



闘いは終わりではない

~JAL 不当解雇問題の解決へ向けて~

「最高裁の決定から見てくるもの」

2015年2月4日(客室乗務員裁判)、5日(運航乗務員裁判)と最高裁が相次いで示した、JAL 不当解雇撤回裁判に対する決定は、「上告棄却・上告不受理」つまりこの事件は最高裁で審理する内容のものではないので受け付けないというものでした。また、通常の案件であれば上告から約半年、重要案件では約1年かかるとされている審査期間に対して、今回は原告団の上告からわずか3カ月という異例とも言える短期間での決定となっています。JAL 不当解雇撤回裁判は、会社更生法の適用の下で事前に東京地裁の認可を受けた「更生計画」を盾に行われた整理解雇の合理性が初めて司法の場で争われた裁判であり、最高裁による慎重な審理が期待されました。しかし、結果的には最高裁としての明確な判断理由は示されず、東京高裁判決が確定することとなりました。

これまで原告団の請求を退けてきた東京地裁、高裁の審理では、整理解雇の必要性に関しては最も重要と思われる、2010年12月31日解雇時点での在籍乗員数が明らかにされる事はありませんでした。「更生計画上の人員削減数は必達」としながらその削減数の根拠すら明らかにしようしない被告 JAL に対して、高裁は釈明を求めてもいません。また、日本航空乗員組合のワークシェア提案に関しても、理由も示さず「実現性に乏しい」としており、さらには争議権投票に対する不当介入に関しても、「直接解雇とは関係ない」と切り捨てています。このように証拠調べや事実認定に「不備」があるような不当な判断を、なぜ、東京地裁と高裁が行ったのか、またなぜ、最高裁がそれを正そうとしないのか、それを考える必要があります。

この一連の裁判を通して、「裁判所が認定したのだから、その更生計画を実現するため」と言えば、裁判所として「合理性がある」と判断したということだけが明白となりました。裁判所は会社更生法に基づく再生支援に関して、その再生計画の妥当性について審査・認可を行います。それだけでなく裁判所の担当部署(商事部)が司法審査の一環として、利害関係者の調整とともに、再生計画の実行において解雇権の濫用などの違法行為がないかどうか監督・指導する事も求められます。ところが JAL の更生手続きにおいては、スト権投票に対する介入行為に引き続いての整理解雇の強行となり、裁判所の司法としての役割が十分に果たされたのか疑義が残る状況となりました。そこで、今度は東京地裁における整理解雇裁判の審議を経て、新たな司法審査による必要な是正が行われるべきでしたが、整理解雇裁判を担当した部署(労働部)も「再生計画実現の為なのだから合理性がある」として整理解雇の実態に踏み込もうとはしませんでした。続く東京高裁判決も地裁判決を

追認・補強することに主眼が置かれたために、上記のような「不備」を抱え込むこととなり、整理解雇の必要性に関する重要な事実や不当労働行為の実態について明らかにされることはありませんでした。さらに、最高裁は原告団の上告に対してほぼ「門前払い」という決定を下し、結局は地裁、高裁そして最高裁と身内を庇い合う論理が原告団に立ちほだかる結果となっています。加えて、このような裁判所の対応は、司法としての判断もその時の社会情勢から無縁ではいられないことを示しています。近年、政府の主導と財界からの要請により進められている労働法制改悪の動きが、この裁判における、地裁・高裁判決さらに最高裁の決定に大きな影響を与えていることが見て取れます。

「問題の解決には現 JAL 経営の判断が不可欠」

本来、解雇事件を含め労使関係の問題は当事者間で解決すべきものです。しかし、状況によっては労働委員会の調停や裁判所の命令・判決等、第三者機関の力を借りて問題解決を図る必要に迫られることもあります。何れにしても、本件解雇問題の解決には、問題を発生させた管財人がいない今、現在の経営陣に解決の判断をさせる事が不可欠であり、JAL 不当解雇の解決も、現経営陣の判断無くしてはあり得ません。第三者機関への取り組みはその判断を引き出すための手段の一つであり、裁判で整理解雇の違法性が認められれば、解決へ向けた大きな原動力となります。

一方で、解雇事件では被解雇者が裁判で勝訴しても、経営陣がそれに従わないため問題がいつまで経っても解決しないという事例もあります。解雇事件に対して職場が無関心であったり、逆に解雇そのものを容認しているような場合、経営陣は問題解決を先送りします。

最高裁の決定により、判決の力を借りて JAL 経営に解決を迫るという手法は取れなくなりましたが、不当解雇された当該者達が諦めずに解決を求め、更に職場の仲間達が自分達の切実なゆずれない「要求」として JAL 経営に迫っていくという運動を継続して行くことが重要です。

「整理解雇へ至る過程で行われた不当労働行為」

日本航空乗員組合は、JAL 破綻後の人員削減においてワークシェア等の整理解雇回避策の実施を求めて団体交渉を行いました。しかし、当時の JAL 経営・企業再生支援機構がそれに応じることがなかったため、整理解雇回避要求にスト権を確立して交渉に当たる事としました。そのスト権投票時に、企業再生支援機構のマネージャーが「スト権を確立したら 3,500 億円の出資を見送る」旨の発言をし、暗にスト権投票の中止を迫る介入行為を行いました。この行為は、乗員組合の申立てにより東京都労働委員会で不当労働行為と認定され、その後の東京地裁でも上記発言内容が虚偽である事が認定され不当労働行為とされました。これを不服とした JAL 経営は控訴した上で、再建当時の最高責任者とも言える企業再生支援機構の企業再生支援委員長であった瀬戸英雄弁護士を証人申請しました。しかし、東京高裁はその証人申請を却下し来たる 6 月 18 日に判決が言い渡される事になりました。2 月の ILO 訪問の際には、ILO の高官より「この不当労働行為は、単に労働組合の団結を崩す為の介入行為という事に留まらず、違法な行為を駆使して管財人自らが更生計画を遂行しようとしたと云う点で、更生計画の正当性そのものが問われる行為であった」

という指摘もなされています。この判決で JAL 経営・企業再生支援機構が行った不当労働行為が認定されれば、整理解雇に至る過程で不当労働行為が行われた事実がより明白となり、JAL 経営に自主解決へ向けた判断を促す大きな力となります。

「JAL 経営陣は問題解決へ向けて迅速な判断を！」

JAL は破綻以降未曾有の高収益を上げ続け、JAL 再生は大成功との社会的評価を受けています。しかしその一方で JAL グループからの乗員流出は、止まる気配もなく続いており、現状の事業規模を維持するのがやっと、という状況です。他社への転職についての決断理由は人それぞれでしょうが、概ね共通して語られるのは「自分達は会社から大事にされていない」という想いです。運航の最前線で安全を守る乗員が、そのような想いを抱えて乗務している状況は、質の高い運航を提供する意味でも決してプラスにはならず、早急に改善されるべきです。JAL グループの乗員がそのような想いに囚われている原因には、ここ数年の高稼働乗務や遅々として改善が進まない賃金水準等の労働条件だけでなく、JAL 経営が「裁判は終わった」として解決を拒んでいる整理解雇の問題があります。整理解雇問題の解決は明るい職場を取り戻し、これ以上の乗員流出を防止する観点でも有効に作用するはずですが。

一方で社外に目を向けると、この整理解雇事件に関し日本政府に対して ILO から既に二度に渡る勧告が出されています。2 月の最高裁決定を受けて、更に労使の話し合いによる問題解決を求める ILO 第 3 次勧告が出される可能性があります。また、IFALPA、OCCC といった国際団体から JAL 経営に対して再三に渡って解決を求める要請が行われています。国民支援共闘会議などの支援団体も、これまで通り JAL 経営に対する要請を続けています。日乗連としても、これらの国際団体・支援団体と協力しこれまで以上に JAL 経営を包囲する運動を進めていきます。

以上のような状況の下で、整理解雇された、若しくは希望退職せざるをえなかった乗員達を JAL へ呼び戻す事は当然あるべき判断です。JAL 経営は、整理解雇とその後の労働条件切り下げによって、自ら思いもよらない乗員流出を招いた事実を正面から見据えるべきです。JAL 経営は労使交渉の席で「司法が合法と判断した解雇だから撤回はできない」と発言していますが、このような自らのメンツのみに拘泥する態度を改め、問題解決へ向けた誠実な労使交渉を行う事が求められます。

「職場の運動で JAL 経営に解決を迫る」

整理解雇問題の解決は最終的には労使の交渉によってのみ成立するものです。勿論、労働委員会の調停や裁判所の判決など第三者機関による裁定は、経営陣に解決へ向けた判断を促す上で大きな力となるものです。しかし、残念ながらそれだけでは解決に至らない事もこれまで多くの争議で証明されています。逆に言えば、裁判で望ましい成果が得られなくとも労使交渉によって問題を解決する事は十分可能であり、今後求められる運動の中心も JAL 経営に誠実な労使交渉を行わせ、問題解決に向けた判断を促す事にあります。

皆さんの、これまで同様のご支援、さらなる運動への参加をお願いします。