



JAL 整理解雇地裁判決を振り返る ～人選の合理性～

JAL整理解雇を振り返るシリーズ④

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「人選の合理性」についてです。これまでの整理解雇法理によれば、解雇が有効と判断されるためには、「解雇するための人選基準が合理的で、具体的人選も合理的かつ公平でなければならない」とされています。

1. 「貢献度」および人選基準の「協議経過」について

【原告主張】「貢献度」概念には矛盾がある

「貢献度」なる概念は、本件人選基準の合理性に関する被告の主張の中核となっていた。しかしこの被告の主張に一貫性はなく、個々の基準についての主張ごとに矛盾する主張であって、論旨は破綻している。「貢献度」によって本件人選基準の合理性が認められる余地はない。

被告は、「人選基準の決定に当たっては、労働組合との交渉も踏まえて変更も行った」と主張する。この「労働組合」は機長組合を指すものと思われるが、機長組合は、会社が人選基準案を変更した後の2010年11月24日の団体交渉において「人選基準はもとより整理解雇そのものについても合意することはあり得ないことを執行委員会として確認している」と被告に明言している。本件人選基準ないし本件整理解雇について機長組合が同意した事実のないことは、被告羽生証人（当時労務部長）も認めている。なお乗員組合は人選基準について被告との協議に全く立ち入ってすらいないことは同証人も認めている。「労働組合との交渉も踏まえて変更」といっても、何ら人選基準の合理性の裏付けとなっていない。

【被告主張】人選基準は主に貢献度の観点から決定した

本件における人選基準は、主に貢献度の観点から決定し、被害度についても加味したものである。また、人選基準の決定に当たっては、労働組合との交渉も踏まえて変更も行った。そして、人選基準自体も客観的で明らかな指標によるものである。

JAL経営は被解雇者の人選基準について、「過去および将来のJALの業務に着目して設定した。将来については、10年、20年先の貢献度の重要性も見据えつつ、特にJALの再建過程にあたる至近の2～3年間に、どれだけの貢献が期待できるかを重視した」「将来の貢献度を評価するに当たっては、過去の貢献度によって将来の貢献度を判断できる」と主張しています。

しかし実際は、傷病による同程度の期間の乗務離脱でも、その時期が異なることで一方は解雇対象となり他方は免れるというケースが存在し、または、乗務制限者でも他乗員と比較しても遜色なく乗務していた（同程度の乗務時間実績があった）にもかかわらず解雇されるなどの矛盾がありました。

また、一般的に「過去の貢献度」は、年齢が高い者ほど貢献度が「高い」と考えられることから、「過去の貢献度によって将来の貢献度を判断できる」とする被告の主張と年齢基準（年齢の高い者から解雇）とは大きな矛盾があります。

2. 傷病基準について

【原告主張】 傷病基準は安全上問題であり、公平性もない

1982年の日航羽田沖事故後の当局の通達によれば、航空運送事業者は、乗員が身体検査基準に適合し運航に支障のない心身状態にあるかどうかを常時把握し、健康上疑義のある場合には遅滞なく乗務停止等の措置をとらなければならないとされている。

本件人選基準で病欠等が解雇の基準にされたことにより、乗員は「心身状態についての自己申告の結果としての病欠等が解雇に結びつく」と懸念を持つようになり、このことから、「自己申告が躊躇なくできる環境」は損なわれてしまった。このような事態を作り出した本件人選基準は、「事業者として乗員の健康状態を的確に把握する義務」を定める当局の通達を違反させることになった。また、こうした影響は乗員にとどまらず、産業医にも及んでいる。

羽田沖事故の教訓は、「乗員、医師及び航空運送事業者の三位一体となった自発的な協力関係」が必要であることを再確認させた。安全運航の観点から、乗務に適した心身状況にない乗員を乗務から除外するについて、「乗員、医師」に忌憚のない判断や行動ができることを保障するのが、航空運送事業者に求められる羽田沖事故後に出された通達上の義務である。休業や乗務制限を被解雇者の人選基準とすることは、この義務に真っ向から違反するもので、明らかに不合理である。

仮に、休職・欠勤の原因が「私傷病」であっても、過酷な乗務に長年献身的に従事してきたことと無縁ではない。傷病による休職・欠勤等を人選基準とすることは、過酷な勤務の実態を無視し、業務の犠牲あるいは業務に対する献身性を解雇の基準とする点で合理性を見出すことはできない。

乗員において傷病によって運航業務ができない者は、常時4%程度存在する。長い期間で見れば、乗員の誰もが傷病などによる中長期的な乗務中断から全く無縁ではあり得ない。そうした疾病などによって欠勤・休職等に至った者が、その時期がたまたま解雇基準の対象期間（2008年度～2010年度）に該当したため解雇されるのは、対象期間外に病欠・休職等に至った者との比較で不公平であり著しく合理性に欠けるものである。

病欠・けがで欠勤する場合でも、有給休暇を取得して対応した場合には本件解雇基準には当たらない。しかし有給休暇で対応せず「欠勤」となった場合には本件解雇基準に当たる。両者の違いは著しく大きい。このような結果を招く選定基準は不公平きわまりなく、不合理である。

またこの基準は、病欠・欠勤を有給休暇で対応しなかったことを解雇という不利益扱いの事由とするに等しいものである。そのため乗員において、今後病欠・欠勤に備えて有給休暇を温存したいという意識が働き、有給休暇を自由に利用することをためらわせる恐れがある。この選定基準は有給休暇制度の趣旨を没却する解雇基準であって、合理性を見出すことはできない。

【被告主張】 病欠、休職、乗務離脱、乗務制限は貢献度が低い

病欠・欠勤等の事情があった場合、他の社員に比較して、病欠・欠勤、休職等があった分、貢献度において低いものであり、対象者の特定を行うにあたって比較・相対の問題である人選基準を検討するに際し、このことを考慮に入れて人選基準とすることは合理的である。

原告は、「傷病基準を設けることによって体調不良の場合でも無理して乗務をしようとする傾向を生む恐れがある」と主張している。しかし、体調不良の場合に自己申告をせずに乗務をした場合、航空法あるいは社内規程に反することになる。そして、体調不良により乗務が出来ない場合に自己申告をすることは、当然の責務であり、運航乗務員自身が病気であると自覚しつつ、そのことを隠して乗務をしようとすることは考えがたい。

傷病基準が解雇の人選基準になったことで、多くの乗員は、傷病による欠勤や乗務離脱、あるいは乗務制限について、今までとは違う抵抗感を持つようになりました。一方、乗員は、身体検査基準に適合しない心身状態の時は、自らの判断で乗務を降りなければなりません。

しかし、病欠などを解雇の人選基準とした会社施策は、心身状態に関する乗員の判断や乗務可否の自己申告に悪影響を与えている可能性があります。

3. 機長55歳以上、副操縦士48歳以上を解雇対象とした「年齢基準」

【原告主張】ベテラン乗員の解雇は安全上問題。世界標準からも逸脱

ベテラン乗員は、豊富な知識と経験を蓄積した者たちで、被告において運航の安全性を支える要としての役割を果たしてきた。その者たちを一掃する本件人選基準（年齢基準）は、運航の安全確保の観点で大きな脅威となる不合理がある。「ハドソン川の奇跡」と呼ばれたUSエアの機長は57歳、副操縦士は49歳で、いずれもJALが整理解雇した年齢層の乗員である。

ベテランの乗員は自身が運航業務に従事するのみならず、若い乗員に向けて蓄積した豊富な乗務経験・知識を伝承する重要な役割を担っている。本件整理解雇はそうした経験・知識の伝承について大きなダメージを加えた。

被告は、「各種レポート」を活用してベテランの経験などが共有されているので問題ない旨主張しているが、各種レポートには、「トラブルなどに発展する前にベテランの体験やノウハウで未然に防いだり、無事にフライトを終えたりした事例」などは集計されておらず、それらの知識・経験はレポートからは習得できない。

「安全アドバイザーグループ」の提言は、「ベテランの社員が体に染みつかせた技量やノウハウが、その社員の退職とともに消えてしまうのは、組織としてたいへんな損失である。そのような無形の財産ともいべきベテランの技量やノウハウを次の世代に継承していくには、職場における人間同士の日常的な生身の接触が重要である」と指摘している。

国土交通省の「航空の安全にかかわる情報（平成22年度分）」によれば、希望退職とそれに続いて本件解雇が敢行され本訴の提起へと進む中、2010年9月から翌年1月にかけて、運航便数が減っているにもかかわらず、トラブルの件数が異常に増加している。運航本部はこのような状況に危機感を持ち、職場に異例の注意喚起を行っている。

2011年2月10日付けで発せられた運航本部長からのメッセージには、当時の状況について、「不具合事象の発生は後を絶ちません」と表現されていた。更に、同年2月18日には、被告運航乗員部長は、「イレギュラーの連鎖を断ち切ろう！」と題する異例の通達を職場に発したのである。

このように運航の現場において、安全に対する危機感が示されているにもかかわらず、訴訟においてこれに反して「運航に特段の支障が生じていない」との主張を行うことは公共交通機関として許されないものである。

被告は、国交省が実施した安全監査に関する報告を根拠に「安全上の問題が生じていない」と結論付けている。しかし、ある事柄が安全運航に及ぼす影響を考えるならば、その問題について長いスパンで観察・監視していかなければならない。被告のように、わずか一ヶ月余りの国交省の監査を基に結論付けるのは極めて危険である。

ILO111号条約・111号勧告（1958年）、162号勧告（1980年）を初め、現在世界各国では、「年齢」に基づく不利益な取扱いが法律で禁止されている。

整理解雇の人選基準として、他の合理的な理由なく年齢を直接の基準とすることは、全ての国で採用されている包括的差別禁止の観点から許されないことに加え、中高年齢者の雇用保障という政策的な観点を取り入れている国々（米国など）においては、二重の意味で禁止されるものであり、明らかに世界標準から逸脱した基準であって不合理である。

【被告主張】高年齢者の解雇の方がコスト削減になる。安全上の問題はない

60歳が定年なので年齢が高い者ほど定年による退職時期が近くなり、その分将来勤務できる期間が短いこととなる。また、高年齢者のほうが、賃金水準が高いものであるため、人件費を考慮しても、年齢の高い者から順に解雇を行ったほうが、より将来の人件費の削減にもつながる。

乗員は、若年者であれ高年齢者であれ、一定の基準を充足しなければライセンスを受けて乗務できないのであるから、本件解雇において設定した年齢基準が安全運航の阻害要因となるものではない。

加えて、キャプテンレポート等々の各種レポートにより、イレギュラー運航や事故等の報告がなされ、訓練・審査に反映されているから、年齢に関係なく乗員全員が運航に関する経験を共有するシステムが機能している。従って、若年の乗員であるからといってトラブルの処置が高年齢の乗員よりも劣るということはない。

国交省も安全監査の結果として、「日本航空において、業務経験やノウハウの蓄積・共有が図られるとともに、トラブルについても原因の分析・評価、対策の徹底等の対応が行われていることを確認した」としている。

本件解雇を行った後、運航の特段の支障は生じておらず、また、当局からも運航の安全に関する特段の指摘はなされていない。

国内の裁判例においては、高齢を解雇基準に加えることを合理的とする裁判例は多い。

被告会社は、「年齢基準」を合理的とする根拠について、「高齢者は、年功序列賃金制の下でその労働生産性以上に賃金を得ていることが、抵抗が少ない理由かもしれない」としています。しかし、乗員のように定年退職のその日まで若い乗員と同様に一人の乗員として働く職種には当てはまりません。更に、55歳以上は定期昇給がない日本航空の賃金体系を考えると、「高齢を解雇基準に加えることを合理的とする判例は多い」という被告の主張は、年齢基準を合理的とする根拠とはなりえません。また現行の人事賃金制度では、経験のみによって賃金の格付けを行っており、必ずしも年齢が高い乗員が高賃金とはなっておらず、会社主張は矛盾しています。

安全アドバイザーグループは、安全の維持向上の観点で、ベテランの技量やノウハウの重要性と、ベテランの技量とノウハウを現場で伝承していくことの重要性を、その提言書の中で指摘しています。この指摘は、正に、原告の主張と一致しています。

4. 「被害度」について

【原告主張】高年齢の副操縦士、EPあるいは自衛隊出身者は被害度大きい

被告は年齢の高い順に解雇することは、「解雇時点において多額の金員を取得できる…年金を早期に受給する（ので）…生活が困窮することは少なく、経済的にも再出発が可能となる」と主張する。しかし誤りである。特に副操縦士の解雇による被害は大きい。その中でも年齢の高い副操縦士の中にいるEPあるいは自衛隊出身者の被害は甚大である。

【被告主張】年齢が高い方が解雇後の生活の維持が容易

一般に機長の方が年齢が高く、副操縦士については、生活費が多くかかる年代を含むという被害度などを考慮に入れ、整理解雇に当たっては機長から人選した。

年齢の高い者は、若年の社員に比べて、解雇後の生活を維持することが容易な状況にある。加えて、年齢の高い者については、年金の受給が可能となる時期も早い。

一般的に高年齢であるほど乗員としての再就職は困難になり、副操縦士であればなお更です。この観点では、高年齢の方が被害度は大きいといえます。会社は「年齢が高いほど解雇後の生活を維持することが容易である」としていますが、そうとも限りません。副操縦士の場合48歳以上が解雇対象者となっていますが、50歳前後といえ、ローンの支払いと共に子どもの学費がかさむ頃であり、むしろ生活の維持が最も厳しい時期という面もあります。

3. IFALPAを始めとする世界の乗員の声

【原告主張】世界中のパイロットが安全問題を指摘し原告を支持

世界100カ国で10万人のパイロットを組織するIFALPA（国際定期航空操縦士協会連合会）は、2010年11月12日、被告の人選基準について問題点を指摘し安全性への危惧を表明して、日本政府による日本航空再生への仲裁を求めた書簡を国土交通大臣と厚生労働大臣宛に送った。そして、IFALPA会長は本件について、上記書簡と同趣旨の陳述書を裁判所に提出した。また、OCCC委員長、アメリカン航空乗員組合委員長、全日空乗員組合元組合長などが同趣旨の陳述書を提出した。更には、世界各国の運航乗務員労組から日乗連宛てに、本件整理解雇が違法・不当である、との意見書が次々と寄せられている。

IFALPAやOCCC、アメリカン航空乗員組合などが、こぞってJAL整理解雇の人選基準について「問題である」と声を上げています。傷病基準については「乗員が体調の不良を率直に申告できない事態を招く事となり、明らかに航空安全と密接なかかわりをもつ」と指摘しています。また、年齢基準については、安全上の問題とともに、「明らかに年齢差別である。倫理的に問題であり、国際的な基準にも合致しない」と指摘しています。

しかし東京地裁判決では、以下のように認定しています。

地裁判決要約(人選の合理性)

- ア. 病気欠勤・休職等による基準が設定されたといつて、産業医が運航の安全に脅威となる判断をすることは想定できない。
- イ. 病気欠勤・休職者は、そうでないものとは、貢献度が劣る。対象期間内に32日以上休職という基準であり、有給休暇による対応をたまたま一時的に行わなかったことから直ちに基準に該当するようにはならない。
- ウ. 休職・乗務制限等のない運航乗務員との対比では、乗務していない、あるいは、乗務制限があるものは、被告に対する企業貢献度が劣っている。
- エ. 運航の安全確保に必要な知識や経験の多寡が、年齢と相関関係にあると認める根拠はない。年齢基準が安全確保に大きな脅威となるとの主張は根拠に乏しい。年齢の高い順番によるという基準は、我が国では定年制が格別問題とされていないことに照らしても、不合理とは言えない。
- オ. 9月末に機長の削減目標を154名に設定した事実はない。機種を問うことなく、機長・副操縦士という職位ごとの削減目標人数を設定することはしないで、運航乗務員全体としての削減目標人数を設定して、後日の希望退職の状況、それを前提とした各機種・各職位ごとの有効配置稼働数の状況を踏まえて、最終的な対象者を決するという方法が、不合理なものとは考えられない。
- カ. 解雇者の選定は、恣意によらない基準でなされており、組合弱体化を図ったのと主張は採用できない。

JAL整理解雇の人選基準は、傷病による休職や欠勤、乗務離脱、乗務制限などを理由とする「傷病基準」と、年齢の高い者から解雇するという「年齢基準」であり、被告主張によれば、それらは主に「貢献度」を基に策定したとされています。しかし、これまで見てきたように「貢献度」という尺度で乗員全体を図ることは困難であり、多くの矛盾があることは明白です。