



JAL不当解雇撤回ニュース

No385号 2014.06.17
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.jalkaikotekikai.com>

更生会社を維持存続するため 管財人の解雇判断は妥当だった ～客室乗務員裁判の判決要旨～

6月3日の客室乗務員の控訴審裁判の判決の要旨を紹介します（要約は編集部）。

(1) 整理解雇法理の適用

会社更生手続下の管財人による整理解雇については、労働契約法 16 条が適用されると解されることから、解雇の有効性については、整理解雇法理のいう人員削減の必要性という要素からも検討することを要する。

日本航空は、いったん破たんして債権者や取引先に対する取引上の信用を失っており、会社更生手続が開始されたことで初めて存続するものである。そして人員削減施策は、事業再生計画に織り込まれ、これが遂行されることを前提として、更生計画が債権者らに可決され、裁判所に認可されたものであって、可決や認可がされず、計画が遂行される見込みがないと判断されれば、日本航空が更生会社として存続できなくなる。そうすると、日本航空の管財人がした解雇にかかわる人員削減の実施が、日本航空の事業を維持更生するという目的にかんがみ、その内容及び、時期について合理性が認められるときや、更生会社の事業の維持更生を図るため不可欠の融資を得るために、その時期、整理解雇に係る人員削減を実施する必要性が認められるときなどは、やむを得ないものとして、人員削減の必要性が認められるものと解する。

(2) 人員削減の必要性

日本航空が、将来にわたって公共交通機関として航空事業を安定的、持続的に維持運営できる業務体制が確立される確実な見込みのあることが、約 5000 億円の債務免除を求められる債権者の理解や 3500 億円の公的出資資金についての国民の理解を得られるために必要不可欠であった。そのためには、事業規模を大幅に縮小するための人員削減施策を織り込んだ更生計画案を遂行することが必要不可欠であった。

客室乗務員の人員削減については、稼働ベースで 606 名分が削減目標とされたが、一連の希望退職措置のみによっては、人員削減の目標数に到達せず、職種間相互の人員の融通によって、全員を吸収ことも、著しく困難であった。管財人のした人員削減は、その内容において合理性のあることが求められる。

また、機構による支援は、3年以内に完了すべきことが法定されており、機構からの3500億円の出資金を返済するために、再上場することが実質的に唯一の手段であるとした管財人の経営判断には合理性が認められる。平成23年3月までに更生手続きを終了させるためには主要行からリファイナンスを受けることが必要不可欠であり、そのためには、平成22年11月30日までに主要行との間で、基本合意を締結する必要があるとあって、これが締結できなければ、更生会社である日本航空が破たんすると管財人の経営判断についても合理性が認められる。主要債権者は、人員削減策に特に多大な関心を示しており、整理解雇の方針を公表することによって、ようやく更生計画案に対する賛成票が法定多数に達し、主要行との間で、基本合意の締結に至った経緯があり、基本合意の締結後についても、人員圧縮策が確実に遂行されるという認識を与えることができない限り、主要行は平成23年3月までにリファイナンス契約の締結には応じない可能性が高いとした管財人の経営判断にも合理性が認められる。

そして、更生計画に基づく人員削減の遂行時期を遅くとも平成22年12月31日と設定した上、人員削減施策が一連の希望退職措置の方法によって実施することが困難であると見込まれたことから、同日を解雇日とする整理解雇を実施することもやむなしとして、管財人によってなされた本件解雇は、その実施目的、実施規模、実施時期のいずれについても、合理性が認められる。

(3) 整理解雇法理のその他の要素

日本航空が本件解雇に先立って実施した解雇回避措置は、いずれも合理的なものであって、解雇回避努力がされている。人選基準は、使用者において特定の労働者を意図的に解雇の対象者として選別することを可能にするような恣意性のない客観的な基準であり、日本航空の将来にわたる事業の更生に必要な役割を担うべき年齢層の従業員を日本航空に残す必要があることや年功序列的な賃金体系からすれば、年齢基準を含む人選基準に合理性が認められる。整理解雇の手続きの相当性を否定するに足りる事情はない。

(4) 人員体制の状況と不当労働行為

原告らは、本件解雇の時点で更生計画に基づく削減計画で予定された客室乗務員の事業規模に見合った人員体制がすでに達成されていた旨を主張するが、原告らが計算の前提とした人員数の数値、非稼働要素を持つ客室乗務員数の数値などの正確性において、疑問があり、本件解雇の時点で、削減計画で予定された人員体制がすでに達成されていたとまでは認められない。

また、原告らは、本件解雇がCCUの組合員であることを理由にした不利益な取り扱いであって不当労働行為である旨を主張するが、本件解雇は、更生手続の下で法律管財人の責任と権限において行われ、更生計画の遂行に当たり、やむを得ずされたものと認められ、人選基準にも合理性があり、上記管財人に従前の日本航空の労務関係との関わりがなく、不当労働行為に当たるとは認められない。

(5) 結論

本件解雇は、客観的な合理的な理由があり、社会通念上相当であるというべきであって、無効であるとは認められない。