



JAL 整理解雇地裁判決を振り返る

～解雇手続きの妥当性について～

JAL整理解雇を振り返るシリーズ⑤

今回は整理解雇法理の第4要件「手続の妥当性」についてお伝えします。この「手続の妥当性」は、整理解雇の有効性を判断する上で大変重要視されています。説明・協議、納得を得るための手順を踏まない整理解雇は、他の要件を満たしていても無効とされるケースも多いといわれています。

1. 人員削減の必要性についての労使協議は妥当であったか

【原告主張】解雇の必要性について納得のいく説明はなされなかった

被告は、人員削減の必要性に関して最も重要な人員削減目標数の確定に当たって、原告らを組織する乗員組合を全く関与させず、これを既定の数として組合に提示した。

2010年1月21日にJAL本社で行われた更生手続、事業再生計画に関する8労働組合合同説明会で、企業再生支援機構の芳野マネージャーは「削減数は約15,000人との報道が流れていますが、一斉に15,000人を削減するわけではありません。数字の中には、新規採用を控える、自然減、グループ子会社を連結から外すこと、その他には特別早期退職措置、一時帰休、ワークシェアなどを計画する。整理解雇は考えていません。」と発言している。

ところが、2010年9月2日に行われた乗員組合を含む6労働組合合同説明会で、被告の大村裕康専務は、「人員削減については、希望退職が基本。現時点では希望退職で、ということしか答えられない。」との答弁に止まった。以上の経過を踏まえれば、2010年9月2日以前の段階で、被告は従来の方針を変更し、一時帰休やワークシェア・部分就労といった解雇回避措置は取らないという方針を決定していたと考えられる。しかし、その方針変更の時点で、乗員組合が被告から方針変更の説明を受けたことも、ましてや団体交渉を求められた事実もない。

被告は、整理解雇の必要性について、いわゆる「債権者との約束」を主張するが、実際の交渉の過程にあって、被告は、その事実関係の重要な部分（主要5行との間のリファイナンスに関する話し合いなど）を、原告らを組織する乗員組合に明らかにすることがなかつただけでなく、これと矛盾する説明を平然と行ってきた。被告による団体交渉はおよそ誠実な協議とはほど遠いものであり、ひいては整理解雇に関する被告の主張それ自体とも矛盾するものであった。

被告は、人員削減目標の達成時期について、2010年6月7日の8労働組合合同説明会では、2011年3月31日と説明していた。また、被告は、2010年9月2日に行われた更生計画案に基づく人員計画の説明のための6労働組合合同説明会においても、更生計画案の事業損益計算表について、2010年11月末に人員施策によりJALの人員削減が完遂されていることを前提に作成されているという説明は全く行っていない。

ところが、被告は、2010年10月7日に行われた第4回目の団体交渉において、乗員組合が、2010年度第1四半期では「事業再生計画」で予定された2010年度の営業利益253億円に対して、388億円の営業利益が得られたこと、この利益を盛り込んだ更生計画案の641億円という目標を更に上回る8、9月の結果が出ていること、計画値よりも大幅に上ぶれている営業利益の使い方、つまり人員削減計画の修正が見えなければ、人員削減の必要性は理解できない、と主張したのに対して、11月19日の更生計画案に対する賛否の投票の期限までに、人員削減を必ず達成するという用途を債権者に示さなければ債権者は賛成票を投じることができない、と述べた。

また、2010年10月13日に行われた第5回目の団体交渉でも、被告は、2010年11月19日の更生計画案に対する賛否の投票期限までに人員削減について達成できる用途を示さなければならない、どうしても整理解雇をしない限りその事業が生き残ることができないのであれば、整理解雇の要件は満たされると述べ、人件費コストの削減と無関係に、人員削減について達成できる用途を示すことが、被告が生き残ることができる唯一の方法であると説明した。加えて、人員削減目標を達成できない場合に整理解雇を行うことは、企業再生支援機構が3500億円を出資する不可欠の条件であると考えていると述べた。

ところが、被告は、2010年11月15日の第8回目の団体交渉において、人員削減目標を達成できないことを理由に整理解雇を実施する方針を表明すると共に、人間的成果(整理解雇)の時期は2010年12月末を目途としていると述べた。当日、大西社長は、被告による人員削減目標の達成時期に関する主張の変遷を事実上認めて謝罪した。

被告は、何故に更生計画案に定められた人員削減目標の期限である2011年3月末日ではなく、2010年12月末日をもって整理解雇を強行しなければならないのか、およそ納得のいく説明がなされたとは言えない。

【被告主張】解雇の必要性について、十分に説明を尽くした。

被告は、2010年9月27日に本件解雇の基準案を示して以降、団体交渉において、更生計画案に従い、事業規模に見合った人員数にすることが必要であること、及び、余剰人員を抱えることで、その分の人件費コストが発生することの説明を行った。また、人員削減目標が未達となった場合には、債権者の理解を得ることが難しくなり、会社再建が難しくなる可能性があることの説明を行った。加えて、再建のためには、機構からの出資、及び金融機関からのリファイナンスの実行が必要となることの説明も行った。

本件解雇を行う必要性について、十分に説明を尽くしたものである。

上記の協議経過からは、破綻当初は整理解雇を考えていなかった会社がある後、組合への説明・協議を行わずに方針を変更して整理解雇を実施したことが良く分かります。

会社は、更生計画に定められた人員削減目標の期限である「2011年3月末」ではなく、2010年12月末日を解雇日と定めたことについて、組合が納得する説明を行わず整理解雇を実施しました。大西社長(当時)は、11月15日の乗員組合との団体交渉において、「2010年12月末を解雇日と定めて整理解雇を実施する」旨表明すると同時に、「(人員削減を)年度末(2011年3月末)までに達成すればよいんだと思われた節があったのであれば、申し訳ありません」と謝罪しています。解雇実施まで僅か1ヶ月足らずと迫った時期に社長がこのような発言をすること自体が、説明や協議が不十分であったことを示しています。

2. 解雇回避措置に関する協議経過は妥当であったか

【原告主張】

2010年12月28日に被告が発信した「人員規模適正化施策の結果について」という文書の中で、被告は、解雇回避施策として、定期昇給の凍結、賃金変更（5%カット）、臨時手当の不支給、人事賃金制度の改訂といった人件費に関する施策を上げている。しかし、被告は、人員施策に関する団体交渉において、整理解雇が実施された2010年12月末に至るまで、一度もこれらの人件費に関する施策が解雇回避措置の一部をなすということの説明を行ってこなかった。そして、整理解雇後に行なわれた、2011年1月14日の第14回目の団体交渉において、企業再生支援機構の飯塚ディレクターは「具体的に解雇回避の施策としてやりましたとの説明は無かったとは思う」と述べ、説明していないことを認めている。

被告は、事業規模の縮小に伴い、縮小した事業規模に見合った人員規模にするためには人員削減目標を必ず達成しなければならないという1点にのみ拘泥し、ワークシェアリングについては、人件費コストが増加すると観念的に繰り返して、「有効配置稼働数」、「稼働ベース」という被告の考え方も取り入れ、人件費コスト増にも配慮した組合の提案をも拒否するという、誠に「聞く耳を持たない」「初めに結論ありき」の不誠実な交渉態度に終始したのである。

このことは、客室乗務員訴訟において、被告の稲盛会長が、日本航空キャビンクルーユニオンの解雇回避措置に関する提案については「聞いていない」と証言したこととも整合している。

【被告主張】 組合主張に対しても合理的な検討と回答を行った

解雇回避措置に関しては、一時帰休、ワークシェアリングについては、専門性の高い運航乗務員という職種においては「高度の代替性」という前提を欠く、ワークシェアリングによる賃下げが困難であるなど、一時的な措置としてはともかく、抜本的・恒久的な施策としてはとることができない旨を組合に対して回答した。被告は、被告の行った解雇回避措置に関する説明を行なうとともに、組合よりなされた解雇回避措置に関する提案についても、合理的な検討に基づく回答を行った。

JALが裁判において「解雇回避措置」として示した「定期昇給の凍結」、「賃金減額」、「臨時手当の不支給」、「人事賃金制度の改訂」などは、解雇実施時点では解雇回避措置とされていませんでした。つまり、提訴を受けての「後付け」の主張でした。また、稲盛会長（当時）は、組合が提案したワークシェアリングについて「聞いていない」と証言しています。

3. 人選基準についての協議経過の妥当性について

【原告主張】 誠実な交渉は行われていない

被告は、2010年9月2日に行われた希望退職募集措置の説明会において、運航乗務職の削減目標数は約370名、その内訳を機長130名としていた。そして、その後、第1次と第2次希望退職募集措置に累計で140名の機長が応募しており、機長については人員削減目標数を達成していた。

ところが、被告は、整理解雇方針を明らかにした2010年11月15日の後の同月24日の機長組合との団体交渉において、職位ごとの内訳に関する説明を一転させた。すなわち、ブランクスケジュールをアサインしていた乗員（人選基準案対象乗員）以外の乗員が希望退職に応募したため、副操縦士について、年齢基準の対象者のうち年齢の低い方から順に解雇対象から外していったが、機長については同様の措置を取らなかった。そのことについて、運航企画部部長は「希望退職の削減人数の募集の中で、職位ごとに概数という形で削減目標を

お伝えしてきたが、この数と、最終的な整理解雇に発展した場合のそれぞれ職位ごとの数というのは意味合いが異なり、その最終的な部分というのは組合とお話をする中で、こういった形で決めていくのがよいのかということを経済的に決定した上でそれぞれ職位ごとに決めていく、「現段階でいわゆる運航維持能力という観点から言うと、最終的にスケジュールがH/BLANKになっている方の乗務がない中で運航が維持できているという状況で、どうやって戻すか、(機長と副操縦士の) どちらを戻すかという部分で、極論すればどちらを戻しても運航には影響がない。そういう中でどちらを戻すかについては今後の検討の中で決めていく」と説明した。これは、希望退職募集措置において、削減目標数については必要となる人員を機長、副操縦士ごとに積み上げて算出するとしていた従来の説明とは明らかに異なるものであった。

このように、被告は、整理解雇方針を発表した後に説明を一転させ、機長について人員削減目標が達成されていたにもかかわらず、なお削減の余地があるかのような説明を行い、そして、訴訟後に人数の辻褄を合わせるために、機長の人員削減目標数を増加させたのである。

被告は、乗員組合に一切関することなく、2010年9月のスケジュール決定以前に整理解雇の方針と整理解雇の人選基準案を決定した。これらを組合に開示せずに、該当する乗員を乗務から外した上で、2010年9月27日に整理解雇の人選基準案を発表した。人員施策に関する組合との団体交渉を行う一方で、対象者に対する仕事外しと面接による退職強要を継続した。

このような被告の対応は、労使間の信義に反する著しく不誠実な行為であり、本件整理解雇が社会通念上、著しく相当性を欠くものである。

【被告主張】乗員組合は交渉に応じる姿勢を持っていなかった

乗員組合が人選基準についての交渉に応じる姿勢を持っていない中、可能な限り組合と交渉を行った。また、機長組合との交渉を踏まえた人選基準の変更(但し書の追加)も行った。

「機長の削減目標数」について、JALは訴訟の中で、「乗員の削減目標を370名と説明した時に内訳として機長130名と説明した」ことは認めましたが、一方で「仮置きされる想定値」あるいは「暫定的な目標人数」などと言及し、「削減目標ではなかった」としていません。そして、結局、機長の削減目標が何人であったのかについて会社は、訴訟においてさえ、最後まで明らかにすることはありませんでした。JALが示した人選基準の中には、「・・・目標人数に達しない場合は、・・・目標人数に達するまで・・・」と明記されていますが、その目標人数自体が定かではないということは大きな矛盾です。

4. 人員削減策が実行されている中で起こった不当労働行為

【原告主張】不当労働行為を行ってまで実施した整理解雇である

乗員組合は、被告が、団体交渉などにおける乗員組合の抗議を無視して、整理解雇の人選基準の対象者に対してブランクスケジュールのアサインを継続し、組合員の整理解雇の可能性を撤回しなかったことから、一日も早く「整理解雇は行わない」と被告に回答させるために、2010年11月9日に臨時組合大会を開催し、「人員施策に関する緊急要求」について争議権確立の発議を行い、満場一致での賛成を得、同月12日から争議権確立のための組合員による一般投票を開始した。

これに対して、被告は、直後の同月15日の団体交渉において、整理解雇の方針を発表する一方で、組合による争議権の確立に介入する発言を開始し、同月16日には、その発言を更にエスカレートさせ、本来、組合の自律的な判断に委ねられる争議権の確立それ自体について、そのような事態に至れば、企業再生支援機構として3500億円の出資をしないし、裁判所は更

生計画案を認可せず、被告が二次破綻するかのような不当な発言を行い、しかも、これを職場に周知させることで、職場に混乱を持ち込み、組合員の間には不安を生じさせた。

このように、被告は、違法なブランクスケジュールのアサインを継続し、団体交渉での話し合いによる解決はもとより拒否した上で、その現状を打開するため、乗員組合が労働組合に固有の権利である争議権を確立するプロセスにまで介入して、争議権の確立ひいてはその行使を阻止しようとした。

被告がこのような不当労働行為を行ってまで争議権の確立を阻止し、労働組合の抵抗を押さえ込んだ上で強行した本件整理解雇は、社会通念上、著しく相当性を欠くものであったことは明らかである。

整理解雇に至る過程における労使協議の場において、管財人代理らが不当労働行為を行った事実は、本件整理解雇について、4要件の一つ「手続の妥当性」に大きな疑いを投げかけています。

JAL（支援機構担当者と管財人代理）による乗員組合への上記の支配介入行為について、その後、乗員組合は、同様の介入を受けたCCUとともに東京都労働委員会（都労委）に救済の申立を行いました。そして、都労委は2011年8月3日、両組合の申立て通り、不当労働行為の事実を認定して救済命令を発しました。その後、JALは同年10月17日これを不服として、都労委の命令に従わないまま、都労委を相手取り「救済命令の取り消し」を求める訴えを東京地裁に起こしました。

東京地裁の判決は、

地裁判決要約(解雇手続きの妥当性)

13回の団体交渉を行い、人員削減の必要性、人選基準につき説明した。また、日本航空機長組合の意見を入れて解雇対象者の選定基準を変更している。人員削減目標の確定に組合を関与させていないこと、解雇と人件費との関係について、具体的な数値で説明していないが、信義則違反とまではいえない。

被告は、本件解雇を行った平成22年12月当時、破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立して更生計画の履行として、事業規模に応じた人員規模にするために、人員を削減する必要があったこと、被告は、特別早期退職及び希望退職の募集等一定の解雇回避努力を行ったこと、解雇対象者の選定は明示の人選基準により合理的に行われたことが認められ、他方、被告は、本件解雇を行うにあたり、解雇対象者の理解を得るように努めていて、整理解雇が審議上許されないと評価するだけの事情は認められないから、本件解雇は、管財人が有する権限を濫用したものとは認められないという結論になる。

原告側が主張した数々の「手続き上の不備」について全く取り上げていません。

不当労働行為だけでなく、行政機関の命令にも従わないという遵法精神に反する不誠実な対応を続ける管財人（法律家）らにより計画・実行されたのがこの整理解雇であることを考えると、その不当性を訴える原告の様々な主張こそが説得力を持つと考えられるのではないのでしょうか。

このように解雇4要件に関する双方の主張と東京地裁の判断を振り返ると、地裁判決が「整理解雇4要件を適用する」としながら、実際には「(東京地裁が認可した)再生計画の確実な履行のため」との大義名分を掲げさえすれば、JALの主張を受け入れて4要件のハードルを大きく引き下げていることが見て取れます。