



JAL 整理解雇地裁判決を振り返る

～解雇回避努力は尽くされたか？～

JAL整理解雇を振り返るシリーズ③

JAL 整理解雇の東京地裁判決と原告、被告（JAL 経営）双方の主張を振り返るシリーズ、今回は解雇 4 要件の「解雇回避努力」についてです。

1. 解雇回避措置についての双方の基本的主張の違い

【原告主張】解雇回避のためのあらゆる手段を尽くす必要がある

整理解雇は、他のあらゆる手段を尽くしてもなお避けられない「最後の手段」としてなされた場合にのみ有効と認められるべき。

更生計画の遂行にあたっては、従業員及び労働組合の協力を得ることが必要不可欠であり、会社更生手続では、会社の再建という最終目的を実現するために労使関係を良好に保つことが極めて重要。したがって、会社更生手続下で人員削減を行う場合にも、解雇回避努力や誠実な労使協議が尽くされなければならない。

【被告主張】解雇回避措置はほとんど必要ない、あるいは軽度でよい

解雇回避措置の内容・程度には、使用者の経営政策上の判断という側面があり、企業経営上の最終的な危険を負担するのは使用者であることからすると、個別案件に応じた使用者の裁量が認められるべきであり、企業の取った経営上の努力が、著しく不合理・不相当なものでない限り、解雇回避措置を尽くしたものと評価すべきである。

更生計画に基づき行なっている本件解雇については、高度の必要性が存在することから、解雇回避努力については、その有無・程度を問題にする必要はない、あるいは少なくとも軽度の努力があれば足りると解すべきである。

2. 解雇回避措置としての希望退職についての双方の主張

【原告主張】時期、やり方など解雇回避措置として十分に機能していない

被告の行った希望退職募集措置は、その期間のみならず、広く退職者を募るという観点からも極めて不十分なもの。被告は、運航乗務員に対する希望退職募集措置に関し、対象者を限定しない形をとる一方で、希望退職募集を開始して1ヶ月経たないうちに、整理解雇のための人選基準案を示し、その前後から人選基準対象者に「blank day勤務」を指示してフライトから外し、整理解雇されることを脅しに退職を促す面談を繰り返した。

機長組合は、2010年9月30日の団体交渉において、希望退職の対象者は全運航乗務員であるという認識が職場に十分浸透しておらず、blank day勤務対象者以外からの応募が進んでいない旨指摘した。また、特定の運航乗務員をblank day勤務として退職勧奨を実施している一方で、それ以外の運航乗務員には退職条件などについての具体的かつ詳細な情報を提供していないことの改善を申し入れた。しかし、被告は合理的な理由も示さずにそれを拒んだ。

このような希望退職募集措置の手法は、実質的には指名解雇に等しいものであり、その意味でも、十分な希望退職募集措置が行われたとは評価しえない。

雇用環境の情勢変化、それを支える背景事情、運航乗務員の転職のニーズに呼応して、少なくとも更生計画における人員削減計画の期限として定められた2011年3月末日まで希望退職期間を延長募集していれば、再就職が決まるなど、希望退職に応募可能な条件は広がっていた。にもかかわらず、被告は更生計画で定められた期限を逆に3ヵ月も「前倒し」して希望退職を打ち切り、整理解雇を行った。被告の実施した希望退職募集は、内容的にも時間的にも、きわめて不十分で、到底、解雇回避努力を尽くしたものとはいえない。

【被告主張】2回の特別早期退職と3回の希望退職の募集を行った。

運航乗務員を対象に、2回にわたって特別早期退職募集を行い、第一次162人、第二次223人の応募があった。被告は、希望退職措置とあわせ、規定上の退職金・一時金の支払い、（改定前の制度による）企業年金の存続、年休の買い取りといった経済的な条件も含め、更生会社として可能な限り十分な条件を提示し、合意による退職をもって削減目標を達成しようとした。

三度にわたって希望退職の募集を行った結果、295人が応募し、退職した。

また、2010年12月9日付けの解雇予告通知後においても、被解雇者を対象にして同27日までの間、希望退職の募集を行い、できる限りの合意退職を目指した。この結果、この間にも運航乗務員13人の応募者があった。

3. ワークシェアリングについての双方の主張

【原告主張】会社主張に立って現実的な提案をしたが、会社が拒否した

乗員組合は2010年11月9日、12日、30日と3回にわたってワークシェアリングについての協定案を被告に対して提案した。特に、11月30日の提案は、被告が主張する「稼働ベース」の考え方を前提としたもので、ブランクスケジュール（休職）を必要に応じて運航乗務員に公平に指示し、ブランクスケジュールに就いた者は無給とするというワークシェアリングであり、これが実施されれば、被告の主張する人員削減計画を達したということを示すことができる提案であった。しかし、被告はいずれの提案に対しても真摯に検討することなくこれを拒否した。

当時、組合は、新人事賃金制度による賃金減額について認識しており、それを踏まえて議論した結果として提案したワークシェアリングである。つまり、それによる賃金減額幅を理解した上で「苦しいけれども仲間を守る」という強い思いのために提案したものであり、実行が困難であったという事情はない。また、運航乗務員の過半数を組織する乗員組合が協定を締結すれば、その協定がほぼ全ての運航乗務員に適用されることから、組合提案のワークシェアリングは実行可能であったといえる。

【被告主張】ワークシェアリングは解雇回避措置として機能しない

本件においては、企業規模の縮小に応じた人員削減を行なうことが、更生計画の遂行のために不可欠であることから、人員削減の必要性が生じているのであり、ワークシェアリングの実施による人件費の削減を図ることが解雇回避措置として機能するものではない。

被告の運航乗務員は、新人事賃金制度の導入により、2010年度の賃金水準が2005年度対比で62%となっており、かかる状況の下、存続する従業員の生活の維持を考えると、ワークシェアリングにより更に賃金を減額させることは困難である。

4. 出向による解雇回避措置について

【原告主張】

2011年8月16日、日本航空は、カンタス航空などと共同出資してジェットスター・ジャパン(JJP)を設立すると発表した。JJPは当初3機体制、数年後には24機体制とする計画であるとされているが、3機であれば約40名、24機であれば約350名のパイロットが必要であり、実際に2011年10月にはパイロットの募集を開始した。報道によれば、大西社長は「カンタスとは1年以上も協議を続けてきた」と述べている。被告はこのようなLCCの設立等の事業規模拡大に向けて、解雇対象者の雇用を維持し、新会社に運航乗務員を出向等させることが可能であったといえる。

被告は、乗員組合との団体交渉などで「JALIの社員である運航乗務員の解雇を回避するための措置としてグループ他社における外国人乗員や加齢乗員の契約を解除しJALIの運航乗務員へ置き換えていく」旨答えておきながら、実際には、たとえばJ-Airでは、2011年5月時点でも加齢乗員43名が在籍していた。このグループ会社の加齢乗員、外国人乗員の代替として日本航空の運航乗務員に置き換えなかったことは、解雇を回避する努力を怠ったことといえる。

他航空会社がパイロットを必要としているという事実があり、また、被告は運航乗務員の具体的な乗務資格などの情報を有していたのだから、海外を含む他社に対して運航乗務員の出向を受け入れるよう打診・交渉することは可能な立場にあった。にもかかわらず、被告は、出向による解雇回避可能性を検討することもなく、解雇回避努力は行わなかった。

ところが、被告は、2011年4月21日、被告と資本関係のないNCAへの出向を乗員組合に提示し、同年7月と9月に合わせて16名の副操縦士を出向させている。また、同年7月には、組合に対して合計140名にも上る海外航空会社への出向を提案してきた。これらは、資本関係のない他社（ましてや海外）であっても出向が実現可能であったことを示している。

【被告主張】 JJPの設立はJALの必要人員数に影響しない

ジェットスター・ジャパン (JJP) はカンタスグループ、三菱商事、日本航空の三社の出資により、日本航空とは別法人として設立されたもので、この新会社における必要人員を日本航空の運航乗務員により賄う、という関係になく、JJPの設立は日本航空における必要人員数には影響しない。

グループ会社であるJ-Airへの出向を実施した。これにより、その分乗員計画上の有効配置稼働数が減少することは明らかであり、解雇回避措置に当たる。

5. 被告が主張するその他の解雇回避措置

【原告主張】 コスト削減策の実施に応じて解雇の必要性が検討されていない

グループ会社における人員削減の諸施策については、JALIの職種毎の「未達」人員にこだわる被告主張を前提とすれば解雇回避措置とならない。もし、被告が主張するようにこれらを解雇回避措置とするならば、グループ全体の人員が2010年12月には削減予定を超過して達成されていることから、その時点で人員削減の必要性の再検討が必要である。しかし、そのような検討は行われていない。特別リフレッシュ休暇が解雇回避措置だとする被告の主張は、乗員組合の提案するワークシェアリングを「取りえない」とする被告主張と矛盾する。子会社売却などは、これらがどのように解雇回避と関係しているのか具体的な主張、立証がなく、解雇回避措置として評価することはできない。

賃金減額、新人賃、役員報酬減額、臨時手当不支給などは、これらがどのように解雇回避と関係しているのか具体的な主張、立証がなく、解雇回避措置として評価することはできない。福利厚生制度に分類されるものについては、EF制度の廃止のようにそもそも費用削減になっていない施策もあるが、費用削減効果のある施策についても、これらの費用減によって解雇が必要かどうかあらためて検討されるべきであるが、そのような具体的な検討はなされていない。

これらがどのように解雇回避と関係しているのか具体的な主張、立証はなく、解雇回避措置として評価することはできない。

被告である片山管財人は、「更生計画は余剰人員を抱えないというコンセプトである」、「個別の固定費の削減分を解雇回避に回すというような検討はしていない」旨裁判で証言している。この証言によれば、被告（管財人）はコスト削減等の諸施策を解雇回避措置として位置づけていなかったということになる。しかし、コスト削減等の諸施策を解雇回避措置として被告が準備書面（裁判所に提出する主張・立証に関する書面）で主張しているように、本来は、コスト削減等の諸施策により飛躍的に経営状況等が改善されたことをうけて、「余剰人員」についてはあらためて見直し、解雇が必要かどうかの再検討を行うべきであった。ところが、被告はこういった検討を怠り、解雇を強行した。この点においても解雇の回避努力が尽くされたとはいえない。

【被告主張】さまざまな解雇回避措置を実施した

生産体制に分類される解雇回避措置として、副操縦士昇格訓練の中断、グループ会社の特早退、非正規社員の契約終了、新規採用の凍結（2011年4月および2012年4月）、特別リフレッシュ休暇の募集（2009年2月～2010年1月）、子会社売却などを実施した。

単価に分類される解雇回避措置として、定期昇給の停止（2010年4月）、月例賃金の減額の実施（2010年4月）、役員が減員と報酬の減額、臨時手当（賞与）の不支給、企業年金の減額、新人事賃金制度の導入（2011年1月）などを実施した。

福利厚生制度等に分類される解雇回避措置として、乗員の乗務時出退勤の公共交通機関利用、パーディラムの引下げ、DH座席等級の引下げ、特別繰越休暇制度の見直し、EF制度の廃止、共済会給付の見直し、弔慰金給付減額、乗員年金制度の廃止、乗員団体定期保険制度廃止、災害補償付加給付の減額、通勤途上災害付加給付制度の廃止、LOL給付の減額、クルーミールの見直し、クリーニングクーポンの見直し、生協食堂の閉鎖などを実施した。

地裁判決は、

地裁判決要約(解雇回避努力について)

- ア. ワークシェアリングは一時的な処置で問題の先送りであり、出向、転籍等は、転籍先企業との調整が必要であり、それらを行わなかったことは解雇回避努力が不十分にはならない。
- イ. 希望退職募集等は8か月間に6回行い、650人の運航乗務員が応募しており、手厚い解雇回避努力をしている。

これまでの判例では、仮に「人員削減の必要性がある」と判断された場合でも、それがイコール「**整理解雇**の必要性がある」という判断にはなりません。整理解雇が、従業員に責任のない経営上の理由による解雇であり被解雇者に重大な不利益をもたらすことから、単に「人員削減の必要性がある」というだけでは解雇の有効性は認められず、経営者には、解雇を回避するための相応の措置が求められています。これを整理解雇の第2要件②「解雇回避努力義務の履行」と呼んでいます。一般的な解雇回避措置としては、希望退職、配置転換、出向などが挙げられますが、他にもワークシェアリングや一時帰休などが考えられます。

JAL整理解雇においてははどうでしょう？

被告（JAL経営）は整理解雇対象として「ブランク勤務」を指示した乗員に対して、整理解雇をちらつかせた「退職勧奨」は熱心に行われましたが、それ以外の措置については不十分というのが職場の実感です。また、日航乗員組合が3度にわたって、経営にも受け入れやすいように修正しつつ提案したワークシェアリングについては「一時的なもの」として検討すらしていません。

しかし、東京地裁は被告の主張を全面的に採用し、「手厚い解雇回避努力」と認定しています。