

【事件名】日本航空事件（大阪高裁平成28.3.24判決）

～経営上の理由で行う整理解雇において、病気欠勤者の企業貢献度を低く評価した人選基準の合理性が認められ、それにより行われた解雇が有効とされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、日本航空（以下「会社」）に勤務していた客室乗務員が、過去の病気欠勤を理由に整理解雇されたため、解雇の無効と社員としての地位の確認を求めた事件です。
- 会社は、人員削減を達成するため、整理解雇を行い、過去の一定期間、病気欠勤により一定日数労務の提供ができなかつた者は復職していても、欠勤がなかつた者と比較して、過去及び将来の貢献度が低いし劣ると評価し、人選基準の対象としました。

👉 何が問題となったのですか？

- 労働契約法では、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効とするとされています（16条）。
- 労働者には責めがなく、企業存続や経営上の必要性から行われる整理解雇の場合、労働者側の事由を理由とした解雇より、厳しい制約が課されます。
- 本件は人選基準に病気欠勤者を含めたことの合理性と、基準とする時期が問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

- 1 整理解雇の有効性を判断する要素を、次のとおり示しました。
①人員削減の必要性、②解雇回避措置の相当性、③人選基準の合理性、④解雇手続の相当性をそれぞれ検討し、これらを総合的に考慮して判断するのが相当である。
- 2 本件についての要素ごとの判断は、次のとおりでした。
①削減目標人数の算定は合理的で、会社更生には速やかな人員削減を行う必要があった。
②整理解雇前の早期退職・希望退職募集は、解雇回避措置として相当性が認められる。
③過去の一定期間に勤務しない期間があった者をなかつた者と比べ、過去の貢献度及び将来の想定貢献度が低いし劣ると評価するのは合理的で、人選基準は合理性がある。
また、いつの時点の復職者を整理解雇の対象外とするかは会社に裁量の余地がある。
④会社は組合との間で、十分な協議・交渉を経て、組合の要求にも譲歩しながら基準を固めて整理解雇を行ったものであり、解雇手続は相当性を有する。
- 3 本事件の結論
①から④を総合して、本件整理解雇は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られ、有効であるとして、地位確認の請求を棄却しました。
なお、この判決は最高裁で確定しています。（上告棄却・不受理 平成29年6月6日最三小決定）

👉 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 整理解雇の有効性は、①人員削減の必要性、②解雇回避措置の相当性、③人選基準の合理性、④解雇手続の相当性をそれぞれ検討し、総合的に考慮して判断するという、過去の裁判例（東洋酸素事件（東京高裁判昭54.10.29）等）と同様の判断を改めて示しました。
- この判例では、特に、③人選基準で、過去の一定期間に勤務していない期間があった者をなかつた者と比較して、過去及び将来の貢献度が低いし劣ると評価し、解雇対象者とすることは合理的で、基準とする時期は会社に裁量の余地があるとされました。