



安心

JAL不当解雇撤回ニュース

No142 2012.04.06  
 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.jalkaikekotekkai.com>

判決のどこが不当か！その⑤

# 退職強要は免罪し、組合への形式的 かつ杜撰な説明を評価した裁判所 手続きの相当性・・整理解雇4要件その⑤

	判 決	問 題 点
手続きの欠如	<p>(乗員) 被告が、人員削減目標数の確定に労働組合を関与させなかったこと、本件解雇と人件費との関係について具体的な数値で説明していないことは原告ら指摘の通りであるが、本件解雇が破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画の履行として行われたものであることに照らすと、原告ら指摘の事実から、整理解雇である本件解雇は信義則上許されないと評価するだけの事情は認められない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆手続きの相当性の欠如を更生手続き下にあったことで合理化をしている。</li> <li>◆2010年2月の事業規模縮小の判断と実際に整理解雇の人選基準案を発表した2010年9月27日までの間、原告ら（特に福操縦士）の再就職のための準備期間を奪った経営判断ミスを免責している。</li> </ul>
組合への説明の回数・内容について	<p>(乗員) 13回の団体交渉の中で、被告は人員削減の必要性やこれを実現しなければ二時破綻の可能性があること、ワークシェアは抜本的なコスト削減にならないこと、人選基準案は、将来的な貢献度を基準として作成したことなどを説明した。以上のような被告が取った手続きの過程から、特に整理解雇が信義則上許されないと評価するだけの事情は窺われない。</p> <p>(客乗) 10回の事務折衝と17回の団体交渉を行い、その都度関係資料を配布しながら、希望退職の募集に関する事柄・人員削減の必要性に関する事柄・原告らが提案するワークシェアリング等の解雇回避措置の実施の可否・人選基準案の内容に関する事柄・整理解雇を実施する場合の退職条件等の種々の事情について、「真摯に説明した」、「本件解雇にあたっての手続き相当性は、十分に備えていると評価するのが相当である」</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆組合に対する説明の回数・時間のみをもって被告の杜撰な説明を評価している。</li> <li>◆客乗の年齢基準を下げないまま希望退職募集を複数回行ったことをもって、解雇に関する協議が十分であったとする論理は破綻している。</li> <li>◆2010年9月28日時点での、客乗の人員削減目標に突然「稼働ベース」の概念を持ち出したこと、当初目標から59名の追加を持ち出したことについて、CCUに全く関与させなかつたことを何ら問題視しない。</li> <li>◆被告がワークシェアリングについて全く検討しなかったことは当然と言わんばかりの説示</li> </ul>
・乗務退職は強要し	(客乗) 整理解雇対象者に対する面談を実施しており、手続きの円滑な遂行のために原告らをスタンバイ勤務とすることに合理性があった。	◆乗務外しスケジュールについても、被告による退職強要・面談の側面を無視し、その違法性を単純に免責し、解雇の相当性判断から切り離し、乗員判決では、解雇の相当性の問題として一切取り上げず。
争議権投票への 不适当介入への	(客乗) 争議権確立への不当労働行為があつても、直ちに整理解雇の相当性に影響せず、むしろ原告らの側で、整理解雇手続きへの影響の有無、程度等を明らかにしなければならない。	◆争議権の確立についての不当労働行為については、乗員判決では裁判所の判断を示さず、客乗判決では、直ちに整理解雇の相当性に影響せず、むしろ原告らの側で、整理解雇手続きへの影響の有無・程度等を明らかにしなければならないとし、結果として不当労働行為のやり得を追認。