日本航空 0B 乗員 有志の会ニュース

2012.02.08

No.12-017

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(13)

「更生会社であるから整理解雇が法律上容易になる、 こういうことはございません」

更生会社でも「整理解雇の4要件」は適用されるのは明確

(この色の見出しは世話人による)

更生手続き下に入ると「いったん解雇されたものと見る」という 乱暴な言説

被告、会社は

「従前の整理解雇法理に照らしても適法な整理解雇である」としつつも「解雇権濫用 法理とその具体的基準を集約した、いわゆる整理解雇法理については、これを本件に 機械的に適用すること自体が、各種ステークホルダーに大きな犠牲と負担を強いなが ら公的資金を投入し、再建に努めている JAL グルーフの再建手続にはなじまない」と主 張している。(被告準備書面より:世話人)

また、

(以下、準備書面 第2部 第1 1 より抜粋)

更生手続前の労働者の地位は、更生手続下に入ると「解雇された場合と同等の地位が基準点になり」、「外見上は雇用が継続されるように見えていても、むしろ実質においては、いったん解雇された後に再雇用される場合と同視すべきもの」

更生手続下における人員削減のために行われる解雇は、「更生手続は、事業を観念的に清算したと仮定して、更生手続開始決定時点において、すでに清算により解雇されたと見ることができる」」といった言説が(一部に)見受けられる。

しかし、

法的根拠を欠いた法的構成であり、まことに乱暴な論理といわなければならない。

労働契約が自動的に変更されるものでないのは 自明の理であり、争いがない

むしろ、

会社更生手続が開始されても労働者との雇用契約は影響を受けるものではなく、開始前における権利義務関係が継続するのであり、また、更生計画が策定され、可決、認可されても、労働契約(内容・条件等)が自動的に変更されるものでないのは自明の理であり、争いがない。

「更生計画に定めたから解雇が可能になる、こういう関係には 立ちません」 法務省民事局長 国会で明確に答弁

2002年11月22日に開催された衆議院法務委員会での質疑において、植田至 紀委員から「更生計画に基づく、労使協議によらない整理解雇というものが乱用され るおそれはありやなしや」と質問された房村精一政府参考人(法務省民事局長)は、

「更生計画は、直接的に労働契約を変更するものではございません。したがいまして、 更生計画に定めたから解雇が可能になる、こういう関係には立ちません。

更生会社につきましては、管財人が使用者として営業を見ておるわけでございますが、 そういう意味で、労使関係は、従来どおりの労使関係が使用者を管財人とする形で維持されておりますので、更生会社において整理解雇を行おうとすれば、一般の会社に おける整理解雇と同様の法理が適用されます。

したがいまして、更生会社であるから整理解雇が法律上容易になる、こういうことは ございません。」と明確に答弁しているのである

再建に向けた『労働者の協力』こそ必要

「わが国の再建型倒産手続では、倒産法上の規律の適用に伴う直接的な労働者保護の後退を回避することで、再建に向けた『労働者の協力』を確保しようとしている」(注)のである。

更生手続に入ったことを理由に整理解雇法理を不適用あるいは適用緩和することによって、本件の如き解雇を強行して企業破綻の責任を労働者に転嫁するのではなく、

更生手続前の労働契約の内容を変更することなく、「労働者の協力」のもとに、企業 再建をめざして本件更生手続を進めるところに、再建型倒産手続(更生手続)の基本

理念があるのである。

【注:再建型倒産手続における労働者の法的地位を総括的に考察している池田悠「再建型倒産手続における労働法規範の適用(1)」法学協会雑誌第128巻3号67頁】

参考 (以下、世話人による)

整理解雇法理(整理解雇の4要件)

「整理解雇」は、企業が経営上の都合で人員を削減するために、一方的に労働者と の雇用契約をうちきること。対象者を指名して強制解雇することになります。

しかし企業は、経営難だからといって自由に労働者を解雇することはできません。 解雇は、経営責任がまったくない労働者にはかりしれない犠牲を押し付けることに なるため、実施する場合は、厳しい条件があります。最高裁などの判例で確立され てきた「整理解雇の4要件」です。これを満たさない解雇は無効となります。

それは次のような基準です。

- (1)人員整理の必要性=解雇をしなければ企業の維持・存続ができないほどの差し 迫った必要性があること。
- (2)解雇回避の努力=希望退職の募集や配置転換、出向、労働時間短縮、一時帰休など解雇回避のための努力がつくされたこと。
- (3) 解雇対象者選定の合理性=何の責任もない労働者を解雇するので、対象者の選定基準、人選が客観的で合理的、公正であること。
- (4) 解雇手続きの妥当性=労働者個人および労働組合に事前に十分な説明をして了解を求め、解雇の規模、時期、方法などについて、労働者側の納得を得る努力がつくされたこと。