

高裁勝利に向けて・控訴理由書を解く！シリーズ②

不当な地裁判決を絶対に覆す

JAL 原告団は、4月11日に控訴し、7月31日に控訴理由書を提出しました。これに対し、会社は9月末にパイロット裁判の答弁書を提出、続く客室乗務員裁判の答弁書は10月末の予定です。本号では高裁で訴えるポイントを紹介します。



不当判決を跳ね返すため、高裁で訴えていくポイント

1. 整理解雇4要件の適用

更生会社であっても整理解雇4要件は適用される。企業再生を理由にすれば、解雇を自由にできるという司法のお墨付き判決は許されない。落ち度がないのに一方的に職を奪われる労働者の重大な不利益を考慮した判断をすべきである。

2. 人員削減目標の達成

更生計画上の人員削減目標は達成していた。JAL グループで削減目標を1300名も上回る。

- ① 会社側は165名が未達だったというが、165名の雇用を継続したからといって、更生計画の実行に支障が出たり、二次破綻に至ることはありえなかった。稲盛会長発言「165名を残すことが経理上不可能ではなかった」でも明らかである。
- ② 会社は希望退職応募者数だけを取り上げて目標未達としていたが、客乗職では希望退職以外に多数自主退職等しており、12月1日時点で更生計画上の人員削減目標である「新しい人員体制」を大幅に下回る人員数になっていた。

3. 客室乗務員の大量新規採用

地裁判決直後に、客室乗務員を新規採用すると発表し、その人数は今年度と来年度合わせて900名にもなる。解雇後すぐに人員不足に陥ることを承知しながら、その時点で人員状況を再度検討し、解雇を回避する措置を検討せず強行した。

4. 解雇回避努力義務違反

仮に人員削減が必要だったとしても、管財人は解雇回避努力義務を負っている。解雇以外の方法で人員削減が可能だったのに、解雇を回避しなかったのは管財人の回避義務違反である。組合が提案した解雇回避策は真に実効的であり、会社がめざす「余剰人員をなくす」施策である。

5. 不当労働行為性

解雇回避をあえてしなかったのは、組合の活動家を排除することと、安全問題や職場の問題についてきちんと物を言う CCU 組合や乗員組合を弱体化する狙いがあった。

年齢を理由に解雇された客室乗務員 64 名の内、57 名が CCU 組合員であった。被解雇者には CCU 委員長、副委員長、日乗連議長、航空連議長等の組合役員が多数含まれていた。

6. 不合理な人選基準

年齢を理由にした解雇は年齢差別であり憲法違反である。年齢や病欠の解雇基準は、安全を軽視しており、世界のスタンダードから見ても違法であり異常である。

7. 解雇に至る手続の信義則違反

組合の争議権確立について、管財人代理らが支配介入の不当労働行為を行うなど、真摯な労使交渉が行われなかった。ILO も、本件について、労働組合と十分な協議を行うことの重要性を強調し、当事者間で協議が実施されることを確実に保障するよう日本政府に勧告した。

また、希望退職に応募しない者から仕事を奪い、管理職との面談を行い退職強要ともいえる圧力をかけた。実質的に指名解雇であった。

8. 安全の確保・向上義務違反

行き過ぎた人員削減が、職場にモチベーション低下と不安をもたらしている。

職場では退職者が後を絶たず人員不足に拍車をかけている。安全より利益優先の経営哲学により、不
安全事例も後を絶たず、更生計画が求める「安全が大前提」が守られていない。

9. 破綻の原因に「人件費の高さ」はない

政治的圧力による過剰投資や放漫経営という破綻の真の原因から目をそらして、あたかも人件費が原因かのように装って、解雇は合理的だと判断。被控訴人の人件費は更生手続き開始前の時点で、国内外他社との比較において低い割合であった。

破綻の主要な要因が、人的コストにあるかのようにとらえるのは誤りである。

高裁

第一回口頭弁論

パイロット

101号法廷

12月 6日 (木) 14:30

客室乗務員

101号法廷

12月14日 (金) 14:30