



弁論更新に際しての原告意見陳述(抜粋)

5月23日 JAL 整理解雇裁判報告 その②

5月23日のJAL 整理解雇裁判控訴審で二名の原告代理人から行った意見陳述を紹介します。実際の意見陳述は長いものですので内容・趣旨を損じない範囲で要約してあります。

整理解雇は職権の濫用

1 整理解雇の判断の基本的枠組み

(1) 更生手続下における判断枠組みについて

現行の会社更生法のもとでは、更生計画に人員削減の実施が盛り込まれていても、解雇の必要性・有効性がそれだけで裏付けられるわけではない。整理解雇に対する最終的な決着は、整理解雇法理に基づく判断によらなければならない。整理解雇の時点に立って、なお解雇による人員削減の必要性があったか否かを検討されなければならない。ギリギリまで解雇回避のための努力は継続されなくてはならない。

(2) 航空の安全の問題について

航空運送事業者として、組織的な「安全管理システム」(SMS)に基づいた活動を行うことが不可欠。

「病欠欠勤・休職等による基準(「傷病基準」)や「年齢基準」による解雇人選の合理性を判断するに当たって、運航乗務員の個人的な努力に「航空の安全」の確保を委ね、ライセンスを有する運航乗務員を配置することをもって、「航空の安全」が確保されたとする地裁判決は、「航空の安全」に関する根本的な理解を欠き、また国際標準を理解しないまま本件整理解雇を有効としている。この地裁判決の致命的欠陥を控訴審裁判所が正すべき。

2 解雇時点で削減目標は達成していた

地裁判決は、JAL グループ全体の運航乗務員に関し、人員削減目標が本件整理解雇時点で達成されていたのか否か、について、何ら審理していない。

JALの運航乗務員が削減目標人数 826 名を超えて削減されていたこと、グループで見ても、運航乗務員の削減後の人数は 2010 年 12 月末時点で被解雇者も含めて 2,864 人となり、更生計画が定める必要数である 2,974 人に見合うだけでなく、さらにその目標を超過する人員削減が行われていた。

3 乗員・航空会社の特殊性と人員計画

整理解雇からわずか 1 年 2 ヶ月後の 2012 年 2 月発表の JAL グループ中期経営計画では、事業規模拡大を打ち出している。この事業規模拡大は、2012 年に突如として出てきたものではなく、更生計画案作成当時から予定され、計画されていたものの延長に過ぎない。被控訴人が運航維持可能数という観点で算出した削減目標 371 名を、整理解雇という手段を用いてまで実現する緊急性、必要性は存在しなかったと言うしかない。

2010 年の確定下期という一時期の事業規模に応じた人員体制とすることが更生計画案の内容であるとする原判決の上記認定は明らかな誤り。

4 財務状況からも解雇は必要なかった

経営破綻直後の 2010 年 1 月の経営状況と 2010 年 12 月末の本件解雇実施時点の経営状況を対すれば誰の目にも極めて明瞭のように、JAL の財務状況(経営状況)、固定費及び変動費等の削減による損益分岐点の大規模な引き下げなど何れの点でも、事業を継続する上での財務安定性には何ら支障なく、二次破綻の危険性を示す事実はどこにも存在しなかった。本件 165 名の解雇による人件費効果額は、JAL の主張によっても約 20 億円(営業利益の 0.13%)であり、業績への影響はまったく無いといっていほど僅少。本件整理解雇には経営上の必要性は存在しなかった。

5 解雇回避努力の放棄

地裁判決は日本航空乗員組合が 3 次にわたって提案したワークシェアリングについて、具体的内容を検討せずに、一般論として「一時的な措置で問題を先送りする性質のものである」とし、JAL の解雇回避努力を「不十分であると評価することはできない」と判断した。しかし、特に 3 次提案の休職によ

るワークシェアリングは、JALが人員数算出の前提として示した、「稼働ベース」の考え方をを用いて、運航乗務員が輪番で1ヶ月の休職を取得することで、経営自身が主張する人員体制を完成させる内容となっていた。また、その内容は期限を設けず、被解雇者81名に相当する人員削減が達成されるまで継続する提案であり、経営が主張する“問題の先送り”ではない。

6 整理解雇の人選基準の不合理性

年齢基準は、安全運航を支える経験や知識を蓄積し、JALの安全運航を維持・継続するために多大の貢献をし、今後もそうした貢献を期待できるベテランを排除することで、JALの安全運航の水準を確実に低下させる。また、家族の扶養義務を負い、再就職が困難であるなど、社会的に保護に値する中高年者を解雇する点で社会的合理性を欠いている。

加えて、地裁判決は、JALの航空機材の変更という会社都合によって、航空機関士から高年齢で副操縦士に職種変更した者や、JALの人事政策によって、自衛隊から移籍して副操縦士になった者が多数存在しているという特徴を全く考慮していない。

解雇されることに何らの落ち度もない乗員を、JALの人事政策を棚に上げて、年齢のみを理由として排除することは、二重、三重に不当な扱いであり、労働契約上の信義に反し、到底許されない。

7 ILO 勧告について

ILO 第 315 回理事会は 2012 年 6 月 15 日、日本航空乗員組合・キャビンクルーユニオンが ILO 第 87、98 号条約違反を理由として、ILO 結社の自由委員会に対して申し立てていた案件について、正式に承認した。

結社の自由委員会は、条約が規定する団結権の行使の保障、団体交渉権の保障を確保するため、「委員会は、従業員の人員削減の過程において、労働組合と労働者の継続する代表者が役割を果たせるように、関連する当事者間で協議が実施されることを確実に保障するよう、日本政府に要請する。」と述べ、また、「再建計画を策定する場合、そのような性質の計画が労働者に及ぼす悪影響を可能な限り最小限に止める上で、労働組合は主要な役割を担うため、委員会は、労働組合と十分かつ率直な協議を行うことの重要性を強調する。委員会は、日本政府がこの原則が、十分に尊重されることを確実に保障するよう、期待する。」と述べている。「労働者に及ぼす悪影響を最小限にする」という施策には整理解

雇の撤回も当然に含まれる。

本件整理解雇に関する JAL と乗員組合との団体交渉では、JAL が当初より整理解雇方針を固めて一方的に乗員組合に押しつけ、組合の強い要求があっても、整理解雇の必要性を裏付ける情報を全く開示せず、もしくは重要な事実を隠蔽し、あるいは虚偽の説明を繰り返し、組合の提案を無視。その一方で、JAL は整理解雇基準の対象者に退職強要を繰り返し、整理解雇に反対する組合の争議権確立に対して支配介入まで行い、予定通り乗員組合や機長組合、あるいは産別団体において中心的に活動を担ってきた者を整理解雇した。

以上の経緯は明白に ILO 第 87、98 号条約および本件勧告の趣旨に明らかに違反する。

解雇は不当労働行為

地裁判決は、「本件整理解雇は会社更生手続きの中で行われた解雇だから特別だ」とし、整理解雇を制約する従来の判例法理は適用しない、としている。

しかし、本人に全く責任のない解雇が一方的に強行される事は許されないという法理に変わりはない。これまで長年にわたって技量、知識、経験を積み重ねたベテランパイロットが、突然、家族もろとも路頭に放り出されるという事実は、世界の航空界を見ても異常な事態である。

本件解雇に至った客観的な事実を振り返れば、管財人と JAL の表裏一体となった不当労働行為意思が、鮮明に顕在化している。

1 当初の約束を、9ヶ月後に突然破った

更生計画の開始時点で(2010.1.21)管財人は、JAL 内の 8 労組に「整理解雇はしない」と明言・約束した。あわせて「希望退職、一時帰休、ワークシェア」など整理解雇の回避策を、具体的に例示した。

以来、退職勧奨により多くの乗員の退職が続き、更生計画案の裁判所提出時点(2010.8.31)では、翌年 3 月末の更生計画完了までに整理解雇なしで人員削減計画が達成できる見通しも生じた。よって更生計画案には乗員 370 名の人員削減目標はあるが、目標未達成なら整理解雇するという文言は、一言もない。

ところが当初の約束から 9 ヶ月後(2010.9.27)、JAL は突然、高年齢者と病欠者等を、削減目標未達の場合に解雇すると言い出した。安全運航を鉄則とする航空運送事業でベテランのパイロットを解雇するのは本来あり得ない。また安全運航のため、病欠欠勤・休職は完治するまで保障するのがそれまでの確立されたルールであり、その該当者を解雇する

とは不合理極まりないこと。

労働組合に対する重要な約束をいきなり反故にしての一方的な整理解雇には、反組合的意図・不当労働行為意思が、はっきりと現れている。

2 労使交渉を差置き組合員に退職強要

JALは、当初約束し例示した解雇回避策について、組合が具体案を団交で提示し、協議を求めても、一切まともに取り合わず拒否した。まさに不誠実交渉の不当労働行為(労組法7条2号該当)である。

JALは、解雇回避に関する労使交渉を差置いて、対象の組合員(乗員組合、機長組合所属)の乗務を突然外し、その大変な圧力の下に希望退職を強要した。まさに、いわゆる「オーバー・ザ・ヘッド(代表交渉を飛び越えた個別交渉)」の不当労働行為(労組法7条3号該当)そのものである。

3 スト権投票をウソで脅し、一挙に解雇

ここに至り乗員組合は、対等の立場での団交で解決を求めるため、争議権確立の一般投票を開始。これに対して管財人が、ウソの脅しで投票中止に追い込んだ事実経過は、弁論更新準備書面に詳述のとおり不当労働行為(労組法7条3号該当)である。

こうして、肝心な時期に労組の団結力、交渉力を一挙に奪い、近く実行する解雇に対するストライキによる抵抗を予め封じ込めた上で、2010年12月9日、本件解雇通告(12.31付)に突き進んだ。

4 更生計画完了を、3ヶ月前倒しして解雇

当時続々と希望退職者が生じ、そのままいくと、残したくない者(組合活動を支える人物)が残ってし

まう、そうさせないために、更生計画完了時の2012年3月を待たず、3ヶ月早出しして2011年12月に本件解雇を強行した。

5 総括

以上、1~4は、密接に関連し、一体となった不当労働行為政策である。スト権投票介入は、その端的な例証。

排除したい組合員を、まず年齢基準枠、病欠基準枠で囲い込み、仕事外しと退職強要の面談という圧力で「希望」退職に追い込む。その他の組合員の大量退職で、予定された人員削減数が達成されると削減数を水増しし、狙った組合員をあくまで削減対象に残して年齢・病欠基準等により解雇。

解雇を容易にするため、労組の争議権確立を嘘の脅しをかけて切り崩し、団結力・交渉力を削ぎ、解雇に対するストライキによる抵抗を予め封じた上で、本件解雇を強行した。

更生計画の開始当初は、整理解雇以外の人員削減策を実施すると労組に約束し、以来9ヶ月、解雇はオクビにも出さず、それをいきなり年齢・病欠等を解雇基準として発表し解雇回避策は一つ講じないまま、超スピードで僅か2ヶ月後202名に解雇通告(12.9)、続いて165名に解雇発令(12.31)。

その外観は更生計画による解雇だが、その内実は更生計画の名の下に、JAL 40数年来の不当労働行為政策を重ねて実行した。更生計画の外皮の下に、構造的に組み込まれた不当労働行為である。本件解雇の本質は、ここにある。

～客乗裁判は証人4名を採用～

5月31日には同じく東京高裁にて客乗裁判の控訴審第3回口頭弁論が開かれました。こちらの裁判でも裁判官が一名変更になったことに伴い、弁論更新と原告側の意見陳述が行われています。また、原告側の証人申請5名に対して4名の証人採用が決定しました。

～「支える会」への加入をお願いします！～

JAL 整理解雇裁判は、早ければ秋にも控訴審の弁論が終結する可能性があります。しかし、この問題の解決には、裁判の結果如何に関わらず、JAL 経営が自主的に、具体的に解決を判断せざるを得ないような状況に追い込んでいく必要があります。そのためには控訴審終結以降も中長期的に原告団の活動は続いていくことになります。我々乗員の仲間では整理解雇された仲間を支え、活動を支援していきましょう！

加入申込書は各乗員組合事務所にあります！