

失業に雇用不安 輝きを増す整理解雇法理 「倒産」の名を借りた切り崩しは許されない

12月21日の口頭弁論で安原弁護士が行った意見陳述（要約）を紹介します。文中の見出しあは編集部で付けました。

はじめに=迅速な審理で結審に

本訴訟は、本年3月11日、東日本大震災の当日、そのときに、この法廷が大きく揺れる中で始まりました。それから9カ月あまり、本日、結審を迎えることができました。迅速な審理を遂げることができたことに、まずもって感謝の意を表します。



社更生法にはそのような条文も、そのような解釈の余地がある条文もありません。また、後者について言えば、希望退職で退職した人たちが、他の従業員も解雇して辞めさせなければ不公平だと文句を言うでしょうか。そんな話は聞いたこともありません。

■主張変更は当性が維持できないからだ

本訴訟は整理解雇の効力が争われた裁判であり、整理解雇法理に則って、双方が主張・立証を尽くしてきました。ところが、被告は、弁論終結の段階になって、「機械的に」という修飾語はつけていますが、要するに、本件解雇に整理解雇法理を適用するべきではないと主張してきました。こうした最終盤での主張の変更が、たとえ法律論であっても信義に反するものであること、被告にとって訴訟上のリスクが高いことは、十分承知していたはずです。にもかかわらず、かような主張の変更を敢えてしたのは、本年9月の集中証拠調べを経て、整理解雇法理の枠組みでは、本件解雇の正当性を維持できない、そのことを自ら自覚したからとしか考えられません。

■許されない！ 整理解雇4要件のなし崩し

私は第1回口頭弁論期日の意見陳述で、「被告による本件整理解雇は、我が国の整理解雇法理に対する挑戦という他はない」と申し上げました。その後の裁判で被告は整理解雇法理の枠組みに従って主張・立証をされました。やはり本件解雇は、整理解雇法理に対する挑戦だったのです。

私たちの事務所の隣にハローワークが入っていますが、依然として失業者であふれかえっています。失業や雇用不安によって日本の経済は冷え切っています。そうした時だからこそ、安易な解雇を戒める整理解雇法理は、ますます輝きを増しているのです。「倒産」に名を借りて、整理解雇法理をなし崩しにすることは許されません。

■解雇が必要という特段の事情はない

■そもそも、稻盛会長発言で決着済み

整理解雇法理で必須とされる解雇の必要性に関しては、再三引かれている被告代表者・稻盛和夫会長の発言で決着がついています。稻盛会長が述べたとおり、「原告らを残すことは経営上可能だった」のです。当法

■実態や整理解雇法理にも合致しない暴論

この主張変更は、被告第7準備書面によれば、「今般」「労働法・労働経済学・倒産法の各専門家から意見書の提出を受けたことから」なされたとされています。しかし、その拠って立つ意見書では、例えば「会社更生手続が開始された時点で、従業員はすでに解雇されたものと見ることができる」とか、「希望退職に応じた者との衡平からも解雇の必要性は認められるべきだ」などと、およそ実態からかけ離れ、法理にも合致しない主張が繰り広げられています。前者について言えば、もちろん本件解雇以前に原告らが解雇されたことはありませんし、今残っている従業員が新たに採用されたこともありません。会



廷で、この発言の趣旨を原告・被告・裁判所の三者から問われましたが、稻盛会長はこの点では全くぶれず、「その時の会社の収益状況からいえば、誰が考えても、雇用を続けることは可能だった」とまで述べています。解雇の必要性判断はまずここから出発しなければなりません。つまり、被告の収益状況からすると、経営上雇用を続けることができたのに、なお原告らを解雇しなければならない特段の事情があるかどうか、これが本件の争点なのです。

この特段の事情について、被告が言っているのは、せいぜい銀行を主とする債権者との約束くらいです。しかし、仮に銀行との約束があったとしても、その約束を履行するための解雇が正当化されることはありません。そもそも、そのような約束自体が全く立証されていません。

■更生計画の認可＝合理性の担保ではない

また、今回新たな主張として、更生計画で決められた人員削減が裁判所で認可されている以上、その合理性は担保されており、人員削減達成のために当然解雇することができる、という趣旨の主張がされています。しかし、更生計画には、経過報告の中で、早期退職・希望退職募集・子会社売却などでグループ全体で3万2600人体制とする予定である、と記載されているだけです。解雇については何も触れられていません。更生計画に記載された3万2600人体制は希望退職募集によって実現しています。更生手続の過程で、解雇の正当性を裁判所が吟味したことありませんし、むろん裁判所が解雇を認可したという事実も認められません。

結局、経営上雇用を続けることができたのに、なお解雇しなければならない特段の事情は何一つ認められないのです。

整理解雇以外の削減を検討せず

この点特に指摘しておきたいのは、人員削減の方法は解雇だけではないということです。被告が強調する稼働ベースの考え方立つと、そのことがすんなりと理解できます。稼働ベース論に拠れば、人員とは有効配置数のことです。余剰とは有効配置数から必要数を引いた数ということになります。例えばリフレッシュ休職を行って、今いる人員を順次休職に入れていくれば、それによって有効配置数を減らすことができるのですから、それはまさに人員削減なのです。そして有効配置数が減ることによって、必要数との乖離がなくなり、余剰を解消すること

ができるのです。

被告は、こうした解雇以外の人員削減を全く検討もしなかったのです。

特定した人を締め出すための人選基準

この点特に指摘したいのは、被告の人選が極めて恣意的に行われたという事実です。

2010年3月に始まった特別早期退職措置で、1367人の客室乗務員が退職しました。確かにこの頃までは被告も、退職者の数を追求していたものと思われます。しかし、被告は、6月以降方針を大きく転換しました。

すなわち、6月に被告は、実在者名簿で年齢順に当てはめた場合の退職者573名を特定しました。そして以後、特定した573名を退職させることを目的に希望退職募集から解雇強行へと突走りました。以後の手続は実質的には指名解雇のプロセスであり、正確な意味での希望退職募集は行われていないし、12月になってから被解雇者を人選したわけでもないのです。

だからこそ、被告は、9月末に削減目標を上積みし、希望退職の応募者を制限して、希望退職によって削減目標が実現することのないよう画策しました。さらに10月からは解雇対象者を乗務から外して希望退職に応募することを迫ったのです。このように、被告の施策は、すべて573名を退職に追い込むことに向けられていたのです。

会社姿勢に誠実さなし＝交渉経過

この点で特に指摘したいのは、ぎりぎりまで被告は削減目標である573名という数字が、実在者名簿で年齢順に当てはめた数字であることを隠しつづけたことです。既に辞めてもらう人を決めていた被告に、誠実に話し合おうという姿勢は全く見られませんでした。

安全確保に向け原告を職場に戻せ

今、二人の原告が述べたように、原告らは誰しも、本件解雇によって、働くものとしての誇りを深く傷つけられ、生活の基盤を失い、精神的にも肉体的にも苦しくつらい毎日を送っていました。一方、原告らを失った日本航空の職場は、経営上の数字が上がっている反面、法廷でも明らかになったように、安全の面やサービスの面で、惨憺たる状況に置かれています。

福島第1原子力発電所の事故は、改めて「安全」の重要性と、それをないがしろにしたときに受ける被害の深刻さを思い知らせました。日本航空が同じ轍を踏まないためには、原告らのように、きちんと経営に物をいう労働者を職場に戻し、物の言える職場にするしかありません。

裁判所の明快な判断が示されることを期待します。