



JAL不当解雇撤回ニュース

No348号 2014.01.08
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>

更生手続下にあっても、この無謀な解雇は許されない

～本件解雇は、権利濫用、不当労働行為に該当し、無効である～

12月24日客室乗務員の結審で行われた、今村幸次郎弁護士の意見陳述(要約)を紹介致します(見出しは編集部)。

解雇に至る過程をリアルに捉え法理の正しい適用を

本件は、会社更生手続下における整理解雇の効力が、本格的に争われた、おそらくわが国で最初の事件だと思います。その有効性判断のあり方については最終準備書面で詳しく述べました。この点に関し、私たちは、抽象的な理論を述べたものではありません。本件更生手続の中で何が行われたのかをリアルに捉え、そうした事実に対し、労働法規範、整理解雇法理を正しく適用すべきである旨を主張したものであります。



信義則違反、不当労働行為の連鎖・集中、そして解雇

更生手続開始から解雇までの間、控訴人らと被控訴人とのあいだの労働契約ないし労使関係上、何が行われたのでしょうか。それは、信義則違反、不当労働行為の連鎖、集中というべきものでした。以下、要点を述べます。

会社が交渉で言明＝約束した解雇回避努力を放棄

被控訴人は、2010年1月の更生手続開始時点では、人員削減について、「一時帰休などワークシェア的なものも含めてやっていく」「いきなり整理解雇を行う考えはない」と明言しました。

しかし、9月に入ると、年齢制限付きの希望退職募集を開始し、同月27日には、突如、整理解雇の人選基準を労働組合につけました。この人選基準は、年齢の高い者や傷病で休んだ者という社会的保護に値する人をわざわざ選んで解雇するという不合理なものでした。それはまた、高年齢層のCCU組合員に照準を合わせたとしかいいようのないものでした。実は、この時点で、被控訴人は、ワークシェアのような解雇回避策は行わない、希望退職募集の年齢制限は撤廃しない、希望退職が目標に達しない場合には整理解雇を行う、という方針をすでに固めており、どんなに利益が出ようと、どんなにコスト削減が進もうと、自然減を含む人員削減がどれほど進もうと、この方針を変えることはありませんでした。この方針を貫くことは、45歳以上のベテラン客室乗務員の大量流出につながり、「安全の層」が薄くなる

という「組織として大変な損失」でしたが、そのことを省みることはありませんでした。

人員削減数を上積みし「稼働ベース」を導入

これが、意のまま「未達」を作り出すBLACK BOXだった

希望退職第一次募集締め切り後の9月28日には、具体的な理由の説明もないまま、一方的に、削減目標が89名も上積みされました。それと同時に、削減目標及び削減数の算定に稼働ベースが使用されるようになりました。結局、この上積みに対応する人数が解雇されましたが、上積みの具体的な内訳(非稼働要素の増減、稼働ベース59名分)については、解雇通知がなされた後の12月22日になって電話で説明されただけでした。また、稼働ベースが使われたことで、頭数と稼働ベースの差の内訳は、外からは誰にもわからないものとなりました。控訴人らは、被解雇者数との関係で、頭数と稼働ベースの差の内訳を質問しましたが、被控訴人は、結局、これを開示しませんでした。被解雇者の納得を得るための誠意ある説明があったといえないことはもちろん、この稼働ベースこそ、非稼働要素のカウント方法を操作するなどして、会社の意のままに「未達」を作り出す、解雇のためのブラックボックスとして機能したのです。

交渉中に頭越しの退職強要、そして争議権投票に介入

団交が続く中、被控訴人は、CCUの頭越しに、個々の組合員に対して、乗務外しの圧力をかけて希望退職を強要しました。労働組合の交渉権、団結権をはじめから無視してかかる不当な対応でした。CCUが局面打開のために行ったスト権投票には、管財人代理らが支配介入の不当労働行為を行いました。「争議権が確立された場合・・・3500億円の投資をすることはできません」などと嘘の脅しで介入したのです。これにより組合員に動揺が走り、CCUの交渉力は大きくそがれることになりました。

継続雇用の努力をせずCCU組合員を狙い撃ちに

結局、被控訴人は、容易に実現可能な雇用継続のための解雇回避策を一切行うことなく、更生計画の人員削減達成期限を3ヵ月も前倒しにして、12月31日、本件解雇を強行しました。この時点で、客室乗務員の有効配置数は、事業規模縮小後の必要

人員 4120 名をすでに下回っていました。被控訴人は、人員削減の目的について、有効配置数を必要人員まで減らすことだと言っています。そうだとすれば、解雇の必要性は全くなかったはずですが、しかし、実際の人員有効配置数は隠されたまま、解雇が強行されました。被解雇者 84 名中 71 名、年齢基準該当者 64 名中 57 名が CCU 組合員でした。CCU 組合員が狙い撃ちにされたことは明らかでした。

不必要な解雇＝「更生計画」を理由に正当化できない

本件解雇は、権利濫用、不当労働行為に該当し、無効です。私たちが申し上げたいのは、このようなことが、「更生手続下の整理解雇だから」ということで、見過ごされていいのか、ということです。本件解雇当時の収支状況、財務状況からすれば、更生計画の基本目的達成との関係で、本件解雇が不必要だったことは明白です。また、人員削減計画の策定に、労働者は一切関与していません。したがって、整理解雇の有効性判断において、更生計画に基づく人員削減であることが、特別の意味を持つことにはないはずですが。



3 ヶ月繰り上げ解雇、労組の訴えは一切無視

解雇日を 12 月 31 日にするというのも、被控訴人が一方的に決定したものでした。更生計画上の人員削減達成期限は 2011 年 3 月末であり、1 月以降相当数の一般退職が予定されていましたが、この解雇日が延期されることはなかった。

一人ひとりが思い込め解雇撤回を訴えた大晦日の団交

12 月 31 日の団交では、(傍聴で参加した)組合員一人ひとりが、夫々の思いを込めて、解雇撤回を訴えました。例えば、

Aさん「私は機内での仕事が好きで続けてきました。大好きな職場に早く戻してほしい。60 歳まで働きたい。JAL 再生に必要なのはここにいる人たちです。ここにいる経験者がお客様の命を救う。解雇撤回してください」

Bさん「子どもを女手一つで育ててきました。スカイワード賞ももらいました。もっと後輩に伝えていきたいことがあります」

Cさん「夫が認知症で経済的に立ち行かないとお願いしてきましたが、聞いてもらえませんでした。自己破産しようがなんだろうが(除外の)対象にはならないと言われました。これで人道的な配慮がなされたというのですか。(中略)簡単に済ませないで欲しいです。本当に悔しい。私たちは死ぬか生きるかです。納得いく返事をしてほしい」

「人員体制」の達成を隠し、「体制を整えるため」と解雇

こうした声を受けて、組合は、「なぜ、解雇日の 12 月 31 日を先延ばしできないのか。困難な事情というのはなにか」と質問しました。これに対して、大西社長は、「体制を整えなければなら

ないという部分で、これ以上延ばせないと考えている」と答えました。さらに、組合が「最後の団交です。体制を整えなければならぬ、では理解できません。」と再度説明を求めましたが、羽生労務部長は、既に文書で答えた通りだと述べました。組合が「それだけですか」と確認したところ、羽生部長は「それが会社の考えだ」と冷たく突き放しました。

しかし、この時点で、客室乗務員の有効配置数は、事業規模縮小後の必要人員数を下回っていました。そのうえ、2011 年 1 月以降、相当数の一般退職が予定されていました(*)。

この場には、片山管財人も、大西社長も、羽生労務部長も、みんなこのことを知っていたはずですが、しかし、みんな、黙りました。本訴訟においても、「12 月 31 日の時点で有効配置数が実際に何名だったのか」については、とうとう最後まで、被控訴人から主張立証されることはありませんでした。

「体制」はすでに整っていました。「体制を整えるため」の解雇など全く必要ありませんでした。しかし、それでも解雇するというのが「会社の考え」だったのです。

(*)9 月 1 日以降 12 月 31 日までに、本件人員削減計画に織り込まれた一般退職者数約 235 名を超える数の一般退職者がすでに生じていた。すなわち、9 月 1 日から 12 月 31 日までの被解雇者を除く人員減は 1003 名(休職者を除く頭数)であるが、その内、希望退職者(休職者以外)は 686 名とのことなので、この間の一般退職者数(休職者以外)は約 317 名である。1003 名の人員減のうち 41 名は 2011 年 1 月 1 日付管理職発令によるものであり退職ではないとする被控訴人主張を前提としても、この間の一般退職者数(休職者以外)は約 276 名である。

今後の道標となるような高い見識と公正な判断

このようなことが、「更生手続だから」として許されていいはずがありません。「更生手続の論理のみによって、労働者の利益が犠牲にされてはならず」、解雇された労働者には、「労働法規範の観点からの再審査の機会が適切に与えられなければなりません」。

私たちは、貴裁判所が、今後のこの種事案の道標となるような高い見識と公正な判断を示されることを切に願うものであります。



こんな解雇が許されてよいはずはありません。公正な判決を求める署名は、すでに団体署名 10900 筆、個人署名 30 万筆を超えています。さらなるご協力をお願い致します。