

Aは6月3日客室乗務員判決、Bは6月5日運航乗務員判決を示す。

- 1 高裁判決は、「会社更生手続の下で更生管財人がした整理解雇についても、労働契約法16条が適用され、整理解雇が同条にいう権利濫用にあたるか否かを判断するについては、いわゆる整理解雇法理も適用されるものと解するのが相当である」(A)としながら、原告団の主張を、次のとおり、いずれも排斥した。
 - ① 「解雇の時点では会社の人員削減目標は既に超過達成され、解雇の必要性は無かった」とする主張について、判決は、「数値などの正確性に疑問がある」とした(A)。また、「人員削減目標は、目標数値であり、確定数値ではない」とした(B)。
 - ② 「管財人が、ワークシェアなど雇用継続のための解雇回避措置を各労組に約束しながら、会社は後にその約束を破って希望退職強要に終始し、解雇回避努力を放棄した」との主張について、判決は、「希望退職募集の実施で、解雇回避努力を行った」とした(A)。また、交渉を行わなかったことは不問にする一方で、判決は、「組合の提案に現実性があるか疑問である」とした(B)。
 - ③ 「解雇の人選基準(年齢・病欠)は、安全無視の不合理性がある」との主張について、判決は、「客観的な基準であり、安全性を阻害すると認めるに足る証拠はない」とした(A)。また、「年齢基準には合理性があり、運航従事の経験と安全性確保の関係については単純ではない」とし、「解雇によって安全性が低下したとの証拠はない」とした(B)。
 - ④ 対等の交渉確保のための争議権確立投票に不法介入したことについて、「仮に、組合への支配介入であったとしても、解雇は無効にならない」とした(A)。また、解雇の不当労働行為性については、「特定の人間を排除する基準が採用されてはいない」とした(B)。
 - ⑤ ILO勧告について、判決は、「何らかの具体的措置を我が国の国家機関に対し要請するものではない」とした(B)。
- 2 判決は、結論として、「控訴人らは、本件解雇時点で、人員計画上の目標とされた人員体制がすでに達成されており、解雇による人員削減の必要性はなかったと主張するが、その算定の前提となる数字の正確性には疑問がある。本件解雇は信義則違反であるとの控訴人らの主張についても、本件解雇が管財人に委ねられた合理的な経営判断の下でされたものであることを照らせば、本件解雇が信義則に反し、権利の濫用にあたるものとは認められない。控訴人らは、本件解雇が、控訴人らがCCU組合員であるが故になされた不利益扱いであり、かつ、CCUを弱体化させ、その運営に支配介入するものであるとも主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。」(A)として、地裁判決と同様に、更生会社を存続させ、合理的に運営する上で、やむを得ないものとして解雇を認容した。