日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2012. 01. 24

No.12- 010

HP：http://jalfltcrewob.web.fc2.com/
Mail：jalfltcrewob@gmail.com

安全で明るい JAL

最終準備書面トピックシリーズ（6）

なんども上方修正、そして 超過達成
２０１０年度 営業利益目標の「深掘り前倒し」

以下、準備書面　第１部　第２　３　（2）より抜粋

（この色の見出しは世話人による）

本件の会社更生手続開始決定がなされた2010年1月19日の時点で被告が前提としていた事業計画（事業再生計画）は、
計画初年度である2010年度の連結営業利益目標が337億円の赤字、
2011年度に黒字化して497億円、
2012年度に1157億円
を計上するという計画であった

業績はその後、大きく改善し、、2010年4月以降継続して、実績が当初計画を上回る状況となった。

被告は、同年6月、当初の事業再生計画を大幅に「深掘り前倒し」した新事業計画を策定した。そこでは、計画初年度からの黒字化が指向され、2010年度の連結営業利益目標額は250億円とされた

更生計画案を裁判所に提出した2010年8月の段階では（更に）上方修正され、その結果、更生計画上の2010年度の目標連結営業利益は、同年4月から6月までの累計実績389億円が加算され、641億円とされたのである。

しかし、以下にみるとおり、被告の連結営業利益の累計実績がこの641億円を超えるのは「時間の問題」だった。

同年9月の月次決算時には、4月からの累計で連結営業利益が年度目標と

した641億円をはるかに超えて1096億円に積み上がった。被告の過去最高益(2007年度の900億円)をすでに100億円以上も凌駕してしまった。

（中略）

被告は、2010年9月の月次決算の時点では、更生計画上の目標利益が超過達成されることは確実と考えていた。

被告は、更生計画上の目標と実績との乖離が著しくなったため、事業計画に対する修正計画を策定し、正確な予実算管理を行うこととした。

修正計画は、連結営業利益ベースで、
更生計画上の当初年度目標(641億円)を700億円程度上方修正したものであり(年度目標約1321億円)、社内向けの目標管理として設けられたターゲットというべきものであった。

（中略）

そして、被告は、この修正計画について、再度見直して下方修正したことはない。
２０１０年度において、具体的な「下振れリスク」は何ら想定されていなかったのである。

連結営業利益は、10月までの累計で1327億円と、早くも、年度目標641億円の2倍以上もの増益を記録していた。年度目標を700億円程度上方修正した修正計画と比べても、169億円もの増益となっていたのである。

このような収支状況にあったにもかかわらず、被告は、同年11月12日の「管財人事前協議会」（最高の意思決定機関とされていた管財人会とは異なる会議体である）において、希望退職募集の目標未達とされた人数分の社員につき、整理解雇を行う方針を決定した。

営業費用も修正計画を大きく上回る削減を達成していたのであるから、これ以上の人件費削減や利益の積増しのために整理解雇を行う必要は全くなかった。被告からも、「あといくらの人件費を削減するために整理解雇が必要だったのか」について、何らの主張も立証もなされていない。このような整理解雇が認められるはずがない。

　さらに、被告では、２０１１年１月から新人事賃金制度の実施による人件費削減が見込まれていた。その削減効果については、もともと更生計画に含まれておらず、同年１月から３月までに限っても、更生計画上の人件費削減目標に対し約２５億円もの

超過削減（新人事賃金制度の実施による人件費削減効果：：世話人）が確実に見込まれていた。

社内手続を逸脱してなされた本件整理解雇

本件整理解雇は経営の最高意思決定機関である「管財人会」の決定を欠いている

以下、準備書面　第２部　第２　２　（6）より抜粋

本件整理解雇は、165 名もの社員を一挙に解雇するという会社経営にとっての重大案件であった。当然、経営の最高意思決定機関である管財人会において決定されるべき事柄であった。

しかしながら、驚くべきことに、本件整理解雇は、管財人会における意思決定を経ずに実行されていたことが片山証人に対する証人尋問で明らかになった。

この点について、質問された片山証人は、次のとおり証言した。

（原告代理人）2010 年 11 月 12 日に整理解雇方針を決定した、と先ほど証言されましたが、この管財人会で決定したということになりますか。

（片山証人）ちょっと付け加えてもよろしいでしょうか。

（原告代理人）いや、まずこの質問に答えてください。この管財人会で決定したということですか。

（片山証人）管財人会以外に、管財人の・・・。

（原告代理人）いやいや、管財人会で決定したんですかと聞いているんです、まず。整理解雇方針を。

（片山証人）管財人会以外に、管財人の事前協議会というものがございまして、その会議で決定をいたしました。

（原告代理人）管財人会で決定していないんですか、そうすると。

（片山証人）管財人会の決定に代えて、管財人事前協議会の決定で行ったということでございます。

中略

（原告代理人）12 月 9 日に整理解雇予告通知を実際に行うという決定をされましたね。

（片山証人）はい、そうです。

（原告代理人）その際は、最高の意思決定機関、管財人会での決定を行ったのですか。

（片山証人）すいません、そこは･･･これも事前協議会であったと思います。

中略

（裁判長）個別の案件について事前協議会で決議をされて、それを改めて管財人会に諮るということはされるんですか。

（片山証人）それはしておりませんでした。そういう運用でした。

2010 年 11 月 12 日の整理解雇方針の決定も同年 12 月 9 日の予告通知実行の決定も、いずれも、経営の最高意思決定機関とされた管財人会の決定がなされていないというのである。

管財人事前協議会なるものは、組織図にも記載されておらず、2010 年 2 月 5 日付の社長通達（「会議体の新設及び改廃について」）にも何ら触れられていない）。もちろん、更生計画案にも何ら規定されていない。全く何の根拠もない組織である。
そして、「事前」協議会であるといいながら、事後的に、決定事項を管財人会で確認するということも行われていなかった。極めて重大な手続違反といわざるを得ない。

（中略）

経営の最高意思決定機関を管財人会にするというのは、更生手続開始後に管財人自らが定めたものである。かかる規程を自ら進んで破るというのは、管財人の権限を著しく濫用するものといわざるを得ず、解雇権濫用の根拠事実であり、管財人自らが定めた社内の意思決定手続を著しく逸脱してなされた本件整理解雇は、この点だけからしても、無効というべきである。