



## “JAL 不当解雇撤回裁判”

### 訴状の概要紹介と第一回公判の案内

～日航の整理解雇強行に断固抗議し、

解雇撤回と現職復帰に向けた取り組みに対する全乗員の団結を求めます！～

Legal 委員会ニュース

運航乗務員74名による原告団は、2011年1月19日、東京地裁に「地位確認等請求訴訟」を提起しました。なお同日、客室乗務員72名による同じ内容の訴訟が、併せて提訴されました。この訴訟は、被告であるJALインターナショナル（正確には、更生会社株式会社日本航空インターナショナル管財人片山英二）に対し、被告が昨年12月31日をもって原告らを整理解雇した処分は、**解雇権の濫用に当たり無効であるので、原告らが労働契約上の地位にあることを確認し、これに伴う所定の賃金の支払いを請求したものです。**

訴状に記載された原告らの主張の内容を、以下のとおりご紹介いたします。

#### 1. 経営破綻の原因

JAL インターナショナル（以下「会社」）は、経営破綻を理由に原告らを整理解雇したが、会社の経営破綻の原因は、以下のとおりもっぱら航空行政による過大な負担と放漫経営にあり、原告ら労働者の人件費（コスト）が破綻の原因ではない。

(1) 国が進めてきた空港整備計画は、過大な需要予測に依拠して過剰な新空港を次々と建設し、そのための膨大な財源を、海外には例のない航空燃料税や、諸外国に比して高額な着陸料などによってまかない、航空会社に高い負担を強いてきた。

さらに会社は、このような新空港に、「政治的要請」に基づく不採算路線を就航させることを余儀なくされ、これが一層会社の経営を圧迫してきた。

一方で会社は、1970年以降、高額なジャンボ機を米ボーイング社から113機購入し、1993年には経営危機に陥っていたダグラス社からMD-11型機を10機購入するなど、長年にわたって過大な設備投資を続けてきた。その背景には、日米間の貿易不均衡の解消を目的としたアメリカからの「政治的圧力」があった。

(2) 政府の航空規制緩和政策は、自社整備能力を持たない新規航空会社の設立を認め、路線の参入・撤退や運賃の自由化によって、新規航空会社が高収益路線に参入してきたことにより、国内線での安定した収益が見込めなくなった。

(3) 他方で会社は、上記の高額な着陸料負担や、新設空港への不採算路線の就航、過大な設備投資などの負担に加えて、様々な放漫経営を重ねてきた、

(次頁へ続く)



1985年から翌年にかけて、会社は最長11年にわたる以上に長期のドル買い為替予約を締結したため、直後からのドル安相場の結果、累計で2,200億円という巨額の損失をもたらした。さらに会社は、本業である航空運送事業の他に、HSSTやホテルリゾート事業へ等の巨額の投資、貨物航空専門会社やヘリ輸送会社等の投資の失敗、天王洲本社ビルへの投資など、関連事業費の投資による失敗は、合計2,065億円に及んでいる。

- (4) このように、会社の経営破綻の原因は航空行政による過大な負担の押しつけと、歴代経営陣による放漫経営にこそある。他方で、原告ら従業員に対する人件費は「高コスト」と評価されるような水準にはなく、諸外国と比較しても、会社にける人件費割合は低いと指摘されている。原告らの人件費は、他社と比較しても高コストとは言えず、むしろ高い労働生産性と十分な競争力を有している。そのような実情を無視して、人員削減のための整理解雇を強いられる理由は、およそ認められないものである。

## 2. 被告の主張する解雇理由

被告は、JAL インターナショナル（以下「会社」）は「会社更生手続の下で、経営状況の改善のために事業規模の縮小、及びこれに伴う余剰人員の削減が不可欠な状況にあり、これまで諸種の人員調整施策を実施したものの、未だ人員の適正化を図る必要があることから、やむを得ず整理解雇せざるを得ない状況にあること」とし、就業規則に定める「企業整備等のため、やむをえず人員を整理するとき」に該当するものと主張している。

しかし、被告の主張は下記のとおり事実と反するものであり、「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解雇」（労働契約法16条）にあたるから、解雇権の濫用であって、無効である。

## 3. 整理解雇4要件

整理解雇は、労働者の責に帰すことのできない理由によって、従業員の地位を一方的に失わせるものである。賃金によって生活する労働者は、これによって生活の根底を破壊され、生存を危うくさせられることになるので、その影響は甚大だ。そのため、整理解雇にあたっては、信義則上、以下の4要件に基づく厳格な判断が求められる。

- ① 人員削減措置につき企業の維持存続が危殆に瀕する程度に差し迫った必要性があること  
（人員削減の必要性）
- ② 人員削減の手段として、整理解雇を選択することの必要性  
（解雇回避努力の履行）
- ③ 整理解雇基準及びそれに基づく人選の仕方が客観的・合理的なものであること  
（被解雇者選定の妥当性）
- ④ 手続の妥当性、とりわけ、労働者・労働組合に対して事前に事態を説明して了解を求め、人員整理の時期、規模、方法等について労働者・労働組合と誠実に協議を尽くしたこと  
（手続の妥当性、労働者・労働組合との事前の誠実な協議）

この4要件は、会社更生法による更生手続中の会社であっても、同様に満たすことが必要とである。臨時衆議院法務委員会審議において、政府参考人法務省民事局長も同様の趣旨を答弁している。さらに本件は、企業再生支援機構による支援と併存して行われており、労働者の雇用の安定等に対する配慮が必要とされている。

つまり機構は、「事業の再生を支援する」にあたって「雇用の安定等に配慮する」ことが法的に義務付けられており（株式会社企業再生支援機構法 1 条）、本件 JAL への支援決定にあたって、厚生労働大臣から、「事業再生計画の実施につき助言・指導するに当たっては、関係法令の遵守及び労働者との協議の状況への配慮」を要請されている。

このような機構法の趣旨および厚生労働大臣からの要請に照らしても、機構による支援がある本件では、より厳格に整理解雇の 4 要件を満たすことが必要とされている。しかしながら日本を代表する大企業の職場で、上記 4 要件を充足しないきわめて乱暴な整理解雇が強行されたため、社会的耳目を集めている。

#### 4. 人員削減の必要性がないこと

本件整理解雇は、

- ① そもそも設定された人員削減目標自体に合理性がないこと、
- ② 会社の業績は回復基調にあり、累積営業損益は 2010 年 8 月から黒字に転じて、累計収支（4 月から 11 月）は 1,148 億円の黒字、JAL グループの連結ベースでは 1,460 億円の黒字になっていること、
- ③ この間の大規模な希望退職等によって、JAL I 単体の削減目標として会社説明による約 1,500 人は、2010 年 12 月 9 日時点において、1,696 人と達成している。人員削減目標を既に達成していることから、もはや整理解雇による人員削減の必要性は認められない。

#### 5. 解雇回避努力の不履行

上記のとおり、会社は 2010 年 8 月から累積営業損益が黒字に転じ、計画上の想定を上回る業績を挙げている。そのような中で運航乗務員の削減目標は、希望退職の募集を継続することや再就職支援の実行、関連会社への出向等によって実現可能であったし、あるいはワークシェアや賃金減額による解雇回避の可能性があった。労働組合はこうした施策にも強力を提案してきたところである。それにもかかわらず、被告はこうした解雇回避の努力を誠実に履行しないまま、整理解雇を断行した。

#### 6. 被解雇者の選定に妥当性が認められないこと

被告が行った整理解雇の人選基準は、極めて不合理であり、妥当性が認められない。

- (1) 病欠者など、航空身体検査の基準によって乗務制限を受けている者等を解雇対象として選定することは、過酷な乗務の負荷によって体調を損なったともいふべき「業務への献身性」を、逆に解雇の基準（理由）にする理不尽な措置である。更に、たまたまその時期に疾病や負傷という偶然的な事由で解雇の対象にする、不公平な取り扱いである。
- (2) さらに、こうした病気や休職を理由に解雇の対象にすることは、今後の乗務において、体調が不十分であっても無理をして乗務に就いたり、あるいは健康状態についての忌憚のない自己申告を躊躇させるおれがあり、運航の安全を支える航空身体検査制度の趣旨を損なう、不合理な運用である。
- (3) 年齢の高い者から解雇する人選基準は、経験と熟練を積み重ねたベテランのパイロットを率先して排除するものである。そもそもパイロットのライセンスや職責には、年齢による条件の差異はなく、整理解雇の基準に年齢を採用することには合理性がない。

さらに、そのような運用は安全運航の維持や技術と経験の承継にとって大きな損失であり、世界的にも例を見ない不合理なものである。ILO111 号条や EU 各国の同種立法例などに見るように、雇用における年齢による差別待遇を禁止している。こうした世界標準からも、年齢に取る解雇者の選定には合理性が認められない基準となっている。

## 7. 手続の妥当性の欠如

会社は、整理解雇の断行の前に、労働組合との団体交渉において、人員削減の必要性について具体的・合理的説明をしていない。

また整理解雇の規模や時期について、機構の担当者は、団体交渉の場で、人員削減目標を達成できなかった場合には、整理解雇を強行する意志を明らかにしながら、新しい事業体制に見合った生産体制と更生計画に示されたコスト構造が実現するかは 2010 年下期の結果で判断されると述べ、実際の整理解雇の時期と矛盾する説明を行った。

さらには整理解雇を回避する措置や、人選の基準等についても、十分な協議を尽くさずそのまま解雇を断行した。

会社は組合に対し、整理解雇の人選基準案を示した上で、その基準を満たす運航乗務員に対し、一切の乗務につけない白紙の勤務スケジュールを命じて、整理解雇を示唆し、退職を迫る面談を繰り返すという退職強要を行った。

また、組合が自主的に決定すべき争議権の確立ないし行使に対し、争議権によって事業継続が出来なくなるなどと、恫喝、威嚇を行う攻撃を加え、支配介入を行うという不当労働行為を行った。

これらの退職強要、不当労働行為の違法な対応は、労働組合に対する不誠実な交渉と表裏一体のものとすることができる。手続の妥当性の欠如を示している。

以上

## JAL 不当解雇撤回裁判 第一回公判の案内

**3 月 3 日 東京地裁前 14 時集合**

(傍聴整理券配布対象裁判予定)

最寄駅：地下鉄日比谷線・丸の内線・千代田線『霞ヶ関』下車 出口 A1

日程：14 時 ～ ビラ配布&街宣行動

15 時 ～ 公判開始 (103 号法廷)

法廷が満席の場合には引き続きビラ配布予定

公判終了後 弁護士会館にて報告会