



JAL不当解雇撤回ニュース

No230号 2012.12.20
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>

客乗控訴審第1回口頭弁論 今村 幸次郎 弁護人の意見陳述

存在しない余剰人員!

12月14日、客乗訴訟第1回口頭弁論にて今村弁護士の意見陳述を紹介いたします。(見出しは編集部作成)

削減目標は達成されていた

当審において、特に強調しておきたい点について、述べさせていただきます。

私たちが、当審で強調したい第1の点は、本件解雇が強行された2010年12月末の時点において、客室乗務員については、人員計画上の削減目標がすでに達成していたということであります。



被控訴人によれば、本件の人員削減計画は、「事業規模縮小に見合う人員体制」にすることが目的でした。そして、ここでいう「事業規模縮小に見合う人員体制」とは、必要稼働数ベースで4120名とされていました。この4120名体制を2011年3月末までに実現するというのが今回の人員削減計画の内容でした。なお、この4120名というのは、日本人・外国人を含む客室乗務員トータルの必要人員数です。原判決も、この必要稼働数4120名を前提として、これに対する余剰人員が存在した以上、本件解雇は必要であったとの判断をしています。しかしながら、私たちが、改めて、当時の在籍人員表から人員数の計算をしたところ、2010年12月末の時点では、実際の有効配置数が、この4120名を下回っていたことがわかりました(下表)。

2010年12月末時点の有効配置数(被解雇者含む)=A	4083名
2011年3月末時点の必要稼働数=B	4120名
A-B	▲37名

この点について、ここで、少し説明させていただきます。

被控訴人作成の在籍人員表からすると、2010年12月1日時点での総配置数(休職者を除く在籍社員数)は4418名でした。そして、人員表上、12月1日からの1ヵ月間に、この総配置数は、被解雇者を除いて98名減少していました。

ただし、今回提出された被控訴人の第1準備書面によれば、この98名の減少の中には、2011年1月1日付けで一般職から管理職に登用された41名分の減少が含まれているとのことです(第1準備書面15頁)。仮にそのとおりだとすると、12月1ヵ月間の人員減は、98名からこの41名分を差し引いて57名ということになります(下表)。

2010年12月における総配置数の減員(A)	98名
2011年1月1日付管理職登用(B)	41名
A-B	57名

したがって、2010年12月末の被解雇者を含む総配置数は、12月1日の総配置数4418名から12月中の減少分57名を差し引いた4361名になります(下表)。

2010年12月1日時点の総配置数	4418名
2010年12月中の被解雇以外の人員減	▲57名
2010年12月末時点の総配置数(被解雇者を含む)	4361名

そして、総配置数が4361名だったとすれば、ここから人員計画上の非稼働乗務員要素等の合計278名を差し引いて、この時点での有効配置数を計算すると、4083名ということになります(下表)。

2010年12月末時点の総配置数	4361名
被稼働乗務員要素・契約社員地上業務	▲278名
2010年12月末時点の有効配置数	4083名

すなわち、2010年12月末の有効配置数は4083名だったのであり、被控訴人が「事業規模縮小後の必要人員数」としていた4120名を、計算上、すでに、37名も下回っていたこととなります(左の表)。

この様に、客室乗務員については、2010年12月末の時点で、必要稼働数を上回る有効配置数、すなわち、余剰人員は、そもそも存在しなかったのです。「余剰人員を削減」



減するために止むなく解雇した」などという説明は、全く成り立ちません。

この点に関する私たちの主張に対して、被控訴人は、なぜか、具体的な認否・反論をしておりません。反論らしい反論としては、唯一、さきほど触れた、管理職登用者数 41 名分が違っているという点だけでした。

私たちの計算は、被控訴人自身が作成した人員表に基づいて行ったものです。否定しようのない事実であるが故に、まともな反論ができなかったものと言わざるをえません。

本件解雇が「必要稼働数を超える人員を削減する」ものであったことを前提にして、本件解雇の必要性を認めた原判決は、取り消しを免れません。

11 年 1～3 月で 218 名が退職

また、仮に、被控訴人が主張するように、2010 年 12 月末の時点で、稼働ベース 60.5 名分の余剰が生じていたとしても、その直後である 2011 年 1 月 1 日から同年 3 月末までの間に、218 名もの客室乗務員が退職している事実を見過ごすことはできません。

この 218 名というのは、休職者も含む頭数ですが、稼働ベース換算で 60.5 名分を上回ることは、間違いありません。

本件解雇後のわずか 3 ヶ月間で 218 名もの退職者が見込まれており、この人員減を織り込めば、もともとの目標達成期限であった 2011 年 3 月末までに、削減目標が達成されるのは確実でした。そうである以上、達成期限を 3 カ月も前倒して、12 月末に 84 名の客室乗務員を解雇する必要は全くなかったのであります。

私たちは、このことについても、準備書面(1)で主張しました。しかし、被控訴人は、この点について、何ら認否・反論をしていません。この点もまた、否定できないが故の「沈黙」といっしかありません。

解雇の真の目的は不当労働行為

被控訴人の目的が、本当に、「必要稼働数を超える人員の削減」にあったのであれば、解雇の必要は全くありませんでした。希望退職やそれ以外の自主退職により、「必要稼働数を上回る余剰人員」はなくなっていたのです。

では、なぜ、被控訴人は、本件解雇を強行したのでしょうか。それは、高年齢層に多く含まれる CCU 組合員を、この機会に排除しようとしたからにはかきません。

解雇された 84 名のうち CCU 組合員は 71 名でした。年齢基準による被解雇者 64 名中 57 名が CCU 組合員でした。CCU 組合員は被解雇者の約 9 割を占めました。極めて異

常な解雇と言わなければなりません。

被控訴人は、希望退職募集の年齢制限を 42 歳より下に下げようとしませんでした。それは、もし、これを下げたならば、削減目標がすぐに達成されてしまい、解雇によって CCU 組合員を排除できなくなるからです。

また、被控訴人は、希望退職募集以外に自主退職者が何人であろうと、そして、それによって、必要稼働数を上回る余剰人員がなくなっていたとしても、希望退職募集の目標達成に固執しました。それは、自主退職者を考慮に入れて、削減目標が達成したことを認めてしまうと、それ以上に、解雇によって CCU 組合員を排除できなくなるからにはかきません。本件解雇は、CCU の弱体化という従来からの労務政策が貫かれたものでした。

本件解雇の目的が「必要稼働数を上回る人員の削減」にあったと認めた原判決を維持できないことは、もはや明白です。本件解雇は「余剰人員を削減する」ものではなく、「CCU 組合員を排除する」ものだったのでした。



間違った、許されない解雇

本件解雇後、客室乗務員の職場は、深刻な人手不足に陥っています。今年度に入り 650 名もの中途採用がすでに行われております。290 名に及ぶ新規採用もすでに内定しています。さらに、被控訴人は、2014 年度にも 200 名の客室乗務員を新卒採用すると、先月、発表しています。

84 名もの客室乗務員を整理解雇し、その裁判がまだ続いているというのに、1100 名を超える大規模な人員補充を行うということ自体、極めて異常なことです。

本件解雇は、間違った、許されざるものでした。本件は、控訴人らを、直ちに、職場に戻すことによって解決されなければなりません。ILO をはじめとする国際社会も、本件が正しく解決されることを求めています。

以上、当審において特に強調したい点に絞って述べさせていただきました。貴裁判所におかれては、立証の機会を十分に確保していただくとともに、事実に基づく公正なご判断をお願いしたいと存じます。

以上