において、人選の合理性の要件はうまく適合しない。もつとも、他の企業に一部の従業員が継承される場合は人選が問題となる〔37〕シンコーエンジニアリング事件、〔39〕新関西通信システムズ事件、〔96〕タジマヤ事件。

4 非正規社員を対象とした整理解雇（雇止め）

パートタイマー、嘱託社員等の非正規社員を対象とした整理解雇（雇止め）事例も多くみられる〔5〕国鉄大阪工事事務局事件、〔8〕〔18〕三洋電機事件、〔14〕福岡大和倉庫事件、〔33〕日本電子事件、〔43〕ダイフク事件、〔64〕ジオス事件、〔67〕池田学園事件、〔69〕飯田物流事件、〔77〕高松車体事件、〔83〕日本ステリ事件。非正規社員を対象とした整理解雇（雇止め）においても、二つのレベルで人選が問題になる。第一に、非正規社員を解雇のターゲットとすることの可否、第二に、非正規社員のなかから整理解雇対象者を選ぶ人選基準である。いずれの問題も、企業との結びつきが強い者を残すべきであるという価値判断が大きく影響する。また、非正規社員の場合には、整理解雇法理を正社員の場合と同様の判断基準で適用すべきかという問題もある。

① 非正規社員を解雇対象者とする可否

まず、正社員の解雇を回避して非正規社員を先順位の解雇対象者としてよいか問題となる。この点については、正社員についての希望退職募集の前に、臨時社員の雇止めが行なわれてもやむをえないとした最高裁判例がある（日立メデイコ事件・最高裁判昭和六一年二月四日・労働判例四八六号六頁）。裁判例は、この最高裁判例と同様に、先に非正規社員を雇止めすることを肯定している。〔5〕国鉄大阪工事事務局事件、〔8〕〔18〕三洋電機事件は、職員とは採用形態・条件、職務内容、労働条件を異にしていたことから、職員を解雇する場合とは合理的差異があり、臨時職員を一律に第一順位として雇止めすることも不合理とはいえないとしている。また、〔43〕ダイフク事件は、パートタイマーが一般に正規の従業員と比較して企業に対する依存度が低く、雇止めが本人に与える影響が相対的に低いこと等からして不合理ではないとしている。さらに正社員の解雇の事案において〔77〕高松車体事件は「準社員は、終身雇用制の期待の下で雇用されている正社員とは企業との結びつきの程度が全く異なり、整理解雇の場面においては、特段の事情がない限り、まずは準社員の人員削減を図るのが合理的である」として、解雇基準の設定の合理性を否定している。このように判例法理は、正社員と非正規社員との間に雇用継続の必要性の点で差異が認められる場合には、非正規社員を先順位の整理解雇対象者とすることは許

されるところである。

また、解雇回避努力の要件に関連して、非正規社員のなかで希望退職の募集をする必要があるかも問題となる。裁判例はこの点について判断が分かれている。高度の経営危機にあり臨時雇用員全員が余剰であり配転の余地もないことや、希望退職の募集の必要性について労働者側が疎明しなかったとして、非正規社員のなかで希望退職をしなくても解雇回避努力義務違反にはならないとしたもの〔5〕国鉄大阪工事事務局事件、〔33〕日本電子事件、逆に、全員を整理解雇対象とするほどの必要性が認められないことから、解雇回避努力を尽くす必要がある、まず非正規社員の希望退職を募集し、余剰人員を確定すべきであるとしたもの〔8〕〔18〕三洋電機事件、〔14〕福岡大和倉庫事件〕がある。全員が余剰と認められる場合には希望退職の募集を行なう必要はなく、余剰人員を確定する必要がある場合には解雇回避措置として希望退職の募集が要求される傾向にある。

② 人選基準設定の要否

非正規社員のなかで整理解雇対象者を限定する必要がある場合には、正社員の整理解雇と同様に人選基準を設定することが必要であろうか。削減人数の確定理由が必ずしも明らかでないものや〔33〕日本電子事件、何名あるいはどの有期社員を雇止めするかは企業経営の裁量判断であるとされるもの（ソニー長崎事件へ長崎地大村支決平五・八・二〇・労働判例六三八号四四頁）

がある。一方、ただ単にパートタイマーであるというだけではパートタイマー労働者二名から原告一名を対象者として選出する基準にはならないとするものもある〔43〕ダイフク事件〕。

Ⅳ(5)11)

平成以降の整理解雇事案の傾向を以前の裁判例と比較すると、性差別的な基準が問題となる事案や、組合員を解雇対象者とする解雇事案は減少している。そして、年齢、勤務実績を人選基準とするものが多く、労働者の生活への影響を考慮した基準は少なくなっている。

それ以上に特徴的なのは、従来から用いられる人選の合理性の判断にうまく適合しない事案の増加である。部門閉鎖型・事業廃止型整理解雇は、人選の合理性の判断がうまく適合しない。裁判例は、人選基準の設定・適用の明確性・客観性を重視して判断しているといえよう。しかし、どのような人選基準が、企業の貢献度と労働者の事情を折衷した労使双方にとって公平な基準かは、判例法理からは明らかにはならない。今後の検討課題といえる。

(1) 道幸哲也・小宮文人・島田陽一『リストラ時代 雇用をめぐる法律問題』(旬報社、一九九八年) 二二八頁。海外の傾向をみると、アメリカでは、雇用年齢差別禁止法が高齢者の解雇を困難にしている。ドイツ、オーストリアでは、解雇の不利

の小さい者から整理解雇するものとされている。

(2) 保原喜志夫「整理解雇をめぐる判例の法理(七) 判例時報二〇八号一五七頁・判例評論三〇三号

(一九八四年)一五七頁では、勤務実績の評価が客観的にできると仮定しても、労働者の経済生活への影響との兼ね合いをどうするかが問題であるとする。また、植崎二郎「判例上の整理解雇の法理」(東京大学紀要第三部門三〇号(一九七九年)二二八頁)では、整理解雇にあつてはすべての労働者は責任の範囲外にあるのだから、それをふまえて労働者側にとってできる限り公正・妥当な基準を考えるべきであるとする。さらには、盛誠吾「企業のリストラと労働判例の動向(上)」(季刊労働法一七三号(一九九四年)一三四頁)では、懲戒事由や普通解雇事由になりえない労働者の行為や態度が整理解雇基準たりうるとすれば、企業側の事情にもとづく整理解雇が労働者側の個人的理由による個別的解雇に転化し、しかもその評価基準の實質的な緩和を意味することになるとする。前掲・『リストラ時代 雇用をめぐる法律問題』二二七頁は、従来から能力主義的にされてこなかった労働者に整理解雇のときだけ能力主義的基準を適用するのは公正といえないとする見解もある。

(3) 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)六〇頁)。

(4) 他に、「出向命令を拒否した者」を基準として認定せず、基準を設定したとは認められないとした〔4〕大阪造船所事件や、さらなる人員整理の必要

性があるときに、「はじめに一定の整理解雇基準を定めての整理解雇の問題が租上にのぼる」とした〔31〕千代田化工建設事件もある。

(5) 〔82〕大阪労働衛生センター事件は、労働条件変更は、就業規則の変更によってされるべきものであり、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いる。変更解約告知法理の研究として、土田道夫「変更解約告知と労働者の自己決定(下)」(法律時報六八巻二九頁・法律時報六八巻三五頁(一九九六年)、野田進「変更解約告知の意義」(日本労働法学会誌八八号(一九九六年)一四一頁、大内伸哉「変更解約告知」(日本労働法学会編『講座二世紀の労働法三巻 労働条件の決定と変更』(二〇〇〇年)六一頁。整理解雇と変更解約告知の関係について、野田進「変更解約告知と整理解雇法理」(法政研究六六巻二号(一九九九年)四六頁)。

(6) ドイツの留付付承諾については、野川忍「ドイツ変更解約告知制の構造」(日本労働法学会誌八八号(一九九六年)一六一頁)。

(7) 前掲・野田進「変更解約告知の意義」一五六頁では、この点について、拒否すれば解雇されることとが明示されていないが、客観的にそのことが推測されうる経営困難にある企業の整理目的の出向・転籍などの場合には、変更解約告知としての意義を認めると解しているのが参考になる。〔98〕ナショナルウエストミンスター銀行事件は、この点について検討せずに整理解雇を認めている。

(8) 前掲・保原喜志夫一五五頁以下参照。