



弁護士法人デイト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

#### 今月の内容

- ◇JAL整理解雇問題、最高裁は整理解雇有効と判断。
- ◇厚労省、マタハラ指導を強化—女性社員の活かし方—
- ◇3月・4月のセミナー情報
- ◇春の便り

#### ◇JAL整理解雇問題、最高裁は整理解雇有効と判断。

##### ●JAL整理解雇問題、

今月4日・5日、最高裁判所は、経営破綻して会社更生手続き中だったJALから整理解雇された客室乗務員・パイロットらが、解雇の無効確認を求めていた裁判について、原告の上告を退けました。

これにより、「解雇は有効」と判断した二審の東京高等裁判所の判決が確定したことになります。

JALの整理解雇問題については、複数裁判が提起されており、大阪地方裁判所においては、客室乗務員の整理解雇が無効であるとして、会社に、未払賃金を支払うよう命じる判決も出されています。

会社更生手続き中の整理解雇に、これまでの判例法理が適用されるかなど様々な論点がありますが、今回整理解雇されたパイロットや客室乗務員は、その職務が基本的に限定されている点で、限定正社員の整理解雇という側面もあります。今回は、この側面から考えてみたいと思います。

##### ●整理解雇法理

整理解雇とは、会社が、経営上必要とされる人員削減のために行う解雇のことです。

労働者の責めに帰すべき事由（私傷病や非違行為）がないにもかかわらず、会社の経営上の都合で行われる解雇であるため、通常の解雇に比べて、その有効性が厳格に判断される傾向にあります。

これまでの裁判例をみると、整理解雇の有効性は、以下の4つの事項に着目して判断されていることがわかります。

##### ① 人員削減の必要性

人員削減措置の実施が、不況や経営不振等の企業経営上の十分な必要性に基づいていること、もしくは、企業の合理的な運営上やむを得ない措置と認められるか否かで判断されます。

裁判例をみても、この要件（要素）が充足されていないとされた例は少ないように思われますので、認められやすいと言われていきます。ただ、今回のJAL裁判では、整理解雇時点ですでに人員削減計画の目標を達成していたとされており、一つの争点となりました。

#### 弁護士法人デイト法律事務所

博多オフィス 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

小倉オフィス 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野2-12-21SSビル8階

電話番号: 093-513-6161 FAX: 093-513-6162

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時～午後9時

事務所サイト www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは田坂までお気軽にどうぞ。



## ② 解雇回避努力義務の履行

人員削減を実施する際に、配転、出向、希望退職者の募集等、解雇回避のための努力をしたか否かで判断されます。

## ③ 対象者選定の妥当性

整理解雇の対象者を選定する際に、客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用したか否かで判断されます。

JALの裁判では、病気休職者や高年齢者ばかりが対象になっていたことが問題となりました。大阪地裁の判決は、整理解雇日時時点で病気休職中だった者を対象としたことについて、この日を基準に対象か否かを分ける合理性がないと判断し、整理解雇を無効としました。

## ④ 手続の妥当性

労働者または労働組合に対して、整理解雇の必要性や、その時期・規模・方法について説明を行い、誠意をもって協議したか否かで判断されます。

近時は、整理解雇の有効性について、上記4「要素」を総合考慮して判断する裁判例が増えているようです。

### ● 勤務地・職務限定社員の整理解雇

まず、上記の整理解雇法理が、勤務地・職務限定正社員にも適用されるかという点が問題となりますが、この点について、適用を否定する裁判例は現在のところ見当たらないことから、適用されると考えられます。

そして、厚生労働省にもうけられた『『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会』では、勤務地・職務限定正社員の整理解雇について、次のように整理されています。

- ・ 勤務地のみ限定されている社員
- ・ 高度の専門性や高い職位を伴わない職務限定社員
- ・ 他の職種の職務と差異が小さい職務限定社員

⇒ 解雇回避努力義務（②）としては、**配置転換**が求められる傾向にあります。

勤務地限定の正社員は、勤務地の消滅があれば解雇できるようにも思われますが、解雇という重大な局面では、労働者の選択肢を広げるために、配置転換の打診を要するとされているようです。

- ・ 高度の専門性や高い職位を伴う職務限定社員
- ・ 他の職種の職務と明確な差異がある職務限定社員

⇒ 解雇回避努力義務（②）としては、必ずしも配置転換は必要とされず、**退職金の上乗せ、再就職支援**等をおこなう必要があるとされるケースが見受けられます。

高度な専門性を有する社員については、配置転換をすることが事実上難しいため、解雇回避努力義務のハードルが低くなっているといえます。

### ● 最後に

整理解雇は、通常の解雇よりも厳しく有効性が判断されることから、慎重に行う必要があります。整理解雇を検討される際は、解雇が有効となるのか、一度弁護士にご相談いただければと思います。

また、当事務所労働ホームページでは、整理解雇の際に役立つ書式をご紹介しますので、こちらをご覧ください。

<http://www.fukuoka-roumu.jp/292/292005/292005004/>



## ◇厚労省、マタハラ指導を強化 —女性社員の活かし方—

### ●厚労省、マタハラ指導の厳格化を指示

厚生労働省は、先月23日、妊娠や出産を理由とした職場でのいやがらせであるマタハラ（マタニティ・ハラスメント）を防止するために、全国の労働局に通達を出し、企業への指導の厳格化を指示しました。

これは、デイトライトタイムズ10月号でもご紹介した、「妊娠による降格は男女雇用機会均等法で原則として禁止され、本人の同意がなければ違法」という、平成26年10月23日の最高裁判所の判決を受けての改正です。

通達は、マタハラに関連する法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）の解釈を変更するものです。

この通達により、解雇や降格などの不利益取り扱いが、妊娠・出産等の時期もしくは育児休業の申出又は取得をした時期と**近接した時期に行われた場合には、原則として違法**と解釈されることになりました。

マタハラを巡っては、マタハラと不利益取り扱いとの間の因果関係を立証するのが難しいとされていました。

しかし、今回出された通達で、妊娠・出産、育児休業と近い時期に行われる不利益取り扱いが原則違法とされたため、因果関係の立証のハードルが少し下がったといえます。

これにより、違法性が疑われるマタハラ事案については、労働局から報告を求められたり、助言や指導、勧告などがなされたりするおそれがあるため、使用者としては、マタハラ対策を早急に講じる必要があります。

### ●働く女性の処遇改善プラン

また、厚生労働省は、前記通達を出した日に、女性が多様なニーズに応じた働き方で様

々な分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会の実現に関する各種施策を「働く女性の処遇改善プラン」として発表しました。

使用者の方に関連する事項としては、パートタイム労働者の均等・近郊待遇を推進する企業の表彰制度の創設、職場定着支援助成金の支給、非正規雇用労働者らのキャリアアップを促進する取組みを推進した事業主へのキャリアアップ助成金の拡充などが内容となっており、女性社員の有効活用を後押しする内容となっています。

### ●女性社員の活かし方

#### ①意識改革

男女の能力は基本的に変わらないものですが、違いもたくさんあります。まずは、その違いを理解することこそが、女性社員の有効活用の第一歩といえます。

例えば、男性のコミュニケーションの目的が情報収集や問題解決の答えを得ることであるのに対し、女性のコミュニケーションの目的は相手の共感を得ることと言われていきます。また、特に女性は、自分を過小評価する思考（インポスター症候群）である人が多いとも言われており、一見してやる気がないように見えても、実は自信を持っていない、ということもあるのです。

#### ②制度改革

これまで熱心に育てた女性社員が、結婚・出産を機に時短勤務になり、責任ある仕事を任せられないと残念に思った経験はありませんか。

ただ、男性にとっても、親族の介護やメンタルヘルス問題などで時短勤務を余儀なくされる可能性は十分あり、近い将来、働き方は多様化するはずですよ。

いまのうちに、休職や時短勤務になっても継続して活躍できるような風土をつくっておくべく、在宅勤務やクラウドの活用などの制度を整備しておくといいでしょう。





### ◇来月・再来月のセミナー情報

3月・4月は、以下の4つのセミナーを開催予定です。

年度末・年度初めでお忙しい時期かとは存じますが、大変充実した内容のセミナーを準備しております。

皆様、ふるってご参加ください。

#### ① 合同労組・ユニオン対策セミナー

日時：平成27年3月3日（火）  
14：00～17：00

会場：博多オフィスセミナールーム  
参加料：3000円（税別）

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：24名（既に定員となっています）

#### ② 社労士のための合同労組対策セミナー

日時：平成27年3月6日（金）  
18：00～20：30

会場：博多オフィスセミナールーム  
参加料：3000円（税別）

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：24名（既に定員となっています）

##### 【セミナーの概要】

- ・第1部「合同労組対応の法的実務」
- ・第2部「合同労組を空いてとする労働委員会での攻防」
- ・第3部「具体的事例を中心とした合同労組の傾向」

#### ③ 人材採用・モンスター社員対応セミナー

日時：平成27年3月24日（火）

会場：KMMビル4階第1会議室  
北九州市小倉北区浅野2丁目  
14-1

<http://www.k-kosan.co.jp/kaigi/access.html>

参加料：3000円（税別）

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：32名

##### 【セミナーの概要】

- ・第1部 優秀な人材を採用するための手法

### 公開

・第2部「具体的事例から見るモンスター社員の行動パターン」

・第3部「モンスター社員への法的対応の実務」

◆北九州での初めてのセミナーとなります。ぜひご参加ください。

#### ④ パートタイム労働法改正セミナー

日時：平成27年4月22日（水）  
18：30～20：30

会場：博多オフィスセミナールーム  
参加料：3000円

※ただし、顧問先企業様は無料

定員：15名

◆重要な法改正がなされた、パートタイム労働法に関するセミナーです。法改正の内容をいち早くお伝えします。

セミナーの詳しい情報については、こちらからもご覧いただけます。

<http://www.daylight-law.jp/138/>

### ◇春の便り

日中は、あたたかな陽気の日も増えてきました。実家の庭のしだれ梅も咲きはじめ、春の訪れを感じます。

時節柄お忙しい時期かと存じますが、ご自愛くださいませ。



※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

田坂 幸

電話番号: 092-409-1068

e-mail: info@daylight-law.jp