

Title	再建型倒産手続と整理解雇法理(2・完) : 日本航空整理解雇事件判決を手掛かりとして
Sub Title	Corporate reorganization and dismissal for redundancy : a study of two cases Japan Airlines Co., Ltd. (2)
Author	上江洲, 純子(Uezu, Junko) 中島, 弘雅(Nakajima, Hiromasa)
Publisher	慶應義塾大学大学院法務研究科
Publication year	2014
Jtitle	慶應法学 (Keio law journal). No.28 (2014. 2) ,p.1- 30
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	春日偉知郎教授退職記念号#論説
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA1203413X-20140228-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

再建型倒産手続と整理解雇法理（2・完）

——日本航空整理解雇事件判決を手掛かりとして——

上江洲 純子
中 島 弘 雅

- 一 はじめに
- 二 再建型倒産手続における労働者の位置づけ
- 三 再生債務者等・更生管財人の解雇権（以上、26号）
- 四 労働組合（労働者代表）の関与による調整機能
- 五 整理解雇法理と従来の裁判例
- 六 日本航空整理解雇事件判決
- 七 整理解雇法理の倒産法的変容の必要性
- 八 おわりに（以上、本号）

四 労働組合（労働者代表）の関与による調整機能

1 再生債務者等・更生管財人の団体交渉応諾義務

では、次に、再建型倒産手続における個別の労働者の解雇問題に、労働組合や労働者代表（労働組合がないときに労働者の過半数を代表する者）がどのような関わり方をするのかという点をみていくことにする。

現行の民事再生法や会社更生法が、労働組合や労働者代表に手続関与権を与えていることは上述した通りである。特に、個別の労働者の身分や労働条件にも影響する可能性の高い営業譲渡・事業譲渡の実施や再生計画案・更生計画案の内容については、譲渡を実施する又は計画案を決議に付する前に、労働組合

等に意見聴取することが義務づけられている（民再42条3項・168条、会更46条3項3号・188条）³²⁾。これにより、労働組合等を通して、個別の労働者の身分に関わる問題についても、ある程度意見が反映される仕組みが用意されていると評価できる。しかしながら、意見聴取の結果に法的拘束力が付与されているわけではないので、これらの規定のみをもって、労働組合等が個別の労働者の解雇問題の調整に大きな機能を果たしているとはまではいえない。

他方、労働者代表はさて置くとしても³³⁾、そもそも労働組合とは、労働者による労働者のための団体であり、労働者の労働条件の維持・改善といった経済的地位の向上を図ることを目的としている³⁴⁾。そのために労働組合は使用者との団体交渉や協議を行うのである。確かに、主たる交渉事項は集团的労働条件であるとされているものの、わが国では、個々の労働者の解雇、懲戒処分、配転・出向、昇降格等の個別人事や個別権利問題についても義務的団交事項に入るとの解釈が確立している³⁵⁾。これにより、労働組合は、使用者との

32) 意見聴取を義務づけたのは、労働者は再生計画・更生計画の成否によって重大な影響を受けること、事業の再生には労働者の協力が不可欠であること、労働者は再生債務者・更生会社の実情によく通じており、計画の遂行可能性についての情報提供が期待できるからとされている。再生手続については、園尾隆司＝小林秀之編『条解民事再生法〔第3版〕』（弘文堂、2013年）882頁〔園尾隆司〕、更生手続については、西岡清一郎＝鹿子木康＝榎谷雄一編『会社更生の実務（下）』（金融財政事情研究会、2005年）263頁〔木村史郎〕。

33) 民事再生法24条の2の「再生債務者の使用人その他の従業者の過半数を代表する者」の「過半数」とは再生債務者全体の従業者の過半数を意味すると解されている（伊藤眞編集代表『民事再生法逐条研究（ジュリスト増刊）』（有斐閣、2002年）62頁〔田原睦夫発言〕）。これに対して、会社更生法22条1項の「開始前会社の使用人の過半数を代表する者」とは、労働基準法施行規則6条の2の定める「労働者の過半数を代表する者」と同一であるとの見解が散見されるが（山木戸克己＝山本和彦＝瀬戸英雄編『新会社更生法の理論と実務（判例タイムズ臨時増刊1132号）』（判例タイムズ社、2003年）171頁〔那須克己〕など）、労働基準法の当該規定が事業場単位を念頭に置いていることからすれば、会社更生法も民事再生法と同様、更生会社全体の労働者（従業者）の過半数を指すと解すべきであろう。なお、少なくとも労働基準法の定める「労働者代表」が使用者との間で行う交渉は団体交渉とはいえないと解されているようである（西谷敏『労働組合法〔第3版〕』（有斐閣、2012年）286頁参照）。

34) 西谷・前掲注33) 書1頁以下参照。

団体交渉を通して、個別の労働者の解雇問題に切り込み、個々の労働者の地位を確保する役割も担うことになる³⁶⁾。その役割は、使用者について再建型倒産手続が開始されたとしても変わるところはない。従って、労働組合は、倒産法上の手続関与権だけではなく、労働組合本来の機能としても、個々の労働者の解雇につき、再建型倒産手続下でも引き続き、労使間の調整役として重大な役割を果たすことになる。

他方、再建型倒産手続においては、既に触れたように、再生債務者等・更生管財人が、使用者として解雇権も含めて個々の労働者に対する権利を取得（承継）すると解されており、そのため、再生債務者等・更生管財人は、当然に、使用者としての義務、たとえば団体交渉応諾義務（労組7条2号）なども引き継ぐ³⁷⁾。すなわち、再生債務者等・更生管財人は、再生・更生手続中に労働者の解雇を実施する際も、労働組合から求められれば、真摯に団体交渉に応じなくてはならず、その意味でも、労働組合は、再建型倒産手続における個々の労働者の解雇問題の収束についても鍵を握っていることになる。

35) 菅野和夫『労働法〔第10版〕』（弘文堂、2012年）658頁、荒木尚志『労働法〔第2版〕』（有斐閣、2013年）567頁参照。

36) ただし、団体交渉の労働者側の当事者は、労働者が自主的に結成した団体であればよく、労働組合に限定する必然性はないとして、争議団等の労働者集団にも団体交渉の当事者としての地位を認める見解が通説である（菅野・前掲注35）書646頁、西谷・前掲注33）書286頁、荒木・前掲注35）書564頁）。もっとも、この場合、争議団等には不当労働行為制度上の救済申立資格は認められない。ただし、労働組合法2条の要件を充たさない労働組合を団体交渉の労働者側の代表者と認め、交渉を拒否された場合、私法上の救済は求めうとした下級審判例がある（東京地判平成11年6月9日労判763号12頁〔セメダイン事件〕）。

37) 中島・前掲注8）「企業倒産に伴う労働法上の問題点」論文213頁参照。労働組合法上の使用者概念については一般に、労働契約上の一方当事者としての使用者概念よりも広く捉えられている（菅野・前掲注35）書558頁・751頁以下、西谷・前掲注33）書149頁以下参照）。なお、破産管財人については、谷口・前掲注8）論文48頁、更生管財人の使用者性については、上原・前掲注23）論文123頁参照。これに対して、破産管財人について労働組合法上の使用者性を否定し、労働基準法の適用のみ肯定する見解として、霜島・前掲注23）書400頁がある。

さらに、再生債務者等・更生管財人が、団体交渉事項となりうる事項について正当な理由なく労働組合との団体交渉を拒否したり、不誠実な態度で交渉に臨んだりすれば、労働組合に対する不当労働行為とされ救済手続の対象となる（労組7条2号）。そのため、再生債務者等・更生管財人が、事業の再生のためには労働者の解雇が不可欠であると考えていても、解雇が労働組合との交渉事項とされている場合、その対応如何によっては、不当労働行為に該当するとされる可能性も否定できない³⁸⁾。

実際、日本航空整理解雇事件においても、団体交渉拒否や不誠実交渉の例ではないが、いわゆる支配介入（労組7条3号）に関して、更生管財人による言動の不当労働行為該当性が問題とされた。更生手続開始後、整理解雇の実施を巡り、日本航空の更生管財人と労働組合は複数回にわたり団体交渉を重ねていたものの、交渉そのものは難航しており、そのような中で、更生管財人が、仮に労働組合が争議権を発動した場合は更生計画案が不認可となる可能性があると言及した点が問題視されて労働委員会へ救済手続の申立がなされ、最終的に労働組合側の主張が認められる結果となった³⁹⁾。しかしながら、日本航空整理解雇事件において問題とされた更生管財人の言及、すなわち再建型倒産手続

38) これに対し、宗田・前掲注14) 書363頁は、破産管財人による解雇は不当労働行為には当たらず、更生管財人による解雇も再建のために人員整理をすることは広く承認されていることを理由に多くは不当労働行為に該当しないとする。

39) 「〈労働判例〉JAL不当労働行為（支配介入）事件・東京都労委命令（平23・7・5）」労働法律旬報1753号（2011年）56頁以下に、東京都労働委員会が、更生管財人が、労働組合が争議権を確立・行使した場合は、運航停止等により会社の企業価値が毀損されることから3,500億円の出資を行うことができず、その結果、裁判所による認可決定もなされず、再建が頓挫する可能性があると言及したことが、間接的とはいえ、組合に対して争議権の確立及びその行使を行わないよう求めるものであると認定したことが紹介されている。

確かに、使用者としての更生管財人が労働組合によるスト確立に対して慎重な考慮を求めることは、労働組合の運営に対する支配介入（労組7条3号）と評価される余地があると思われるが、更生会社に対する出資予定者や融資予定者のストライキに対する意向を管財人が客観的情報として伝達するにとどまる場合には、それが管財人の職責の遂行とみなされるかぎり、支配介入とまでは評価できないように思われる。伊藤・前掲注24) 書309頁注139。

において労働組合の争議行為が過度で長期にわたるものであるときは、これによって再生や更生の見込みがないものと裁判所に判断される余地があることは、従来から指摘されてきたことである⁴⁰⁾。

こうした例からも明らかなように、労働組合による倒産手続への関与が、期待されている調整機能を発揮せず、かえって労使の対立を表面化させ、その結果、事業の再建という再建型倒産手続の目的達成そのものまでも困難にする危険性を孕んでいる⁴¹⁾。

2 労働協約における解雇協議条項・解雇同意条項

労働組合は、従来から、弱者である個々の労働者に代わって、使用者との交渉役を担ってきたという経緯があるが、労働組合の調整機能をさらに高めるべく、これを具現化したのが、労働組合と使用者との間で締結される労働協約中の、いわゆる解雇協議条項・同意条項である⁴²⁾。解雇協議条項・同意条項が存在する場合、個別の労働者を解雇しようとする際には、使用者は労働組合と事前に協議しなければならない。また解雇について事前に労働組合の同意を得なければならないことになる。使用者が、こうした条項に違反してなした解雇

40) 更生手続について、谷口・前掲注2) 書194頁参照。不当労働行為については、労働委員会に対して救済手続を申し立てることも適法と解されている。

41) さらに最近では、労働法の立場からも、労働委員会の扱うあっせん事件の多くが「個別紛争化」し、本来の目的とは異なる機能を果たすようになっていることや、日本では諸外国の制度と異なり、労働者の集団的紛争の形式を取りながら個別の紛争といえる整理解雇の有効性が問題となったときには結局訴訟による解決の道しかないことも指摘され、集団的労働紛争の解決システムの在り方を再検討すべきとの見解も示されている（野田進「本特集の趣旨——集団的労働紛争解決システムの理論的構築」季刊労働法236号（2012年）2頁以下参照）。

42) 労働法においては、労働協約において、労働者の解雇や配転、出向等の人事について労働組合との事前協議や事前の同意を必要とする旨の条項を定めることがあり、これらの条項を称して「人事協議条項・同意条項」と呼ぶが、現在でも多くの労働協約の中にこうした条項が残っているとされている（西谷・前掲注33）書350頁）。なお、本稿においては、労働者の解雇のみを取り上げるので、特に「解雇協議条項・同意条項」と表記する。

については、無効となると解するのが学説・判例の趨勢である⁴³⁾。

そして、使用者の地位を引き継ぐことになる再生債務者等・更生管財人も、再生手続・更生手続において労働者の解雇を実施するのであれば、結局は、労働協約における解雇協議条項・同意条項に従って労働組合との事前協議を尽くし、事前の同意を得なければならない⁴⁴⁾。再生債務者等・更生管財人が行った解雇がこれらの条項に違反してなされた場合は、その解雇が無効と解されることについても同様である⁴⁵⁾。

加えて、解雇協議条項・同意条項を含む労働協約が事業の再生の妨げになるおそれがある場合でも、再生債務者等・更生管財人には、労働協約を解約することは許されていない。既に触れたように、民事再生法や会社更生法は、双方未履行双務契約に関する一般的規律を労働協約には適用しないと定め、労働協約に対する再生債務者等・更生管財人の解除権を認めていない。従って、再生債務者等・更生管財人が労働協約を解除するためには、労働組合と合意するか、労働組合法15条の手続に従うしかなく、そうしない間は、解雇協議条項・同意条項は引き続き再生債務者等・更生管財人を拘束することになる⁴⁶⁾。

さらに、労働法の学説や判例では、解雇協議条項における「協議」とは、形式的な会見や付議では足りず、使用者が労働組合と十分に審議することが必要であるとされている⁴⁷⁾。そのため、再生債務者等・更生管財人にも、労働組

43) 人事協議条項・同意条項に規範的効力が付与されるかどうかについては古くから争われているが、学説・判例の多くは規範的効力を認め、条項に違反してなされた人事措置を無効とする（西谷・前掲注33）書351頁）。これに対し、人事協議条項・同意条項違反については、権利濫用になると解するのが適切であるとの有力説（菅野・前掲注35）書683頁、荒木・前掲注35）書582頁参照）も唱えられてはいるものの、いずれの見解を採っても、条項違反の人事措置を無効と解するので、結論が変わることはない。

44) 中島・前掲注8）「企業倒産に伴う労働法上の問題点」論文237-238頁。更生手続につき、谷口・前掲注2）書194頁、腰塚＝和田・前掲注25）論文257頁。

45) 更生手続について、上原・前掲注23）論文122頁、水元・前掲注25）論文107頁。

46) 中島・前掲注8）「企業倒産に伴う労働法上の問題点」論文237-238頁、中島弘雅＝佐藤鉄男『現代倒産手続法』（有斐閣、2013年）284頁〔中島〕。

47) 菅野・前掲注35）書683頁、西谷・前掲注33）書352頁参照。

合と真摯に交渉し、説明することが要求されることになる。もっとも、こうした審議を尽くそうとしてもなお、労働組合側が、正当な理由なく使用者との協議を断固として拒否している場合には、使用者が協議を断念して解雇を行っても協議義務違反にはならないとされる⁴⁸⁾。また、解雇同意条項の「同意」についても、基本的には個別人事に対して労働組合の事前の同意が要求されることになるが、使用者である再生債務者等・更生管財人が労働組合と十分に協議し、その解雇がやむを得ずになされたにもかかわらず、労働組合が同意拒否の態度に固執している場合には、同意権の濫用と評価され、同意のない解雇が有効とされる可能性がある⁴⁹⁾。

結局のところ、再建型倒産手続においても、労働組合が個別の労働者の解雇を交渉事項として団体交渉を申し入れると、再生債務者等・更生管財人には使用者として団体交渉応諾義務が課せられ、義務違反の場合には不当労働行為として救済措置の対象になりうる。加えて、労働協約中に解雇協議条項・同意条項があれば、これらの定めに違反してなされた解雇自体が無効と判断される可能性が出てくることになる。その点で、労働組合の調整機能に対する期待は大きいといえるが、事業の再生という目的を達成するに当たって解雇やむなしと考える再生債務者等・更生管財人と、「再建型」手続に期待を寄せて雇用継続を望む労働者を代弁する労働組合との溝が埋まらない場合には、再生債務者等・更生管財人の実施した解雇の有効性を判断する際には、再生債務者等・更生管財人と労働組合との交渉の過程をどう評価すべきかが重要となってくる。

これらは、使用者が行う整理解雇の有効性を判断する際の判例法理である「整理解雇法理」においても判断枠組みの一つとして取り込まれ、次に触れる整理解雇4要件（要素）のうちの第4要件（要素）に当たる「手続の相当性」の中で、「どの程度労働者へ説明を尽くしたか」という点が、「どの程度労働組合等との協議を尽くしたか」という問題として検討されることになる。

48) 最判昭和29年1月21日民集8巻1号123頁〔池貝鉄工事件〕。

49) 西岡清一郎＝鹿子木康＝梶谷雄一編『会社更生の実務（上）』（金融財政事情研究会、2005年）238頁〔佐々木宗啓〕、菅野・前掲注35）書683頁、西谷・前掲注33）書352頁参照。

五 整理解雇法理と従来の裁判例

1 整理解雇 4 要件（要素）と「平時」の裁判例

これまでみてきたように、使用者が行う解雇のうち経営状態の悪化といった企業経営上の理由に基づいて行われる解雇は、整理解雇と呼ばれ、その効力については、1970年代から積み重ねられた裁判例によって形成された整理解雇法理に基づいて判断されてきた⁵⁰⁾。そのため、現在までに出された整理解雇に関する裁判例の件数も相当数に上っている。当然のことながら、労働法の立場からは、整理解雇法理の統一的な判断枠組みの構築を目指して、これらの判決を一つ一つ丁寧に分析し、共通項を見出そうとした研究業績が数多く存在する⁵¹⁾。

そこで、ここでは「平時労働法」の限界を探ることを目的として、まず最初に、整理解雇法理に関する従来の裁判例の特徴を整理しておくことにしたい。

整理解雇の有効性については、主に4つの要件、いわゆる整理解雇 4 要件（要素）に基づいて判断されるといわれており、再生債務者等・更生管財人が行う労働者の解雇もやはり整理解雇の範疇に入るとされている。

では、整理解雇法理とはどのようなものか。それによると、次の4つの要件（要素）、すなわち①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③人選基準の合理性、そして④手続の相当性についてそれぞれ検討し、使用者による解雇が解雇権の濫用と評価された場合に、その整理解雇は無効と判断されることになる。

まず、整理解雇法理を検討する際に問題となるのが、4つの要件が「要件」か「要素」かであるが、最近の裁判例は4つを「総合考慮する」要素説の立場が支配的になっているといわれる⁵²⁾。しかしながら、要素説を採っても、整

50) 解雇権濫用法理を含め整理解雇法理の形成過程については、神林龍編『解雇規制の法と経済——労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』（日本評論社、2008年）15頁以下〔奥野寿＝原昌登〕、池田・前掲注11）論文1589頁以下が詳しい。

51) 175件の整理解雇裁判例を詳細に分析したものとして、神林編・前掲注50）書117頁以下〔奥野＝原〕がある。また分析結果の特徴を整理したものとして、和田肇「整理解雇法理の見直しは必要か」季刊労働法196号（2001年）15頁以下がある。

52) 神林編・前掲注50）書126頁、152頁〔奥野＝原〕。

理解雇の有効性に関する判断基準が緩やかになるというわけではなく、それぞれの要素を一つ一つ検討して総合的に判断することになるので、実際には要件説とほとんど差異は見られないとの指摘もある⁵³⁾。

さて、整理解雇が有効かどうかを判断するに当たって通常最初に検討されるのは、①人員削減の必要性である。大多数の裁判例では、人員整理が「企業の合理的運営上やむを得ない場合であれば足りる」という判断が定着しているという⁵⁴⁾。近時は、経営者が行った人員削減については、その必要性の判断を尊重する傾向にあるとする見解⁵⁵⁾もあるが、実際には、後に触れる日本航空整理解雇事件判決のように、人員削減を伴う経営判断に至った事情を慎重に検討する裁判例もある。

②解雇回避努力については、事案の具体的事情に応じて「努力」を尽くしたか否かが問われることになるが、近年の裁判例では、人員削減の必要性の程度に応じて、解雇回避努力の求められる水準を設定する傾向にあり、さらには労使間の交渉の推移に照らして解雇回避措置の検討を求める考え方を採用する裁判例もある⁵⁶⁾。

③人選の合理性基準については、基準そのものだけでなく、その運用の点でも合理性が要求され、基準の客観性を確保し、恣意性を排除するために、より具体的な基準を設けることが要求される傾向にある⁵⁷⁾。

④手続の相当性については、人員削減の必要性、時期・規模・方法について説明、協議を行い、労働者の納得を得るよう努力したかが重視され、解雇に至

53) 神林編・前掲注50) 書126頁〔奥野＝原〕。

54) 代表例として、東洋酸素事件・前掲注22) がある。

55) 和田・前掲注51) 論文15頁は、会社全体としては黒字でも不採算部門等を抱え大きなマイナス要因があれば必要性を認める裁判例が支配的となっているとしている。

56) 後掲〔2〕（イセキ開発工機事件）判決も同旨。人員削減の必要性と解雇回避の相関性がみられることを指摘するものとして、奥田香子「整理解雇の事案類型と判断基準」日本労働法学会誌98号（2001年）52頁参照。また、神林編・前掲注50) 書137頁以下〔奥野＝原〕は、労働組合との交渉過程が重視された裁判例を紹介・分析している。

57) 後掲〔3〕（山田紡績事件）判決では基準そのものの恣意性が問題視されている。

る一連の経過全体を検討して判断されている⁵⁸⁾。

このように従来の裁判例に基づいて整理解雇法理の特徴を整理していくと、一見、明確な基準が設定されているように捉えられなくもないが、整理解雇法理は解雇権濫用法理（労働契約法16条）の派生法理に位置づけられてはいるものの、現在も明文化はされていない。裁判例が相当数に上るため、判決内容やそれぞれの基準の異同について分析し、ある程度傾向を明らかにすることは可能であるが、従来から指摘されているように判断の予測可能性が低いという点については現在でも大きな課題といえる。

こうした整理解雇法理の特徴について、労働法の立場からは、柔軟で総合判断的な枠組みだからこそ多様な事案に対応できるとの指摘⁵⁹⁾もあるが、結局のところ、先に整理した4要件（要素）の特徴も、それぞれの裁判例の見解を最大公約数で一括りにしたものに過ぎず、その傾向には当てはまらない例外事例も少なからず存在している。従って、整理解雇法理を明確な基準として今後も機能させていくには、さらに理論的考察を深化させる必要があり、その点については、労働法の側からも同様の指摘がなされているところである。

2 整理解雇4要件（要素）と「倒産時（再建型）」の裁判例

では、再建型倒産手続において、再生債務者等・更生管財人が行う整理解雇については裁判例ではどのように判断されてきたのであろうか。

前述したように整理解雇法理に関する裁判例は相当数に上るにもかかわらず、その中で再建型倒産手続に関連する整理解雇となると途端に数が少なくなる。加えて、これまでの裁判例では、使用者が倒産手続に入ったという事情も、倒産手続のどの段階で実施された整理解雇であったかという点も、あまり重視されることなく、通常の整理解雇と同じ枠の中で分析されてきたのが実情である。

58) 後掲[3]（山田紡績事件）判決では労働組合との協議を尽くさずに抜き打ち的に解雇通告を行った点が問題とされた。

59) 荒木・前掲注6) 論文18頁。

そこで、以下では、従来の整理解雇事例の中に埋没していた「倒産時」の整理解雇に関する裁判例を、倒産手続に入っているという視点から捉え直し、その中で整理解雇4要件（要素）についてどのような判断がなされているのかをみていくことにする。

まず、再生手続における整理解雇事例を挙げていくと、再生手続の前身である和議の時代も含めて整理解雇法理が問題となった代表的な裁判例は次の3つの事件である⁶⁰⁾。

（１） 従来の裁判例

[1] 大阪地判平成11年3月31日労判765号57頁〔日証（第1・第2解雇）事件判決〕⁶¹⁾

和議債務者であるY社が、和議申立と同時に、再建を図ることを理由に全労働者を解雇した後、一部の労働者を再雇用した事案で、このような手法は実質的に整理解雇に相当することを前提に、解雇権を濫用してなされた違法な解雇か否かが争われたものである。

金融業を営むY社は、顧客の事実上の倒産により、手形の買い戻しを求められたことが契機となって資金繰りが悪化し、支払不能に陥ったことから、和議の申立を行うことを決定した。その際Y社は、和議申立の日全労働者をその翌日付で解雇した上で、一部の者を再雇用することとし、和議申立書にも、申立と同時に一旦全員を解雇した後、50名程度を再雇用する旨を記載していたが、XらはY社に再雇用されることはなかった。

Y社は、整理解雇の各要件を充足するか否かの判断は、事案に応じて総合的

60) 他に、和議債務者が和議認可決定後に実施した整理解雇について、労働者から地位保全の仮処分申立があった事件（大阪地決平成7年3月29日労働経済判例速報1569号10頁〔土藤生コンクリート事件〕）で、当該解雇が整理解雇であることを認定し、整理解雇の必要性に疑問の余地があること、労働組合と十分な協議を尽くしておらず、整理解雇の基準が合理的とはいえないこと、解雇回避措置も十分ではなかったとして、当該解雇が解雇権の濫用に当たり無効であると認定したものがある。

61) 戸谷・前掲注29) 論文90頁。

に判断すべきであること、本件については、認可の前例がない金融業者における和議申立であり、Y社が存続するためには人員整理の必要性が非常に大きいことを挙げて、解雇の必要性が大きいこととの相関関係上、整理解雇の他の要件、とりわけ手続の妥当性の要件は緩和されるべきであると主張した。

〔1〕判決は、このようなY社の措置が実質的に整理解雇に当たることを認め、解雇が権利濫用に該当するか否かについては、第1に、人員削減の必要性が存すること、第2に、希望退職者の募集等、使用者が解雇回避のための努力を行ったこと、第3に、被解雇者の選定が客観的で合理的な基準に基づいてなされたこと、第4に、解雇手続が妥当であることを総合的に考察して判断すべきであるとした。

その上で、〔1〕判決は、Y社が和議を申し立てて事実上倒産しているため事業規模の縮小が避けられないこと、Y社が裁判所に提示した再建策には従業員の削減が提示されていることが認められ、和議が認可されなければ破産手続に移行せざるを得ない状況であったことを認めて、人員削減の必要性が大きいことについては明らかであり、この点は当事者間に争いもないと認定した。これに対して、同時に被解雇者選出基準ともなる再雇用者選出基準については、客観的に合理性のあるものでなければならぬと指摘しつつも、本件では、既に和議申立段階で再雇用者、被解雇者の人選を終えているだけでなく、その人選についても恣意的になされた疑いがあるとし、さらに、解雇や再雇用の基準について、労使協議の場でも誠意ある説明が尽くされたとはいえないとした。従って、Y社の解雇については、解雇回避努力や解雇手続における説明義務の履践等に信義に従った手続がとられておらず、再雇用者、被解雇者の人選については恣意的になされた疑いがあり、客観的で合理的な基準に基づく人選を行ったとはとうてい認められないとして、解雇権濫用に該当するとした。

〔2〕東京地判平成15年12月22日労判870号28頁〔イセキ開発工機事件判決〕⁶²⁾

再生債務者であるY社が、再生手続開始決定後、再生計画認可前に再建策の一環として実施した事業の一部譲渡に伴って、当該事業部門に所属していた労

働者に対して行った整理解雇の有効性が争われた事案である。

下水道関連事業を主要業務としていたY社は、大幅な債務超過に陥ったため、再生手続開始を申し立て、手続開始決定を受けた。その後、Y社は、再生計画の一環として、事業の一部譲渡と再建計画を実施することを労働者に公表し、その際、労働者を削減する方針を明らかにした。人員の削減については、希望退職を募った上で、人員配置方針に沿って残留者を選定し、残留者に選定されなかった者で退職勧奨に応じなかった者については整理解雇する手順を進めることとしていた。Y社は、一部譲渡の対象になっている事業部門に所属し、再生手続開始時には関連会社に出向していたXに対しても、この手順に従い、労働組合との団体交渉の場で、退職を勧奨したものの、その場で拒否されたため、整理解雇の実施に踏み切ったというものである。

〔2〕判決は、整理解雇の有効性を判断するに当たり、整理解雇法理の4要件（要素）全てが本件では問題になっているとして、それぞれの要件（要素）に検討を加えている。まず、人員削減の必要性については、再生債務者が大幅な債務超過になっており、人員の削減を労働者に公表した時点においては相当多数の人員を削減する必要があったことについては認定したものの、解雇時点でさらに人員削減をする必要があったかは疑問であるとした。また、事業譲渡先や他の部門で雇用を継続できないかを当然に検討すべきであったにもかかわらず、Y社にXの雇用継続を試みた形跡がなく、配転できなかった理由もあいまいで、解雇回避努力を尽くしたとは認めがたいこと、人選基準が実質的にはY社の取締役らによる総合判断というしかなく、Xへの適用に際しても、正当な評価をしなかった疑いがあり、人選の合理性にも疑問が残ること、さらには組合への説明・協議義務を果たさず、ほとんど抜き打ち的に解雇をして押し切ろうとしていたとして、当該解雇が、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選の合理性、解雇手続の相当性、いずれの点からみても合理性を欠いて社会通念上相当として是認できないものであるから権利の濫用に当たり無効であると判

62) 池田悠「会社更生手続における整理解雇の有効性——日本航空（整理解雇）事件」「倒産と労働」実務研究会編『概説倒産と労働』（商事法務、2012年）173頁。

断した。なお、Y社は、整理解雇の効力の有効要件を緩和すべきであるとの主張も行っていたが、〔2〕判決は、その点について判断することなく、上記結論を導いている。

〔3〕名古屋地判平成17年2月23日判タ1236号209頁〔山田紡績事件第1審判決〕⁶³⁾

〔4〕名古屋高判平成18年1月17日労判909号5頁〔山田紡績事件控訴審判決〕⁶⁴⁾

再生債務者であるY社が、再生手続開始決定直後に、事業部門の廃業を理由に当該事業部門に所属していた労働者ほぼ全員を解雇した事案である。

紡績業と不動産業と営んでいたY社は、賃貸物件である商業施設の閉鎖が相次いだことや、施設再利用計画が頓挫したことを契機に、資金繰りが悪化したため、再生手続の開始を申し立てた。Y社は、再生手続開始申立書における記載や、債権者説明会、労働組合との団体交渉の場では、紡績業を存続し、これを再生することについて説明していたものの、再生手続開始決定後は、態度を一変させ、紡績業を全部廃業する方針を明らかにし、工場閉鎖の上、Xらを含む紡績業部門の労働者の大半を解雇する旨の意思表示をするに至ったものである。

第1審たる〔3〕判決は、整理解雇とは労働者に帰責性のない経営上の理由によってなされる解雇をいい、事業の一部である部門閉鎖による一部解雇だけではなく、全事業の閉鎖に伴う全員解雇も含まれるものと解すべきであるとした上で、本件解雇が整理解雇に当たり、これまでの判例法理によって形成されてきたいわゆる整理解雇法理が適用されることを認めた。その適用に際して、Xらは、従前の判例の蓄積によって形成されてきた、第1、人員削減の必要

63) 土田＝真嶋・前掲注10) 論文158頁。本判決の評釈として、古川景一「判批」季刊労働者の権利259号（2005年）74頁、村田毅之「判批」労働法律旬報1621号（2006年）48頁、蓮井俊治「判批」平成19年度主要民事判例解説〔別冊判例タイムズ22〕（2008年）324頁等。

64) 本判決の評釈として、川口美貴「判批」民商法雑誌136巻1号（2007年）103頁以下参照。上告審（最決平成19年3月6日労判932号98頁）も同旨。

性、第2、解雇回避努力の履践、第3、被解雇者選定基準の合理性、第4、解雇手続の妥当性という、いわゆる整理解雇4要件と呼ばれるものは一つ一つが独立した要件であると主張していたが、[3]判決は、要件として捉えるとあまりに硬直的になりすぎるとして、そのいずれかを欠けば直ちに解雇が無効となるという意味での要件ではなく、それらの解雇が権利濫用に当たるか否かを判断するに当たって重要な要素となるというべきであるとした。

また、整理解雇法理4要件（要素）に関する証明責任の分配についても、解雇の合理性を基礎づける事実については使用者の側が証明責任を負うというべきであり、整理解雇法理4要件（要素）に相当する事実についても、第1要件（要素）から第3要件（要素）までは、使用者の側が証明責任を負うべきであると認定した。

その上で、本件の場合は、確かに紡績業部門の当時の状況に照らせば相当程度の人員削減をする必要性があったことは認められるとしても、当該事業部門のほぼ全員について直ちにこれを解雇する必要性があったとまではいえないとした。仮に、当該事業部門の全面的な閉鎖や従業員の全員解雇が必要であったとしても、労働者への不利益の大きさを考えれば解雇の必要性は慎重に検討されるべきであるが、本件では、裁判所や監督委員に一切相談せずに、Y社のある役員の独断で解雇を行ったものであり、解雇の必要性について誠実な検討がなされていないとした。

そもそもY社は、Xらを含む紡績業部門の労働者の解雇は、事業所閉鎖に伴うものでやむを得ないことから、整理解雇法理の第2要件（要素）から第4要件（要素）までは本件解雇には適用されないと主張していたが、[3]判決は、本件が破産手続ではなく、企業の存続を図る再生手続であることに照らすと、Y社は解雇回避努力義務を免れず、それらの方策を尽くしてもなお一部の者を解雇せざるを得ない状況であれば、当然被解雇者を合理的な方法で選定すべき義務を負い、解雇の必要性をXらや労働組合に対して誠実に説明すべき義務を負っているとして、Y社の主張を退けている。

以上の理由から、[3]判決は、本件解雇について、解雇した労働者が100人

を超える大規模なものであるにもかかわらず、Y社の役員が独断で行ったものであり、監督委員や公認会計士の意見を強引に解釈してなされたものであって、いわゆる整理解雇法理の第1要件（要素）である人員削減の必要性を完全には充足していないばかりか、第2要件（要素）から第4要件（要素）までは全くこれを充たしておらず、しかもその検討すら全く行っていなかったとして、本件解雇が整理解雇法理をないがしろにする極めて乱暴な解雇であることを指摘した上で、当該整理解雇を解雇権の濫用に当たり無効であると判断した。

控訴審たる〔4〕判決においても概ね第1審の判断が踏襲され、控訴したY社が、再生計画案を提出した時点においても、経営状況に関しては実質的に破産状態であったし、控訴審の時点でも破産原因を内包していることに変わりはないと主張したことについては、債務超過や破産状態であるか否かは、整理解雇の効力を判断するに当たり、4要件（要素）の一つである「人員削減の必要性」の一事情として考慮されることは当然としても、そのこと自体で、4要件（要素）の履践の要否や解雇の正当性の有無の判断を不要としたり、またその判断に直接影響を及ぼす事情ではないとして、最終的にはY社の控訴を退けている。

（2） 従来の裁判例の特徴

以上の裁判例を踏まえて、再生手続において再生債務者が実施した整理解雇の有効性に関する従来の裁判例の特徴をまとめると次の通りとなる。

- 1 再生手続における整理解雇の有効性の判断基準としては、通常の整理解雇と同様、「解雇権濫用の法理」、その派生法理である「整理解雇法理」が用いられている。
- 2 再生手続の進捗段階を問わず、裁判例に従えば、申立時、手続開始決定後、再生計画認可前のいずれの段階でも、整理解雇法理が適用されている。
- 3 整理解雇法理の適用に当たっては、いわゆる整理解雇4要件（要素）を用い、概ねこれらを総合的に考慮して解雇の有効性の有無を判断する「4

要素説」の立場が採用されている。

4 再生手続を申し立てている又は再生手続下にあるという事情や、それにより債務超過又は破産状態にあるという事情は、整理解雇第1要件（要素）である「人員削減の必要性」を判断する際に一事情として考慮されているが、当該事情のみで、他の要件（要素）の該当性の有無の判断が不要とされることはない。

5 再生手続を申し立てている又は再生手続下にあるという事情によって、整理解雇4要件（要素）が緩和されたり、不適用とされることはない。

これにより、日本航空整理解雇事件判決が出される以前から、少なくとも再生手続においては整理解雇の有効性の判断基準として「整理解雇法理」が採用され、解雇の有効性については、その多くが整理解雇4要件（要素）を総合考慮して判断しているものの、その際に使用者が再生手続中であることは特に重視されてこなかったことが明らかとなった。

六 日本航空整理解雇事件判決

1 会社更生と整理解雇——2つの日本航空整理解雇事件判決⁶⁵⁾

これに対して、更生手続に関しては、再生手続以上に整理解雇に関する裁判例が少なく、更生管財人が更生計画の遂行を妨害するとして実施した普通解雇に解雇権濫用法理の適用を認めた事例⁶⁶⁾や、更生計画に沿って実施された営業譲渡に伴い更生管財人が全労働者を解雇し、その後更生会社が解散した事案

65) 両判決の評釈については、宮里邦雄「判批」労働法律旬報1766号（2012年）6頁、門伝明子「判批」NBL976号（2012年）6頁、池田・前掲注62）論文156頁、池田悠「判批」論究ジュリスト2号（2012年）242頁、根本到「判批」法律時報85巻1号（2013年）128頁、山中健児「判批」労働法学研究会報2540号（2013年）26頁参照。また、運航乗務員判決のみを扱った評釈としては、戸谷義治「判批」日本労働法学会誌120号（2012年）230頁、客室乗務員判決のみの評釈としては、幡野利通「判批」労働法令通信2295号（2012年）26頁、高橋賢司「判批」平成24年度重要判例解説〔ジュリスト増刊1453号〕（2013年）222頁参照。

66) 札幌地判昭和47年9月18日判タ289号248頁〔杉本花月堂事件〕。

で解雇の有効性を認めた事例⁶⁷⁾はみられるものの、これまでの裁判例には、更生管財人による整理解雇の有効性や、更生計画認可決定後の段階で実施された整理解雇の有効性が直接問題とされた事例はないようである。

従って、更生手続下の整理解雇、特に、更生手続開始後、更生管財人が更生計画に基づいて実施した整理解雇の有効性が争われたのは、今回の日本航空整理解雇事件判決が初のケースとみられる。

それでは、以下、日本航空整理解雇事件の経緯をみていくことにしたい。

日本航空（JAL）は、旅客需要の急激な減少と需要減退の長期化等によって資金繰りが悪化するようになり、2009年には国土交通省から経営改善計画の策定を指示され、金融機関から新たな借入れを受けて当面の資金繰りを確保する状況にあった。2008年11月には事業運転資金が枯渇する状況に陥り、2010年1月19日に更生手続開始決定を受けた後、2010年8月31日には更生管財人が更生計画案を提出した。提出された更生計画案の人員削減計画には、早期退職・子会社売却等を実施することによって、更生会社である日本航空の人員削減の一層の推進を図り、2010年度末には社員数を約32,600人とする予定である旨の人員削減の数値目標が掲げられており、2010年11月30日にはこの更生計画案が可決され、計画が認可された。実は更生手続を進めている間も、賃金減額による人件費の圧縮のみならず、早期退職や特別退職等の措置によって人員削減策が実施されていたものの、更生計画案の認可決定後も目標には届かなかったことから、2010年12月、更生管財人は、日本航空の運航乗務員や客室乗務員を対象とした整理解雇を実施した。その解雇の有効性を巡って争われたのが2つの日本航空整理解雇事件であり、各事件につき2012年3月に相次いで出されたのが日本航空整理解雇事件の2つの判決である。

2つの判決の判断の共通点をまとめると、「日本航空整理解雇事件判決とは、要するに、更生管財人が、更生手続開始決定後、人員削減目標を記載した更生計画案の認可決定を受けて実施した整理解雇の有効性が争われた事案であり、

67) 大阪地判平成18年9月20日労判928号58頁〔更生会社フットワーク物流ほか事件〕。

裁判所が、会社更生手続下でなされた管財人の解雇に解雇権濫用法理（労働契約法16条）の一類型である「整理解雇法理」の適用があることを認定し、解雇が権利濫用に当たるか否かを判断する際には、①人員削減の必要性の有無・程度、②解雇回避努力の有無・程度、③人選の合理性の有無、④解雇手続の相当性の4つの要素を総合考慮するのが相当であるとの判断基準を示して解雇の有効性を認めた判決である」ということができる。

すなわち、この2つの判決は、更生管財人が更生手続下で行った整理解雇に整理解雇法理の適用を認め、権利濫用の有無の判断枠組みとして、類型化された4つの要素を総合考慮する「4要素説」を採ることを示すことで、民事再生手続における整理解雇の従来の裁判例と同様の立場に立つことを明らかにした点で重要な意義を有する。

しかしながら、両判決は前提が同一の事案であるにもかかわらず、「運航乗務員判決」（後掲〔5〕判決）と「客室乗務員判決」（後掲〔6〕判決）との間には、整理解雇法理の適用に当たり、根拠の捉え方やその手法に大きな相違がみられる。

そこで、以下では、後の検討のために、特に両判決の相違点に留意しながら判旨を紹介していくことにしたい。

〔5〕東京地判平成24年3月29日労働経済判例速報2144号3頁〔運航乗務員判決〕

会社更生法上、労働契約は双方未履行双務契約として、更生管財人が解除又は履行を選択し得る（会更61条1項）が、管財人は、労働契約上の使用者としての地位を承継している以上、管財人の上記の解除権は、解雇と性格づけられる。また、本件解雇は、使用者の経営上ないし経済上の理由によって行われた解雇なのであるから、解雇権濫用法理の適用に当たっては、権利濫用との評価を根拠づける又は障害する考慮要素として、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の当該整理解雇が信義則上許されない事情の有無及び

程度というかたちで類型化された4つの要素を総合考慮して判断するのが相当である。加えて、更生管財人による解雇権濫用の有無を判断するに当たっては、本件更生手続が、事前調整型（プレパッケージ型）の企業再建スキームとして、利用されたものであるか否かにより結論を異にすることはない。

そこで、上記の各考慮要素に沿って検討すると、原告らは、本件解雇が経営上必要ないものであったと主張するが、本件解雇は、更生管財人が更生計画の遂行（会更209条1項）の一環として行ったものであるとの事情を考慮しなければならない。更生計画を上回る収益が発生していることや、人員削減目標の達成が確実であったことは、更生計画に基づく人員削減の必要性を減殺する理由とはならない。従って、本件解雇当時、すべての雇用が失われる破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画の要請として、事業規模に応じた人員規模とするために、人員を削減する必要性があったと認めることができる。

また、更生手続開始決定の前後を通じて、賃金減額による人件費圧縮を行い、人員削減の方針を表明した後、退職金に加えて一時金を支払う条件で6度にわたり希望退職を募集しており、更生会社は、本件整理解雇に先立って相対的には手厚い解雇回避努力を尽くしたといえる。

そして、本件解雇対象者の選定は、明示の人選基準を作成してあらかじめ労働組合に示した上で適用しており、適用された人選基準も客観的な数値により判断することができ、判断に解雇者の恣意が入る余地がない基準であり、選定基準の合理性を有するものであるから、解雇対象者の選定は合理的に行われたものとみることができる。

さらに、更生会社は複数の組合とそれぞれ13回の団体交渉を行い、この中で、事業規模の縮小に見合った人員体制にするために人員削減の必要があり、これを実現できなければ債権者等の理解が得られず、更生計画の賛否や出資に影響が出て二次破綻の可能性があること等を説明し、組合の意見を踏まえて解雇対象者の選定基準を変更したことといった本件解雇手続の過程から特に整理解雇が信義則上許されないとするだけの事情は窺われない。

従って、本件解雇は、更生管財人が有する権限を濫用したとは認められないとした。

〔6〕東京地判平成24年3月30日労働経済判例速報2143号3頁〔客室乗務員判決〕

更生管財人から、更生手続下でなされた解雇には整理解雇法理を機械的に適用すべきではないとする主張がなされているが、(1)更生手続が再建型の倒産処理手続であり、事業の継続を前提としており、直ちに労働者の就労が拒否されるわけではないこと、(2)更生手続や再生手続のような再建型倒産処理手続においては、労働者の労働基本権に配慮する趣旨で、更生管財人が労働協約を解除することができない旨の特則（会更61条3項、民再49条3項）が置かれていること、(3)(2)と同様の趣旨で、労働契約は継続的給付を目的とする双務契約であるにもかかわらず、反対給付不履行の場合の履行拒絶禁止規定が適用されない旨の特則（会更62条3項、民再50条3項）が置かれていることに鑑みると、会社更生手続下でなされた整理解雇については、労働契約法16条（解雇権濫用法理）の派生法理と位置づけるべき整理解雇法理の適用があると解するのが相当である。もっとも整理解雇法理適用の要件を審査するに当たっては、解雇の必要性の判断において更生会社の破綻の事実が重要な要素として考慮されると解すべきである。

本件解雇は整理解雇であるところ、更生手続下における整理解雇についても、いわゆる整理解雇法理の適用があると解するのが相当である。

従って、本件解雇の効力を判断するに当たっても、本件解雇にいわゆる整理解雇法理の適用があるとの前提で、以下、〈1〉人員削減の必要性の有無、程度、〈2〉解雇回避措置の有無、程度（解雇回避措置実施の有無、内容等）、〈3〉人選の合理性の有無（本件人選基準の合理性等）、〈4〉解雇手続の相当性（労使交渉の経緯、不当労働行為性等も含む。）を具体的に検討し、これらを総合考慮するのが相当である。

本件更生会社が厳格な手続要件を備えた法的再建手続の下で事業再建を図る

べく本件更生手続開始の申立に至ったことについては、やむを得ない事情があったといえることができるし、そのような状況にあった更生会社は、いわば一旦沈んだ船であり、二度と沈まないように大幅な事業規模の縮小に伴う適正規模の人員体制への移行を内容とする事業再生計画を策定することが必要不可欠であったといえることができる。その際、資金調達のためにも債権者等の利害関係人との間の調整の上で策定された本件更生計画及びその基礎となる本件新事業再生計画が滞ることなく完全に実行に移される必要があったことが認められる。そうするとこうした内容が盛り込まれた事業再生計画の下では、大幅に縮小される事業規模に応じた人員が余剰となることは必至であり、これを解消するための人員削減は実行する必要性が極めて高かったといえる。

再三にわたる希望退職措置の方法で任意の退職者を募集し、一旦は倒産状態に陥った更生会社であるにもかかわらず退職金の割り増し支給を含む非常に手厚い退職条件を提示した上、併せて、その当時採用可能な各種の解雇回避措置を実施したといえる。

本件解雇に当たって採用された人選基準は、いずれも更生会社の恣意の入る余地の少ない客観的なものであったし、解雇対象者の被害度を客観的に考慮して設定したものであり合理性がある。

更生会社は本件解雇に至るまでの間、組合との間で、再三にわたって団体交渉を重ね、その都度人員削減の必要性等を真摯に説明したり、予定交渉時間を超過して協議するなど手続的相当性も備えている。

従って、本件解雇は、整理解雇として客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認めることができるから有効である。

2 2つの日本航空整理解雇事件判決の分析

〔5〕〔6〕判決を比較すれば明らかなように、両判決は少なくとも整理解雇法理の適用に際して更生手続の存在をどのように考慮すべきかを巡って、以下の相違点を浮き彫りにした。

第1に、整理解雇法理の適用要件の緩和につき、〔5〕（運航乗務員）判決は

本件のような事前調整型の更生手続であってもそれを考慮する必要はないとしたのに対し、〔6〕（客室乗務員）判決は解雇の必要性を判断するに当たっては更生会社破綻の事実が重要な要素として考慮されるところとした。

第2に、「人員削減の必要性」の判断に際して、〔5〕（運航乗務員）判決は、更生計画に従い事業規模に応じた人員規模にするために人員削減の必要性があったことを認定したのに対し、〔6〕（客室乗務員）判決は、更生手続開始申立を事業再建のためにはやむを得なかったとし、一旦沈んだ船を二度と沈まないようにするためには大幅な事業規模の縮小、適正規模への人員体制への移行を内容とする計画策定が不可欠であり、その内容が盛り込まれた更生計画やその基礎となる事業再生計画では余剰人員の発生が必至であったとして、人員削減の必要性を導いている。

すなわち、〔5〕（運航乗務員）判決は、「平時」と「倒産時」で整理解雇法理の適用要件を変更する必要はなく、事前調整型の再建スキームを採用した場合でもこれを特に配慮する必要はないと明言しながら、更生計画の存在やその内容を重視して人員削減の必要性を判断しているため、結果的に適用要件を緩和していると評価できる判決である。

一方、〔6〕（客室乗務員）判決は、更生会社破綻の事実を解雇の必要性の判断について重要な考慮要素とすることを最初から認めつつ、更生手続が事業の再建目的のための手続であることを重視して、事業の持続と安定を図るために、利害関係人等との調整を踏まえて策定された更生計画や事業再生計画下で実施された人員削減に必要性を認めていることから、〔5〕（運航乗務員）判決以上に、整理解雇法理の従来の適用要件を「倒産時」には緩和しているとみることができる判決となっている。

このような日本航空整理解雇事件判決については、整理解雇法理の適用結果の予見可能性を更生手続において高めるものと評価する⁶⁸⁾ 向きもあれば、労働法の立場からは、「人員削減の必要性」に関する判断枠組みについて重大な

68) 門伝・前掲注65) 論文7頁。

誤りを犯している、解雇の必要性との区別を理解しないまま人員削減の必要性だけを説いており、むしろ更生手続下においても解雇法理こそ厳格に遵守されなければならないといった痛烈な批判⁶⁹⁾も寄せられている。

その一方で、いずれの判決にも理論的な根拠や整合性の説明に欠けた部分が多く理論的に優れた判示とは評しがたいものの、仮に両判決の判示に理論的な問題があるとするれば、それはそのような解釈を許容する余地のある整理解雇法理の側にあり、本判決を労働法が今までないがしろにしてきた整理解雇法理の理論的な課題を顕在化させた判決として評価できるとする見解も存在する⁷⁰⁾。

しかしながらいずれにせよ、解釈や適用の振りが大きいことに起因する整理解雇法理の予測可能性の低さという従来からの課題は、2つの日本航空整理解雇事件判決によっても払拭することができなかった。結局のところ、大きな宿題は残されたままということになる。

七 整理解雇法理の倒産法的変容の必要性

1 整理解雇4要件（要素）の緩和について

こうして残された課題、すなわち「平時倒産法」の限界へはどのように対応していくべきであろうか。やはり必要とされるのは、整理解雇法理の予測可能性の確度を上げていく方策を検討することであろう。

しかしながら、従来の労働法の議論によれば、個々の裁判例の4要件（要素）適用基準の相違を類型化する試みから出発するため、「倒産時」の整理解雇のようにそもそも裁判例が少ない場合には、理論的考察が十分に深まる余地はなかった。

その中で、「倒産労働法」の必要性を認識する立場からは、事業の再建という再建型倒産手続の目的に照らして、整理解雇4要件（要素）を緩和すべきとする見解がいくつか示されている。

69) 船尾・前掲注7) 論文7頁、萬井・前掲注7) 論文21頁。

70) 池田・前掲注62) 論文197頁。

まず、「人員削減の必要性」要件については、(1)再生手続の場合は、再生手続開始決定があれば特に不当な場合でない限り人員削減の必要性を認め、更生手続の場合は、事業の維持による雇用の確保も目的の一つであるので再生手続よりは厳格に判断すべきとしつつも、法的倒産手続の開始を重視して当該要件を緩和すべきであるとする考え方⁷¹⁾のほか、(2)再生計画や更生計画の遂行過程で行う解雇にはその必要性を認め、計画認可から解雇実行の時点までに、当初予定されていた解雇を不要とするような事情の変化があったかどうかの事後的審査のみでよいとする見解⁷²⁾が示されている。

なお、日本航空整理解雇事件判決も「人員削減の必要性」要件を緩和したものと評価することができるが、[5]（運航乗務員）判決と[6]（客室乗務員）判決とでは要件緩和の手法や程度に違いがみられる。

既に触れたように、日本航空整理解雇判決のうち[5]（運航乗務員）判決は更生計画の存在とその記載内容から人員削減の必要性を導いているため、これを前提とすると、再建型倒産手続中の整理解雇については認可された再生計画・更生計画が存在すれば当該要件を充足すると捉えうるのに対し、[6]（客室乗務員）判決は破綻の事実を重要な要素の一つに数え、さらに更生手続が事業の再建目的で実施され、それが計画に反映されていることを重視しているため、再生手続・更生手続において策定された再生計画・更生計画、あるいはその基礎となる計画が存在し、それに基づいて実施された整理解雇であれば、再生計画・更生計画認可前の段階においても、当該要件を充たしていると評価されうる。

つまり、[6]（客室乗務員）判決は計画の認可前の事案に対応できる点で[5]（運航乗務員）判決よりも射程が広いのに対し、[5]（運航乗務員）判決は計画認可に要件充足の判断を委ねる点で[6]（客室乗務員）判決よりも予測可能性が高くなるといえる。いずれにしても、この2つの日本航空整理解雇判決を契機に、今後は、再建型倒産手続中の整理解雇であることが「人員削減の必要性」要件の判断に際して大きな考慮要素とされるようになることについては

71) 土田＝真嶋・前掲注10) 論文159頁、160頁。

72) 伊藤・前掲注5) 論文17頁。

間違いないであろう。

次に、「人選基準の合理性」要件について、再建型倒産手続の性質上、事業継続に不可欠な人材の確保こそ必要であるという観点から、事業の再生・維持更生のために必要不可欠な能力を有するか否かに基づいて被解雇者を選別することを認めることで、当該要件の判断方法を従来とは変更しようとする見解は以前から提唱されている⁷³⁾。平時の整理解雇では、解雇によって被る労働者の不利益に配慮するため、扶養対象者がいない労働者であれば被解雇者としての優先順位が高くなってしまいが、再建型倒産手続では、そのような労働者でも再建に不可欠な労働者であれば解雇対象者から除外すべきであるとされており、その理由としては、事業の再建を目的に掲げる再建型倒産手続において、再建に不可欠な労働者を残留させることは、労働者のみならず、債権者の利益にも合致するからだと説明される⁷⁴⁾。

なお、先に触れた〔2〕（イセキ開発工機事件）判決においては、解雇に当たって再生債務者が存続に不可欠と判断した人員を解雇対象者から除外するとし、業務上の必要性によってこれを判断するとしていたが、そのための具体的・客観的な判断基準が定められておらず、実質的には再生債務者の取締役らによる恣意的な判断によって解雇対象者の選定が行われていたことから、当該要件を充足していないと判断されている⁷⁵⁾。

もちろん、単に「事業の再建に不可欠な者」と謳うのみでは、確かに不十分であろう。その点、今回の日本航空整理解雇判決では、更生会社が明示の人選

73) 再建型倒産手続全般については、毛塚・前掲注10) 論文9頁、土田＝真嶋・前掲注10) 論文160頁参照。会社更生手続について、清水洋二「企業倒産と労働法（下）」労判281号（1977年）7頁、上原・前掲注23) 論文122頁も同趣旨。本稿の執筆者の1人である中島は、かねてより、このことを「平時労働法の倒産法的変容」と表現している。中島・前掲注4) 論文1頁。

74) 中島・前掲注4) 論文1頁、土田＝真嶋・前掲注10) 論文160頁。

75) なお、前掲〔1〕（日証（第1・第2解雇）事件）判決では、業務に秀でた者や能力のある者を解雇対象者から除くとしていたが、この基準も抽象的で評価的な要素が多く客観的とはいえないと評価され、人選基準には合理性がないと判断された。

基準を作成してあらかじめ労働組合に示していること、設定されている基準についても客観的で、判断に際して解雇者の恣意が入る余地がないこと、さらに〔6〕（客室乗務員）判決では、更生会社に対する将来の貢献度を考慮した基準となっていることを評価して、人選基準の合理性が認められており、今後の参考になろう。

その他の要件（要素）に関しては、上記2要件（要素）の緩和を提案する立場から、事業の継続が前提となる再建型倒産手続では、解雇を行う必然性がないことから、「解雇回避努力」要件は「平時」と同様あるいはそれ以上の義務が課せられるべきであり、さらに、事業の再生へ労働者の協力を得るためにも、そして説明や協議による労使の自治的解決機能を促進するためにも、「手続の相当性」要件は厳格に判断されるべきであるとする考えが併せて表明されている⁷⁶⁾。

さらに最近では、整理解雇4要件（要素）を総合考慮するに当たって、「人員削減の必要性」要件と「解雇回避努力」要件の解釈判断枠組みを「平時」とは異なるものにすべきとする見解⁷⁷⁾や、「人員削減の必要性」が特に高い場合には、他の要件（要素）の充足性が相対的に低くてもよいという判断枠組みに転換すべきとする見解⁷⁸⁾も登場しており、再建型倒産手続における整理解雇4要件（要素）の緩和に関する議論は今後さらに加速していくことが予想される。

2 整理解雇4要件（要素）に関する立法について

これからは、整理解雇4要件（要素）の緩和に関して解釈論がより深化していくことが期待されるが、議論はまだ緒に就いたばかりであり、すぐに整理解雇法理の予測可能性が確保されるわけではない。

そこで、整理解雇4要件（要素）緩和を提案される立場からは、再建型倒産

76) 土田＝真嶋・前掲注10) 論文159頁、160頁。

77) 「倒産と労働」実務研究会編・前掲注62) 書70頁〔服部発言〕。

78) 「倒産と労働」実務研究会編・前掲注62) 書76頁〔高井発言〕。

手続における整理解雇法理の判断の枠組みや手続を「立法」で手当することによって「平時」とは異なるものに変容させるべきであるとする見解も主張されている⁷⁹⁾。

たとえば、(1)再生債務者や更生管財人が認可された再生計画・更生計画に基づいて解雇を実施しようとする場合には、人員削減の必要性和規模に変化がないことを示して、あらかじめ裁判所の許可を得ることが適当と提唱される見解⁸⁰⁾のほか、諸外国の制度を参考にして、(2)倒産手続の中で一定の雇用計画（人員整理計画）を立て裁判所がそれについて承認等を行うことによって一定の法的効果が生じるような仕組みを提案される見解⁸¹⁾や、(3)再生債務者や更生管財人が労働組合等と協議を尽くして被解雇者を選定した場合には、労働組合等との合意に被解雇者選定の合理性を推定させる効力を立法によって与えるべきであるとする見解⁸²⁾がある。

しかしながら、どの見解も現段階では提案の域を超えておらず、今後具体化するに当たっては、検討すべき課題をいくつも抱えている。

(1)や(2)の見解では、裁判所の関与とその承認に整理解雇の正当性を担保させる仕組みが提案されている。この点については、現行法上も、再生債務者等や更生管財人が、民事再生法49条1項や会社更生法61条1項に基づいて解除権を行使する場合には、再建型倒産手続の円滑な遂行に影響を及ぼすことを考慮して、裁判所の要許可事項（民再41条1項4号・会更72条2項4号）に指定することが可能とされていること、計画外の営業譲渡や事業譲渡（民再42条1項・会

79) 従来の見解の整理や考察については、上江洲・前掲注3) 論文166頁以下参照。

80) 伊藤・前掲注5) 論文17頁。

81) 山本・前掲注8) 論文89頁、91頁。

82) 毛塚・前掲注10) 論文9頁。荒木・前掲注6) 論文18頁も、ドイツの例を参考にしながら、これを日本に引き直すと、「整理解雇の場合、どのような要素をどういふふうに判断して対象者を選ぶのか、こういった問題について労働者の代表との協議を踏まえた計画を策定した場合、それに従った整理解雇であれば、裁判所は公序良俗に反するといったことがない限り尊重するという仕組み」になると述べ、それにより予測可能性を確保することは考えられるかもしれないという。

更46条2項）のように裁判所の必要的許可事項について既に条文が存在することに鑑みれば、裁判所の許可・承認を必要的とする手続的規制は不可能ではないと思われるが、さらなる検討が必要であろう。

また、(3)の見解では、再生債務者や更生管財人が労働組合等と合意に達した場合には触れているものの、合意に達しない場合の取り扱いについては触れていない。日本航空整理解雇事件でも問題になったように、労働組合等との協議が不調に終わったときは、(3)の見解のみならず、(1)や(2)の見解でも、不当労働行為を指摘される可能性や、特に、労働協約中に解雇協議条項・同意条項がある場合は解雇そのものが無効とされる危険性を孕んでいる。先に触れた通り、労働協約については明文によって解除権が排除されている（民再49条3項、会更61条3項）ので、労働組合等との協議義務を手続的規制に盛り込もうとする際には、当該規定の排除も含めて検討しなければならないであろう。当該規定の趣旨については立法過程をみても曖昧であることは既に指摘したが、今後は、現行法における労働組合等の手続関与権の意義も含めて検証していかなければならない。

しかしながら、いずれの見解を採用するにせよ、最大の検討課題は、「倒産時」に特別の手続規制を導入すべき根拠である。既に、日本航空整理解雇事件判決では、整理解雇法理の適用の可否を巡って、更生管財人の法的地位に関する検討が不十分であったという問題点を浮き彫りにしたとの指摘がなされている⁸³⁾。従って、「倒産労働法」の確立のためにも、労働者との関係のみならず、裁判所や債権者、利害関係人に対しても倒産法上の義務が課せられる再生債務者・更生管財人の法的地位については、改めて整理しておく必要がある。

今後は、倒産法と労働法の間を捉え直すためにもこれらを検討することが不可欠であり、その際、外国の制度は有益な示唆を提供してくれる範の一つになると思われる。

83) 池田・前掲注62) 論文197頁。

八 おわりに

日本航空整理解雇事件判決は、整理解雇法理の判断枠組みを改めて見つめ直すよいきっかけを与えてくれた。これにより、再建型倒産手続中に再生債務者等や更生管財人が行った解雇についても整理解雇法理が適用されることが明らかにされ、さらにその中で、再建型倒産手続下にあることが重要な判断要素とされるに至った今、「倒産労働法」の存在意義はますます高まっている。今後は、解釈論のみならず、立法の要否についても検討していかなければならず、その解答を見出すためには、整理解雇法理のそれぞれの要件（要素）の判断に当たって再建型倒産手続の存在をどの程度考慮すべきか、これらの要件（要素）を平時より緩和させる理由は何か、再生債務者等・更生管財人は労働法と倒産法の規制をどこまで受けるのか、裁判所や労働組合等の果たす役割は何か、といった新たな難問に早急に取り組む必要性に迫られているのである。

〔付記〕本稿の執筆者の1人である上江洲純子は、かつて筑波大学社会学類及び同大学院社会科学部研究科において学生・院生として春日偉知郎教授から懇切丁寧に民事手続法のご指導をいただいた。もう1人の執筆者である中島弘雅は、かつて筑波大学社会学系で5年間、そしてまた慶應義塾大学法科大学院で10年間、春日教授と同僚として勤務する機会を与えられ、春日教授から多くのことを学ばせていただいた。その学恩にお応えするにはあまりに未熟な小稿ではあるが、謹んで本稿を春日偉知郎先生に捧げ、先生のご健勝をお祈りする次第である。執筆者両名の感謝の気持ちをお酌み取りいただければ幸いである。