



JAL 整理解雇地裁判決を振り返る

～人員削減の必要性について～

JAL整理解雇を振り返るシリーズ②

2012年3月29日に示された東京地裁判決は、皆さんご存知のように整理解雇された乗員原告の訴えを退けるものでした。地裁判決は整理解雇4要件を適用するとしながらも、実際には「経営破綻し、更生中の会社」という枠組みにとらわれ、原告の提出した証拠や事実を全て否定し、実質的には4要件を適用したとは到底言えないものとなっています。

これからのニュースでは、整理解雇4要件に関しての原告と被告（JAL経営）の主張の概要を確認するとともに、地裁判決を振り返ります。

今回は「人員削減の必要性」についてです。

1. 業績から見る「人員削減の必要性」

【原告主張】 解雇時点で明らかに好業績であり人員削減の必要性はない

被告は、整理解雇を実施した2010年12月末時点で既に1,586億円の営業利益を計上し、更に年度末に向けて利益を積み上げる見通しであった。つまり、そもそもJALは2010年12月末において整理解雇が必要な経営状況になかった。

東日本大震災直後、稲盛会長は社内誌ROUTEの2011年4月号で「私たちは、このような想像を絶するような厳しい経済環境になっても、大幅な黒字を残すことができているのです」と述べている。つまり、JALはこの時点で既に高度なリスク耐性を備えた経営基盤となっていた。このことは、2011年4-6月期において、売上高が対前年同期比で約1,000億円の減少であるにもかかわらず171億円の営業利益（同時期の全日空は81億の営業損失）を計上したことからも裏付けられる。

このような業績は、2010年度に実施された「固定費の削減効果による増益要因」がJALの経営基盤に形成されたことによる。たまたま2010年度に限定された一時的・偶発的・外部的要因によるものではない。

整理解雇の4要件における「人員削減の必要性」は専ら人件費の削減による経営状況の改善の必要性を根拠とするものであることから、それは、当然、「経営上どの程度の人件費の削減が必要なのか」を前提として「従って何人の削減が必要か」というように論じられなければならない。ところが被告は、整理解雇に至るまではもとより、本訴訟においてさえもこの点を明らかにしていない。

一方で、被告は更生計画に盛り込まれた2010年度の人件費の計画値に対して実績では206億円も多く人件費を削減している。この実績と整理解雇した165名の1年間の人件費の試算（14.7億円）との対比だけを見ても解雇の必要性が無かったことは明らかである。

これは、2月8日の記者会見における稲盛会長の発言「(解雇した165人を会社に)残すことが経営上不可能かという、そうではなかった」という認識とも一致している。

【被告主張】好業績は一時的、偶発的、外部的要因によるもの

わずか9ヶ月間の営業利益（2010年12月期の営業利益1,586億円）のみに着目して財務状況が良好であったとする原告らの主張は、JALグループの財務状況の厳しい現実を目を閉ざすもの。

また、この利益も一時的な売上増加や費用削減、あるいは更生手続中であることに伴う一時的な費用減が大きく寄与したもので、一時的、偶発的、外部的要因によるもの。現状の収益力のままで、今後の競争を勝ち残っていくのに十分であるとは到底いえない。

2011年2月8日の稲盛会長の発言については、そもそも会長は本件整理解雇の最終的な決定・執行の権限を有しておらず、かかる立場から、経理上、雇用を維持することも不可能ではない旨の心情を述べたものである。一方で、会長自身、更生計画達成のためには本件解雇を行なわないわけにはいかないと認め、そのように証人尋問で発言している。

2. 更生計画に見る「人員削減の必要性」（更生計画は人員削減≠整理解雇！）

【原告主張】更生計画に従った整理解雇ではない

人員削減計画を含む更生計画案が、利害関係人や裁判所からは是認されていても、そのことと、人員削減の手段・方法として「解雇」を選択することの必要性・合理性は、全く別の問題である。

整理解雇法理の適用にあたっては、仮に、企業を存続・再建するために「人員削減の必要性」が肯定される場合であっても、それとは別に、「人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性」が、厳格に吟味されなければならない。

更生計画における人員削減計画は「2010年度末（2011年3月末）にグループ社員32,600人」。これに対して10年度末における実績は31,263人であり、結局、目標を約1,300人も超過して達成した。この事実だけを見ても2010年12月末時点での165人の「人員削減の必要性」は否定されるべき。また、新事業計画およびそれを前提とする更生計画などに記載された人員削減計画（10年度末32,600人）に伴うJALにおける希望退職募集による人員削減目標は「2010年9月以降2011年3月末までに1,500人」であったが、10年12月末時点で既に1,733人が希望退職に応じていた。つまり、本件整理解雇は希望退職の目標を233人も超過した中で実施されており「人員削減の必要性」はそもそも存在しない。

会社は職種別で見ると運航乗務員については当初の人員削減計画に達していないと主張するが、更生計画には職種別の削減目標が示されていない。仮にそうであっても、「人員削減の必要性」については、整理解雇を実施する時点以前の一局面（例えば更生計画策定段階）においての必要性のみを以って要件を満たすわけではない。ある局面において人員削減が必要であったとしても、その後の人員削減に関する諸施策の実行段階それぞれの局面ごとに、その時点での人員削減の必要性が厳密に検証され判断されなければならない。その観点で見ると12月末の整理解雇実施時点での人員削減の必要性は上記に示すように「全く立証されていない」。

仮に、被告の主張する職種別の人員削減目標の達成が必要であったとしても、更生計画に示されている「グループ社員32,600人」は2011年3月末における人数であり、2010年12月末までに人員削減施策を終了するとの記述は一切ない。このことから、2010年12月末に整理解雇によって人員を削減しなければならない理由は見当たらない。

【被告主張】 更生計画のコンセプトに従った整理解雇である

更生計画のベースとなった事業計画は、事業規模縮小に伴う適正な人員体制の早期確立を内容とする人員施策を含む。その実行は、公的資金の源である国民を始めとする各種ステークホルダーに対する公的約束というべきもので、その実行は社会的責務。更生計画においては余剰人員を抱えない体制にするという基本的なコンセプトのもと、人員削減計画をしめしていた。

更生計画の人員削減計画は、「早期退職、子会社売却等により、JALグループの人員削減をより推進し、平成21年度末の48,714人から平成22年度末には約32,600人とする予定。」と記載。更生計画案策定の段階では、被告については職種別、グループ会社は会社ごとに、人員削減の方針を定め、新事業計画の基礎となる2010年度下期計画の確定や直近の人員状況を反映した上で、同年9月末までに最終的な削減目標を確定させることを前提として、また、この時点での想定人数という意味も込めて、2010年度末の人員規模を概数として表記したものの。

「希望退職応募者数が当初人員削減目標数を約200人も上回った」旨の原告らの主張は、本件における削減目標数の設定、希望退職措置が職種毎になされていることを無視して単純に全職種の削減目標人数および希望退職措置の応募者数を合算して主張したものに過ぎない。

被告においては、下期計画に基づいて、2010年度下期より大幅に規模を縮小した路線便数計画が実行に移されており、人員の余剰は顕在化していた。また、更生計画の基礎となる新事業計画においては、2010年11月までに更生計画において想定する人員削減施策を完了する予定としており、人員の余剰を解消する必要があった。

3. 想定以上の追加的利益と整理解雇の関係性

「想定以上の追加的利益」とは、更生計画上の目標（2010年度営業利益目標641億円）に対して実績（2010年11月末1,460億円、または同年12月末1,586億円）が大きく上回ったことを指します。

【原告主張】 好業績による解雇回避は労働者の一方的利益ではない

被告は、「更生会社が想定以上の追加的利益（計画を上回る業績）を上げたとき、それを一方的に労働者のみに配分すること（計画された人員削減を実行しないこと）は許されず、それは利害関係人全体に配分すべきものである」と主張する。そもそも、更生計画上の人員削減は希望退職で達成しているが、仮に被告の主張に立っても、2010年度の人件費の実績を見ると、更生計画にある目標を206億円も超過して削減されている。従って、整理解雇を回避して被解雇者の人件費（1～3月分約3.7億円）を削減しなかったとしても、事業計画における人件費削減目標は大きく超過達成し、「想定以上の追加利益を一方的に労働者のみに配分すること」とはならない。従って、他の利害関係人の利益を害することにもならない。

被告は更に、「追加的利益が発生している場合に希望退職に応じなかった者の解雇が不要になると解することは、希望退職に応じた者の犠牲・負担において、希望退職に応じなかった者の負担が軽減・保護されることになり極めて不当である。」と主張する。この議論は、希望退職といいながら、実際には退職すべき者を特定し、その者たちに退職を強要した会社の意図が透けて見える主張である。すなわち、原告らは本来希望退職に応じるべきであったのに応じなかった、という評価を与えた上で、希望退職に応じた者と比較し、これらの者との均衡から解雇が適法と主張した。しかし、解雇を回避したからと言って、希望退職に応じた者の犠牲・負担で解雇回避が実現したという事実的因果関係は認められない。そもそも希望退職に応じた者は自らの意思によって退職という道を選択したのであるから、退職を選択せず在籍を続けた者に対する解雇が無効との判断が出たからと言って、これらの者が被告主張のような不満を持つことはおよそ考えられない。不満を持つとすれば、不当な圧力によって希望退職を強要してきた被告の施策に対してである。

【被告主張】 更生計画を上回る好業績で労働者が利益を得るのは許されない

被告が想定以上の追加的利益（計画を上回る業績）を上げたとき、それを一方的に労働者のみに配分すること（計画された人員削減を実行しないこと）は許されず、それは利害関係人全体に配分すべきものである。また、追加的利益が発生している場合に希望退職に応じなかった者の解雇が不要になると解することは、希望退職に応じた者の犠牲・負担において、希望退職に応じなかった者の負担が軽減・保護されることになり極めて不当である。

4.債権者は果たして整理解雇を求めたか

【原告主張】 債権者が整理解雇を求めた事実はない

被告は、債権者である金融機関が人員削減に強い関心を寄せ人員削減を当初の計画どおり実施することを強く求めていたことを踏まえて整理解雇に踏み切ったかのように主張しているが、そもそも債権者の関心はコスト削減や利益計上が計画どおりに進んでいるかどうかであって、人員削減そのものに強い関心を持つ理由も必要もメリットもない。現に、債権者である金融機関が「人員削減の完遂を求めた」という客観的な証拠など一切ない。

主要行5行のうち群を抜いた大口債券者であるDBJは、更生計画案が裁判所に提出された2010年8月31日、つまり、整理解雇が実施された12月より遙かに早い時期に更生計画案に賛成する意向を機構に通知している。

片山証人は2011年3月にリファイナンスを受けるためには2010年12月までに人員削減を完遂する必要があったかのように証言している。しかしながら、そもそもリファイナンスの基本合意書上求められているのは、「人員圧縮等を含む実施中のコスト削減策の実現に重大な支障がないこと」であり、被告の2010年12月当時の経営状況からして、コスト削減策の実現に何らの支障もなかった。また、リファイナンスの実行に向けて、債権者が被告に対して「人員圧縮を年内に完遂すること」を求めた事実は存在しない。

【被告主張】 債権者の意向を踏まえ整理解雇を実施した

各主要行は、更生計画案における事業計画の中でも特に、被告が人員施策を完遂できるかについて大きな関心を示し、その推移を注視していた。そのため被告は、各主要行に対して、月次でおこなわれていたバンクミーティングにおいて、人員削減施策の進捗状況を含めた計画の実施についての説明を行ない、理解を求めてきた。

このような状況下で、更生計画案の投票期限直前の11月12日に、希望退職が目標に満たない場合には整理解雇をするという基本方針が管財人の会議により決定され、同月15日には正式に発表した。更生計画案に対する更生債権者等の賛成票は、この正式発表を経て、同18日になって法定多数に達した。

このような可決に至る経緯からしても、更生債権者らにおいて被告における人員削減目標が達成できるか否かが被告の再建の試金石と見ていたことは明らかであった。

機構が3,500億円という巨額の出資を回収する前提として、更生担保権・更生債権に関する主要行とのリファイナンスの合意が必要であったが、基本合意書では人員削減施策に重大な支障が生じていないことがリファイナンスの協議の前提とされ、その点からも管財人が本件整理解雇を実施せず人員削減策を完遂しないとの選択肢はなかった。

上記のような原告、被告双方の主張に対して示された東京地裁の判断は、、

東京地裁判決要約(人員削減の必要性について)

- ア. 人員体制は、再生計画の一環であり、収益発生を理由にして人員削減を中止できない。事業規模に照らして余剰人員分の人件費負担を甘受することは余りにも不合理である。**
- イ. 減目標運航乗務員の専門性からみて、JALグループ全体で、削減目標が達成されても、運航乗務員という職種内で達成する必要がある。**

整理解雇4要件の一つである「人員削減の必要性」は、これまでの判例においては、「人員削減を実施しなければ事業の継続が困難であるという程度の高度の必要性が求められる」というのが一般的な解釈です。ただ単に、「赤字だから」とか「余剰人員が存在するから」などという事情だけで「必要性を満たす」と判断されることはありませんでした。

しかし、JAL整理解雇における東京地裁の判断は、整理解雇も（東京地裁が認可した）「更生計画に定められた人員計画の一環である」から、合理性があるとしています。つまり、「私が認可した計画だから、その通りにやりなさい。手段は問いません」と言っていることと変わりません。

その一方で、解雇時点で「更生計画の人員計画の人数を満たしている」にも関わらず、JALが主張する「更生計画に書かれていない職種別の人員体制」を全面的に認定しています。