

# 意図的に整理解雇をし、CCU活動家を排除

## 安全軽視の労務政策を正さずして JAL の再生はない

3月11日に行われたJAL不当解雇撤回裁判(原告客室乗務72名)における安原幸彦弁護士の意見陳述(大要)を紹介します(見出しあり編集部)。

### 組合潰しを意図した目標と基準で機械的に解雇

本件解雇は就業規則の「企業整備のためやむを得ず人員を整理するとき」に該当するとして行われた整理解雇であるが、その特徴点は、次の2点に集約される。



- ①設定された人員削減目標に対して、希望退職で達成しなかったと被告(JALI)が判断し人数を、機械的に解雇していること。
- ②欠勤・休職、年齢を基準に、それに該当すると被告が判断したものを、機械的に解雇していること。

しかし、実際には、希望退職で削減目標は達成しているし、目標に達成していないと機械的に解雇することを、整理解雇の法理は許容しない。また欠勤・休職及び年齢基準は、労働組合の活動家を狙い撃ちにする意図に基づくもので、しかも基準自体として不合理である。

### 破綻の原因と責任を労働者の押しつける不当解雇

JALIの損益が悪化し、債務超過となり、更生法の適用を受けて破綻したことは事実である。問題はその原因をどう分析するかにある。これによって採るべき対策が決まるし、原因との関わりで破綻による不利益を受忍すべき者も、その中身も変わる。すなわち、破綻の原因を作ったものが応分の負担をすることが、公正公平な方である。

JALの破綻原因は明らかである。空港整備財源のために課せられた重い負担、政治的圧力による航空機購入や赤字路線への就航など、ゆがんだ航空政策が高コスト体质を作りだしたこと。ドル先物予約による為替差損や無謀な関連事業投資などの放漫経営が脆弱な経営体質を作り出し、破綻に及んだ。行政の誤りがあったからこそ公的資金も投入された。銀

行や株主が破綻の不利益を受けるのは、放漫経営に加担し、もしくは放置し、破綻原因に関わってきたからである。

労働者はどうか。JALIの人事費は高コスト構造の要素でも破綻原因でもない。被告(JALI)は「思い切った人件費削減に踏み込めず高コスト体質が温存された」というが、これは事実に反する。JALIの人事費率は国内他社比較でも国際比較でも低く、労働生産性は高く、十分な競争力を有していた。特に客室乗務員においては、一機当たりに乗務員数の削減、契約制客室乗務員の導入、労働条件や賃金の切り下げなど厳しい合理化にさらされてきた。まさに「思い切った人件費削減」に踏み込んできたのである。

破綻原因に関わりのない労働者に課せられる不利益は、おのずから限度がある。しかし被告は厳しい負担を課した上に、整理解雇というもっとも重い不利益まで強いてきた。

正に合理的理由を欠き、社会通念上不相当な解雇と言わざるを得ない。

### 必要性がないのに、JALは意図的に整理解雇を強行

整理解雇の法理は繰り返されてきた安い首切り訴訟を通じ、裁判所が、労働者の雇用と企業の維持存続という矛盾する要請を調整するために、正義と公平の観点から確立してきたものである。整理解雇の4要件は国際基準に合致し、また雇用不安が経済を委縮させるとする経験から、経済との整合性も肯定されている。

しかも破綻に伴う人員削減は十分すぎるくらい行われている。JALIの削減目標は1560人であり、その内客室部門は662名とされ、解雇通告がされた昨年12月9時点では希望退職者は762人、休職者を除いても669人が応募しており、目標は超過達成していた。

JALIはこの間、当初約570人と言っていた削減目標を90人あまり増やし、休職者が応募してもカウントはゼロ、制限乗務者は1/2人とカウントするなど、削減目標が不達となるよう様々な工作をした。また希望退職資格者を45歳以上とする制限を取り払えば、削減目標は容易に達成できであろう。しかし引き下げを頑なに拒否し、結局は42歳にしか引き下げなかつた。結果会社のカウントでは不達となつた。ここには希望退職

を不達で終わらせ、整理解雇強行に持ち込もうとする強い意志を見ることができる。

### 業績は好転、労働者を「いけにえ」にする不当解雇

2月8日、稻盛会長は「160名を残すことが経営上不可のか」というと、そうではない」と発言した。事実 JAL グループは解雇強行前の11月決算で、更生計画初年度の目標の2倍以上となる1460億円もの営業利益を上げていた。考えてみれば、破綻原因となった過剰な航空機や赤字路線を次々と切り捨て、同じく破綻原因となった放漫経営による債務を切り捨てたのだから、好転はある程度予想されたことである。それが、予想を遙かに上回るものとなつた要因は、大幅な年金の切り下げ、人員削減、賃金の引き下げなどによって、営業費用を大きく削減したことによる。

こうした状況を認識した上で解雇したことについて稻盛会長は「今までJALの経営者はそういうこと(債務者との約束)を反故にしてきた」「そのため信用ならないんだということを言わ続けてきた」と説明した。つまり、債権者の、具体的には銀行であろう債権者の信用を取り戻すために解雇したと言うのである。これは銀行に身の証を立てるための儀式であり、労働者はその「いけにえ」ということになる。まさしく「合理的理由」を欠き「社会通念上不相当」そのものである。

### 合理性欠く解雇基準、意図はCCUの活動家排除

被告(JALI)は被解雇者の選定について、将来の貢献度を主に、被害度も加味し、使用者の恣意性が入らない基準として欠勤・休職、人事考課、年齢を基準とした、としている。

結果はどうであったか、貢献度が反映された人選とはならず、解雇による被害が大きい者が対象とされ、被解雇者はCCUの活動家が並ぶこととなつた。この最後の点こそ本件解雇の狙いである。

1875年の分裂以降、JALIは一貫して全労(現JALFIO)を育成し、客乗組合(現CCU)敵視の労務政策をとってきた。

JALFIOはCCUとの組織戦のため、会社からの情報提供を受け、客室乗務員9862人、実に158項目にわたる個人情報を集積したファイルを、ごく最近まで作っていた。この事実はJALFIOとJALFIO出身の管理職5名を被告とする損害賠償請求訴訟(監視ファイル裁判)で詳しく認定されている。この破綻の中でも、客室部門の管理職は、訴訟で被告となつた5名を含めて、全てJALFIO出身者で占められており、JALIの不当労働行為体質は旧態依然たるまま残されている。それが希望退職の高い年齢制限、削減目標の増加、希望退職者のカウント減らし、さらには被解雇者選定の年齢基準を作りだした源である。

すなわち、本件解雇は、CCU幹部・活動家を職場から一掃することに執念を燃やしたJALIの旧勢力と、銀行に身の証を立てるることを何よりも優先した管財人団の合作による不当解雇である。

### 安全軽視の労務政策を正さずして再生はない

私は1977年の弁護士登録以降、34年にわたってJALの労使関係、特に客室乗務員の労使関係に関わってきた。

クアラルンプール事故、羽田沖事故、御巣鷹山事故などの多くの乗客・乗員が命を落とす悲惨な航空機事故にも直面してきた。その中で、JALIの利益優先・安全軽視の体質を、いやというほど見せつけられた。

多くの不当労働行為も担当した。JRを除けば、JALIは、労働委員会で不当労働行為をもつとも多く断罪された企業の一つである。

労働契約・労働協約を無視した厳しい合理化など、労働条件切り下げを争う事件も担当した。

これらは働く者をないがしろにし、労働者の利益を顧みない非人間的体質に由来する。

破綻直前に露見した個人情報ファイルでは、プライバシーを蹂躪し、人権侵害を意に介さない違法体質が露見した。

こうした安全軽視、不当労働行為、働く者の権利無視・人権蹂躪の体質こそが、今日の破綻を招いたのであり、いわばその集大成が本件解雇である。

これを正さずしてJALIの再生はない。働く者をないがしろにし、雇用不安を煽る社会に未来はない。当時経団連会長を排出した企業が、リーマンショックを契機に大量の派遣切りをし、日本を雇用不安と不況のどん底に落としたことは記憶に新しい。今JALIが同じ役割を果たそうとしている。

原告らが訴訟に託した思いを、裁判所が真摯に受け止め、早期に審理を遂げられるよう要望する。

### 今後の裁判日程等

#### 裁判の日程

4月18日 15:30～ 東京地裁103号法廷(ハイロット)

27日 14:00～ 東京地裁103号法廷(客室乗務員)

5月23日 14:00～ 東京地裁103号法廷(ハイロット)

25日 15:00～ 東京地裁103号法廷(客室乗務員)

6月27日 15:00～ 東京地裁103号法廷(ハイロット)

7月8日 15:00～ 東京地裁103号法廷(客室乗務員)

**注:6月27日の裁判は予定(仮置き)であり、確定はしていません。また傍聴は、いずれも抽選となる見込みです。**

### 日航本社前宣伝行動

4月20日 15:00～16:00

5月18日 15:00～16:00

6月29日 15:00～16:00

**注:毎回、代表団による要請行動で解雇撤回署名の提出を予定しています。**



裁判所前での宣伝行動(3/11)