



JAL不当解雇撤回ニュース

No282号 2013.05.28
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.co>

弁論更新にあたっての意見陳述(下) ILO条約違反 不当労働行為の解雇は無効

5月23日の乗員裁判にて弁護団が行った弁論更新にあたっての意見陳述の(下)＝ILO勧告と不当労働行為の項を紹介いたします。ILO勧告については堀弁護士が、不当労働行為については上条弁護士が、それぞれ陳述しました。

第3 ILO勧告について

ILO第315回理事会は、2012年6月15日、乗員組合、被本航空キャビンクルーユニオンがILO第87、98号条約違反を理由として、2011年3月23日にILO結社の自由委員会に対して申し立てていた案件について、結社の自由委員会の勧告を正式に承認しました。

結社の自由委員会は、本件勧告において、ILO第87号条約が規定する団結権の行使の保障、同98号条約が規定する団体交渉権の保障を改めて確保するために、「委員会は、従業員の人員削減の過程において、労働組合と労働者の継続する代表者が役割を果たせるように、関連する当事者間で協議が実施されることを確実に保障するよう、日本政府に要請する。」と述べ、また、「再建計画を策定する場合、そのような性質の計画が労働者に及ぼす悪影響を可能な限り最小限に止める上で、労働組合は主要な役割を担うため、委員会は、労働組合と十分かつ率直な協議を行うことの重要性を強調する。委員会は、日本政府がこの原則が、十分に尊重されることを確実に保障するよう、期待する。」と述べています。そこに言う「労働者に及ぼす悪影響を最小限にする」という施策には整理解雇の撤回も当然に含まれます。

本件整理解雇に関する被控訴人と乗員組合との間の団体交渉その他の労使協議は、被控訴人が当初より整理解雇方針を固め、その結論を一方的に乗員組合に押しつけ、乗員組合の強い要求があっても、人員削減の必要性ひいては整理解雇の必要性を裏付ける情報を全く開示せず、それどころか重要な事実を隠蔽し、あるいは虚偽の説明を繰り返し、乗員組合の提案をことごとく無視したものでした。その一方で、被控訴人は、整理解雇基準の対象者に退職強要を繰り返し、乗員組合の整理解雇に反対するための争議権の確立に対する支配介入まで行った上、予定通り、乗員組合や機長組合、あるいは産別団体において中心的に活動を担ってきた者を整理解雇しました。

以上の経緯に照らせば、本件整理解雇手続は明白にILO第87、98号条約および本件勧告の趣旨に違反することが明らかなです。この観点からも、本件整理解雇に相当性は

認められず、本件整理解雇は無効と言わざるを得ません。結社の自由委員会は、本件訴訟の結果に関する情報を提供するよう日本政府に要請する、としています。貴裁判所が、先に述べた点について明快な判断を下すことは、ILOが貴裁判所の判断を注視していることに正面から応えるものであることをここで強調したいと思います。

第4 解雇は不当労働行為であり無効

原判決の発想の根源には、本件整理解雇は会社更生手続きの中で行われた解雇だから特別だ、という認識があります。だから整理解雇を制約する従来の判例法理をそのまま適用するわけにはいかない、と。

しかし、特別と言おうと何と言おうと、本人に全く責任のない解雇が一方的にまかり通ることは許されないという法理に変わりはありません。これまで長年にわたって技量、知識、経験を積み重ねた控訴人らベテランのパイロットが、突然、家族もろとも路頭に放り出されるという厳然たる事実、まず注目して頂きたい。

更生手続だから特別だ、というのですか。それなら、その更生手続の中で、どのような手順で本件解雇がなされたか、更生手続開始以来、被控訴人の労使関係はどのような推移を経て本件解雇に至ったのか、その客観的な事実を振り返ってみましょう。そこには、本件解雇に連なる管財人と被控訴人の表裏一体となった不当労働行為意思が、鮮明に顕在化している事実を容易に確認できるのであります。こうして、本件解雇が不当労働行為で無効であることの要点を、以下、端的に指摘します。

1 当初の約束を、9ヶ月後に突然破った

更生計画の開始時点で(2010.1.21)管財人は、8労組に対して「整理解雇はしない」と明言・約束しました。あわせて「希望退職、一時帰休、ワークシェア」など整理解雇の回避策を、具体的に例示しました。

以来、退職勧奨により多くのパイロットの退職が続きました。そして更生計画案の裁判所提出時点(2010.8.31)では、翌年3月末の更生計画の完了時期までに整理解雇に

よらない人員削減計画が達成できる見通しも生じたことから、更生計画案には運航乗務員370名の人員削減目標が掲げられただけで、目標未達成なら整理解雇するという文言は、一言も記載されませんでした。

ところが当初の約束から9ヶ月目に入る時点で(2010.9.27)、被控訴人は突然、高年齢者と病欠者等を、削減目標未達の場合に解雇すると言い出したのです。これは異常なことでした。安全運航を鉄則とする航空運送事業でベテランのパイロットを真っ先に解雇するとは、本来あり得ないことです。また安全運航のため病欠欠勤・休職は完治するまで保障するのが被控訴人の確立されたルールですから、その該当者を真っ先に解雇するとは不合理極まることでした。

労組に対する重要な約束を、いきなり反故にして一方的な整理解雇に進む。そこには、正常な労使関係にはあり得ない、反組的意図・不当労働行為意思が、はっきりと現れていました。

それは、高齢者層に集中している労働組合の中心メンバーを、解雇対象者として「囲い込む」手口でした。現に、2010年9月2日機長組合に提示された「機長130名削減目標」が、希望退職の続出により達成済みであることを12月7日の団交で組合から指摘されると、管財人側は答えに窮しながら尚も機長18名を解雇した事実は、本件において「何人削減するか」は問題でなく、「誰を解雇するか」が最大の問題であったことを、はっきりと示しています。

2 労使交渉を差し置き組合員に退職強要

しかも被控訴人は、当初約束され例示された具体的な解雇回避策について、労組が具体的な案を団交で様々提示し、協議を求めたにも拘らず、一切、まともに取り合わず、悉く拒否しました。まさに不誠実交渉の不当労働行為です(労組法7条2号該当)。

のみならず被控訴人は、その解雇回避に関する労使交渉を差置いて、狙った組合員(乗員組合、機長組合所属)の乗務を突然外して無期限の自宅待機を命じ、その大変な圧力の下に希望退職を強要しました。まさに、いわゆる「オーバー・ザ・ヘッド」の不当労働行為でした(労組法7条3号該当)。

3 スト権投票をウソで脅し、一挙に解雇

ここに至って乗員組合は、対等の立場の団交で解決を求めるために、争議権確立の一般投票を開始しました。こ



【写真】 報告集会にて発言する上条弁護士

れに対して管財人が、ウソの脅しで投票中止に追い込んだ事実経過は、弁論更新準備書面に詳述のとおりです。なりふり構わぬ不当労働行為でした(労組法7条3号該当)。

こうして、肝心な時期に労組の団結力、交渉力を一挙に奪い、近く実行する解雇に対するストライキによる抵抗を予め封じ込めた上で、2010年12月9日本件解雇通告(12.31付)に突き進んだのです。

4 更生計画完了を、3ヶ月前倒して解雇

当時まで続々と希望退職者が生じ、このままでいくと、残したくない者(組合活動を支える組合員)が残ってしまう、そうさせないために、更生計画完了時を待たず、3ヶ月前倒して本件解雇を強行しました。

5 総括

以上、1～4は、密接に関連し、一体となった不当労働行為政策であることは、一連の事実が証明しています。そこに、管財人と被控訴人の不当労働行為意思は、表裏一体でした。スト権投票介入は、その端的な例証です。

排除したい組合員を、まず年齢基準枠、病欠基準枠で囲い込み、同時に仕事外しの圧力で「希望」退職を強要。狙った組合員以外の大量退職で、更生計画に予定された人員削減数が達成されると削減数を水増しし、狙った組合員をあくまで削減対象に残して年齢・病欠基準等により解雇。この解雇を容易にするために、肝心の時期に労組の争議権確立を嘘の脅しをかけて切り崩し、労組の団結力、交渉力を削ぎ、解雇に対するストライキによる抵抗を予め封じた上で、本件解雇を強行しました。それも、更生計画の開始当初は、整理解雇はしない、解雇以外の人員削減策を実施すると労組に約束し、以来9ヶ月も、解雇はオクビにも出さず、それをいきなり年齢・病欠等を解雇基準として発表し、解雇回避策は何一つ講じないまま、超スピードで僅か2ヶ月後202名に解雇通告(12.9)、続いて165名に解雇発令(12.31)。

その外観は更生計画による解雇ですが、その内実は被控訴人の大西社長、田口副社長が管財人の代理人となり、被控訴人生え抜きの太田事務担当専務以下、被控訴人の旧経営陣の主だったメンバーがそのまま残り、従来から労務政策の立案、実行に当たって来た本社労務部、人事労務担当実務者も残存した体制の下で、更生計画の名の下に、その内実は、被控訴人の40数年来の不当労働行為政策を重ねて実行したのです。

本件解雇の本当の理由は、人間として譲れない要求を団結して守り、運航の安全より企業利益を優先させる被控訴人の政策を社会的に批判する、ものを言う労働組合、組合員を企業から排除することにあります。更生計画の外皮の下に、構造的に組み込まれた不当労働行為。本件解雇の本質は、ここにあります。