



JAL 不当解雇

東京高裁における不当判決を読み解く！

JAL 不当解雇裁判における、高裁判決が 2014 年 6 月 5 日に東京高裁 101 号法廷にて示されました。判決は、従来の「整理解雇四要件に基づいて判断」したとしながらも、内容を見ていくと、2012 年 3 月の東京地裁判決を追認・補強し、「(裁判所の認可した)再生計画に基づく解雇であるから合理性がある」とする不当判決となっています。しかし、この判決にはその結論には勿論、結論に至る事実認定や、証拠調べに関して多くの「不備」が認められます。

このニュースでは、高裁判決の「不備」について解説していきます。

(以下、「ゴシック体」は判決引用)

① 解雇そのものの必要性について

JAL は解雇当時、史上最高の営業利益を上げていて、客室乗務員を含めた 165 名の解雇によるコスト削減は当時の年間営業費用のわずか 0.13% でした。

上記の解雇判例基準に照らせば、解雇が許される状況ではなく、解雇を回避することが経営上可能であったことは当時の稲盛 JAL 会長も認めているところです。

「160 名を残すことが、経営上不可能かというところではない」2011 年 2 月 8 日：日本記者クラブでの会見。

「利益が出ていたのでそう思いました。その時の収益力から、誰が見ても雇用を続けることは不可能ではないと思ったでしょう」2011 年 9 月 30 日：東京地裁客乗裁判での証言。

経営の最高責任者である稲盛会長（当時。以下同じ）のこのような発言を見れば、整理解雇が「経営上必要でなかった」ことは一目瞭然です。

ところが、2012 年 3 月の東京地裁判決では、「本件は会社更生手続き上の解雇であるから合理性がある。どんなに営業利益が上っていても更生計画に定められた人員体制にするために解雇は必要だった」となっています。それだけでなく、稲盛会長の法廷での重要な証言に関しても「苦渋の決断としてやむなく整理解雇を選択せざるを得なかったことに対する主観的心情を吐露したにすぎない」として、稲盛会長が証言で述べてもいない「主観的心情」を慮る温情を示しています。一方で本人に非が無いのに整理解雇された原告団の心情は一顧だにされていません。

今回の高裁判決では、さらに以下のような論理立てを展開し、地裁判決を補強しています。

「更生計画は、法定手続である更生手続において、(中略)根本規範であって、決議という過程を経て(中略)正当性が付与され、さらに更生裁判所による認可決定がされると、(中略)以後の更生手続は、管財人による更生計画の遂行として進められ、管財人は更生計画に基づいて事業を遂行する義務を負う。このように、更生計画は、単なる予定やプログラムではなく、法律に規定され法律効果を有する拘束的な法定計画である。」つまり、裁判所の認可した計画は法律と同じとの論理展開で更生計画の絶対性をさらに補強しています。その上で、「人員削減の一部を行わないとすることは、(中略)更生計画の変更該当することが明らかである。」「更生計画の根幹にかかわる『更生計画の変更』と観念される事項について、変更手続を履践することなく更生計画の遂行内容を変更することなどは、会社更生法の趣旨に悖ることとなり、許容されないというべきである」

つまり、更生計画上の削減計画数を変更するには、それは事実上不可能ともいえる利害関係者との再調整、裁判所の再認可手続きが必要であるとして、人員削減人数の変更は非常にハードルが高いと権威付けを行っています。しかし、更生計画に限らず一般的に計画を円滑に実施する上で微調整は行われるのが通例であり、高裁のこのような論理立てはあまりに硬直的であるばかりか、非現実的であると言わざるを得ません。

また、解雇当時、さらにその後の財務状況から見ても解雇は不要であったとの主張に対しては、「人員削減の必要性の有無の判断は、整理解雇の有効性判断の一要素としてのものである以上、判断の基準時点は本件解雇時であり、基準以後の事情は（中略）人員削減の必要性を左右する要素であるということとはできない」とし、整理解雇以後の JAL の飛躍的な経営財務状況の改善や、訓練の再開、新規採用の再開等は解雇の効力と無関係としています。結果として、「事業規模に応じた人員規模とするために人員を削減することは、企業経営上の十分な必要に基づくやむを得ない措置ということが出来るのであって、人員削減の必要性があったと認めることが出来る」としています。一見論理的なように思えますが、ここにこれまでの整理解雇法理を大きく覆す考え方が示されています。それはどういう事かと言えば、本来整理解雇とは、経営上の危機を招いたことに責任のない（責任の取りようもない）労働者から生活の糧を奪う行為です。一たび整理解雇の対象となれば、我々賃金生活者にとっては生存権そのものに直結する不幸となります。そこで、これまでの整理解雇法理は「整理解雇は可能な限り避ける」との社会的なコンセンサスを前提に成立していたと言えます。ところが JAL 不当解雇の一連の裁判の中で東京地裁・高裁は、更生計画に則った人員計画のためであれば、経営再建の最高責任者がそれまでの経験や人間としての見識に照らして「解雇は回避できる」と考えていようが、実際に整理解雇を行う以前に「経営上の劇的な改善が見られ」ようが、更生計画遂行上の微調整は寸毫も許されないとしているのです。事実上これまでの整理解雇法理の適用を否定していると言わざるを得ません。

このような裁判所の硬直的な判断の背景には何があるのでしょうか？ちなみに、高裁判決後の 6 月 26 日、京セラ株式会社の株主総会に JAL 闘争の勝利をめざす京都支援共闘会議の稲村事務局次長が株主として出席し、JAL の解雇問題について「解雇問題の早期解決が京セラ事業のためにも必要では？」との質問を投げかけました。それに対して「ここは京セラの株主総会であって、JAL の株主総会ではない」と京セラ山口社長が返答しました。しかしその後、稲盛名誉会長が登壇して「JAL の解雇は裁判所が決めたことで、私が決めたことではない。再建に当たって必要なことをすべて裁判所が決めてやった。」と述べています。

② 人員削減目標について

原告側は地裁判決後に入手した被告 JAL 内の資料を踏まえ、「更生計画に定められた人員体制である運航乗務員 2,974 名体制」が解雇時点で達成されていたことを立証しました。それに対して被告 JAL から解雇時点での在籍人数は示されず、反論もされていません。

しかし、高裁判決は「更生計画案に定める JAL グループの運航乗務員削減目標人数は 844 名であったところ、それが可決認可された後の本件解雇時点まで上記 844 名の削減目標人数が不動のものとされていたという控訴人らの前提事実を認めることが出来ない」とした上で、さらに「更生計画が事業規模に応じた人員体制とすることを内容とするものであることは、（中略）具体的数値が確定目標とされていたわけではない。」「最終的な削減目標の設定は、（2010 年）8 月 22 日に決定された 2010 年度下期の月単位での機種別・職種別に必要数・配置数の比較をしたうえで行う必要がある、その意味で当初の説明に用いた数字はその時点での見込みであって確定数値ということとはできないものである。」つまり、2010 年度末 2,974 名体制とその為の 844 名削減は更生計画の確定数ではない、として原告側の立証を退けました。

となると当然の疑問として、解雇時点での JAL グループの在籍人員が実際に何人であり、201 年度下期の機種別・職種別の必要数に比較してどうだったのか、ということが浮かび上がります。これを立証できるのは解雇当事者である被告 JAL だけです。裁判所は事実を明らかにするという本来の使命に則れば、被告 JAL に対して立証を求める必要がありますし、被告 JAL がその裁判所の要請に対して明確に立証できなければ、解雇の合理性に疑義が生じることとなります。しかし、高裁は公判を通して被告 JAL に立証を求めてもいません。では高裁は具体的な人員体制の数字をどう判断したのか？高裁判決では、解雇を経て実際の人員が結果的に何名体制となったか、つまり拘束的な法定計画であるところの更生計画によって元々定められた人員体制が何名であったかについてなんの言及もしていません。つまり、争点となる事実を明らかにするという、裁判所の本質的な機能すら果たされていないのです。

③ ワークシェアについて

日本航空乗員組合は 2010 年 11 月 30 日までに三次に涉って、JAL 経営が受け入れやすいように、稼働ベースのマンニングカウントも受け入れたワークシェア提案を行いました。これは、更生手続き開始当初、管財人が各労組に対して「整理解雇は行わない、希望退職やワークシェア等の解雇回避措置を行う」旨約束していたことを踏まえたものです。しかし、JAL 経営は、「ワークシェアは一時的な措置で問題の先送り」として乗員組合の提案を十分に検討することもなく拒否し整理解雇を強行しました。

高裁判決は乗員組合のワークシェア第三次提案について、「その内容は、要するに、交代で休職に入ることによって稼働ベースの要削減数を控除した残りの仕事を全員で分け合うというものであり、他のワークシェアリングと本質的に異なるものではないし、当時の具体的な路線便数計画と運航乗務員の人員構成からして採り得る現実性があつたかどうか疑問もあり、事業規模を大幅に見直し、それに応じた人員体制とするという更生計画に照らして抜本的な措置ということではできないことは、以上と同様であるから、被控訴人においてその提案を採用しなかったからといって、解雇回避努力が不十分であるということではできない」として JAL の主張を全面的に追認しています。少なくとも、審議上の手続きで「当時の具体的な路線便数計画と運航乗務員の人員構成からして採り得る現実性」が無かったことを被告 JAL が明確に立証した上であればこの様な判断もあり得る話です。しかし被告 JAL は「運航乗務員の乗務資格・路線資格の維持管理上困難である」「ワークシェアによるこれ以上の賃金減額は困難」「機種、職位によって余剰数が違い、時期、機種によってはワークシェア自体が困難（交代で求職しない機種も出てくる）」等述べてはいますが、実際に詳細な検討を行った事実はありません。結局のところ、ワークシェアに実現性があつたのかなかったのか何れも不明のままです。ただ一つ明確なのは更生手続き開始時の「ワークシェア等の解雇回避措置」の約束が守られなかったと言うことです。しかし、その約束については、これが明言されたという事実すら認定していません。自ら明言していたワークシェアをよく検討もせず拒否した「約束反故＝信義則違反」についてはなんら判断をせず、日本航空乗員組合のワークシェア提案が現実性のないものであるかのように切り捨てています。

④ 人選基準について

原告は「病欠・休職等による基準」について、該当者の責任ではない理由によるもので合理性を欠くとの主張を行いました。それに対し、高裁判決は「整理解雇における人選基準の設定は、一定の人員削減をする上での特定観点からの比較ないし調整の問題であつて、対象者の責任を問うものではないし、『病欠・休職等による基準』は、当時の被控訴人（JAL）が置かれた具体的状況に照らして相応の合理性を有する」さらに年齢基準についても、「勤続年数が長い者は被控訴人に貢献して

きたものが多く含まれる点を考慮してもなお」合理性があるとしています。つまり、「責任を問うての解雇ではなく、比較ないし調整で解雇」だから良いという事です。しかし、解雇される側にとって見れば職を失うという事実は変わりがなく、「なぜ自分が？」という疑問に対して合理的な答えを提供するものではありません。

さらに、安全への影響については「本件解雇の対象とならず、被控訴人に残って航空機の運航に従事する運航乗務員にも、十分または相応の経験を有し、これに伴う技量や知識を備えている者がなお多数いて、本件解雇がされた結果、組織の総体としての経験年数の総和が減少したことを差し引いても、運航の安全性に影響が及ぶような経験不足の問題が生じているとは認められない」としています。しかし、IFALPA 声明を始めとして国内外から多く指摘された、「年齢基準、病欠欠勤・休職等による基準」の不当性、反社会的性格については判断を避けており、検討が不十分と言わざるを得ません。また、「航空機関士出身の副操縦士」、「自衛隊出身の副操縦士」というグループに関しては年齢基準の合理性に関する判断はおろか、判決の中で触れられてもいません。判決理由を述べるうえで都合の悪いことは、聞かなかった、見なかったことにするという態度は裁判所に対する社会的信用・評価を自ら貶める行為であると言わざるを得ません。

⑤ ILO 勧告について

2012年6月15日にILOが承認した自由の結社委員会の勧告については、「同勧告は、本件事案における外的事実関係を前提とした一般的内容のものにとどまっていると言えるのであり、本件に関して何らかの具体的措置を我が国の国家機関に対し要請するものではなく、」「本件において、日本航空乗員組合、日本航空機長組合などにおいて中心的に活動を担ってきた控訴人らを解雇してはならない」という内容のものではない。本件における具体的事実関係において、本件解雇が信義上許されないと判断することにはならない」とし、第一次勧告のみに着目したうえで、その内容はあくまで一般的なものと判断をしています。しかし、ILOという国際機関が勧告を出すという事は、その事件に注目すべき問題点、是正されるべき点があるという事に他なりません。また、ILOが2013年10月31日にフォローアップ見解を発出したことについては何の言及もなく無視しています。

⑥ 不当労働行為、信義則違反の連鎖について

解雇対象者にブランクスケジュールを配布し、労働組合との交渉中にもかかわらず、当該者に事実上の退職強要である面接を執拗に行ったことや、日本航空乗員組合が行った争議権確立のための一般投票に対して支配介入を行ったことなど、繰り返された不当労働行為、信義則違反については地裁判決同様、事実認定すら行っていません。解雇に至るまでに行われた不当労働行為は、更生計画が終了し、解雇から既に3年以上を経過した職場にも暗い影を落としています。それは、管財人、JAL経営が行った解雇にいたる手続きの強引さ、つまり合理性にかけたやり方によるものに他なりません。しかし、そのようなことが行われたか否かについて地裁・高裁ともに判決で言及しておらず、まさに、見て見ぬふりを決め込んでいると言わざるを得ません。

また、解雇対象者に当時の日乗連、航空連議長を始めとして多くの労働組合役員が含まれていたことについては、「複数の基準の組み合わせからなる本件人選基準を適用しているばかりではなく、最終的な人員削減数は、(中略)月単位で、機種別、職位別に、事業運営に必要な労働力である「必要稼働数」と、在籍社員全体の実労働力である「有効配置稼働数」とを比較して人員計画を立てるといふ考え方に立って決定されているのであり、これにより特定の人物を狙い撃ちするために本件人選基準を決定するという事は困難であるといえるし、現実にそのようなことが本件において実施されたと認めるに足る証拠はない」とし、JAL経営の主張をそのまま認定しています。一方で解雇された機長・副操縦士が組合活動の中心を担ってきたことについては敢えて認定を避けています。

⑦ まとめ

以上のように、高裁判決も地裁判決同様「更生計画絶対視」の不当判決となっています。もっとも特徴的な点としては、論点①. で示したように「人員削減の一部を行わないことは更生計画の変更にあたる(利害関係者との再調整が必要になるのでそれは出来ない)」という硬直性を示していながら、ではその人数は何名なのかという論点②. では「更生計画の削減数は不動のものではない。最終的な削減数は原告の主張する数字ではない」としている点です。更生計画に定める必要在籍人数は絶対のものとしながら、解雇時点での在籍人数が不明のまま解雇の必要性を認めており、論理的に矛盾があると言わざるを得ません。公判において「最終的な人員削減数」も「有効配置稼働数」のいずれも被告である JAL は明らかにしておらず(高裁も数字の立証を求めています)、東京高裁がどのような数字をもって整理解雇を伴う人員削減を合理的としているのか一切不明のままです。

それ以外にも、原告が立証したことには事実認定すらせず、被告が法廷で立証しなかったことまで判決で高裁が補強するという「結論ありき」の論理構成が随所に見られます。いみじくも稲盛名誉会長が述べた「JAL の解雇は裁判所が決めたことで、私が決めたことではない。再建に当たって必要なことをすべて裁判所が決めてやった。」という言葉にこの解雇の実態が現わされているようにも思われます。

また、これまでの解雇法理からすれば、整理解雇は原則的に認められないものであり、であるからこそ、解雇が法的争いとなった場合には、裁判の公判は解雇した側＝経営側に「解雇 4 要件」を満たした解雇であったことの立証を求める形で進められてきました。しかし、この JAL 整理解雇裁判の一連の流れでは、原告側の「解雇 4 要件を満たしていないこと」という立証に対し、被告 JAL の明確な反論がなくても、裁判所は「4 要件を満たしていないわけではない」と原告の主張を退けています。その背景には企業には「解雇権」があるとす、昨今の労働法制改悪の動きがあり、司法がそれを容認もしくは推進する役目を担っている現状が見て取れます。このような流れを阻止するためにも、これから行われる上告審での逆転勝利を目指して全力での取り組みが求められています！