



乗員の整理解雇の特徴点

JAL整理解雇を振り返るシリーズ①

JAL整理解雇裁判の高裁判決が来る6月5日に示されます。高裁判決を前にJAL整理解雇を振り返ります。まず初めに、この整理解雇がどのような解雇だったのか、さまざまな角度から、その特徴点とその分析などについて、お伝えします。

更生会社でも整理解雇の4要件が適用されるのか？

1. 更生手続（再建型倒産手続）下での整理解雇

政府は国会で、「更生会社（更生手続下）の整理解雇も一般の会社の整理解雇と同様の法理が適用される。更生会社だから整理解雇が法律上容易になることはない」（2002年11月）と答弁していました。

2. 公的資金投入下における整理解雇

バブル崩壊後、多くの金融機関に対して大量の公的資金（合計60兆円ともいわれている）が投入されましたが、整理解雇に至ったというケースはありません。また、経営破綻前に公的資金が投入された金融機関も相当数（数十行）ありますが、中にはその後破綻し、回収が困難となった公的資金もあります。もちろん、公的資金を毀損させても良いという話ではありません。「公的資金が投入されているのだから確実な再建が必要である」との考えは当然といえます。しかし、それは、更生計画の着実な実行による確実な再建を求める根拠にはなり得ますが、「整理解雇の必要性を示す根拠」とはなりません。

3. 公共性のある企業における整理解雇

公共交通機関であることが公的資金投入の大きな要素でしたが、その前提は、安全運航と公共性の維持です。整理解雇を伴う急激な事業規模の縮小を経た日本航空において、その前提が担保されているのか、そして、今後も担保され続けるのかという視点が非常に重要です。

4. 事前調整型の再建計画における整理解雇

破綻前に事前調整が実施された際の人員計画は、「3年間で15,700名の削減」でした。しかし、実際の整理解雇は、「1年間で16,000名の削減」という、当初の計画から大幅に変更（深堀・前倒）された更生計画によって実施されました。

5. 一般的ではない「急激な人員削減」に伴う整理解雇

人員削減は、当初計画に比して「急激な人員削減計画」に変更されて実施されました。この点について管財人は、債権者の意見などを踏まえて変更したと主張しました。

そして、日本航空機長組合との団交において管財人代理は、「（他の大型倒産事件で）なぜ整理解雇しないか」というと、通常の大規模倒産事件はもっと時間をかけて手続を踏むことができる」と述べ、更に、JALのような短い再建計画でなければ整理解雇を回避するような再建スキームも取れる旨、発言。

人員削減が進む中、安全は考慮されたのか？

6. 急激な人員削減が安全と密接に関連する職場において実施された整理解雇

ICAOの安全管理マニュアル「Safety Management Manual (SMM)」は、「急激な事業規模の拡大や縮小」を、安全管理上「特別な注意が必要となる企業状態の一つ」と位置づけています。つまり、急激な事業規模の拡大や縮小は安全上望ましくないということです。ところが、JALの再建は、安全について素人である債権者などの意向に沿い、当初計画よりも大幅かつ急激に事業規模を縮小する計画に変更されて実施されたのです。

7. ICAO安全管理マニュアルが求める「特別な注意」がなされない中で実施された整理解雇

JALが安全管理上「特別な注意が必要である企業状態」であるにもかかわらず、JAL経営がそれを認識して対応したことを示す事実は見当りません。2011年1月6日付けの運航本部長の新年のメッセージには「倒産以降繰り返し実施した雇用調整によって、運航本部に所属する皆さんは心身ともに疲弊し、またお互いへの信頼感も揺らいでしまったと感じています」とあります。乗員の職場がこのような状況にあることは、明らかに安全上好ましくない事態であったといえます。

8. 「安全上のトラブル等」が急増した中で実施された整理解雇

人員削減策が実施された2010年の夏から冬にかけて、JALにおける「安全上のトラブル等」が増加しました。そして、2011年2月10日に職場に発せられた運航本部長からのメッセージには「不具合事象の発生は後を絶ちません」とあります。つまり、上記7で述べた「安全上好ましくない状況」は、現実に「安全上のトラブル等」の増加として現れていたのです。

2010年度のJALにおける「安全上のトラブル等」の発生推移は以下の通りです。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10件	15件	11件	10件	15件	21件	21件	10件	21件	29件	19件	12件

更生計画を達成する中で整理解雇は実施された

9. 極めて高い業績を上げる中での整理解雇

更生計画上の2010年度（2011年3月末）の営業利益目標641億円に対し、2010年11月末時点で既に1,460億円の営業利益を上げ、そして、解雇が実施された12月末時点では1,586億円の営業利益を計上していました。結局、2010年度の営業利益は1,884億円と、計画の3倍近くに達しました。

10. 更生計画上の人員計画を超えて実施された整理解雇（規模および時期）

更生計画にある人員計画は「2010年度末で約32,600人体制」というものでした。結局、2010年度末の実績は31,263人であり、計画を約1,300以上も超過して達成しています。解雇を実施した12月末の時点で既に、整理解雇を実施しなくても更生計画に示された人員体制を達成することは確実な状況でした。

1 1. 一般に需要がなく再就職が困難な専門職に対する整理解雇

解雇当時、日本における乗員の雇用の流動性は極めて低く、乗員が他の航空会社に再就職することは困難でした。高年齢の乗員、特に副操縦士は、ことさら厳しい再就職環境にありました。

JAL経営は、自らの主張に沿う乗員組合のワークシェアリング提案も拒否

1 2. 特定の人物を対象とする「仕事外し」を伴う退職勧奨を経た整理解雇

整理解雇の人選基準案に該当する乗員330名を乗務から外し、対象者には執拗な退職勧奨が行われました。対象者は乗務への復帰を強く求めましたが受け入れられず、時間の経過とともに技量維持に不安を募らせ、結局、乗務しない期間が60日を超えることによって、次々に乗務資格を失っていきました。対象者の多くは、それを退職強要（違法なもの）と感じていました。

1 3. 組合が会社主張に沿うコスト削減策を提案する中、それを拒否して行われた整理解雇

日本航空乗員組合は、経営の主張を踏まえたワークシェアリングなども提案しました。それは「稼働ベース（働いている人の数）」で経営が目標とする人員体制になるようなワークシェアリングのスキームを考え、それに見合うコストも削減する提案でした。しかし、経営は納得性のある根拠を示さずにこれを拒否しました。

1 4. グループ会社で加齢乗員が乗務する中で実施された整理解雇

整理解雇時、依然として数十名規模の加齢乗員がJ-Air（J-AirはJAL100%出資のグループ会社）で乗務していました。JAL経営は「教官枠などの関係で加齢乗員を外向者に置き換えるのに時間を要する」と説明しましたが、そもそも、経営は2010年4月、遅くとも6月には大幅な乗員の人員削減の必要性を認識していたはずであり、その時点から対応していれば、外向者による加齢乗員の置き換えは、当時実施された以上に可能であったと考えられます。

世界の乗員がこぞって問題視した整理解雇

1 5. 世界の乗員が問題視する中で行われた整理解雇

IFALPAは、整理解雇の人選基準案（年齢と傷病基準）が不当であり安全を脅かすものであると指摘し、JALや政府に解雇回避の対応を迫りました。また、裁判では、整理解雇の問題点を厳しく指摘したIFALPA会長名の陳述書が提出されました。加えて、OCCC委員長、更に、アメリカン航空乗員組合委員長も、IFALPAと同趣旨の陳述書を裁判所に提出しています。

1 6. 年齢と病欠勤歴などを人選基準にした整理解雇

2010年8月までの約2年半における一定の病欠勤日数などを対象とする傷病基準と、55歳以上の機長、48歳以上の副操縦士を対象とする年齢基準のいずれかに該当する乗員が解雇されました。この傷病基準は、IFALPAも指摘するように、健康状態を躊躇なく申告できる職場環境を損ない、安全上問題です。また、乗員はそのほとんどが、定年までのどこかの時点で長期の乗務離脱や乗務制限などを経験しています。従って、ある時期の乗務離脱や乗務制限によって解雇されるという人選基準は、他の時期に乗務離脱や乗務制限となった者との比較で、公平性を欠き不合理といえます。

年齢基準は、ベテラン乗員を排除するという基準です。これは、長年にわたって安全を守り続けてきたベテランの豊富な経験が社外に散逸してしまうという点と、そのベテランの知識や経験などが社内において後世に伝承されなくなるという点において、JALの安全の層を薄くしてしまうといえます。また、欧米をはじめ多くの国々では、年齢を理由とする解雇自体がそもそも違法です。

乗組に対する不当労働行為を伴った整理解雇

17. 労働組合の理解、合意なしに実施された整理解雇

乗員を組織する日本航空乗員組合、日本航空機長組合のいずれも整理解雇に理解を示しておらず、合意などしていません。

18. 組合との協議中において不当労働行為が発生した整理解雇

会社と組合で人員削減策に関する話し合いが行われている中、労使交渉の場でなされた機構担当者および管財人代理からの発言が、その後、都労委から不当労働行為と認定されています。

19. 組合役員などを多く含む解雇

整理解雇された乗員の多くは、組合あるいは産別組織の現役の役員またはその経験者などです。これはILO87号条約（結社の自由および団結権の保護に関する条約）の違反に当たります。ILO結社の自由委員会は「反労働組合の差別に対する保護として、労働組合役員を在任期間中あるいは退任後一定の期間内は解雇してはならないことを定めること（ただし、役員自身が深刻な違法行為を行った場合を除く）」と指摘しています。

事実に基づかない報道が国民目線として語られた

20. 破綻の原因とその責任が明らかにされないままに実施された整理解雇

破綻当初は、「放漫経営」や「歪んだ航空行政」など、破綻の原因とその責任を追及する報道も見られましたが、現在に至っても、破綻を招いた真の原因とその責任がどこにあるのか、明らかにはなっていません。

21. 事実に基づかない報道の末、乗務員をスケープゴートにして実施された整理解雇

「高い人件費が破綻の原因」や「パイロットの厚遇が経営を圧迫した」、「会社と対立する組合が抜本的な構造改革を阻んだ」など、まるで従業員、特に乗員の待遇や労働組合が破綻の原因であるかのような事実に基づかない報道がなされ、このような報道が、「国民目線」であるとして、労働条件の切下げや人員削減策の推進に利用されました。

22. 債権者の意向を付度したとする整理解雇

管財人および会社は、人員削減を進める中で盛んに「債権者（金融機関）の意向」を強調しました。しかし、「債権者（金融機関）の意向」が実際に示された客観的事実は、当時も、そして裁判においても明らかにされていません。債権者の興味は、ひとえに「順調な債権の回収」と「今後、JALが早期に優良貸付先となること」であり、「整理解雇による人員削減」を望んだという事実もありません。

23. 大晦日に実施された大量の整理解雇

165名という大量の整理解雇が、大晦日を解雇日として実施されました。対象者は、正月を被解雇者として迎えました。過去、日本において数多くの解雇事件がありましたが、正月が日本人にとって特別な日であることから、「大晦日の解雇」は聞いたことがないといわれています。