

安全



安心

JAL不当解雇撤回ニュース

No358号 2014.01.31
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>

高裁では事実と道理に基づき論証をつくす 権利濫用と不当労働行為の解雇であり無効

1月19日に開かれた国民支援共闘第4回総会にて行われた上条弁護団長の報告を紹介します



空の安全を守るフライトの職場で働く人生を、不法に奪われた。これを奪い返す、人間として譲ることの出来ない一線を守り抜く。東京高裁では、なによりも事実と道理に基づいて、この論証を追求した。その新たな到達点は、以下のとおり要約される。

解雇時点で、人員削減目標は超過達成

経営破綻した日航は、更生計画開始後、2010年12月の解雇の時点で、更生計画の当初目標を大幅に上回る1,586億円、2010年年度末には過去最高の1,884億円の営業利益を挙げた。2010年度の人件費削減も当初目標を200億円余り超過達成した。165名の解雇によって見込まれるコスト削減は、2010年度の営業費用の0.13%に過ぎない。そもそも解雇の必要性がなかった事実は、既に一番の段階で明白になっていた。

ところが一審判決は、どんなに更生計画の予想を上回る営業利益が上がっていても、一旦決めた「事業規模縮小に見合った人員体制」の達成のためには165人の余剰人員の解雇が必要だった、と認定した。しかし、高裁の審理では、判決後に入手した新証拠資料も含めた綿密な調査分析に基づく確固とした証言によって、この「事業規模に見合った人員体制」も、運航乗務員で110人、客室乗務員で78人も超過達成されていた事実を、明確に証明した。これに対して会社は、具体的な数字を上げて反論することが出来なかった。これは決定的なことで、会社は高裁の審理を通じて、本件整理解雇の必要性を証明することが出来ないことを、自白したに等しい。

一審判決が無視した決定的な事実

高裁では、地裁判決が無視した本件解雇の違法無効を裏付ける決定的な事実を、証人尋問・本人尋問によって鮮明

に証明した。更生計画の開始から解雇に至る日航特有の労使関係を直視するならば、そこには労使関係上、労働契約上の、数々の信義則違反が目白押しに連なっていて、そこに会社と管財人の表裏一体の不当労働行為意思が貫かれて本件解雇に至っていること。ここを地裁判決は一切無視した。この事実を私たちは高裁で、徹底的に論証した。

◆約束と背信

2010年1月21日、更生計画の開始時点で管財人（企業再生支援機構・芳野マネージャー）は、事業再生計画に対する8労組合同説明会で、人員削減について、関連企業の非連結化による削減、定年退職などによる自然減、早期退職、一次帰休などワークシェア的なものを含めてやっていく、いきなり整理解雇など考えていない、と明言した。ワークシェアを含め、解雇回避・雇用継続のための努力を最大限尽くすことを、公式の場で8労組に約束した。

ところが同年9月27日、当初の約束から9か月目に入る時点で、突然会社は、整理解雇の人員基準として「高齢年齢」基準と「病欠」基準を一方向的に労組に提示した。労組が驚いたのは言うまでもない。安全運航を鉄則とする航空運送事業で、ベテランの乗務員を真っ先に解雇するとは本来あり得ないことで、安全運航のため病欠欠勤・休職は完治するまで保障する制度が確立している日航で、病欠基準で解雇するとは不合理この上もない。

実は、その同じ9月27日付の会社内部資料（団体交渉・想定問答集）には、これから始まる団交では、ワークシェアのような雇用継続のための解雇回避策には一切応じないこととして、その口実まで準備していた。1月21日に8労組に明言・約束したことを180度ひっくり返す方針を、密かに決めていた。以来、この方針が団交でも貫かれた（労使関係上の信義則違反）。

◆人員基準の解明

この人員基準の不合理を、高裁で具体的に解明した。ある客室乗務員（CCU組合員）の場合、2010年10月22日に主治医から完治して就労可能の診断書が出されたのに、



会社は産業医との意見調整を理由に復職を引延し、産業医の就労可能の診断書が12月9日の解雇予告より1日遅れて出たことを理由に、病欠基準による解雇を譲らなかつた。また国の政策として推進された「割愛制度」によって航空自衛隊から日航に移籍した、キャリアを積んだパイロット23名（控訴人・乗員組合組合員）が、中途入社で相対的に高年齢のため、年齢基準によって優先的に解雇された。しかも年齢基準で解雇された中には、運航乗務員の場合、航空連、日乗連、航空安全会議の各議長や現役の執行委員、また元委員長や組合三役など、労働組合の中心を担ってきた人々が大勢そこに含まれていたし、客室乗務員の場合、解雇された84名中71名、年齢基準該当者64名中57名がCCU組合員であった。これらの事実から、会社の突如提示した病欠基準、年齢基準は、会社が辞めさせたいと狙いをつけた組合員を囲い込み排除する口実であつて、公正な基準でないこと（その押し付けは労働契約上、労使関係上の信義則違反。不当労働行為狙い）が解明された。

◆「希望退職」の実相

一審判決は、会社が希望退職募集を何回も実施したから解雇回避策は十分に講じられていると認定した。ここに二重の誤りがあることを、高裁で解明した。第一に、会社は当初約束したワークシェアなど「雇用継続のための解雇回避策」は、約束を破り一切行わず、「解雇を回避して雇用を打ち切る」希望退職だけに固執した（労使関係上の信義則違反）。第二に、整理解雇の人選基準を提示した後の、2010年10月からの第二次希望退職募集は、応じなければ解雇するという、実質的に指名解雇であつた。辞めさせたいと狙いをつけた組合員の乗務を外して、その心理的重圧の下に「希望」退職を強要した。それも、労組が雇用継続のため容易に可能な解雇回避策を様々提案して団交を求めても、団交のテーブルには着くが労組提案は一切拒否する一方で、労組の頭越しに個々の組合員に直接、退職強要を働きかけて団結の足元を崩した（労働契約上、労使関係上の信義則違反。いわゆるオーバー・ザ・ヘッドの不当労働行為）。

◆団交における背信

しかも会社は、当初、各労組に明示した職種別の希望退職の目標人数を、団交で根拠を明示しない「稼働ベース」

の計算方式を持ち出して勝手に目標人数を90名上積みしたり（CCUとの団交）、機長の希望退職目標数130名を超える154名が希望退職に応じた時点での団交では「機長、副操縦士の誰を解雇するかは会社が決める」と言い出して、それまでの団交経過を覆し（機長組合との団交）、あくまでも希望退職目標数未達という状況をつくりだした。のみならず会社は、更生手続き開始当初、各労組に約束していたワークシェアなど「雇用継続のための解雇回避措置」について、各労組から容易に実現可能な提案が様々なされても、一切その協議に応じなかつた。

しかも問題は、解雇の時点が近づいた当時、運航乗務員も客室乗務員も、希望退職のほか、一般退職が続出していた。加えて運航乗務員の場合、多数の航空機関士、訓練生が地上職に職種変更されていた。客室乗務員の場合、2011年1月以降さらに大量の退職者が出る見通しもあつた。いったい、2010年12月当時、運航乗務員、客室乗務員の「在籍者数」は、それぞれ何人か。各労組は、団交で、この点を会社に問い質した。ところが会社は、これに一切答えず、在籍者の実数を隠蔽したまま「希望退職者の目標未達」を理由に解雇した。

（以上、労使関係における背信行為。不誠実団交の不当労働行為）。

◆嘘の脅しで争議権確立投票に介入

この間、乗員組合とCCUは、対等な立場の団体交渉を確保し交渉による解決を図るために、争議権確立の一般投票を開始し、これを管財人が嘘の脅しで介入・妨害した行為について、後に東京都労働委員会が不当労働行為と認め救済命令を発したことは、周知のとおりである。

解雇は権利濫用・不当労働行為で無効

以上、労使関係上、労働契約上の信義則違反の連鎖・集中の上に強行された本件解雇は、解雇権濫用として違法無効であること。

なぜ、これ程までの信義則違反が集中したのか。それは、会社と管財人の、表裏一体の不当労働行為意思の現れであつた。本件解雇は、日航の大西社長、田口副社長が管財人の代理人となり、日航生え抜きの大村労務担当専務以下、会社の旧経営陣の主だったメンバーがそのまま残り、従来から長年にわたって不当労働行為の労務政策の立案、実行に当たってきた本社労務部、人事労務担当者も残存した体制の下で、人間として譲れない要求を守り、運航の安全よりも企業利益を優先させる日航の政策を社会的に批判する、ものを言う労働組合、組合員を企業から排除することにあつた。本件解雇は、権利濫用と同時に不当労働行為として違法無効であること。

高裁審理を通じて、事実と道理に基づく追及によって、以上のとおり、本件解雇の本質が、余すところなく解明された。