



整理解雇の必要性はなかった

～原告の主張・立証と会社側最終準備書面との対比～

JAL 整理解雇を振り返るシリーズ⑥

前回までのニュースでは、JAL 整理解雇裁判の控訴審において、東京地裁判決が「(東京地裁の認可した) 再生計画の下での整理解雇であるので合法」との判断を行ったことを振り返りました。

控訴審において原告団は、解雇時点の人員数が必要人員数を下回っており、「更生計画に照らしても必要のない解雇であったこと」の立証に力を注ぎました。一方会社側の最終準備書面は、「JAL が公的支援を受けた再建手続き中であったこと」、「債権者や株主などに多大な負担をかけたこと」、そして、「更生計画達成のために解雇はやむを得なかった」という筋書きを主張することに終始しています。今回のニュースでは来る 6 月 5 日の高裁判決に先立ち、控訴審での原告側の主張と被告 JAL 側の主張を対比してみています。

整理解雇の必要性について (総論部分での比較)

被告 JAL の主張	原告の主張と立証
縮小した事業規模に見合った人員削減のために希望退職を募集したが、希望退職目標数が未達であったため解雇した。	縮小した事業規模に見合った人員体制にするための人員削減策は、希望退職だけでなく、自然退職も含めてであった。 自然退職者の数は一切隠して、希望退職者数が未達だとして解雇した。 実際には、事業規模縮小に見合う人員体制はすでに実現していた。
更生計画の基本方針は、事業の縮小、及び縮小した事業規模に見合った人員削減を行うこと。	更生計画の基本方針は、収支を改善して、継続的に利益を出せる体質にすることであった。人員削減はその手段にすぎない。 収支改善・収益基盤は十分すぎるほどできあがっていた(11年3月末に目標を1,243億円上回る1,884億円の営業利益計上)。
債権者の賛成票を得て、リファイナンスを受けるためには、12月末までの人員施策の完遂が必要であった。 債権者の関心は人員削減にあった。	リファイナンス基本合意が求めるものは、「コスト削減策に重大な支障がない」ことである。12月末時点で修正計画を約300億円上回るコスト削減が達成されていた。 仮に人員削減施策の完遂が求められていたとしても、更生計画上の人員削減目標は達成していた。債権者が解雇を求めた事実は存在しない。

「人員体制」の達成状況と整理解雇の必要性

被告 JAL の主張	原告の主張と立証
<p>2010 年 12 月末時点で、希望退職募集の目標に未達があったので、未達分の人数について解雇を行った。</p>	<p>希望退職以外の人員減を考慮すれば、2010 年 12 月末時点における人員体制は目標を下回っていた。</p> <p>実際何名であったのか、会社側は一切立証していない。</p>
<p>「必要数 2,974 人」、「削減人数 844 人」という目標を設定していたわけではない。</p> <p>訓練生は訓練中断を発表し、運航乗務員の人数から除外したので、必要数 2,974 人という前提は変更されている</p>	<p>2,974 人体制のところ 2,864 人、削減目標人数 844 人のところ、実際 935 人削減された。</p> <p>目標が変更された事実はないし、そのような説明を受けたこともない。訓練生 1 名が解雇されている。</p>

解雇回避措置の比較

被告 JAL の主張	原告の主張と立証
<p>ワークシェアは、恒久的な措置としては取りえない。</p>	<p>収支改善・人員削減の進捗からして、雇用を維持するための措置をできる限り実施すべきである。</p>
<p>ワークシェアによって更なる賃金減は困難という組合員の意見が出ていた。出向・転籍は出向先・転籍先との調整が必要なものである。</p>	<p>ワークシェアは人件費と人員減の両方を満足する。</p> <p>乗員組合が真摯に提案したものである。関連会社への出向・転籍に、調整が必要との指摘は当たらない。</p>

手続きの相当性の比較

被告 JAL の主張	原告の主張と立証
<p>乗員組合・機長組合と 13 回、CCU と 17 回の交渉を行った。</p>	<p>ワークシェアを行うとの約束を破り、労組の頭越しに乗務外しの退職強要を行い、争議権確立に介入するなど、信義に反し、不当な手続きであった。</p>
<p>3 月末まで解雇を回避する措置をとっても、解雇回避ができなかった場合について、解雇を行うことについて何らの合意もされていない。</p> <p>ワークシェア等の組合提案は、単に解決を先延ばしにするもので不合理。</p>	<p>人員数の正確な説明をしていないにもかかわらず、3 月末までに目標が達成しなかった場合の解雇の合意がなかったから、ワークシェアなどの回避措置を取らなかったとする主張は、きわめて不誠実である。</p> <p>信義則違反の主張には何ら応答していない。</p>

不当労働行為についての比較

被告 JAL の主張	原告の主張と立証
機長組合・乗員組合の執行委員の大部分は解雇対象者となっていない。	削減目標を達成していたのにあえて機長を解雇したのは活動家機長を嫌悪しこれを排除したもの。多数の副操縦士の解雇は乗員組合への打撃。乗員組合の活動の中心を担った者が現に解雇されている。

人選基準についての比較

被告 JAL の主張	原告の主張と立証
年齢基準や病歴基準は、恣意的選択を排除する客観的基準である。	恣意が入らないとはいえない。年齢差別である。 職業病的側面を有する傷病による欠勤などを理由とする不合理な解雇である。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢基準で、安全への脅威が生じることはない。若年層であっても運航上のトラブル対応に関する経験は共有している。 ・ 自衛隊出身者を含めた中途採用の社員・航空機関士などの経験者であっても、年齢による貢献度の差異については妥当する。 ・ 病気欠勤・乗務制限者はそうでない者より貢献度が低い。安全への脅威となる事はない。 ・ 職位別（機長・副操縦士）の削減目標数については意味がないと判断した。職位別の削減目標を設定した事実はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年齢基準については、年齢差別・安全に関する認識の欠如である。 ・ 航空機関士や自衛隊出身者は会社の施策に協力し、会社に貢献してきた者である。解雇による不利益も大きく、年齢基準の解雇は許されない。 ・ 病欠等は安全運航のための航空身体検査の結果にすぎない。信頼関係の破壊・安全への脅威である。 ・ 機長の削減目標人数は 130 人で、希望退職応募者は 154 人であった。削減目標を超過しているのに、機長に対する解雇を行った。