

第12回 日本航空（整理解雇 [客室乗務員]）事件

日本航空（整理解雇 [客室乗務員]）事件（東京地裁 平24.3.30判決）

更生会社による整理解雇にも整理解雇法理の適用がある。本件客室乗務員の解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であり有効

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

1 事案の概要

会社（当時の日本航空インターナショナル）は、平成22年1月19日、会社更生手続き開始の申し立てを行い（同日開始決定）、同年11月30日、更生裁判所により更生計画（本件更生計画）が認可された。

本件更生計画の基礎となった事業再生計画（本件事業再生計画）において会社の施策の一つとして人員削減が掲げられ、係る削減目標の達成のために希望退職措置が実施された。客室乗務員（いわゆるキャビンアテンダント）については、当初削減目標数は、662名とされていたが、数回にわたる希望退職によっても削減目標数に達しなかったため、最終的に84名を対象とし、平成22年12月31日付で整理解雇（本件解雇）とした。

本判決は、本件解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められることができるとして有効と認めた。

なお、同社による運航乗務員（いわゆるパイロット）の整理解雇についても、本判決言い渡し期日前日である平成24年3月29日に、同様のロジックによりやはり有効と認めた判決が出されている。

2 更生会社にも整理解雇法理は適用されるか

会社は、会社更生手続きの下でなされた本件解雇については、会社清算・破産手続きの下でなされた整理解雇の場合と同様に、いわゆる整理解雇法理を機械的に適用すべきではないと主張した。しかし、本判決は、いわゆる再建型の倒産処理手続きである更生手続きにおいて更生会社は事業の継続を前提としていること、会社更生法においても労働契約については他の契約と異なった特別の取り扱いがなされていること等に鑑（かんが）みて、会社更生手続きの下でなされた整理解雇についても労働契約法16条の派生法理と位置付けるべき整理解雇法理の適用があると判示し、ただし更生会社の破綻の事実は、解雇の必要性の判断において重要な要素として考慮される、とした。

3 いわゆる「整理解雇の4要素（要件）」の検討

次に、本件解雇の効力を判断するに当たっては、いわゆる整理解雇法理の適用を前提とし、①人員削減の必要性の有無、程度、②解雇回避措置の有無、程度、③人選の合理性の有無、④解雇手続きの相当性を具体的に検討し、これらを総合考慮するのが相当であると判示した。

なお、学説上、これらの四つの検討点を「要件」と考えるべきか、「要素」と考えるべきかについては争いがあるが、本判決は上記のとおり「総合考慮する」としており、いわゆる4要素説に立つものと考えられる（この点、前記の運航乗務員事件判決においては「四つの要素を総合考慮」というより直截（ちよくせつ：ずばり表現すること）な表現を用いている）。

それぞれの要素に関する判断は、以下のとおりである。

*下線は著者（以下 同じ）

[1] 人員削減の必要性

本判決は、以下の事情から人員削減の必要性を認めた。

- 巨額の負債を抱え、これまで何度も策定された再建策が失敗に終わり、厳格な手続き要件を備えた法的再建手続きの下で事業再建を図るべく本件会社更生手続き開始の申し立てに至ったことについては、やむを得ない事情があった。そのような状況にあった会社が二度と倒産しないよう、大幅な事業規模の縮小に伴う適正規模の人員体制への移行を内容とする事業再生計画を策定することが必要不可欠であった。

- また、被告（以下、会社）が機構からの出資金を3年の法定期限内に返済するためには、主な取り引き銀行（以下、主要行）からリファイナンスを受けて、これを原資に本件更生計画における更生債権の弁済計画を前倒しして実行することにより、本件会社更生手続きを遅くとも平成23年3月31日までに終結させた上、株式会社としての安定的な経営実績を一会計年度にわたって積み上げ、株式を再上場するという枠組みの中で資金調達を図ることが有効であるとの経営判断は、合理的なものであった。

- そして、その際、大幅な更生債権の減額を余儀なくされる主要行にリファイナンスの実行を求めためには、主要行等の債権者をはじめとする多くの利害関係人との間の利害調整の上で策定された本件更生計画およびその基礎となる本件事業再生計画が滞ることなく完全に実行に移される必要があった。

- そうすると、上記内容の盛り込まれた事業再生計画の下では、大幅に縮小される事業規模に応じた必要稼働数を超える人員が余剰となることは必至であり、これを解消するための人員削減は、限られた期間内に実施すべき上記枠組みの資金計画の中で、リファイナンスのための条件設定および実施に至る期間も見込んだ結果として、平成22年12月31日までに実行する必要性が極めて高かったというべきである。

なお、この点、原告（以下、従業員）は会社の平成22年度の営業利益が史上最高であったことなどを指摘して人員削減の必要性がなかったと主張したが、本件更生計画およびその基礎となる本件新事業再生計画に基づく会社の事業規模の縮小に合理性が認められる中、特段の事情が認められない限り、縮小された事業規模の下で営業利益が予想値を上回ったからといって、直ちに人員削減の必要性

が失われることにならない等と判示した。

[2] 解雇回避努力義務

● 次に、解雇回避努力義務については、以下の事情から必要性を認めた。会社は、再三にわたる希望退職措置の方法で任意の退職者を募集し、その対象を休職者、病欠者のほか、おおむね中高年層に限定する内容の人選基準を設けた。

● 一連の希望退職措置においては、以下の退職条件が用意され、いったん倒産状態に陥った更生会社であるにもかかわらず、退職金の割り増し支給を含む非常に手厚い退職条件を提示した。

【一連の希望退職措置における主な退職条件】

- ① 会社都合と同率の支給係数による基本退職金の支給
- ② 定年退職に準じた事由による退職として扱うものとすることによる特別退職金の支給
- ③ 解雇予告手当に代わるものとして、1カ月分の賃金相当額を80万円とし、原則としてその6カ月分の一時金の支給
- ④ 減額改定前の制度による企業年金の存続
- ⑤ 年次有給休暇の買い取り
- ⑥ 外部機関による再就職支援サービスの提供

● 併せて、その当時、採用可能な各種の解雇回避措置（職種変更、非正規雇用社員の契約終了、高齢者雇用・新規雇用の凍結、賃金減額、執行役員数の減員や役員報酬額の減額、企業年金の減額改定等）を実施した。

● しかしながら、恒常的な営業利益の上昇への期待や、テロ・戦争等によるイベントリスクへの耐性（リスク耐性）も盤石とはいえない中、上記枠組みの資金計画に基づく債務の弁済計画の実現のための限られた期間内に、希望退職の募集等の方法によっては、必要稼働数を超える人員の削減を実現することができなかった。

● そのような中、従業員ら客室乗務職の勤務実態に即した稼働ベースの考え方で算定した必要稼働数を超える人員の削減を本件解雇の方法によって実施することは、やむを得なかったものと評価することができるし、本件解雇における人員削減数についても、その必要性の程度との関係で均衡を保ったものであったといえることができる。

[3] 人選の合理性

会社は、本件解雇に当たり、以下のとおり客観的な基準（本件人選基準）を設けており、実務上の参考となる。

【本件人選基準】

※なお、特殊な勤務形態の労働者については別途の基準が設けられているが、ここでは省略する

① 休職者基準

平成22年8月31日時点の休職者（産前、育児、介護、組合専従による休職を除く。以下同じ）

②病欠日数・休職日数基準

平成22年4月1日から同年8月31日までの5カ月間における病欠日数が41日以上、休職期間が2カ月以上、病欠日数および休職期間の合計が61日以上である者

- 平成20年4月1日から平成22年8月31日までの2年5カ月間の病欠日数が合計81日以上、休職期間が4カ月以上、病欠日数および休職期間の合計が121日以上である者（ただし、平成22年4月1日から同年8月31日までの5カ月間において、病欠日数および休職期間がいずれも0日であった者は除く）

- 病欠日数が平成20年度に13日以上、平成21年度に13日以上、かつ、平成22年4月1日から同年8月31日までの5カ月間に6日以上である者

- ただし、平成22年11月15日付で、病欠日数・休職日数基準に該当したとしても、同年9月27日現在で乗務復帰しており、平成18年10月1日から平成20年3月31日までの間に連続して1カ月を超える病欠日数期間および休職期間がなかった客室乗務員については対象外とする。

③人事考課基準

人事考課の結果が、平成19年度から平成21年度までの3年間において毎年「2」以下であった者

④年齢基準

上記①～③までの各基準を順に適用し、以上によっても、なお目標人数に達しない場合は、職種・職位・保有資格ごとに、年齢の高い者から順に、目標人数に達するまでを対象とする（育児、介護、組合専従による休職者を含む）。

本判決は、本件人選基準を以下の理由によりいずれも合理的であるとして評価している。

まず、本件人選基準のうち休職者基準、病欠日数・休職日数基準、年齢基準は、いずれも使用者である会社の恣意の入る余地の少ない客観的なものであった。また、休職者基準、病欠日数・休職日数基準については、過去の病欠歴を基に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いうことができ、年齢基準についても、若年層に厚い人員構成への転換を図るべく、会社に対する将来の貢献度とともに、解雇対象者の被害度を客観的に考慮した結果として設定されたものであって、合理性があるものと評価することができる。

なお、人事考課基準についてはそもそも該当者がなく、当該基準の当否を判断するまでもないとされた。

[4] 手続的相当性

本判決は、会社は、本件解雇に至るまでの間、従業員らの所属する労働組合との間で、再三にわたって事務折衝および団体交渉を重ね、その都度、関係資料を配付して人員削減の必要性等についての会社の立場を真摯に説明したり、予定された交渉時間を超過して協議に応じたりしており、手続的相当性も備えていたと認めた。

4 本件のポイント

本件は、会社の規模および知名度、グループ全体で約1兆円という負債額の大きさ、多数の労働組合による複雑な労使関係、公的資金による救済、更生手続き中の整理解雇等のさまざまな特殊性から、

裁判所の判断には社会的に高い関心が寄せられていた。

裁判所が認定した事実をみる限りにおいても、本件解雇に先立ち、裁判における事後的な審査が行われることを想定し、4要素を念頭に置いた慎重な検討があったことをうかがわせる。更生会社による解雇という特殊性はあるものの、その基準は実務上大いに参考となる。

【著者紹介】

荒井 太一 あらい たいち 森・濱田松本法律事務所 弁護士

日本および米国ニューヨーク州弁護士。森・濱田松本法律事務所。2000年司法試験合格、2002年慶應義塾大学法学部、09年米国バージニア大学ロースクール（修士課程）卒業。労働法・M&A・危機管理案件を主要業務とする。大手企業での勤務経験から人事労務の現場にも精通する。主な著書『震災法務Q&A 企業対応の実務』（金融財政事情研究会 2011年6月刊 共著）『新版新・労働法実務相談』（株式会社労務行政 2010年3月刊 共著）『M&Aの労務ガイドブック第2版』（中央経済社 2009年10月刊 共著）ほか多数。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名⁽¹⁾係属裁判所⁽²⁾法廷もしくは支部名⁽³⁾判決・決定言渡日⁽⁴⁾判決・決定の別⁽⁵⁾掲載誌名および通巻番号⁽⁶⁾

(例)小倉電話局事件⁽¹⁾最高裁⁽²⁾三小⁽³⁾昭43.3.12⁽⁴⁾判決⁽⁵⁾民集22巻3号⁽⁶⁾

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

※掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(日本経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

禁無断転載

▲ [ページの先頭に戻る](#)