



JAL不当解雇撤回ニュース

No 099 号 2011.12.22
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>

社会への償いは雇用継続してこそ可能

12月19日の口頭弁論(原告はパイロット)で船尾弁護士が行った意見陳述(要約)を紹介します。文中の見出しは編集部で付けました。

雇用継続は可能＝当時の経営状況・実績

本件は、破綻した企業が、その事業の存続維持のためにやむを得ず実施した解雇では毛頭ありません。更生手続の下で希望退職等による大規模な人員削減をはじめとする諸施策が実施され、解雇実施時の2010年12月には史上最大の営業利益1586億円を確保しました。そして、2012年中に再上場申請をめざすために、12年からの7年間で債務を均等弁済する計画を大幅に前倒し、2010年11月30日には借換による債務の繰上一括償還で更生手続を終結させるべく、主要金融機関と合意するに至っていたのです。

連結営業利益は更生計画初年度目標の2.9倍の1884億円を確保し、債務超過を一挙に解消し、経常利益1912億円、当期純利益8161億円、更生法申立時点の9592億円の債務超過状態から、2010年度末の純資産は2182億円まで、1兆円以上改善し、2012年中に再上場申請を前提とした自己資本充実の目標をも超過し達成しています。

稲盛会長は、こうした経営状況を踏まえて、解雇からわずか1ヶ月後の2月8日、日本記者クラブの記者会見で、「160名を残すことが、経営上不可能かという、そうではないのは、もう皆さんもおわかりになると思いますし、わたしもそう思います」と、解雇回避が可能な経営状況にあることを、公式に認めたのです。

こうした認識は、稲盛会長の主観的な認識ではありません。客観的な業績・経営状況を踏まえれば、誰もがそのように認識をするのが合理的であるという意味で、「誰が考えても、雇用を続けることは不可能ではない」としたのです。

解雇時点で強靱なリスク耐性を築いていた

片山管財人は、2010年度の好業績は、一時的・偶発的・外部的な要因によるもので、一時的に財務改善・収益性改善が認められたからといって、解雇をやめるわけにはいかないと強調しました。しかし、片山管財人の基本認識は、根本的に誤っています。

本件解雇が強行された時点において、それまでの諸々の施策より、とくに大規模な人員削減による人件費をはじめとする固定費の大規模な削減で、下振れのイベントリスクに対応できるリスク耐性が高度に強化されたもとの業績であるという事実を、片山管財人は無視しています。

2010年度に形成されたリスク耐性は、次年度以降も継続

する経営基盤として構築されているのです。それは、2011年3月の東日本大震災による1461億円規模の減収を想定しても、なおその減収を吸収して余りあるリスク耐性であり、稲盛会長のいうように「想像を絶するような厳しい経済環境になっても、大幅な黒字を残すことができ(る)」経営基盤の構造が形成されたのです。

また、2011年度上半期連結決算でも、年間目標の営業利益757億円をはるかに超える1061億円を上げ、純資産は3091億円、自己資本比率23.3%へと飛躍的に改善しています。そして大西社長は、「いかなるイベントリスクがこようが」2011年度は、1400億円の営業利益を達成できると、通期予想を発表したのです。

整理解雇による年間人件費削減額14.7億円は、2010年度における740億円の固定費削減で吸収し得る下ぶれリスクの、わずか2%にすぎないことを、醍醐教授は明らかにしました。

このことは、整理解雇をしなければ、こうしたリスク耐性の構築が不可能な状況にはなかったことを意味します。片山管財人は、固定費削減によるリスク耐性がどのように形成されたかを、真摯に検証し、謙虚に認識すべきです。

また、整理解雇を実施した12月には、特別早期退職、希望退職、子会社売却等々、人員削減による人件費削減額が、2010年度の削減目標(計画)を206億円も超過することが想定できる状況になっていたのです。

この局面で何故に解雇による人員削減が必要だったのか？これを問わずに、整理解雇の必要性をいくら持ち出しでも、「必要性」を論証したことにはならないのです。

粗雑で乱暴な言説にしがみついた被告

好業績の経営実績と水準、リスク耐性が高度に強化された経営基盤を前にして、整理解雇の必要性の論証に苦慮した被告は、最終的にどこにしがみついたのでしょうか。



「誰が考えても雇用を続けることが不可能でない」経営状況、そして、JAL グループの財政基盤・収益力・キャッシュフローがいずれも十分な水準にあり、財務状況が全体として良好であったとの評価を受けても、こうした事情は、「整理解雇の必要性の判断とは関係のない事柄」であると、被告は言い出したのです。「管財人は多数の利害関係者の犠牲のもとに成立した更生計画に定められた人員削減施策を着実に遂行しなければならない」「この更生計画を否定することはできない」という言説にしがみついたのです。

本件に整理解雇法理を適用することは、公的資金を投入した再建であるJALグループの再建、事前調整型の企業再建スキームになじまないと、本件訴訟の最終段階になって、突如主張し、こうした言説を支えるために、学者の意見書を、結審直前に提出してきたのです。

こうした見解は、本件の具体的な更生計画の作成過程と、作成された更生計画の内容、およびその具体的推移と実現過程を一切無視して、あるいは無視した情報しか与えられずに、一般的・観念的な言説を展開しているにすぎません。

人員削減の目標と削減方法について、更生計画には「早期退職、希望退職、子会社売却等により、2011年3月末までにグループ全体で32,600人体制とする(約16,000人の削減)」とだけ書かれており、これ以外にありません。

また、更生計画は、「事業規模に応じた直接・間接の人員を削減し、総人件費を圧縮する」とし、総人件費を圧縮するために行うとしています。したがって、コスト削減の進捗状況、収支状況の推移と無関係に、「余剰人員を抱えない」とか、「余剰人員を削減する」こと自体が更生計画の「コンセプト」であったとか、「プリンシプル(原理・原則)」であったなどという事実は存在しないのです。「コスト削減の目標達成と切り離して余剰人員削減のために整理解雇を行う」ことは、更生計画の命じるところでは全くなかったものであり、このような「プリンシプル」は、片山証人自身が認めるとおり、更生計画のどこにも記載されていないのです。

「更生計画の内容となっている早期退職、希望退職、子会社売却等、解雇によらない人員削減の必要性・措置」についての管財人の判断の可否を論ずると、「更生計画の内容となっていない解雇による人員削減の必要性・措置」についての管財人の判断の可否を論ずるとでは、それぞれその必要性・合理性が異なるのは当然のことです。

更生計画の具体的内容をことさらに無視し、これを一くくりにして、前者が更生計画の内容となっているから、後者については管財人の判断の可否を論ずる余地はないとする論理、そして、好業績の経営実績・水準、そしてリスク耐性が高度に強化された経営基盤の形成は、解雇の必要性の判断には関係ないとして、整理解雇法理の適用を排除する言説は、あまりに粗雑で乱暴にすぎます。

また、更生手続前の労働者の地位は、「更生手続下に入ると、“外見上は雇用が継続さる”ように見えていても、実質的には、一旦解雇された後に再雇用される場合と同一視すべき”労働契約”」に変更されているなどという荒唐無稽な論理

にしがみつくとことは、まともな法律家にはできないことです。

仮に更生計画で整理解雇を計画していたとしても、解雇による人員削減の必要性を、解雇を決定・実施した12月の局面とその後の合理的に想定される状況を検討し、整理解雇回避の可能性の検証、回避努力を尽くしたか否か、好業績を上げている経営実績と水準、そしてリスク耐性が高度に強化された経営基盤の形成の下でも、なお解雇による人員削減の必要性があるのか否か、をあらためて検証することが求められているのです。

社会への「償い」にもならない整理解雇



「経営破綻して株主、銀行、債権者など多くの関係者に多大な迷惑をかけたあげく、公的支援を受けて再生した企業なのだから、そこに働く労働者の解雇など痛みを伴うことなど当たり前だ」といった「感性的」「情緒的」な理由で、本件解雇の必要性を正当化してはなりません。

2010年12月の時点において希望退職募集措置、ワークシェア等々の解雇回避可能性が存在しているのか否か、解雇回避努力を尽くしたか否かを検証した上で、この時点における経営状況、その後の合理的に想定できる経営状況、そして2010年度における業績の性格等々を踏まえて、あらためて解雇による人員削減の必要性があるのか否かを、事実にもとづいて客観的・合理的に検討することが法律家の責務です。

「犠牲の償い」として、「労働者の雇用と生活」を「捧げる」ための「パフォーマンス」として、整理解雇を合理化することはできません。企業再生支援機構常務でもある水留副社長は、2011年3月9日の衆議院国土交通委員会で、「個別具体的に整理解雇に対して要望をお聞きしたこともありませんし、先方からそのことについて何かコメントをいただいたこともありません」と答弁しました。金融機関などの関係者は、「犠牲の償い」として、整理解雇を求めているわけではありません。

事業規模の縮小に伴い生じた、とくに地方の利用者にとっての不便な状況は、整理解雇によって改善するのでしょうか。整理解雇による「年間約14.7億円」の人件費削減で、金融機関、株主、債権者が蒙った犠牲は回復するのでしょうか。答えはいずれも否です。本件「整理解雇」は、多くの関係者に生じた損失の「償い」にはならないのです。そうではなく、会社に残って企業再建に真摯に協力しようとしている労働者を有効活用してこそ、関係者への償いにつながる事業活動を推進することができるのです。

本件は、今日の日本の社会において、全国各地で頻発している雇用問題の本質的問題が、司法の場で本格的に問われた訴訟です。「歴史の審判」に耐え得る判決を心から望むものであります。