

平成26年6月5日判決言渡 101号法廷

平成24年(ネ)第3123号,平成24年(ネ)第6316号各地位確認等請求  
控訴,同附帯控訴事件(原審 東京地方裁判所平成23年(ワ)第1428号,同年  
(ワ)第14700号)

### 判 決 要 旨

控訴人・附帯被控訴人 山口宏弥ほか69名

被控訴人・附帯控訴人 日本航空株式会社

### 主 文

- 1 本件控訴及び附帯控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人らの,附帯控訴費用は被控訴人の各負担とする。

### 事案の概要と理由要旨

#### 第1 事案の概要

本件は,被控訴人日本航空が従業員(機長又は副操縦士)である控訴人らを  
整理解雇したところ,控訴人らが,整理解雇は無効であると主張して,労働契  
約上の権利を有する地位にあることの確認及び解雇後の賃金等及びこれに対す  
る遅延損害金の支払を求める事案である。原審は,控訴人らの請求のうち,地  
位確認を求める請求をいずれも棄却し,金銭請求については,一部の控訴人ら  
の請求の一部を認容し,その余を棄却した。これに対し,それぞれの敗訴部分  
を不服として,控訴人らが控訴を,被控訴人が附帯控訴をした。

#### 第2 理由の要旨

- 1 本件解雇の有効性については,人員削減の必要性の有無及び程度,解雇回避  
努力の有無及び程度,解雇対象者の選定の合理性の有無及び程度,解雇手続の  
相当性等を総合考慮して判断することとなるが,解雇権を濫用したと見るべき  
場合には,就業規則52条1項4号の「企業整備等のため,やむをえず人員を  
整理するとき」には当たらないものとして,本件解雇は無効となる。

2 本件更生計画は、事業規模に応じた人員体制とするという内容であって、本件解雇は、更生計画を実現するために必要な措置として合理性が認められる。会社更生法は、事情が変更した場合には、更生計画の変更という制度を用意し、利害関係人の利益調整の再調達を図るべきこととして、更生計画の拘束的性格との調和を図っていると解されるから、更生計画を硬直的に遂行することが相当でないことは当然であるが、更生計画の根幹に関わる「更生計画の変更」と観念される事項について変更手続を履踐することなく更生計画の遂行内容を変更することは、法の趣旨に悖り許されない。更生計画において予想したところを上回る収益金が発生した場合については、本件更生計画において、絶対的記載事項としてそのような予想超過収益金の使途が予め定められているのであり、それを理由として更生計画の内容である人員削減の一部を行わないことは、本件の更生計画の記載事項の明文や被控訴人の事業再生の方策に反し、関係者の権利変更という更生計画の根幹にも直接に影響を与えるものであるから、「更生計画の変更」に該当する。管財人としては、更生計画の変更手続を経ることなく人員削減の一部を遂行しないことはできず、更生計画を上回る営業利益を計上したことが、人員削減の必要性を減殺する理由とはならない。控訴人らが主張する本件解雇以後の業績回復等の事情は、本件解雇時点において、機構の支援と会社更生手続を併用した強力な事前調整型の事業再生スキームの遂行が急速に奏功しつつあったことを推認させるが、本件解雇時点で人員削減の必要性がなかったということとはできない。最終的な削減目標人数の設定は、平成22年度下期の月単位での機種別・職位別に必要数・配置数の比較をした上で行う必要があり、被控訴人が当初の説明に用いた数字は確定数値ということとはできないから、本件解雇当時、更生計画所定の人員体制が確立し、人員削減は既に達成していたとはいえない。

3 本件において、被控訴人は、一定の解雇回避努力をしたといえる。組合側から提案されたワークシェアリングは、一時的な措置で問題を先送りする性質を

有し、具体的な路線便数計画と運航乗務員の人員構成からして採り得る現実性があったかどうかについて疑問があり、被控訴人においてその提案を採用しなかったからといって、解雇回避努力が不十分であるとはいえない。

4 被控訴人は、本件解雇にあたり、人選基準を作成し、あらかじめ組合に提示し、基準に基づいて解雇対象者を選定している。これら基準はいずれもその判断に解雇者の恣意が入る余地がなく、一定の合理性が担保されている。「病気欠勤・休職等による基準」は、当時の被控訴人が置かれた具体的状況に照らして相応の合理性を有し、「目標人数に達しない場合の年齢基準」は、勤続年数が長い者は被控訴人に貢献してきた者が多く含まれる点を考慮してもなお、他の人選基準では目標人数を満たさない場合の補助的な基準とすることには合理性がある。航空従事者のような専門的技能を要する職種については、その従事経験が航空機運航の安全に必要な知識、技能、感覚等の獲得・維持に資するということが傾向的に認められるから、特定グループのうち運航従事経験の多い者が減少するということは、運航の安全性確保の点において一定の影響を及ぼさないとはいえない。しかし、航空機の運航従事者の経験とその運航の安全性確保との関係は、前者が長ければ長いほど後者の程度が高まるといった単純なものではないこともまた明らかで、国家資格制度により技能等の維持が担保されていることなどに加え、本件解雇の対象とならず、被控訴人に残って航空機の運航に従事する運航乗務員にも、十分又は相応の経験を有し、これに伴う技量や知識を備えている者がなお多数いるのであって、本件解雇がされた結果、組織の総体としての経験年数の総和が減少したことを差し引いても、運航の安全性に影響が及ぶような経験不足の問題が生じているとは認められない。

5 被控訴人は、本件解雇までの間、日本航空乗員組合及び日本航空機長組合との間でそれぞれ13回の団体交渉をして説明し、日本航空機長組合の意見を踏まえて、解雇対象者の選定基準の変更もしている。本件解雇にあたって被控訴人が採った手続の過程から、特に整理解雇が信義則上許されないと評価する

だけの事情は窺われない。また、ILO第315回理事会が平成24年6月15日に承認した結社の自由委員会の勧告は、本件に関して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く、控訴人らを解雇してはならないという内容のものではない。本件における具体的事実関係において、本件解雇が信義則上許されないと評価することにはならない。

6 本件解雇は、複数の基準の組合わせからなる本件人選基準を適用し、最終的な人員削減数は、解雇回避措置としての特別早期退職措置や希望退職措置などを経て、確定下期計画によって決定された事業規模の大幅な見直しに見合うように、月単位で、機種別・職位別に、「必要稼働数」と「有効配置稼働数」とを比較して決定されていて、特定の人物を狙い撃ちするために本件人選基準を決定するということは困難である。また、現実には特定人物を狙い撃ちするような解雇が、本件において実施されたと認めるに足りる証拠はない。本件解雇が不当労働行為であるとは認められない。

7 被控訴人は、原審で一部認容された金銭請求につき、前月の乗務手当保障額及び管理職乗務調整手当の額が減額されるだけの根拠があると主張するが、一般職運航乗務員に適用される「運航乗務員諸手当規程」には被控訴人主張の取扱いに関する規定があるものの、管理職に適用される賃金規程にはその根拠は見出せない。したがって、被控訴人の附帯控訴は理由がない。

東京高等裁判所第24民事部