

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第7回 東京地裁平成24年3月29日判決, 同24年3月30日判決 (日本航空整理解雇事件)

〔労判1055号58頁〕※3月29日判決

労働法制特別委員会研修員 加藤 芽那 (64 期)



本稿では、国内最大手航空会社の会社更生手続において更生管財人が行った、大規模な整理解雇の有効性が争われた事案について、再建型倒産手続における①整理解雇法理適用の可否、②整理解雇法理4要素の評価という中心的争点に絞って紹介する。

1 事案の概要

被告会社は、2001年の米国同時多発テロ、2008年以降の全世界的な景気後退等による国際旅客及び貨物の需要急減に直面し、経営難に陥った。当初、被告会社は単独での経営再建を目指したが、最終的に、株式会社企業再生支援機構の支援を受け、同時に会社更生手続を併用して経営再建を目指すこととなった。被告会社は、債務超過額が2010年3月末時点で9592億円にも達していたため、事業規模を大幅に縮小する同年度下期の路線便数計画、事業再生計画を策定した。その上で更生管財人が提出した更生計画案には、機種数の削減と機材のダウンサイジング、翌年度末までのグループ従業員（約48,700名）の約16,000名削減などが定められた。被告会社は、更生計画実現のため職種毎に削減目標数を設定し、同年3月以降数度にわたり職種毎に希望退職者を募集した。その後、希望退職募集によっても削減目標数に及ばなかった職種について、組合に対して事前に通知していた人選基準（①一定期間の病気欠勤・休職、②人事考課、③①、②の基準で目標未達の場合適用する年齢基準（高いものから対象とする））のうち①、③に基づいて運航乗務員81名、客室乗務員108名を選定し、同人らに対し、12月9日付けで同月31日を解雇日として解雇予告を行った。上記の事業構造の見直し・人員削減効果により、上記解雇の時点で被告会社の累計営業利益は更生計画を上回り、グループとしても2010年度は過去最高の営業利益を計上した。なお、被告会社は同年9月から解雇に至るまで、前者の組合とは13回の団体交渉、後者の組合とは10

回の事務折衝と17回の団体交渉を行っている。

2 裁判所の判断

(1) 争点①（整理解雇法理適用の可否）について

ア 運航乗務員判決（3月29日判決。以下、「運乗判決」）は、管財人が労働契約上の使用者としての地位を承継したことを根拠に、整理解雇法理が当然に適用され、4要素の総合考慮を行うとして、本件更生手続が事前調整型企業再建スキームであることは上記判断枠組に影響を与えないとした。

イ 一方、客室乗務員判決（3月30日判決。以下、「客乗判決」）も、会社更生法上の3つの事情を挙げ、整理解雇法理の適用を肯定して4要素による判断枠組を採用した。その根拠は更生手続開始後の契約状態と開始前の契約状態の同質性に求めていると推察される。

(2) 争点②（整理解雇法理4要素の評価）について

ア 人員削減の必要性について、運乗判決は事業再生計画における人員削減計画が、路線便数計画、可決・認可された更生計画及び被告会社の経営環境に照らし、経営判断として合理性を有するとして肯定した。この際、更生計画を上回る営業利益を計上した等の事情は、第一に更生計画の予想額を超える収益金の使途に関する記載、第二に更生計画の内容の実質的解釈から、人員削減の必要性を妨げないと判断した。

一方、客乗判決も、更生計画が被告会社を二度と沈むことのない船にするために立案・実行され、被告会社の公共交通事業の持続と安定を図るという究極目的に資することを挙げ、更生計画及び事業再生計画に経営判断としての合理性ありとし、肯定した。営業利益上昇の点は、更生計画の内容を変更すべき特段の事情がない限

り、人員削減の必要性を否定する事情ではないとした。

イ 解雇回避努力の有無・程度について、運乗判決は賃金減額による人件費圧縮、退職金（平均約350万円）に加えて一時金（賃金5か月分）を支払う条件で特別早期退職及び希望退職を6度募集し、約650人がこれに応じている等の事情から、相対的には、手厚い解雇回避努力を尽くしているとした。

一方、客乗判決も基本退職金、定年退職に準ずる特別退職金及び一時金（賃金6か月分）の支給を含む非常に手厚い退職条件を提示して任意の退職者を募集した等の事情から解雇回避措置はいずれも合理的で、総合して破格の内容であるから、十分な解雇回避努力を尽くしたものと認めた。

ウ 人選基準の合理性について、両判決ともに休職者基準、病欠日数・休職日数基準、年齢基準は、いずれも使用者の恣意の入る余地が少ない客観的なもので、被告会社に対する将来の貢献度を推定する基準として合理的であるとした。

なお、客乗判決において原告が行った不当労働行為の主張も本項目において排斥されている。

エ 解雇手続の相当性について、両判決ともに複数の組合と再三に亘って事務折衝及び団体交渉を重ね、その都度人員削減の必要性や計画の説明を真摯に行うなど、相当性ありとした。

3 両判決の検討

(1) 両判決の意義

争点①の問題意識は、更生管財人が、裁判所が認可した更生計画を公正中立な立場かつ善管注意義務を負って遂行する整理解雇の場合には、合理性が更生手続で確保され、解雇権濫用法理の適用が排除又は緩和されるか、という点に存する。

この点、両判決は、会社更生手続下での整理解雇について、解雇権濫用法理の適用を明示的に認めた点に重要な意義を有する。

会社更生手続上、労働者は労働者代表の意見陳述の機会（会社更生法199条5項）を除き、更生計画の策定手続に関与できない。また、更生計画を策定する更生管財人や融資を行う金融機関等も解雇が有効であることを前提とせざるを得ない実情に鑑みると、更生計画の中で労働者の利益調整を行うことは困難である。この点、解雇権濫用法理は労働者の利益調整の機会として極めて重要な役割を果たすものと考えられる。

(2) 今後の課題

前述した重要な意義にもかかわらず、会社更生手続下における解雇権濫用法理のあてはめにおいて、両判決には留意すべき点が存する。

まず、人員削減の必要性について、両判決（特に運乗判決）は、組合が賛成した更生計画案そのものではなく、会社が更生計画実施のために策定した事業再生計画における人員削減計画を重視して経営判断の合理性を判断している。このように、裁判所の合理性判断にあたって会社側が経営改善の視点から策定した計画が重視されるのであれば、せっかくの労働者の利益調整の機会が骨抜きになるおそれがある。

加えて、両判決は被告会社が希望退職時に大幅な上乗せ給付を行った事実を、解雇回避努力を行ったことを基礎づける事実として用い、さらに原告の主張に対し、人選基準のうち年齢基準に合理性がないとはいえないこと（客乗判決）、手続の相当性等の整理解雇が信義則上許されないとする事情がないこと（運乗判決）の認定に用いている。しかし、本件被告会社のように公的資金の支援等を受けられない破綻企業において、特にどの程度の解雇回避努力が要求されるかは両判決からは不明であり、今後の課題として残されている。