



JAL不当解雇撤回ニュース

No227号 2012.12.13
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.jalkaikotekkai.com>

ずさんな地裁判決を改め、 十分な主張と立証の機会を与えよ

12月6日乗員第一回控訴審で堀弁護士の見解を紹介します。(見出し編集作成)

本日は、控訴審手続に入るに当たって、改めて控訴人らとして、貴裁判所に強く訴えたい内容を簡潔に申し述べます。

更生会社の業績を一切考慮しない判決は 絶対に看過できない！

一つは整理解雇の必要性についてです。

原判決は、本件解雇が、事業規模に応じた人員体制にするという更生計画の遂行の一環として行われたものであるという点を唯一の根拠として、被控訴人による整理解雇を肯定しました。原判決は、更生計画を上回る収益の発生を理由として、更生計画の内容となる人員削減の一部を行わないことはできないと決め付け、さらには、事業規模に見合わない人員を抱えることは、全ての雇用が失われることにもなる破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画に沿うものではない、と、あたかも整理解雇を行わなければ、被控訴人が二次

画案提出後の更生会社の業績の回復や財務の改善、人員削減による人件費、営業費用のカット額、それらの営業利益増額への貢献度を考慮しないとするものであり、整理解雇に関する従来の判例法理から著しく逸脱するものです。とりわけ、原判決が、控訴人らの解雇時点である2010年12月31日の時点における更生計画の進捗状況、巨額の営業利益を上げていた被控訴人の収支状況を全く無視した点は絶対に看過できません。

誤り正し、整理解雇法理の正しい適用を 高等裁判所に求めます

本更生計画の基礎となった事業計画は、事業規模の縮小やこれに伴う人員削減を、「継続的に利益の出せる経営体制の実現」、「費用削減」、「収支の改善・最適化」のための施策として位置づけています。つまり、人員削減計画・目標は、人件費削減によって、事業計画上の目標利益を確保し、更生会社の資金・弁済計画目標を確保するとともに、事業再建の目標を確保することにあるのです。更生債権の弁済、事業再建の観点を度外視して、人員削減それ自体を自己目的化することは現実の事業計画に照らしても明白な誤りです。控訴審では、本件に整理解雇法理を正しく適用することを貴裁判所に求めています。

傷病欠勤基準による解雇が 安全確保の社内体制に亀裂をもたらした

次は、人選基準の不合理性についてです。

原判決は、被控訴人が整理解雇の人選基準とした、病欠勤・休職等による基準、年齢基準について、誰がそれに該当するかを客観的に判断することができ、解雇者の恣意が入る余地がないことを、その合理性を認める一つの根拠としています。

しかし基準への該当性を客観的に判断できるとしても、そのことのみをもって基準の合理性が論証されたことにならないことは言うまでもありません。過去に、使用者が、客



写真: 国交省前で裁判の報告をする堀弁護士(左)。右は山口乗員原告団長

破綻するかのような言辞まで弄しています。

これは、会社更生手続における人員削減の必要性の判断、人員削減の必要性を実現するために整理解雇という手段を選択することの適否の判断に当たって、更生計

観性の衣を纏って、恣意的・差別的な解雇、あるいは不当労働行為に該当する解雇を行った例は枚挙にいとまがありません。

また、原判決は、これらの基準に該当する者は、そうでない者と比べて、被控訴人の将来に対する貢献度において劣後する可能性があることを理由に、基準は合理的であるとされた被控訴人の主張をそのまま認めています。

しかし、被控訴人が一方的に選択したある特定の時期における傷病の履歴と将来の貢献度との関係はおおよそ不明です。それは、結局、特定の時期の傷病の履歴そのものを理由として解雇することと同じです。同じく、将来の貢献度を理由に中高年者を解雇することも、年齢それ自体を唯一の根拠として解雇することと同じです。これらは、傷病者や中高年者に対する社会的保護の観点を無視する、不当な差別というしかありません。

しかも、被控訴人が、病欠・休職等による基準によって整理解雇を強行したことは、被控訴人会社の運航の安全を確保する見地から病欠・休職等を余儀なくされている運航乗務員の、被控訴人に対する信頼を著しく傷つけ、被控訴人の運航の安全のための、被控訴人、産業医、運航乗務員の協力体制に大きな亀裂をもたらしました。

年齢基準による解雇は 働く権利、人格と人間の尊厳を侵害

また、年齢基準による解雇は、経験の蓄積により高い業務遂行能力を有していたベテランの運航乗務員を被控訴人から放逐する結果となり、被控訴人の運航の安全に対する重大な阻害要因となっています。

労働者は、企業に長く勤務して、企業の維持と収益のために貢献するほど、企業に対して、可能な限り長く労働契約関係が維持されるという信頼を持つに至ります。また、企業への長期間の帰属は、労働に価値を置く労働者の社会的な生存の基礎ともなります。労働者の人間としての尊厳や家族・仲間からの尊敬も仕事のありようから評価されるのです。年齢のみを理由とする解雇は、労働者の働く権利、人格と人間の尊厳を侵害するものであることに裁判所は気づくべきです。

活動家を排除し、組合の弱体化をねらい 強行された不当な整理解雇！

三番目は、不当労働行為です。

2010年12月31日の解雇当時、JALグループの運航乗務員の人数は、解雇を強行しなくとも既に更生計画上「必要数」とされている人員にまで削減されるか、少なくとも削減される見込みとなっていました。被控訴人は、被控訴人本体の削減目標人数についても、機長の削減目標人数は希望退職により達成されています。

それにもかかわらず、被控訴人が整理解雇を強行したのは何故か。それは、長年にわたって分裂労務政策を推進してきた被控訴人において、乗員組合および機長組合において執行委員を始めとする役職を担い、中心的な活動を担ってきた控訴人ら機長を社外に排除するため、また、スト権行使を背景にして、被控訴人との間での交渉を通じて要求を実現し、労働条件の重大な変更については訴訟を提起してでも被控訴人の対応をただしてきた日本航空乗員組合を弱体化するためです。

このように解してこそ、被控訴人が、本件解雇の時点で今後の人員不足が見込んでいた、あるいは少なくとも容易に予測できたにもかかわらず（このことは、解雇時点では2016年度まではあり得ないとしていた、元訓練生の副操縦士昇格訓練、副操縦士の機長昇格訓練が、2012年中に決定され、一部がすでに開始していることから明らかです）、あるいはワークシェアリングを始めとする解雇回避措置を尽くすことで、十分に解雇を回避することが可能であったにもかかわらず、乗員組合との間で、解雇回避についての実質的な協議を拒否したこと、被控訴人が一方的に定立した整理解雇の人選基準の対象者について、2010年10月以降、乗務をアサインせず、退職を求める面談を実施し、乗員組合の度重なる要求を無視して、本件解雇まで乗務させなかったこと、仕事外しによって労働者の尊厳を奪い、そのままでは整理解雇となることを動かし難い前提として突きつけた上で、退職を強要したこと、さらには、乗員組合の、整理解雇に反対する争議権確立のためのスト権投票を妨害し、断念させたことが、一連の流れの不可欠のピースとして、その連関と共に深く理解できるのです。

今年6月に発出された本件に関するILO勧告も、本件解雇において、労働組合を代表して中心的に活動していた者が解雇されたことを問題視し、その解雇撤回のために、労使が協議することを被控訴人が保証するよう、日本政府がしかるべき働きかけを行うことを求めています。本件解雇に関連して、ILOから意見聴取を求められながら、勧告の内容について「不知」と答弁して羞じない被控訴人の姿勢を裁判所が許すようなことがあってはなりません。

公正な判決を下すために 控訴人に十分な主張・立証の機会を

原判決は、以上に述べた以外にも、誤った法的判断、必要な事実認定の懈怠が繰り返される、文字通り極めてずさんな判決です。これを改めるべきは当然です。

控訴人らは、貴裁判所に対して、原判決の誤りを的確に見抜くとともに、公正な判決を下すためにも、今後、さらに控訴人らに十全なる主張・立証の機会を与えられよう求めて、本意見陳述を終えさせていただきます。