

シリーズ: JAL不当解雇撤回裁判を解く！

その②整理解雇の必要性はあったのか

経営上整理解雇の必要性はなかった

計画の 3 倍の利益、目標を上回る人員削減、そして不安全事故が続く職場
さらには労組活動家の排除を意図した不当労働行為も

整理解雇はあくまでも最後の手段であるにもかかわらず、会社は整理解雇ありきの姿勢を変えようとせず、4 要件を無視する違法な解雇をしました。今回は整理解雇 4 要件の一つ目である「整理解雇の必要性はあったのか」にスポットをあててみました。

豆知識……整理解雇 4 要件とは

経営難だからといっても、企業は、自由に労働者を解雇することはできません。整理解雇は、経営責任がまったくない労働者にはかりしれない犠牲を押し付けるものであり、実施する場合は、厳しい条件があります。それが下記の「整理解雇の4要件」で、労働者の血のにじむようなたたかいを通じて、最高裁などの判例で確立されてきました。



- (1)人員整理の必要性

＝解雇をしなければ企業の維持・存続ができないほどの差し迫った必要性があること。
- (2)解雇回避の努力

＝希望退職の募集や配置転換、出向、労働時間短縮、一時帰休など解雇回避のための努力が尽くされたこと。
- (3)解雇対象者選定の合理性

＝何の責任もない労働者を解雇するので、対象者の人選基準が客観的で合理的、公正であること。
- (4)解雇手続きの妥当性

＝労働者個人および労働組合に事前に十分な説明をして了解を求め、解雇の規模、時期、方法などについて、労働者側の納得を得る努力が尽くされたこと。

「整理解雇の必要性はあったのか」……双方の主張

	会社の主張	原告の主張
破綻の責任・稲盛会長の発言	<ul style="list-style-type: none"> ●公的資金の導入、株主には 100%減資、債権者には債権放棄をお願いしているので、人件費圧縮の必要性が高い。 ●稲盛会長発言についてはこれまで会社は一切言及してきませんでしたが、5 月 19 日付準備書面では、「稲盛会長は最終的な決定・執行権限を有しない」、「稲盛会長は整理解雇の必要性の存在を前提としつつ、可能な限り本件解雇を回避したかったとの心情を表明したに過ぎない」と述べている。 ●公判では原告が指摘した発言があったと言う事実は認めている。 	<ul style="list-style-type: none"> ●公的資金の導入、100%減資、債権放棄等は、破綻に責任のない労働者の解雇を正当化する理由とはならない。 ●稲盛会長は「160 人を残すことが経営上不可能だったかと言えばそうではない」しかし、「債権者との約束を守らなければならなかった」(2 月 8 日の記者会見)と発言し、自ら解雇の必要性を否定している。 ●また、水留副社長は 3 月 9 日の国会での答弁で、「(銀行から整理解雇に対しての)要望を聞いたことはない」と稲盛会長の「約束発言」を否定している。

	会社の主張	原告の主張
収支状況やイベントリスク等について	<ul style="list-style-type: none"> ●利益を上げているとはいえ、イベントリスクの発生により、財務状態が悪化する危険性を有している。 ●営業利益には財産評定、急激な円高、燃油価格の安定など外的要因が相応に含まれており、競争力は十分に回復していない。 ●必要数以上の人員のコストを抱え続ける事は出来ず、一日でも早く人員削減を行う必要があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ●4～12月で1,586億円の連結営業利益を上げている。(過去最高、トヨタ並み)原告らの雇用を維持することは十分可能であった。 ●好業績は過小に、リスクを過大に評価し、解雇を正当化することは、解雇権の乱用であり許されない。 ●「ある程度の人員削減の必要性があった」と言うことと、「12月末(整理解雇)時点で整理解雇までする必要性があったかどうか」は判例法理で厳格に区別される。問われるのは整理解雇時点でその必要性があったかである。 ●人員削減はコスト削減が目的。しかし、人件費がいくら削減となるかは説明されていない。コストよりも事業規模に見合った人員体制にすることを理由にした解雇である。
削減目標を超過達成	<ul style="list-style-type: none"> ●人員削減は職種ごとに「稼働ベース」で削減目標、解雇人数を設定したものであり、「頭数」をもって、一部の職種の削減目標(稼働数)を否定する根拠とはならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●更生計画にもとづく人員削減目標は「JAL 本体で約1,500人」。12月9日時点で1,696人が希望退職し、目標を超過達成している。 ●客室乗務員は削減目標660人のところ762人応募し超過達成している。
稼働数で上積み活動家排除	<ul style="list-style-type: none"> ●「稼働ベース」の考え方は当初より採用しており、労働組合も承知している。 ●削減目標の606名(稼働ベース)に対して、希望退職で763名(稼働ベースで534名)の応募があった。 ●よって、$606 - 534 = 72$(解雇者の数)となる。 	<ul style="list-style-type: none"> ●人員計画やその資料にも「稼働ベース」という用語はない。 ●稼働数とすることで人員削減数や解雇者数を意図的に増加させ、高年齢のCCUの活動家を解雇することを意図して人数合わせをしている。
目標の達成時期	<ul style="list-style-type: none"> ●更生計画案の事業損益計画表上、人員削減が想定される平成22年11月末までに再生計画の定める人員削減を達成する必要があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ●事業損益計画表上は各年度3月の収益計画が記載されているのみであり、11月末までに人員削減を達成する必要性の記載はない。また、交渉で説明されたこともない。 ●会社主張は、裁判が始まってから出されたものであり、後出しジャンケンである。
安全問題	<ul style="list-style-type: none"> ●解雇後、JALの運航には特段の問題が生じていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●大幅な人員削減後、数々の安全上の問題が生じている。安全の確保は航空法上の責務であり、航空会社の存立基盤である。

<ちょっとひとこと……>

会社は整理解雇を正当化する証拠として、会社発表を報道した記事など、多数の新聞切り抜きを提出しています。この切り抜きで世間一般や世論は「整理解雇はしかたない、当然としている」と言うことを示し、整理解雇を正当化しようとしているようです。しかし、いくら切り抜きを示しても、4要件の各々をどのように満たしているかを具体的に証明する証拠にはなりません。

不当解雇撤回の運動を強め、さらに大きな世論を築き、こうした会社主張をくつがえしていきましょう。

◎JALの2010年度の営業利益は更生計画の約3倍となる史上最高の1,884億円！

◎人件費の削減は、更生計画を206億円上も回って削減＝これだけで解雇者の人件費は十分まかなえます。

