

平成24年（ネ）第3458号地位確認等請求控訴事件（原審・東京地方裁判所平成23年（ワ）第1429号）

判決言渡日 平成26年6月3日

口頭弁論終結日 平成25年12月24日

控訴人 内田妙子・外70名

被控訴人 日本航空株式会社

【判決要旨】

1 被控訴人（当時の株式会社日本航空インターナショナル）は、平成21年までに試みられた自主的な再建策がすべて失敗に終わり、関連会社2社とともに、平成22年1月19日、東京地方裁判所で片山英二弁護士と株式会社企業再生支援機構（機構）が更生管財人に選任され、会社更生手続が開始した。同年3月31日時点でのグループの負債状況は、連結ベースで総額約9592億円の債務超過であり、更生計画案の骨子は、株主に100パーセント減資、債権者に約5000億円の債務免除を求め、機構から3500億円の公的資金の出資を受ける内容であって、新しい事業再生計画に従って事業規模の縮小に見合った人員体制にするための抜本的な人員削減策を含むものであり、この更生計画案は、同年11月中に債権者らの可決を経て、同年11月30日に更生裁判所に認可された。

控訴人らは、客室乗務員として被控訴人に勤務し、日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）の組合員であったが、平成22年12月9日、被控訴人の更生管財人から、同月31日付けで整理解雇する旨の本件解雇の予告通知を受け、同日をもって解雇された。

2 控訴人らは、被控訴人に対し、本件解雇が無効である旨を主張して、労働契約に基づき、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金等の支払を求めて本件訴訟を提起したが、原審判決は、控訴人らの請求をいずれも棄却して、控訴人らが控訴した。

本判決は、本件控訴には理由がないものとして、これを棄却し、原審判決を維

持した。その理由の概要は、以下のとおりである。

(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、労働契約法などの規定の定める要件によらずに管財人が労働契約を解除することができる旨の法の規定がなく、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、いわゆる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。

更生会社である被控訴人は、いったんは破綻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はじ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、被控訴人が更生会社として存続できなくなる。そうすると、被控訴人の管財人がした本件解雇に係る人員削減の実施が、被控訴人の事業を維持更生するという目的にかんがみ、更生計画の基礎をなす事業再生計画に照らして、その内容及び時期について合理性が認められるときや、更生手続に基づき更生会社の事業の維持更生を図るため不可欠な融資を得るために、その時期に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、更生会社である被控訴人を存続させ、これを合理的に運営する上で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のが相当である。

(2) 人員削減の必要性

被控訴人の更生計画が債権者らにより可決され、遂行されるためには、被控訴人について、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、運営することのできる業務体制が実際に確立され、更生手続においてこのような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らの理解や3500億円の公的資金出資につい

ての国民の多数からの理解を得るために必要不可欠であった。そのためには、更生会社の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作成して、これを遂行することが必要不可欠であった。

更生計画案の基礎として策定された事業再生計画は、人員削減施策を含めて、被控訴人の事業の維持更生を図るため合理性を備えた内容であり、客室乗務職の人員削減については、いわゆる稼働ベースで606名分が最終的な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、職種の勤務形態及び賃金体系の大幅な変動を考慮しないで被控訴人内における多種の職種間相互の人員の融通によって全員を吸収することも、著しく困難であった。管財人のした本件解雇に係る客室乗務職の人員削減は、被控訴人の事業を維持更生するという同法の目的にかんがみ、更生会社である被控訴人の更生計画の基礎をなす事業再生計画に照らして、その内容において合理性のあることが認められる。

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、再上場を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つて、これが締結できなければ更生会社である被控訴人が破綻するとの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、被控訴人における人員削減施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等の方法によって実現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、本件解雇をすることが必要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。

したがって、更生手続において、管財人によってなされた本件解雇は、更生会社である被控訴人を存続させ、これを合理的に運営する上でやむを得ないものとして、人員削減の必要性が認められ、その実施目的、実施規模、実施時期のいずれについても、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と認められる。

(3) 整理解雇法理のその他の要素

被控訴人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、使用者側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、被控訴人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被控訴人に残す必要性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。解雇手続について、整理解雇の手続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

控訴人らは、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既に達成されていた旨を主張するが、控訴人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既に達成されていたとまでは認められない。

また、控訴人らは、本件解雇がCCUの組合員であることを理由とした不利

益な取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被控訴人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

以上によれば、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いうべきであって、無効であるとは認められない。

以 上