

2014年10月10日 追加情報本文

1. 認められない高裁判決

東京高裁判決の要点は、既に、2014年6月6日に緊急情報として提出している（資料1）。

東京高裁の両判決は裁判ルールを逸脱し、会社更生体制絶対論にたち、日本社会における雇用破壊を加速し、航空の安全をも脅かすもので、あまりにも不当な判決である。

1.1 裁判の基本ルールの逸脱

判決は人員削減目標が超過達成していたとする控訴人（原告）主張を不正確あるいは前提が変更されたとして退ける一方で、削減目標を達成していたか否かの認定をしていない。これは整理解雇の必要性の立証責任は会社側にあるという、基本的な裁判ルールを逸脱するとともに、整理解雇の4要件を骨抜きにし、首切り自由社会に門戸を開くものである。

1.2 裁判所が認可した更生計画は正しいとの誤り

裁判所が指定した更生管財人が更生計画に基づいて整理解雇を実施したという体裁さえあれば、更生計画の内容、管財人の判断を検証することなく、解雇を合理的であるとする判決は、労働者から裁判を受ける権利を事実上奪うものであり、会社更生法を悪用した大リストラを増長するものとなる。

1.3 経済発展のために国民犠牲は当然という思想

判決は、経済の発展のために働く者の権利や地域社会の犠牲も仕方ないという思想・価値の下で出されている。しかしながら、働く者の権利を尊重することは、経済発展の基礎であり、公正な経済社会を実現するための不可欠な土台である。判決には、憲法に基づき人権を保障する、人々が幸せな日本社会を志向するという司法としての当然の視点が全く見られない内容である。

1.4 航空の安全を軽視

行き過ぎた人員削減でベテランが減り、不安全事例がなくならない。また、厳しい勤務実態の中で離職が後を絶たない。判決は、JALの深刻な事態から目をそらす安全軽視の判決である。

2. 最高裁に上告

2.1 原告らは、客室乗務員は71名が2014年6月17日に、運航乗務員は64名が2014年6月19日に、それぞれ、最高裁に上告した。特に、客室乗務員は、高裁で判決を受けた全員が、困難にも関わらず、上告することになった。

2.2 上告理由の重点

上告理由の要旨は、資料2のとおりである。そのうち、2点について、強調する。

2.2.1 解雇時の人員数の確定なし

原告らは、高裁においても、解雇時点のJALグループの従業員数は、必要人員数を下回っており、余剰人員はなく、解雇の必要性はないと主張してきた。

客室乗務員	2011年3月31日時点での従業員数	4120人
	2010年12月31日時点での従業員数	4042人
	余剰人員数	△ 78人
運航乗務員	2011年3月31日時点での従業員数	2974人
	2010年12月31日時点での従業員数	2883人
	余剰人員数	△ 91人

これに対して、判決は、本件解雇時点での、運航乗務員、客室乗務員の有効配置数が何名であり、必要稼働数と比べて何名が余剰となっていたのかを何ら認定せず、本件解雇を有効とした。しかし、整理解雇はできるかぎり回避されるべきであり、解雇は使用者が操業に必要とする必要人員数を超える余剰人員がある場合に限り許されるという整理解雇法理の基礎にある考え方からすれば、解雇時点における実際の余剰人員数(必要稼働数を上回る有効配置数)を認定しないで、解雇の有効性を判断することはできないことである。

2.2.2 ILO 勧告への見方

原判決は、ILO 勧告について、客室乗務員判決では一切触れず、運航乗務員判決においては、「本件に関して何らかの具体的措置を我が国の国家機関に要請するものではなく、労働組合において中心的役割を担ってきた者を解雇してはならないという内容のものとはいえない」と述べている。

これは、ILO が本件解雇に関して発した勧告の趣旨を全く考慮していないとともに、日本政府が批准している ILO87 号、98 号条約に違反し、ひいては、条約遵守義務を定めた憲法 98 条 2 項の適用を誤るものである。

2.2.3 裁判の今後

最高裁は、書面審理が中心であり、結論を得るまでに相当な期間を要することが想定される。その期間を待つのではなく、自主解決にむけた、交渉・協議が開始されて、できる限り、早期に解決することが望まれる。

3. 行政訴訟判決

3.1 判決の意義

2012 年 6 月 15 日 ILO 勧告 648 項が指摘する、「企業再生支援機構の不当労働行為」について、東京地方裁判所は、2014 年 8 月 28 日、東京都労働委員会が不当労働行為と認定した事件について、JAL 側の主張を退け、都労委の命令どおり不当労働行為であるとの判決を下した(資料 3)。このことは、管財人が 165 名を解雇するに至る手続において、管財人自身の手による違法行為が行われたことを意味し、最高裁は高裁判決を手続の公正の観点に立って根本から見直すべきことが求められている。

2010 年 11 月 15 日、JAL は、更生計画の事業縮小に伴う人員削減策についての労使協議中に、突然、整理解雇方針を発表した。そして、JAL キヤビンクルーユニオン(CCU)と JAL 乗員組合(JFU)が解雇回避に向け労使対等の立場での交渉を目指して争議権投票の手続を進めていたところ、翌 11 月 16 日の事務折衝において、法人管財人(企業再生支援機構)の飯塚ディレクターが「機構としては、争議権が確立された場合、それが撤回されるまで、更生計画案で予定されている 3500 億円の出資をすることはできません。」と発言し、加藤管財人代理が「裁判所から直接言わわれていることは、少なくともに、認可決定前に、つまり、再建の具体的なスタートラインに立つ前に、社内に争議の可能性があるという会社を、裁判所が再建できると判断して、認可するということについては極めて慎重である」と発言し、整理解雇に対抗する争議権の確立を阻止しようとした。これは労働組合の運営に対する露骨な支配介入の不当労働行為であった。

この事件は、合計 165 名の客室乗務員、運航乗務員が整理解雇される過程で起きたもので、解雇手続の公正性が問われた事件である。地裁判決で、管財人の行為が不当労働行為にあたると断罪されたことは、解雇回避に向け、労働組合との間で、労使対等の立場で交渉することを管財人自身が違法に排除した状況下で整理解雇が強行されたことを意味し、管財人による 165 名の解雇手続の公正性を根底から覆すものである。高裁判決の前提は根本から覆されたことになる。

3.2 判決の内容

判決は、飯塚ディレクターの前記発言について、機構の出資を行わないことを決定する権限は企業再生支援委員会にあるところ、本件発言当時、同委員会はそもそもその検討すらしておらず、正確ではないとし、機構執行部が、この発言と同趣旨の考えを有していたものとしても、その考えは最終的

な判断ではなく、運航停止による事業経営の可能性が回避されれば出資を行う判断をすることもあり得たとし、更に、「争議権行使による運航停止のおそれについて人員配置に基づく具体的な検討をした上で出資の可否を判断すべきであるとの考え方を採用することも十分あり得」たとして、発言の内容が虚偽であることを認定している。また、加藤管財人代理の前記発言については、加藤管財人代理の「推測の域を出ないもので、」「正確であるとは認め難い。」とした。

以上から、判決は、飯塚ディレクターの本件発言は、「本件発言当時の組織としての機構の見解を正確に伝えるものであったとは評価できない。」、また、「正確ではない情報を労働組合に伝えることは市場の圧力・抑止力や国民負担の回避の要請に基づくものとはいえない」と結論した。

更に発言の時期については、「本件発言は、参加らが争議権を確立するための一般投票を行っている最中に行われたもので、利害関係人の利益を害しない時期であったとはいはず」とし、発言の手法については、「本件発言は、参加人らの執行部に限定して伝えられたものの、本件発言後には、本件発言と同旨の内容が、機構の（ママ）加藤管財人代理及びボルツアーマネージャーからロービングにおいて原告の従業員等に伝えられた」として、組合執行部の頭越しに、従業員に直接伝達していることも認定している。

会社更生法による企業の再建の正当性は、再生計画とその実行が、特別の関係者に有利、不利という扱いをしないという、公正さにこそ根拠がある。ところが、管財人が、労働組合を敵視して、不当労働行為を行い、その際に、虚偽のことを述べて、組合の運営に支配介入したということは、会社更生手続の公正さが基本から疑問視されることを意味している。

このような不当労働行為にもとづいて、実行された整理解雇は、撤回されて解決されなければならない。

4. 国交省、JAL の対応

4.1 国交省・厚労省

国交省は、本件整理解雇について、解決にむけた行動をとろうとしていない。大臣の答弁は、「司法の場で争われているので、推移を見守りたい」とし、ILO 勧告については、「JAL に限られない一般的な指摘と認識している」（2013年4月25日国土交通委員会答弁）としている。

また、フォローアップ見解について、厚労省は、「パラグラフ 66 は、直接政府に対して言わされているものではない」（2014年4月10日厚生労働委員会答弁）としている。

ILO 勧告については、一般論であり、JAL の問題ではないとし、フォローアップ見解について、JAL に対して見解が表明されたものであり、「政府に対して言わされているものではない」として、政府は、責任を回避しようとしている。

解決に向けて、政府は、まず、労使協議がなされるよう、イニシアティブをとらなければならない。

4.2 JAL

4.2.1 JAL の経営状況は、次のとおりであり、引き続き順調であり、労働者の採用は十分に可能な実態にある。

2014 年度第一四半期（4～6 月）実績

営業収入（売上高）：3070 億円（前年同期比 4.4% 増）

事業費（売上原価）：2455 億円

売上純利益：615 億円（前年同期とほぼ同じ）

売上高営業利益率：6.1%（ANA は 0.1%）

営業利益：186 億円（前年比 15.6% 減←販売費及び一般管理費の 7.6% 増が原因）

資本金および資本準備金：3558 億 4500 万円

自己資本率：49.6%（破たん直前は 12% 程度、ANA は 34.5%）

4.2.2 新規採用の状況は、現在において、次のとおりである。

邦人客室乗務員の採用

2012 年度	650 名 (期中採用 650 名)
2013 年度	660 名 (期中採用 370 名、新卒採用 290 名)
2014 年度	510 名 (期中採用 240 名、新卒採用 270 名)
2015 年度 (予定)	200 名 (期中採用 0 名、新卒採用 200 名)
合計	2020 名 (期中採用 1260 名、新卒採用 760 名)

運航乗務員についても、2014 年 1 月 20 日、JAL は 2015 年度採用のパイロット訓練生の募集を発表した（募集人数非明記）。

JAL は、膨大なる新規採用を実施しておきながら、解雇者に対して、解雇撤回の申し入れ、再雇用の申し入れは全く行わず、ILO フォローアップ見解が求めている職場復帰に向けた再雇用の協議を一切行おうとしていない。

5. 両組合の立場

CCU ならびに JFU の両組合は、ILO 勧告、ILO フォローアップ見解について、その支持を表明して、国交省、厚労省に ILO 勧告実現を要請してきている。また、JAL に対しても、ILO 勧告、ILO フォローアップ見解にもとづく、交渉・協議に応ずることを求め、裁判とは別に、自主的な解決を要請してきている。

現在、政府、JAL の立場や姿勢からみて、ILO 勧告、ILO フォローアップ見解にもとづく、交渉・協議が実現するとは期待できない。このため、この交渉・協議の実現にむけて、ILO のテクニカル・アドバイスを要請したい。

6. ITF 世界大会の決議

世界 135 カ国 690 組合、組合員 450 万人が加盟する ITF は、第 43 回世界大会において、JAL 解雇争議支援の決議（資料 4）をあげている。

手続としては、民間航空部会総会で CCU が提出した JAL 不当解雇解決に向けた緊急動議が採択されて、その緊急動議が、全体会議で承認されている。

緊急動議:JAL による不当解雇は、次のとおり、表明している。

- ・ 東京高等裁判所が、ILO 勧告について客乗判決では一切触れず、乗員裁判においては「本件に関して何らかの具体的措置を我が国の国家機関に要請するものではなく、労働組合において中心的役割を担ってきた者を解雇してはならない」という内容のものとはいえない」と述べていることを留意する。
- ・ JAL の当時の最高経営者が「経営上解雇の必要がなかった」と証言し、「人員削減目標を達成していた」との被解雇者側の立証の当否が明らかにされないままに、裁判所が更生計画に人員削減が書かれていることを根拠に解雇有効との判決を下したこと留意する。
- ・ 会社更生計画が履行される過程で生じた人員削減策に関して、裁判所による十分な証拠調べが尽くされずその結果として事実認定を誤るような場合には、労働者の基本的権利が侵害され損なわれる可能性があることを憂慮する。
- ・ 裁判所が「整理解雇の人選基準」として「年齢」と「病歴」を合理的と判断したことについて留意する。
- ・ 被解雇者の中に現職の委員長及び多くの労働組合活動家が含まれ実質的に労働組合の弱体化を招いていることに憂慮する。
- ・ この解雇問題が ITF 及び IFALPA を含む支援を受けて ILO 結社の自由委員会に申し立てを行い、同委員会から日本政府に対して「会社と労働組合が復職について交渉をするよう指導する」勧告を出されていることに留意する。

- ・ JAL の不当解雇以降、これまで 1820 名の客室乗務員を採用し、現在新人パイロットの公募を開始する一方、被解雇者の職場復帰にむけた労働組合との交渉が実質的に行われないことに留意する。
そして、結論として、「本大会は日本政府に対しては ILO 勧告の履行を、そして JAL に対しては早期全員の復職を求める JAL 被解雇者の闘いを引き続き支援することを決議する」としている。
この決議には、提案者の CCU 以外の日本の ITF 加盟全 13 組合が賛同している。

7. 資料

- 資料 1 高裁判決の要点
- 資料 2 上告理由要旨
- 資料 3 不当労働行為事件判決要旨
- 資料 4 ITF 世界大会決議
- 資料 5 運動状況報告文書：2014 年 5 月の訪問時に「追加情報提供」への添付提出を指示された文書