

証人尋問で明かになったことは！

稲盛会長の証言＝浮き彫りになった「整理解雇は回避できた」

雇用の継続は可能だったと稲盛会長が証言

Q: 人件費・人員削減目標と実績等を示して回避の検討をしたか？ A: していません

9月30日に行われた稲盛会長への証人尋問。当日は31席の傍聴券を求めて393人が抽選に並びました。稲盛会長は法廷の場で「整理解雇による人件費削減14.7億円と、会社の業績を踏まえて、解雇回避は経営上不可能ではないと言ったのですか」等の質問に「はいそうです」、「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ないと思ったでしょう」と述べる等、改めて整理解雇の不当性が鮮明になりました。以下、稲盛会長に対する尋問の概要を紹介します。

会社側弁護士からの尋問

権限は管財人 経理上雇用の維持は可能

Q 整理解雇を決定する権限はあったか？

稲盛 ありません。管財人が決めた。

Q 整理解雇を決定する会議の場にいたか？

稲盛 いました。

Q 管財人から整理解雇が必要だと説明を受けたか？

稲盛 受けました。「金融機関・株主に大きな負担を掛けた。我々も人員を減らさなければならぬ」ということです。

Q 整理解雇を認めた理由は？

稲盛 人員削減を反故にすれば更生計画が崩れてしまう。

Q 2月8日の会見での発言は、解雇が不要だったと言いたかったのか？

稲盛 そうではない。利益が上がっているなかで整理解雇をやった。利益が出ていて会計上は雇用を維持することは可能だが、更生計画に基づいて止めるわけにはいかない。「経営上」と言ったが「経理上」ということです。

原告側弁護士からの尋問

目標上回る業績 誰が見ても雇用継続は可能

Q 8月の会見で4～6月期の営業利益171億円と発表し、11年度の営業利益目標757億円を上回することは十分可能と述べた。また「日経ビジネス」では、10年度の売上高利益率は14%で、2割程度の変動(売り上げの下振れ)に耐えられると述べていますね？

稲盛 はい。

Q 4月の社内報で「3月末までの業績は更生計画の目標を大幅に上回る。私たちは想像を絶する厳しい経営環境でも大幅な黒字を残している」と述べていますね？

稲盛 はい。

Q 2月8日の発言は、こうした業績との対応関係で言ったのですか？

稲盛 当時、利益が出ていたのでそう言いました。

Q 整理解雇による人件費削減14.7億円と、会社の業績を踏まえて、解雇回避は経営上不可能ではないと言ったのですか？

稲盛 そうです。

Q 10年度実績で純資産は2,200億円、自己資本比率は16.5%。計画初年度だけで12年度目標を超過しています。2月8日の発言は客観的な状況ということですか？

稲盛 そうです。165人の人件費と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ないと思ったでしょう。

Q 更生計画に基づき総人件費を2,755億円まで削減する目標に対して、実績は206億円も多く削減し、2,549億円まで削減していますね？

稲盛 それは希望退職で、更生計画よりも多くの方に辞めていただいたからだろう。

会社側弁護士 異議あり。先程からの人件費削減額は、逆に計画より206億円少なかったんじゃないですか？(注:これは会社側弁護士の勘違いです)

Q 更生計画で定めた人件費削減目標を206億円も超過達成しなければいけない、そのために整理解雇をしなければいけない、そんな計画があったのですか？

稲盛 知りません。

人員削減計画の超過達成を知らなかった

Q 更生計画の10年度末までにグループ全体で約32,600人へ削減する目標に対し、31,263人と1,400人も多く削減しましたね？

稲盛 そう書いてあります。



Q JAL 本体の削減目標 1,500 人に対し、解雇通知をした 12 月 9 日時点で 1,696 人と 196 人も多く削減していることはご存じか？

稲盛 管財人がやった。細かいことは知りません。

Q 職種別でも客室乗務員は休職者を除いても 669 人（目標 660 人）が退職したこともご存じない？

稲盛 知りません。

Q 人件費の削減目標も、人員の削減目標も、いずれも目標を超過達成していることを知らないで、自身の陳述書に「更生計画の認可から 1 カ月もたたないうちに更生計画を反故にすることはできない」と、なぜ書いたのか？

稲盛 更生計画の目標を達成していないと管財人から説明を受けていました。

Q 昨年 11 月 12 日、京セラ本社に管財人・機構の幹部が集まり、整理解雇方針を決めたと報道されているが、当初あなたは整理解雇に難色を示していたのではないですか？

稲盛 難色を示していたわけではありません。整理解雇がどうしても必要なら、その条件を（希望退職と同じ条件に）お願いした。整理解雇しないと更生計画の根本が崩れると管財人から言われた。

Q 管財人は、人件費・人員削減がどうなっているか、細かく説明してくれなかった？

稲盛 説明はありません。

Q なんとか整理解雇を回避しようと、管財人と人件費・人員の削減目標と実績等の事実を示して、検討しなかったのですか？

稲盛 していません。

アドバイザーグループの提言を知らないとは… 日経ビジネス「利益なくして安全なし」のまま？

Q 「安全への投資や各種取り組みは、財務状況に左右されてはならない」という提言をご存知ですか？

稲盛 わかりません。

Q （資料を示し）これは 09 年 12 月に日航の安全アドバイザーグループの提言です。「財務状態が悪化した時こそ、安全への取組を強化するくらいの意識を持って、安全の層を厚くすることに精力を注がなければならないのである」と述べているが、こうした提言をご存知なかったのですか？

稲盛 よく知りません。

Q 航空法 103 条（本邦航空運送事業者は輸送の安全の確保が最も重要であることを自覚し、絶えず輸送の安全性の向上に努めなければならない）はご存知ですか？



稲盛 今聞かれてもわかりません。

内田委員長の直接尋問 組合申入れはなにも伝わっていなかった！

内田 会長就任間もない昨年 2 月 10 日、労働組合との顔合わせの場がありました。そのとき「組合と誠実に話し合っていきたい」とおっしゃった。CCU から「労働組合と会長を含む新経営が現場実態を十分に共有する協議の場を設けること」を提案しましたが覚えていらっしゃいますか？

稲盛 覚えていません。

内田 あのとき会長はわざわざマイクをとって「一つ一つ御もつとです。そのような方向で改善したい」とおっしゃった。それまで JAL の経営からそのような言葉は聞いたことがなかったので大変感激した。しかしその後、組合と協議の場は一度もありませんでしたね？

稲盛 はい。

内田 解雇通告の 12 月 9 日から強行の 12 月 31 日までの間に団交への出席を求めていましたが伝わっていただけか？

稲盛 よく覚えていません。

内田 組合から解雇回避の方法を提案していたが、聞いていなかったのですか？

稲盛 聞いていませんでした。

内田 リフレッシュ休職を具体策として提案していましたが、あなたは耳を傾けてみようとは思わなかったのですか？

稲盛 そういう話は聞いていません。すべて管財人、労務が検討していた。

内田 解雇以外の方法で人員削減が達成できるなら、解雇したくないというあなたの思いがかなうのではないですか？

稲盛 これは管財人のマターで、更生計画に基づいてやること。聞いてもいなかった。

内田 正確な情報が伝わってなかったということになるのかと思うが？

稲盛 そうですね。

裁判長からの尋問

2 月 8 日のあの発言に裁判長も注目

裁判長 整理解雇を最終的に決定した会議に出席したとのことですが、その日時、場所は？

稲盛 11 月十何日か。場所は JAL 本社。

裁判長 その時のおもな出席者は？

稲盛 片山、瀬戸、中村管財人、JAL の幹部。

裁判長 そのときに会長は、整理解雇を回避できないかと言ったか？

稲盛 胸に詰まっていたが、言いませんでした。

裁判長 2 月 8 日の記者会見の発言は、大きな波紋を呼ぶと思わなかったのか？

稲盛 軽率な事を言ったと反省した。