

(1) 原判決は、会社更生手続きの特殊性を理由に、整理解雇の制約基準を緩和して本件解雇を認容した。これに対して、労働法学、倒産法学、会計学の名だたる学者・研究者の方々から、整理解雇の制約法理を骨抜きにした原判決の論理の誤りを鋭く分析解明された意見書が、東京高裁に次々と提出された。

(2) 高裁では、全国 800 名を超える弁護士有志の方々の訴訟代理人参加を力に、原判決が無視した本件解雇の違法性を裏付ける決定的事実が、徹底的に論証された。

①更生計画の人員削減目標は、超過達成

原判決は、「事業規模の縮小に見合った人員体制」を希望退職募集によって達成することが出来なかった余剰人員を解雇した、と言う。しかし解雇の時点で、その「事業規模縮小に見合った人員体制」は、運航乗務員で 110 人、客室乗務員で 78 人も超過達成されていた事実が、克明に立証され、これに対し会社は、具体的な数字を上げて反論することが出来なかった。つまり会社は、本件解雇の必要性を証明出来ないことが、高裁審理の結果明白となった。

②信義則違反、不当労働行為の連鎖集中による解雇

更生手続き開始から解雇に至る労使関係の推移の中に、労使関係上、労働契約上の信義則違反と不当労働行為が連鎖集中し、そこに「四要件」違反の浮き彫りになった有様が克明に立証された。これに対しても会社の反証は皆無であった。

【重大な信義則違反：約束した雇用維持のための解雇回避策を一切拒否】

更生計画の開始時点で（2010.1.21）管財人は、各労組に対して、いきなり解雇はしない。一時帰休、ワークシェアなど雇用維持のための解雇回避策を実行する、と約束した。現に、更生手続きの当初から会社は、特別早期退職制度などによる退職勧奨を続けたが、「解雇」を口にしたことは一度もなかった。

ところが、第一次希望退職募集の終了後、2010 年 9 月 27 日、突然会社は「解雇」人選基準を提示した。以来、各労組は団交で、更生手続きの開始時点で管財人が約束した容易に実現可能なワークシェアなど雇用維持のための解雇回避策を、会社のデータも引用して幾つも提案し協議を求めた。しか

し会社は、一切これを拒否した（解雇人選基準を提示した同じ日に、会社は団交対策として、解雇回避策は希望退職募集に限る方針を密かに決めていた）。これは、更生計画開始当初の約束を 180 度引っくり返す、労使関係上の重大な信義則違反であった。

しかも、解雇人選基準の提示後の希望退職募集（第二次）の内実は、狙った組合員に対し乗務スケジュールを空白にして無期限の自宅待機を命じ、その心理的強圧の下に希望退職を強要するものであった。これは労働契約上の甚だしい信義則違反であり、しかも解雇問題の団交が続いている中で個々の組合員に退職を強制するとは、団結の足元を崩す不当労働行為（オーバー・ザ・ヘッド）に他ならない。

自ら各労組に約束したワークシェアなど雇用維持のための解雇回避策を一切拒否し、希望退職募集も内実は退職の強制であった。すなわち会社は、肝心の解雇回避努力を放棄して顧みなかった事実が、高裁審理において明確に立証された。

しかも機長については、130 名の希望退職目標数が達成された後に 18 名が、年齢基準等により解雇された。この一事を見ても、希望退職募集による人員削減目標が未達のため余剰人員 165 名を解雇した、という会社の言い分が根本的に成り立たないことが改めて確認された。

【解雇人選基準の不合理】

2010 年 9 月 27 日に突如提示された解雇人選基準は、安全運航に不可欠のベテラン乗務員を年齢を理由に優先的に解雇する、安全運航のため病気療養を保障する日航の現行制度を無視するという、航空事業には本来あり得ない不合理を内包していた。その適用結果も、国の政策により自衛隊から日航に移籍したパイロット（相対的に高年齢者）を、年齢基準等により 26 名解雇したり、主治医から復職可能の診断書が出た客室乗務員の復職を産業医との意見調整を理由に 1 か月以上引延し、産業医の復職可能の診断書が解雇予告日の 1 日後に出たため復職を拒否したり、不合理が露呈した。年齢基準の該当者に労働組合の中心メンバーが多数含まれていた事実は、ILO も指摘するとおり不当労働行為狙いの人選基準を物語っていた。

【解雇手続きの不合理】

会社は、解雇人選基準を提示して以来、各労組から、更生手続き開始のとき管財人の約束したワークシェアなど雇用維持のための解雇回避策について、容易に実現可能な回避策を、団交の中で幾つも提案されながら、これを一切無視・拒否し続けた。しかも、解雇人選基準の提示後の希望退職募集（第二次）は、決して解雇回避ではなく、希望退職の名による狙い撃ちの退職強要そのものであった。

このように会社は、人員削減に当たって誠意ある団体交渉を尽くして協議解決を図るという労使関係の基本ルールを、頭から無視し、団交を空転させて解雇を急いだ（解雇人選基準の提示から解雇予告まで僅か二か月余）。

ここに運航乗員組合と客室乗員組合は、対等の立場の団交によって解決を図るため争議権確立の一般投票を開始した。これを管財人が嘘の脅しで介入・妨害したことは、労使関係上の重大な背信行為であり、まぎれもない不当労働行為であった（後に東京都労委救済命令も、不当労働行為と認定）。

また、解雇の時点までに、希望退職の他に一般退職の続出、地上職への職種変更などにより、会社の予定する人員体制は超過達成されていたのではないかと、各労組は団交で、2010年12月当時の運航乗務員、客室乗務員の「在籍者数」を問い質した。しかし会社は一切これに答えず、解雇当時の在籍者の実数を隠蔽したまま解雇を強行した。ここにも会社の信義則違反が、顕著に現れている。

③ 解雇は不当労働行為に他ならないことが論証された

以上の事実を土台にして、これに先立つ日航の、過去何10年にわたる一貫した労組分裂・差別政策の推移（高裁で重ねて立証した）を結び付けて総合的に考察すれば、そこから本件解雇に対する会社と管財人の、表裏一体の不当労働行為意思が容易に認められる。

本件解雇は、日航の大西社長、田口副社長が管財人の代理人となり、日航生え抜きの大村労務担当専務以下、会社の旧経営陣の主だったメンバーがそのまま残り、従来から長年にわたって不当労働行為の労務政策の立案、実行に当たって来た本社労務部、人事労務担当者も残存した体制の下で、人間として譲れない要求を守り、運航の安全よりも企業利益を優先させる日航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つた。

高裁の審理を経て、この解雇の本質が解明された。

以 上