

客乗裁判も結審 判決は 3 月 30 日 勝利判決を手にし、労働者の権利を守ろう



12 月 21 日、先の乗員裁判に続き、客乗裁判も結審。判決日は 3 月 30 日 (15:00~103 号法廷)となりました。裁判の冒頭、裁判長から「主張や書証の整理をする必要がある」として、2 点についてやり取りがありました(下記のカコミ)。意見陳述に当たり裁判長は「本件の争点は解雇の必要性があったか否か」にあると指摘し、なるべく争点に絞って陳述していただきたい」と述べ、意見陳述に。原告側からは、原告 2 人と代理人が、被告側からは代理人が陳述しました。当日の地裁前行動には 194 名が、報告集会には 172 名が参加しました。また、報告集会と並行し、国民共闘と原告団は合同で記者会見を行いました。



「まとまった『事業計画書』なるものはない」と会社

裁判長: 更生計画の前提となる事業計画の「概要」は出ていますが、「事業計画書」というものは書証として提出されていません。「事業計画書」という厚い書類はあるのですか？

被告代理人: 「事業計画」というまとまった正式な資料というものはありません。

裁判長: 「事業計画書」という細かい物がなくて、他の人はどうやって事業計画の中身を理解するのですか？

被告代理人: 具体的人数の変更等は出していませんが…。書証として事業計画の内容は出ているのでは…。

裁判長: 銀行や債権者には全部そういうもので対応しているということですか？

被告代理人: はい、更生計画書そのものが事業計画書で、「事業計画書」というようなものはない……。

裁判長: 「事業計画書」というがっちりしたものはないという事ですね。わかりました。

会社が出した学者の「意見書」は不採用、裁判長が却下！

会社は結審直前になって急遽、4 人の学者の「意見書」を出して来ました。その内容は、会社更生下においては、整理解雇法理 (4 要件) を適用せずに解雇できるというものです。結審直前にこれまで主張したことのない新たな主張を展開することは信義に反することです。原告側より強く抗議し、証拠採用しないよう主張しました。

裁判長: 前回、最終弁論に向けてどのような書証を用意していますかと伺いましたが、その時には、学者さんからの意見書を出すといったお答えはありませんでした。いつ依頼されたのですか？

被告代理人: 最終準備書面を準備する過程で依頼しました。

裁判長: 却下の申し立てなので、合議の上決定します。合議に入りますのでしばらくお待ちください。

~~~裁判官3人の合議後~~~

**裁判長:** 学者さんの意見書は、提出しなかったという扱いとします。したがって、最終準備書面の意見書の引用部分はないという形になります。(法解釈について) 学者さんの意見に裁判所が拘束されるわけではないので、教科書的なものを出されても、裁判所は関係ありません。被告は破綻後の更生会社という特性があるという主張もされていますので、これまでの主張の延長線上にあるという見方も可能です。(法解釈は) 裁判所の専権事項ですので主張は主張して承ります。

# 解雇の理不尽さに改めて涙…原告2人の陳述

過去の病歴を理由に解雇された原告と、年齢を理由に解雇された山田純江さん、原告代理人の安原弁護士が意見陳述を行いました。陳述書の詳細は次号より順次紹介致します。

## たった3日間の病欠で解雇はひどい 病欠基準で解雇された原告の陳述

私は休職から復帰後、風邪でたった3日の病欠をとったことで、病欠基準により解雇されました。休職中は乗務復帰を目指して療養をし、努力を重ねて病気を克服、2009年4月に復帰して乗務につきました。復帰後、1年6ヵ月普通に仕事をしていました。ところが2010年に風邪をひき病欠を3日間取ったことを理由に整理解雇の解雇対象者とされ、突然乗務を外された上に解雇されました。3日間の病欠欠勤を年休に振り替えてもらうよう上司に頼みましたが、受け入れられませんでした。病気で休む場合、年休にするか病欠欠勤にするかで、解雇されるか否かに分かれる基準は、どう考えても納得できません。理不尽極まりない解雇です。

## 安全運航を支えて来た自負があります 原告 山田さんの陳述

2人の子供を育て、そして介護をしながら、33年間国際線を飛び続けてきた山田さん。山田さんは年齢基準で解雇されました。子育てと介護をしながら国際線の乗務をこなすことが、どれほど大変かは容易に想像ができます。さまざまな困難を乗り越え、JALの安全とサービスを支え、定年まで働き続けようと山田さんは頑張ってきました。「人権も尊重されず、年齢が高いということだけで解雇するというやり方は、現場で働く女性たちの展望も失わせ、社会的にも(悪い)影響」を与えます。山田さんは「安全運航を支えて来た自負があります。解雇する理由はありません」と述べ、「公正な判決を求めます」と陳述しました。



## 解雇を必要とする事情は何ら認められない 安原弁護士の陳述

安原弁護士は、「稲盛会長が発言した通り、被告は経営上、雇用の継続は可能であった」、また解雇しなければならない「特段の事情は、何ら認められない」と述べ、そもそも解雇の必要性がなかったことを強調しました。被告が弁論の終結段階になって「整理解雇法理を本件解雇に適用するべきでない」という主張に変えてきたことについて、「信義に反する事。これまで整理解雇法理に従って主張・立証してきたのに、急に変更したのは整理解雇法理では解雇の正当性を維持できないと自らが自覚したからである。失業や雇用不安によって日本経済は冷え切っている。だからこそ安易な整理解雇を戒める整理解雇法理は益々輝きを増している。倒産に名を借りて、整理解雇法理をないがしろにすることは許されない」と述べました。



報告集会で船尾弁護士の「これまでの闘いのまとめ」を聞く参加者。報告集会には172名が参加しました。

みなさんの協力で結審を迎えました。本当にありがとうございます。これまでの迅速な裁判の流れ、証人採用等々、原告側の主張通りに進んできました。大義は原告側にありますが、勝利判決を手にするためには、更なる運動が必要です。取り組みの重点は公正判決要請署名です。なお一層の協力を、よろしくお願い致します。