

不当解雇を撤回し
安全・安心のJALを

JAL不当解雇撤回ニュース

No 003号 2011.03.09
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
連絡先: 航空労組連絡会事務局
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
フェニックスビル内
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819
http://www.phenix.or.jp/jkkk/

解雇は不当、そもそも必要性はなかった 奇怪な会社の論理は、正義と道理に基づき毅然と拒否を

3月3日に開かれた JAL 不当解雇撤回裁判(原告はパイロット 74 名)における船尾徹弁護士の見
陳述(大要)を紹介します。(見出しは編集部)

はじめに

第 1 次世界大戦で、19 歳で志願兵として従軍し、西部戦線に投入された一人の兵士が、1918 年 10 月、ふと塹壕から身を乗り出した瞬間、狙撃されて絶命しました。その日の軍司令部の日報の記載は、「西部戦線異状なし、報告すべき件なし」と。先ほどまで元気に生きていた一人の兵士の命が、無惨にも絶たれた「非日常」が、軍司令部の目では「日常」であり、一人の兵士の死などは大した問題ではないのです。



報告集会にて発言する船尾徹弁護士
(3月3日)

愛する人、家族、そして友人とともに生きてきた生身の人間から人間性を剥奪し、「兵隊の駒」としか見ない軍司令部の感覚は、JAL のために献身的に働いてきた労働者と家族の、ささやかであってもかけがえのない人生を、根底から破壊する解雇通告をした 12 月 9 日、祝杯を上げた JAL の経営者、非人間的な解雇を強行した管財人らの感覚に通ずるものがあります。

戦場と職場とは違いますが、人間の尊厳として、労働者が人間らしく生きて働くことのできる権利は、保障されなければなりません。

黒字基調に転換した業績

私たちは日本航空が、運航乗務員 74 名、客室乗務員 72 名の原告を含む 165 名の解雇を強行した昨年 12 月 31 日時点の経営状況が、何としても解雇を強行しなければならない状況にあったか否かを、正面から問うべきであると考えます。

昨年 10 月の定例記者会見で大西社長は、一連の希望退職をはじめとする「コスト削減努力により、営業費用は大

きく減少し」「収益力のある強い航空会社になるための体制が整った」と誇らしげに報告しています。

更生会社としての初年度(2010 年 4 月～2011 年 3 月)の、連結ベースでの営業利益目標は 641 億円であり、4～12 月のわずか 9 ヶ月間で、目標の 2 倍をはるかに超える 1,586 億円もの営業利益を上げ、V 字回復を遂げています。2007 年に上げた過去最高の 900 億円もはるかに上回る史上最大の利益であり、全国の上場企業 4,000 社中 25 位に位置付けされる業績です。

我が国の解雇をめぐる裁判史上、これほど巨額な営業利益を計上している企業が、人員削減をしなければならないとして、整理解雇を強行したケースがあったのでしょうか。またこのような解雇を「客観的に高度な経営危機下にあり、必要でやむを得ない解雇」として許容した司法判断があったのでしょうか。

人員削減目標は超過達成をしている

◆削減計画を「前倒し」「深掘り」し、協議もせず

管財人は 1 月 19 日の更生手続開始決定時、3 年の時間をかけて 15,700 人削減する人員計画を目標として掲げました。そして 8 ヶ月間、強引に退職強要などもして人員を削減した結果、業績は黒字基調に転換していきました。黒字基調に転換した時期に提出された更生計画案は、人員削減目標の達成時期を、当初の 2013 年 3 月末から 2011 年 3 月末へと 2 年間も「前倒し」をし、これまで相当数の退職者が生じているにも関わらず、なおも 16,000 人削減するという「深掘り」をして、人員削減を強行する内容に変更したのです。

3 年を要すると考えていた人員削減をわずか 1 年で、しかも削減数を増幅させ、コスト削減のためには、安全運航を支えてきたベテラン層まで大量に削減するという、安全運航をゆるがしかねない過激で無謀な削減目標を設定したのです。

この削減目標に基づき、原告らが勤務する JAL インターナショナル単体では、1,500 人を削減すると、9 月 2 日、管財人は発表しました。

この間、計画の「前倒し」や「深堀り」が必要とされる事情について、労働組合と協議して決定すると言うことはしていません。

◆目標を約 200 人も上回る中で強行された解雇

こうした過酷で厳しい人員削減方針が、様々な退職強要までして強引に実行され、多くの労働者がなくなると職場を去って行きました。

その結果、グループ全体では目標の 99%を達成し、JAL インターナショナルでは削減目標の 1,500 人を約 200 人上回る 1,696 人(解雇通告がされた 12 月 9 日時点)を数える状況になっていったのです。ところが JAL は、昨年 12 月 31 日に整理解雇を強行したのです。

◆整理解雇回避をなぜ真摯に検討しなかったのか

この 1 年近い経過の中での人員削減の達成状況、黒字基調に転化して史上最大の営業利益を計上している局面で、最後の手段である整理解雇を、わざわざ「前倒し」「深堀り」して何故強行しなければならなかったのか、好業績を生かして解雇を先延ばしし、改めて人員削減が必要か否か、人員削減が必要だとしても解雇による削減しか選択できない事情にあるか否かを、12 月の時点で管財人は、何故真摯に検討しなかったのか。

希望退職募集を 3 月まで継続する、関連会社や外国他社への出向、転職等々、様々な解雇回避措置を組み合わせれば、整理解雇回避の可能性は大きく広がったはずですが、

奇怪な解雇不可避論、整理解雇は回避できた

昨年 12 月に入ると、大西社長や管財人からは「計画を上回る業績を上げている」旨、相次いで報告するようになりました。本年 2 月 8 日には、稲盛会長も日本記者クラブ

の会見で「月を追うごとに業績は良くなっている」「160 名を残すことが経営上不可能かと言えばそうではない」と発言しました。この発言は、解雇をせず 160 名の労働者を職場に残すことは可能であったと言う事実を、JAL の最高責任者が、公の場で明確に認めたということです。ところが稲盛会長は、回避は可能であったが、債権者との間で、人員削減等のリストラを約束した以上実行しなければ、債権者からの信用回復はできないと、奇妙な「解雇不可避論」を展開しました。いわば、債権者に対する「アリバイ」として「整理解雇による人員削減」を強行しなければならぬと言うのです。

債権者がアリバイ作りのための解雇を望んでいるとでも言うのでしょうか。こうした解雇不可避論は矛盾した奇怪な理論です。整理解雇の法理を踏まえた、まともな法的理論とはとても言えません。こうした俗論をもって、整理解雇の必要性・正当性を司法が許容した時には、極めて乱暴な解雇が、多くの企業で横行することは、火を見るより明らかです。

速やかに公正な判断をし、労働者に勇気を

今、この国と社会、そして人々が生きていく上で不可欠な産業や企業の将来に、不安と時代閉塞感が国民の間に広がっています。その最大の理由として、雇用不安が底流に流れていることは、誰も否定しないでしょう。

こうした状況の下で、司法が担うことのできる役割は限られていますが、奇怪な「整理解雇不可避論」なるものを、正義と道理に基づいて毅然と拒否する公正な司法判断を、速やかに示すことが、全国各地で働く労働者・市民にどれほど勇気を与えることになるか、そのことを考えてほしいのです。

今後の取り組みについて

下記の取り組みを予定しています。不当解雇撤回に向け、多くの方の参加を呼び掛けます。

裁判日程

4 月 18 日 15:30～ 東京地裁 103 号法廷(パイロット)
27 日 14:00～ 東京地裁 103 号法廷(客室乗務員)
5 月 23 日 14:00～ 東京地裁 103 号法廷(パイロット)
25 日 15:00～ 東京地裁 103 号法廷(客室乗務員)
6 月 27 日 15:00～ 東京地裁 103 号法廷(パイロット)
7 月 8 日 15:00～ 東京地裁 103 号法廷(客室乗務員)

注:6 月 27 日の裁判は予定(仮置き)であり、確定はしていません。また傍聴は、いずれも抽選となる予定です。

日航本社前宣伝行動

4 月 20 日 15:00～16:00
5 月 18 日 15:00～16:00
6 月 29 日 15:00～16:00

注:毎回、代表団による要請行動で解雇撤回署名の提出を予定しています。

その他、今後の日程について

今後の取り組みについては、JAL 解雇撤回国民共闘にて検討の上具体化します。