

安全



安心

JAL不当解雇撤回ニュース

No267号 2013.04.11
 発行:JAL解雇撤回国民共闘事務局
 連絡先:航空労組連絡会事務局
 〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
 フェニックスビル内
 TEL:03-3742-3251 FAX:03-5737-7819
<http://www.jalkaikotekkai.com>

清水意見書（上）

更生管財人といえども、労働法規を遵守せよ

倒産法の権威であり、数多くの倒産実務経験をお持ちの弁護士、清水直(しみずただし)先生の意見書は、倒産法の観点から見ても、JALの解雇が不当な解雇であることを、分かり易く論述しています。以下、2回に分けて、その要旨を紹介します。

第1 はじめに

本意見書では、まず、会社更生手続における人員整理の在り方について、当職の専門的知見及び経験に照らした一般論を述べ、次に、当職が考える本件における整理解雇について意見を述べることとした。

第2 更生手続における人員整理の在り方

1. 労働者との利害調整の際の留意点

会社更生法1条は、「この法律は、窮境にある株式会社について、更生計画の策定及びその遂行に関する手続を定めること等により、債権者、株主その他の利害関係人の利害を適切に調整し、もって当該株式会社の事業の維持更生を図ることを目的とする。」と規定しており、ここにいう「利害関係人」には窮境にある会社において職務に従事する労働者も含まれ、法はその「利害の調整」を要請している。

そして、更生会社も株式会社であり、その再建手続においては、当然ながら収益の改善が必要不可欠であることから、利益の追求が基本的要請とされ、仮に余剰人員の人件費が更生会社のコストを圧迫し、財務体質を悪化させているのであれば、解雇回避措置などを尽くした上で、整理解雇に及ぼざるを得ないこともある。

他方、労働者は、憲法上、勤労の権利(憲法 27 条)や労働基本権を有し(憲法 28 条)、また、法の下の平等(憲法14条)や生存権(憲法25条)による保護を受け、更には、労働は労働者の生活維持の糧となるに止まらず、労働それ自体が自己実現の場として人格的な価値を有するともいえ、雇用保持は憲法 13 条の個人の尊厳及び幸福追求権に基づく人格権に繋がるものともいえる。

したがって、更生会社の労働者も、憲法や労働契約法、労働組合法、労働基準法、賃金の支払の確保等に関する法律等によって保護されるのは当然のことであり、更生管財人といえどもかかる労働関係法規を遵守しなければなら

ず、更生管財人が労働者との関係を調整する際には、かかる労働者の権利の重要性に十分に配慮して利害の調整を行う必要がある。

特に、整理解雇を実施せざるを得ない場合であっても、会社更生手続を選択したのは経営側の判断であり、その原因も帰するところは経営側の失敗にあり、労働者にはそもそも非がないことを忘れてはならない。会社更生手続下にあるから人員削減の必要性がより認められるということではなく、経営側の失敗という事情を経営に関与することのできない労働者の雇用の問題に転化することは最小限度に止められなければならないのであって、特に更生管財人は会社再建に向けた経営と利害関係人の利害の調整を図る一種の公的機関であり、更生会社も会社更生法の保護及び更生裁判所の監督の下にある会社であることを踏まえ、人員削減の最後の手段ともいうべき整理解雇の実施には慎重でなければならない。



2. 人員整理の時期について

(1)更生計画案の立案時までに行われるべきこと

更生会社を再建するためには、業界の動向、事業及び組織の構造等を十分把握した上で、更生会社の経営破綻に至る原因や問題点を洗い出し、更には債権調査や財産評定等の結果を踏まえ、収益構造の改善・財務体質の健全化のための諸施策を検討し、長期的視野に立って成長戦略も加味して事業計画を立案し、多数の利害関係人の利害を調整した集大成としての更生計画案を策定する必要がある。

また、企業は「カネ」と「モノ」を回転させることにより利益を上げるものであるが、その「モノ」と「カネ」を動かすのはまさに「人」である。かかる「人」、すなわち労働者と更生管財人において信頼関係が構築されておらず、労働者が更

生計画案に反対するような事態にあれば、更生会社の再建は困難となり、更生計画案の遂行可能性に疑義を生じさせることからすれば、更生管財人は、常日頃から労働者等と緊密に意見交換を行い、更生手続の趣旨や事業計画の内容等について充分な説明を重ねて理解を求め、裁判所が更生計画案の内容について労働者等の意見を聴取する以前に、更生計画案の内容について実質的に合意に達しているようにすることが本来の姿であろう。会社更生法が更生計画案について労働組合等の意見聴取手続を規定しているのは

かかる趣旨であるといえる(法 188 条)。

従って、更生計画案の立案時までに労働者との間で実質的に合意していない人員削減を更生計画案に規定するような事態は極力避けるべきである。小職の知る限り、これまでの著名な会社更生事件において、更生計画案に人員削減を規定し、更生計画案が可決・認可決定された後に、かかる規定に基づき整理解雇を実施した事案は一件もない。



(2) 更生計画案の 可決・認可決定と人員整理の正当性

他方、取引先等の信用を早期に回復することが更生会社の維持存続に不可欠であり、そのために更生手続を迅速に進める必要性がある場合もあり、場合によっては労働者等との実質的合意という段階まで至っていない状況下で、人員削減を更生計画案に規定せざるを得ない場合もあり得る。

しかし、会社更生法は労働者の立場にあることのみで更生計画案の決議に加わることができるという制度を採用しておらず、更生手続における労働者等の関与は更生計画案についての意見聴取手続という形で認められているものの、その意見は裁判所が遂行可能性を判断するための一資料となるにすぎず、裁判所の判断を法的に拘束するわけではない。

そうだとすれば、労働者等との間で利害調整が図られていおらず、実質的に合意に達していない、人員削減を規定した事業計画を含む更生計画案が可決・認可決定されたとしても、その一事をもって労働者の利益が全て調整されたということはできず、そのことから直ちに整理解雇法理における人員削減の必要性を肯定することはできない。

したがって、更生管財人としては、人員削減を規定した更生計画案が可決・認可決定されたことをもって、整理解雇による人員削減まで正当化される根拠を得たことにはならず、事業計画で定めた人員削減について、更生計画案の可決・認可決定後も労働者等との折衝を続け、その協

力を求めることが肝要であり、場合によっては更生計画案策定後の事情を利害関係人に説明の上、一部修正することが必要となることもある。

なお、平成 14 年の会社更生法の改正の際、企業倒産事件の迅速化が図られた一方で、労働者の手続的関与の機会が大幅に拡充されたことに鑑みれば、更生手続の迅速性の要請のみを重視して、労働者の利益の調整が不十分なまま手続を進行させることはあってはならないであろう。

3. 事業計画及び 人員体制の策定について

更生会社の人員体制については、更生計画案の基礎となる事業計画に基づいて策定されることになるが、事業計画の策定に際しては、収益構造の改善や財務体質の健全化のための諸施策を検討し、また、更生会社として再建する以上、長期的視野に立ち成長戦略も加味する必要がある。

そこで、更生管財人は、事業計画及び更生計画案の策定までに、現在の総人員数、職種毎や関連会社の人員数、人員の稼働率、配転可能性等の他、給与、賞与、退職金等の人事費の状況を的確に把握することが必要であることは勿論のこと、その上で、今後見込まれる不採算部門からの撤退、路線計画における廃便・休便・減便、特定部門の移管・統合、事業譲渡・合併等の組織再編の可能性のみならず、路線便数の増加や事業の拡大に伴い将来必要となる人員をいかに確保するか、事業の拡大等が見込まれるまでの間の人事費の抑制手段、当該期間中の人事費の多寡、各従業員の持つ経験・能力、新規採用にかかる費用、新人育成に係る費用・時間・労力等を総合的に考慮し、航空会社においては安全・安心な運航という観点も考慮して、適切な人員体制を策定すべきである。

そして、更生管財人は、上記の様々な状況を踏まえ、更生会社の企業としての理念を大切にして、更には、多くの利害関係人の利害を適切に調整することが要請される会社更生法の趣旨に反することのないようにして、最終的な人員体制を策定しなければならない。

特に、企業は「カネ」と「モノ」を回転させることにより利益を上げるものであり、その「モノ」と「カネ」を動かすのはまさに「人」であるから、適切な人員数を見誤ることがあっては、遂行可能性のある更生計画案を策定することはできないことから、慎重な判断が求められるところである。

殊に、更生会社の将来像を視野に入れて、5 年、10 年、15 年の後の更生会社のあるべき姿を見通した上での必要人員数及び人材の確保を考慮する必要があり、それはある一時点での財務状況、損益状況、資金繰り状況をもって判断してはならない。

(つづく)