

病欠や年齢基準が及ぼす安全運航への影響を認めようとしない裁判所

人選基準(病欠基準等)の合理性…整理解雇の4要件②

	判 決	問 題 点
総論	<p>(乗員)「病欠・休職による基準」「年齢基準」は、その判断に解雇者の恣意が入る余地がない基準であり、一定の合理性が担保されているという事が出来る。</p> <p>(客乗) 年齢基準、病欠日数・休職日数基準の適用においては、対象者の被害度も考慮し、いずれも使用者側の恣意の入る余地の少ない客観性に優れた基準であり、合理的内容のものであると言える。</p>	<p>◆両判決とも、二つの基準に恣意性が入らない合理的な基準とし、<u>法廷で明らかになった事実</u>に目を向けようとしていない。 また<u>年齢差別を容認</u>している。</p> <p>◆両判決とも、安全運航に支障を来す事態になるという原告の主張を根拠がないものとして認めず、<u>安全運航に対する見識の無さ</u>を暴露している。</p>
病欠日数・休職者基準	<p>(乗員) 過去に病欠・乗務制限があった者は、少なくともその期間、運航乗務員の本来の業務である運航業務に従事できず、休職・乗務制限等がなかった者と相対的に比較すれば、<u>過去の運航業務に対する貢献として劣る面があった</u>と言わざるを得ないし、<u>将来の貢献の想定にあたっても劣ることがあると判断することは不合理でなく、解雇対象者を選定するにあたって過去に休職・乗務制限等がなかった者を、あった者よりも優位に扱うことは合理性がある。</u></p> <p>運航乗務員の専門性に照らせば、事業規模に応じた人員規模は運航乗務員という職場内において達成する必要がある。</p> <p>(乗員) 多数の乗客乗員の生命や財産を預かる航空輸送に携わる者として高い職業倫理を有する運航乗務員や航空会社の産業医が、過去の整理解雇において上記基準が採用されたことから、本来行なわなければならない判断を放棄して運航の安全に対する脅威となるような判断を行うと言った事態は<u>にわかに想定し難い。</u></p> <p>(客乗) 病欠基準を設定することによって、将来的に病欠勤の取得が抑止される結果、安全運航に支障をきたす事態になるという原告の主張は、<u>単なる憶測にすぎず、この統計的な裏付けがあるわけではなく、論理の飛躍である。</u></p>	<p>◆乗務制限・乗務離脱が基準となることは他の職種との間で不公平である。 <u>乗務離脱者は地上業務を行っていたのに、「運航乗務員の専門性」を理由に、「事業規模に応じた人員規模は運航乗務員という職種内において達成する必要があるのか。</u></p> <p>◆「にわかに想定しがたい」は机上の空論である。<u>3月の機長の事例*もあり、安全運航へ害を及ぼす影響は、「単なる憶測」でも「論理の飛躍」でもない。</u></p> <p>*機長が肋骨の折れたまま、フライトしていたケース</p>

人選基準(年齢基準)の合理性…整理解雇の4要件③

	判 決	問 題 点
乗 員	<p>◆年齢の高い者が解雇対象者だと人件費の削減効果が大きい、定年制をとる企業では将来貢献度低い、退職金などによりその経済的打撃を調整し得るので、「補助的な基準とすることには合理性がある」</p> <p>◆ライセンスあり、必要な知識や経験の多寡が年齢と相関関係にあると認めるだけの根拠はないから、年齢基準が運航の安全確保の点で大きな脅威になるとの原告らの主張は根拠の乏しいものである。</p> <p>◆年齢の高い順番によるという基準は、世界標準から逸脱した不合理なものであるとも原告らは主張するが、わが国では定年制を採ることが公序良俗に反するとの評価を受けていないし、高齢者雇用安定法のような立法に照らせば、年齢に基づく基準が不合理なものであると評価することはできない。</p> <p>◆9月末に機長の削減目標を154名に設定した事実はない。機種を問うことなく、機長・副操縦士という職位ごとの削減目標人数を設定することはしないで、運航乗務員全体としての削減目標人数を設定して、後日の希望退職の状況、それを前提とした各機種・各職位ごとの有効配置稼働数の状況を踏まえて、最終的な対象者を決するという方法が、不合理なものとは考えられない。</p>	<p>◆年齢差別を容認している。</p> <p>◆ベテラン運航乗務員の経験について全く評価していない。</p> <p>◆原告は定年前の労働者、高齢者雇用安定法は労働者保護の観点で年齢着目であり本件解雇基準とは趣旨が異なる。</p> <p>◆9月に確定した機長154名の削減目標は希望退職により達成している。9月末の371名の内訳は機長154名、副操縦士217名で算定したことは認めている。その前提がどう変わり、どう機長の削減数が増えたのか、機長の削減人数が何名だったのか、明らかにして、解雇された機長人数が削減人数となる事を示すべきだが、示していない。</p>
客 乗	<p>◆将来の貢献度を考えた場合、残された勤務期間の短い高年齢層よりも勤務期間の長い若年層を残す年齢基準は合理的であるし、人件費圧縮のためには賃金の高額な高年齢層から順に解雇するのが効果的でもある。</p> <p>◆数年経験すれば、保安業務等についても一定のレベルには到達するものと考えられるし、本件解雇によって保安業務についての知識、経験豊富なベテラン客室乗務員がすべて解雇されるものでもなく、ノウハウの伝承に支障を来すものとも考えられない。</p> <p>◆本件人選基準の該当者はCCUの組合員が多いとの事実のみから、被告がCCUの弱体化を企図したと認めることはできないし、弱体化を企図して本件人選基準を策定したと認めることはできない。</p>	<p>◆年齢差別を容認している。</p> <p>◆経験を正當に評価していない。</p> <p>◆会社側証人の「6月に名前が入った解雇対象者名簿を作った」旨の証言までした事実を無視。団体交渉で希望退職募集に年齢制限をつけたことの説明として「人数だけを揃えれば誰でもいいという訳にはいかない。」などとCCU組合員を辞めさせたい旨の発言をしていた事実、長年の不当労働行為の歴史を無視している。</p>