

安全



安心

JAL不当解雇撤回ニュース

No350号 2014.01.20
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.jalkaikotekkai.com>

～信義則違反と不当労働行為の連鎖・集中の中で起きた不当解雇～

労働者・労働組合の希望の道標となる判決を

12月24日パイロット裁判の結審で行われた、堀浩介弁護士の意見陳述(要約)を紹介致します(見出しは編集部。また、わかりやすくするため「控訴人」は原告に、「被控訴人」は会社または日航に置き換えています)。

更生計画の乗務職の人員体制は達成していた 会社の資料等で“人員体制の達成”を立証した

原判決は、更生計画では、運航乗務職について、JALグループ全体で、2009年度末3818名から2010年度末2974名の体制にすること、従って、削減目標数は844名であったことを認定しています。

日航自身も、2010年度末の人員体制2974名を前提に、更生計画の人員体制を実現するために整理解雇が必要であったと主張してきました。会社からは、更生計画の人員体制2974名が変更されたという説明は一切していません。

本控訴審において原告らは、団体交渉などにおける会社説明、会社作成の資料に日航乗組の調査結果をもとにし、整理解雇(2010年12月31日)時点での実際の削減人数が、900人(削減目標数844名)を超えていたことを明らかにしました。また、日航本体の運航乗務職の削減目標は826名であり、これも2010年12月31日時点で達成されていたこと(849名の削減)も明らかにしました。ここに、本控訴審における控訴人らの主張・立証の一つの核心があるのです。

日航が主張し地裁が認定した事実を不正確と自ら否定

これに対して、被控訴人は、控訴審最終準備書面になって、必要数2974名、削減人数844名は不正確な想定に基づくものであると言い出しました。被控訴人は、その理由として、①例えば、機材の退役のために、今後航空機関士として実際の乗務が発生しないため、本来稼働数に含まれない航空機関士についても削減人数として算出していること、②被控訴人が2010年6月27日に訓練生への訓練中断を発表し、それに伴い訓練生は運航乗務員として稼働しないこととなったため、運航乗務員の人数から除外されることとなったにもかかわらず、その人数が削減目標数と削減数にカウントされていること、を挙げます。

日航は「人員削減目標未達」を立証していない

しかし、会社は、「不正確な想定」と批判はしても、では「正確な想定」とは何名なのか、その「正確な想定」に対して、JALグループ全体や日航本体の運航乗務職は何名削減され、その結果何名になったのか、については一切明らかにしません。また、日航は、900名を超える削減については争っ



ていません。これは、日航自身、900名を超える削減が行われたことを認めるものといえます。

会社は、運航乗務職の必要人員体制算出の基礎とした2009年度末の運航乗務職の配置数3818名、2010年度末の2974名は、何れも航空機関士、訓練生を含むという前提で説明してきました。実際にも航空機関士や訓練生を含めなければ3818名という配置数にはならないのです。パイロット職変・昇格し稼働する予定であった航空機関士や訓練生が被控訴人の施策によって地上職へ職種変更して非稼働となり、または退職して運航乗務員ではなくなったというのであれば、それ自体、運航乗務員としての人数削減と捉えるべきです。

「本来稼働数には含まれない航空機関士」というのであれば、日航は2974名にそのことをどのように反映させるのかを示すべきですが、その点に関する言及はありません。また、会社が、2010年12月8日の事務折衝において、航空機関士と訓練生の退職見込数を93名とし、これを人員削減数に算入したと説明したことにはほおかぶりしています。加えて、会社は、J-AIRへ出向していた55歳以上の機長6名が日航から同社に転籍したことや、日航を定年退職した機長がJ-AIRに再雇用された事実について、反論はおろか認否すらしていません。

結局日航は、控訴審を通じて、運航乗務職が何名削減され、2010年12月31日時点でJALグループ全体、及び日航本体の運航乗務職は何名になっていたか、最後まで明らかにしていません。仮に原告の主張が誤りであれば、会社は手持ちの



証拠によって直ちにそのことを明らかにすることができたはずですが、そうした訴訟活動は最後までありませんでした。会社は、2010年12月31日の本件整理解雇時点で、運航乗務職の人員削減目標が未達だという事実を立証していないのです。

更生計画から逸脱した必要のない整理解雇ある

会社は、整理解雇の時点で、更生計画に定める事業規模に応じた運航乗務職の人員体制が実現していないから、整理解雇が必要であったと主張してきました。しかし、更生計画が目標として設定した人員体制が達成された以上、人員削減の必要性はなくなり、解雇によって人員削減をしなければならない理由・必要性は根本から崩壊していたのです。それにもかかわらず経営破綻になんらの責任を有していない労働者の生活を根底から破壊する本件整理解雇を強行したことは、事業規模に応じた人員体制の実現という更生計画から著しく逸脱するものというしかなく、権利濫用により無効となることは当然です。

信義則違反を繰り返して強行された整理解雇

本件整理解雇は、人員削減の必要性がないままに強行されたという点でも極めて特異なものです。そして、もう一つの際立った特徴が、更生手続開始から本件整理解雇までの間、日航が著しい信義則違反の行為、不当労働行為を繰り返したということです。

整理解雇に向けた周到な計画

法人管財人企業再生支援機構の芳野マネージャーは、2010年1月19日の更生手続開始決定直後の同月21日に、人員削減について、関連企業の非連結化による削減、定年退職などによる自然減、早期退職、一時帰休などワークシェア的なものも含めてやっていく、いきなり整理解雇など考えていないと明言しました。これは、労働組合にとっては、被控訴人として、ワークシェアを含め、解雇を回避するための努力を最大限に尽くすという約束をしたものとして受け止められるものでした。

ところが会社は、既に2010年6月の時点で、ワークシェアは行わず、整理解雇によって人員削減を図る（しかも、後述のとおり、被控訴人は、その対象者中に被控訴人が社外に排除することを望む日本航空機長組合や日本航空乗員組合あるいは産別組織の組合活動家を多数含ませた）方向性を確定し、そのための人選基準案まで準備していました。

不合理な人選基準の発表とワークシェアの拒否

日航はこうした背信的な方針を、日航乗組その他の労働組合に秘したまま、2010年9月27日に、年齢の高い者や、傷病・休職等の履歴を有する者を社外に放逐することを内容とする整理解雇の人選基準案を発表しました。それは、知識・技術・経験を蓄積し、長年にわたって日航の安全運航を支えてきたベテランの機長・副操縦士から先に社外に排除するという、事業の基礎をなす「航空の安全」を脅かす基準でした。また、治療・療養の必要があり、直ちに乗務に就くことができない点で、より社会的配慮が必要な運航乗務員を真っ先に社外に排除する反社会的な基準でした。

同日、会社は、人選基準案の発表と並行して、当初の言明に反して被解雇者の雇用を維持するためのワークシェアを拒否する意向を表明しました。当初の言明を180度ひっくり返し、整理解雇に向かって暴走を始めたのです。

労使交渉中に「仕事はず」と「退職強要の面談」

会社は、更生計画の定める事業規模に応じた運航乗務職の人員体制を実現するための人員削減目標数を巧妙に希望退職募集措置の目標数にすり替えました。その上で、解雇回避に向けて交渉を継続しようとする労働組合の頭越しに、一方的に制定した整理解雇の人選基準案の対象者から仕事（乗務）を奪い、希望退職措置に応募しなければ、整理解雇になるとの脅しを加えました。これは実質的には希望退職措置へ応募させる形を取った退職強要でした。

争議権確立への不当な介入と妨害

日航乗組は、会社が解雇回避に向けて労働組合と真摯に協議することを担保するために、臨時組合大会で争議権を発議し、2010年11月12日から争議権確立の投票を開始しまし

た。これに対して、同月16日、企業再生支援機構の飯塚マネージャーは、「企業再生支援機構の正式な見解として、争議権を確立した場合、それが撤回されるまで3500億円の出資をすることはできない」との虚偽の言辞を弄して違法に介入し、争議権の確立を妨害しました(支配介入の不当労働行為)。会社は、日航乗組が労使協議を通じて、整理解雇を回避する方向で本件事案を解決する力を無理矢理奪い取ったのです。

それでも、日航乗組が、会社が言うところの被控訴人本体の希望退職募集措置の目標数の未達数の削減と人件費コスト増の回避の両方を達成することができるワークシェアを提案し、整理解雇回避に向けて最後の努力を行いました。しかし会社はこうした提案を一顧だにしませんでした。

事実を隠ぺいしたまま、整理解雇を強行

日航は、本件整理解雇実施時点において、更生計画の定める人員体制が実現している事実を最後まで隠蔽しました。これにより、労働組合や被解雇者をだまし続けたまま、希望退職募集措置の目標数に達していないことを理由に、2010年12月9日に、更生計画の定める人員体制の達成時期である2011年3月末日を3ヵ月前倒しして、2010年12月末に整理解雇を行うことを予告し、実際にこれを強行したのです。

信義則違反に不当労働行為、解雇は権利濫用で無効

本件の際だった特徴は、会社が、周到に整理解雇を準備し、整理解雇の人選基準を発表してからは、わずか2ヵ月半という短期間に、個別労働契約上あるいは集团的労使関係上使用者が遵守すべき信義則に重大に違反する行為、不当労働行為を繰り返す行い、その上で本件整理解雇を強行した点にあり、権利濫用により無効であることは明らかです。

本件解雇は不当労働行為であり無効

希望退職措置における機長の削減目標の達成

日航がそこまでして整理解雇を強行したのは、整理解雇に名を借りて、特定の機長、副操縦士を日航から排除することを意図していたからにはかなりません。そのことは、希望退職措置における機長の削減目標が達成されたにもかかわらず、機長の解雇が強行されたことに端的に示されています。

会社は、2010年9月2日の希望退職措置に関する説明会において、希望退職募集措置の目標人数を371名と説明し、その内訳について、職位ごとに、機長については目標数を約130名、副操縦士については約230名と説明しました。被控訴人は、この130名は必達目標であると説明してきました。ところが、第2次希望退職措置が終了した2010年10月26日の時点で機長の希望退職措置への応募者がこの削減目標数を上回ると、一転して説明を変更し、機長を副操縦士に先行して整理解雇の対象とすと言い出しました。被控訴人は、それまで一貫して、職種・職位ごとの人員削減という考えに立って人員削減の状況を説明してきたにもかかわらず、突然そうした説明を放棄してしまったのです。そして、副操縦士を3度にわたり整理解雇の対象からはずす一方で、排除しようとしていた機長については、最後まで整理解雇の対象から

外すことなく、ブランクスケジュールをアサインしたまま、2010年12月31日に整理解雇を強行しました。

整理解雇の結果、機長組合や日航乗組において労働条件の維持向上、なかんずく労働条件の根幹をなす航空安全の確保について中心的な役割を果たし、被控訴人内で職種ごとに組織された労働組合の共闘を牽引してきた機長が解雇されました。それらの機長は、被控訴人の乗務員の労働条件の向上、安全運航のための会社経営施策の批判に留まらず、日航が敵視してきた機長組合の争議権行使に関わって、争議権行使のための組合細則の見直しを主導しました。加えて、機長組合が航空労働者の単産である航空連へ加入すること、CCUをはじめとする日航内の少数組合との共同について、積極的な役割を果たしてきました。

今回の整理解雇は、組合活動・産別活動に熱心に取り組んできた、日航にとって目障りな機長を整理解雇に名を借りて職場から排除するために行われた不当労働行為であることがきわめて明瞭になったのです。



副操縦士の解雇は不当労働行為である

今回、整理解雇された副操縦士は全員が日航乗組の組合員です。副操縦士の解雇は、当該組合員に深刻な被害を与えたにとどまらず、組合員からの高い支持に下で争議権を背景に、労働条件についても航空の安全についても物言う組合として活動してきた乗員組合にも大きな打撃を与えました。その意味で、整理解雇が乗員組合の活動を嫌悪した被控訴人による、乗員組合弱体化を図った不当労働行為であることは間違いありません。

また、整理解雇された副操縦士には、航空連の議長が含まれるだけでなく、組合の執行委員等を経験し、被控訴人に対する訴訟その他の乗員組合の活動の中心を担ってきた者が多数含まれています。整理解雇は、こうした活動を担ってきた組合員を日航から排除することで、乗員組合の活動を弱体化させようとしたのです。

労組の弱体化のため“何が何でも整理解雇をする”

整理解雇は、人員削減の必要性がないにもかかわらず、物言う組合や、そうした組合の活動を担う労働者に対する嫌悪・敵視から、労働組合を弱体化し、組合員を日航から排除するために、何が何でも整理解雇を行う、という強い意思に基づいて、度重なる信義則違反、不当労働行為の末に強行されたものでした。この点でも、整理解雇は無効と言うしかあ

りません。



更生手続下でも許されない整理解雇法理の緩和

経営破綻前の事業構造を基本的に維持して事業再生を図る再建型倒産処理手続下における人員削減は、人件費等のコスト削減によって費用構造の改善を図り、収益性・生産性を向上させ、資金債務弁済計画の前提となる事業損益目標を達成するための手段です。人員削減それ自体が更生計画の目的であるとしてこれを自己目的化することは明白な誤りです。

日航自身、更生計画及びその基礎となる事業計画の定める人員削減施策について、収支の改善、営業利益の計上、キャッシュフローの最大化を図り、継続的に利益を出せる体制を実現するための施策と明白に位置付けています。

そこで、本件において、2010年12月31日に強行された整理解雇に関して、そもそも人員削減の必要性が存在したのかを検討するに当たっては、整理解雇の時点で、整理解雇を行わなければ、更生計画が定めた人件費削減目標や目標営業利益を達成できなくなるなどの事態を招来したのか、更生債権等に対する資金債務弁済計画の達成に支障が生じるおそれが実際に存在していたのか否かを慎重に判断しなければなりません。

ところが、原判決は、2010年12月31日の整理解雇の時点で、更生計画において設定した人員削減計画・目標の達成度・進捗状況と、その時点での被控訴人の経営・財務状況から見て、解雇を回避することによる人件費コスト増が、更生計画で定めた経営・財務上の諸目標の達成にとって何ら問題がなかった事実をことさら無視しました。そして、一旦破綻した会社がどれだけの利益を積み上げていても、更生計画において定めた人員削減目標達成されていないことを理由に、解雇の必要性をほぼ無条件に認め、これを正当化してしまったのです。そこには、債権者、株主といった「利害関係人の利害の調整」の観点があっても、更生手続下であって、解雇される労働者との利害の調整をどのようにして図るのか、その調整の基準・尺度は何か、という問題意識は存在しません。

会社更生法第1条は、「株式会社の事業の維持更生を図る」という更生手続の目的の前に、「債権者、株主その他の利害関係人の利害を適切に調整」という目的を掲げています。そこに言う「利害関係人」に従業員が含まれることに争いはありません。しかし、会社更生法に定められた諸制度を通じ

て、労働契約の存続（整理解雇）に関する労働者の保護は十分に保障されていません。

更生手続下において管財人・債権者らによって行われた利害調整により、「利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画」の内容とされた人員削減目標の検討・確定過程から、破綻した会社の労働者やそれら労働者を組織する労働組合は完全に排除されています。

また、人員削減を内容とする更生計画の認可決定時点においても、労働契約の存続（整理解雇）に関する労働者の保護のために、人員削減の対象とされた労働者やそれらの労働者を組織する労働組合は、単に意見を述べるというレベルを超えた、実質的な関与の道も与えられていません。

従って、管財人は、会社更生手続下にあるから、あるいは更生計画に人員削減が定められているから人員削減の必要性が認められるということではなく、経営側の失敗という事情を経営に関与することができない労働者の雇用の問題に転嫁することは最小限に止めなければならないという立場に立って、人員削減の最後の手段とも言うべき整理解雇の実施が本当にやむを得ないものであったのかを、整理解雇を実施する（あるいは、整理解雇を回避する）までの間、人員施策の進捗状況、経営・財務状況の推移を踏まえて、慎重に検討しなければならなかったのです。

特に本件のような再建型倒産処理手続下においては、資金調達・返済関係の逼迫性や更生手続の迅速な進行・終了の要請が専ら優先され、結果として、濫用的な解雇が実施される危険性も高いと言えます。そのような危険を回避するためには、人員削減の必要性という経営上の必要性和労働者の労働契約の存続という対立する利害を合理的に調整する規範として歴史的に形成され、承認されてきた整理解雇法理を適正に適用することが求められていたのです。

以上の観点に立って本件を見た場合、本件整理解雇における人員削減の必要性がおよそ認められないことは、最終準備書面において、詳細に明らかにしたところです。

労働者・労組の「希望の道標」となる判決を

本件事案は、会社更生手続下における整理解雇の効力が本格的に争われた、我が国における最初の事件です。貴裁判所が本件についてどのような判断を下されるか、日本にとどまらず、世界中の労働者が注目しています。

2012年6月に発出されたILO勧告と、これに引き続いて、2013年10月に発出されたフォローアップ見解は、政府に対して、本件控訴審の判決の報告を求めるとともに、判決に基づいて、どのような措置が取られたかを報告するよう求めています。つまり、ILOは、控訴審判決が、本件事案の抜本的解決を導く内容となることを強く期待しているのです。これは、世界中の労働者の願いでもあります。

貴裁判所におかれては、原判決の誤りを正し、今後、労働者・労働組合にとって希望の道標となる判決を下されることを切に希望します。