日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2012. 04 10

No.12-029

HP：http://jalfltcrewob.web.fc2.com/
Mail：jalfltcrewob@gmail.com

安全で明るい JAL

JAL乗員・客乗不当判決についての弁護団による分析を紹介します

ＪＡＬ乗員・客乗不当判決について

2012.4.5　ＪＡＬ不当解雇撤回裁判弁護団

第１　判決の不当性

１　更生手続下の整理解雇に対する整理解雇法理の適用について

(1) 整理解雇法理の適用について

ＪＡＬは結審間際になって、企業再生支援機構の支援と会社更正手続を併用して事業廃止を回避した事前調整型企業再建スキームである本件には、４要件を立てた整理解雇法理は適用されないと主張した。

しかし、両判決は、更生手続下の解雇であっても、整理解雇法理が適用されること、具体的には、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選基準の合理性、手続の相当性、という４要素を総合考慮して、当該整理解雇が解雇権の濫用とならないかを判断するとした。

(2) 更生手続下での特別の考慮要素

しかし、両判決は、その一方で、ＪＡＬが更生手続下にあったというその一点をもって、整理解雇法理の形骸化に踏み込む。

本件解雇が「すべての雇用が失われることにもなる破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画の要請」で行われたことを、労働者の不利益に（＝人員削減の必要性を強め、回避努力の程度を弱める根拠として）考慮（乗員）。

→上記の判断を前面に押し出し、２０１０年８月３１日の更生計画案の提出から同年１２月３１日の整理解雇の強行に至るまでのＪＡＬの経営状況の変化について、全く考慮の外に置く。

本件解雇が「莫大な債務超過の下で倒産状態に陥り、法的再建手続の下で策定された本件更生計画及びその基礎となる本件新事業再生計画に基づく被告の事業規模縮小に合理性が認められる中、当該計画に基づき算定された必要稼働数を超える人員の削減を図る目的の下で実施されたものである」こと、「これまで被告の再生計画が失敗に終わってきたことの反省の上に立って、二度と倒産状態に陥らないために、事業規模に応じた適正人員を配置して余剰人員を抱えない体制を構築するとの基本コンセプトの下、事業規模の縮小に見合った人員削減を行うというものである」ことを、労働者の不利益に（＝人員削減の必要性を強め、回避努力の程度を弱める根拠として）考慮（客乗）。

→「二度と倒産状態に陥らないために」という観念的な目標を絶対視し、ＪＡＬの経営状況の劇的改善をことさらに低く評価する。

２　人員削減の必要性について（削減目標不達をそのまま解雇容認に結びつける）

(1) 本来の整理解雇法理

解雇によって人員削減する経営上の必要性は、企業の維持存続が危ぶまれる程の差し迫った必要性が必要。

しかるところ、両判決は、２０１０年１２月３１日の整理解雇の時点で、ＪＡＬが更生計画を７００億円上方修正した「修正計画」をはるかに上回る史上最高の利益を上げていたこと、リスク耐性が強化されていたこと、人件費削減が更生

計画の目標を超過して達成されていたことなど解雇の必要性を否定する多くの事実が存在していたことに照らせば、解雇以外の措置の選択可能性が広がった、人員削減完遂までの時間的余裕が生まれたことは明らかであったにもかかわらず、更生計画が人員削減目標を立てていたことを理由に、こうした多くの事実を無視し、解雇の必要性をほぼ無条件に認めた。

(2) 人員削減の必要性に関する判断を事実上放棄

更生計画上、予想を超えた収益金の使（会社更生法１６７条１項５号）については、「原則として、更生計画の遂行に必要な費用、会社の運営に必要な運転資金（危機対応に備えた余裕資金を含む。）、裁判所の許可に基づく共益債権等の支払いまたは借入金の返済に充てる」とされているから、予想を超える収益が発生したからといって、更生計画の内容の一つとなる人員削減の一部を行わないことはできない、したがって、更生計画を上回る営業利益計上は、更生計画に基づく人員削減の必要性を減殺する理由とはならない（乗員）。

→更正計画下にあって、整理解雇の時点でどれだけの利益を積み上げていても、整理解雇の必要性の判断には影響させないという誤り。

本件解雇が「莫大な債務超過の下で倒産状態に陥り、法的再建手続の下で策定された本件更生計画及びその基礎となる本件新事業再生計画に基づく被告の事業規模縮小に合理性が認められる中、当該計画に基づき算定された必要稼働数を超える人員の削減を図る目的の下で実施されたものであって、一旦合理的なものとして決定された事業規模を短期間のうちに拡大する方向で変更する必要性等の特段の事情が認められない限り、縮小した事業規模の下で営業利益が予想値を上回ったからといって、直ちに人員削減の必要性が失われることはない」（客乗）。

→更生計画において定められた事業規模の縮小に合理性が認められるか否かについて検証のないまま、ＪＡＬの定めた人員削減目標を絶対視し、一方で、更生計画で予定していた営業利益をどれだけ超過しても、人員削減の必要性を無条件に肯定。

(3) 稲盛発言の無視・読み替え

稲盛発言を全く無視（乗員）。

稲盛発言について、法廷の稲盛尋問によって、経営上の数値からして経営上整理解雇を回避することが可能であったことが明らかになり、客観的に発言内容が裏付けられたにもかかわらず、稲盛発言を「苦渋の決断としてやむなく整理解雇を選択せざるを得なかったことに対する主観的心情を吐露したに過ぎない」として、人員整理の必要性を否定する根拠にならないとした（客乗）。

→原告らは、法廷において、稲盛発言が、その都度の経営指標を踏まえたものであり、単なる主観的心情ではなく、合理的な経営判断であることを余すところ無く明らかにしたが、判決はこれを無視した。

３　解雇回避努力について

(1) 解雇回避努力を形骸化

ＪＡＬが主張する解雇回避措置（賃金減額、特早退、希望退職等）をもって、一定の解雇回避努力を行ったと評価。また、一時的な超過営業利益を計上したからといって、「定年や任意退職等により必要削減数に達する時まで、事業規模に照らして余剰であると評価される人員の人件費が発生し続けることを（被告が）甘受しなければならないとするのは、余りにも不合理である」とする（乗員）。

→更生会社の場合に整理解雇法理が適用されるとしていながら、更生会社であることを理由に解雇回避努力義務のハードルを下げる。

ＪＡＬは可能な限り解雇を回避しようとしており、ＪＡＬが行った解雇回避措置はいずれも合理的なものであり、十分な解雇回避努力を尽くした（客乗）。

→ＪＡＬが行った希望退職募集における年齢制限については、ＪＡＬ自身、制限を取り払えば人員削減目標を達成できることを認めていたにもかかわらず、解雇回避措置としての合理性を認める。また、その他の人件費コスト削減施策をも解雇回避努力として位置付け、自身の立論との矛盾を来す。

(2) ワークシェア提案を無視

更生計画の人員削減の予定が２０１１年３月末と明記されていることを無視して、事業規模が縮小したら速やかに人員削減すべきとの前提で、一方的に先送りと評価（乗員）。

→日本航空乗員組合の提案にかかるワークシェアリングを行えば、規模縮小に伴う人員体制そのものになるということへの検証もない。また、整理解雇時点でのＪＡＬの経営状況からすれば、整理解雇を先送りすることは不可能ではないという原告らの主張の検討も行わない。

計画の主眼は、あくまで事業規模の縮小による経営体制の維持強化にあったというべきであって、コスト削減による利益確保が主眼であったわけではない（客乗）。

→「人員削減」を最大且つ唯一の目標のように描き出し、ＣＣＵのワークシェアの提案が、人件費コストのカットに加えて、ＪＡＬが主張する稼働ベースによる人員削減目標を達成する内容であるにもかかわらず、在籍社員数に変わりがないことを理由にＪＡＬの提案拒否を肯定。

４　人選基準の合理性について

(1) 年齢差別を容認

「我が国では、定年制を取ることが、格別、公序良俗に反するとの評価を受けていないし、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律のように、事業主が定年制を採用することを前提とした立法も存在することに照らせば、年齢に基づく基準が不合理なものであると評価することはできない。」（乗員）

「一般に年齢が高くなるほど再就職の機会が少なくなるのは公知の事実であるが、当然に個人差があるし、年齢が高い者は、若年層と比較して、勤続年数が長いために獲得賃金も多額に上り、退職後の年金受給においても有利な地位にある」、「高年齢者の中には子育ても終了した者もおり、その生活費がかさむとも一概には言えない」（客乗）。

(2) 安全に対する見識のなさを曝露

ア　病欠基準について

「多数の乗客乗員の生命や財産を預かる航空輸送に携わる者として高い職業倫理を有する運航乗務員や産業医が、過去の整理解雇において上記基準が採用さ

れたことから、本来行わなければならない判断を放棄して運航の安全に対する脅威となるような判断を行うといった自体はにわかに想定し難い」（乗員）。

「単なる憶測」、「論理の飛躍」（客乗）。

イ　年齢基準について

「運航の安全確保に必要な知識や経験のたかが年齢と相関関係にあると認めるだけの根拠はない」（乗員）。

「一般的に客室乗務職を少なくとも数年経験すれば、保安業務等についても一定のレベルには到達するものと考えられる」（客乗）。

５　手続の相当性について

(1) 手続の相当性の欠如を更生手続下にあったことで合理化

被告が、人員削減目標数の確定に労働組合を関与させなかったこと、本件解雇と人件費との関係について具体的な数値で説明していないことは原告ら指摘のとおりであるが、本件解雇が破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画の履行として行われたものであることに照らすと、原告ら指摘の事実から、整理解雇である本件解雇が信義則上許されないと評価するだけの事情は認められない（乗員）。

→人員削減の必要性、解雇回避努力、人選基準についての判断を実質的に形骸化するだけでは足りず、手続の相当性を確保するための努力についても解雇する側のハードルを下げる。

(2) ＣＣＵに対する説明の回数・時間のみをもってＪＡＬの形式団交を免罪

１０回の事務折衝と１７回の団体交渉を行い、その都度関係資料を配付しながら、整理解雇を実施する場合の種々の事情について、「真摯に説明した」のであり、「本件解雇に当たっての手続的相当性は、十分に備えていると評価するのが相当」（客乗）。

→実際には、ＪＡＬが、ＣＣＵによる都度の情報の開示要求を拒否し、人員削減の必要性に関するＣＣＵの検証を不能な状態に置いたまま、整理解雇方針を決定、強行したことについて意図的に目を塞ぐ。

(3) 整理解雇に先立つ人選基準対象者に対する仕事外しの退職強要を免罪

原告らの主張の整理で原告らの主張を整理しながら、それに対する裁判所の判断を示さず（乗員）。

「整理解雇対象者に対する面談を実施しており、手続の円滑な遂行のために原告らをスタンバイ勤務とすることに合理性があった」（客乗）。

６　不当労働行為を免罪

(1) 組合活動の中心を担った機長ねらい打ち解雇を免罪

２０１０年９月に確定した機長１５４名の削減目標は希望退職により達成との原告主張に対して、「９月末に機長の削減目標人数を１５４名に設定した事実はない」、「機種を問うことなく機長・副操縦士という職位ごとの削減目標人数を設定することはしないで、運航乗務員全体としての削減目標人数を設定して、後日の希望退職の状況、それを前提とした各機種・各職位ごとの有効配置稼働数の状況を踏まえて、最終的な対象者を決するという方法が、不合理なものとは考えられない。」とし、結果として、年齢基準によって組合活動の中心を担ってきた機長を狙い打ちで解雇したことを免罪（乗員）。

(2) 意図的な余剰人員の作出によるＣＣＵ組合員の狙い打ち

２０１０年６月の時点での実在籍者名簿での具体的対象者狙い＋２０１０年９月２８日時点で稼働ベース６０６補正（人員削減目標数を上乗せ）＋希望退職年齢制限で未達作出＋年齢順解雇基準によるあからさまな「高年齢層のＣＣＵ活動家狙い打ち」の主張に対し、判断を回避（客乗）。

(3) スト権確立への支配介入を無視

原告らの主張の整理で原告らの主張を整理しながら、それに対する裁判所の判断を示さず（乗員）。

争議権確立、行使に対する支配介入の不当労働行為があっても、直ちには整理

解雇の相当性に影響せず、むしろ原告らの側で、整理解雇手続への影響の有無、程度等を明らかにしなければならないとし、結果として不当労働行為のやり得を追認（客乗）。

第２　控訴審に向けた展望

１　判決の重大な欠陥

両判決は、事実認定の点でも、法律判断の点でも、欠陥だらけの判決だからである。こうした判決の欠陥を法廷でも、社会的にも暴露し、控訴審でその判断を是正させる。

(1) 整理解雇法理を適用するとしながら、実際には適用しないという判断手法は、判決の明らかな論理矛盾である。
(2) 稲盛発言に対する証拠に基づかない評価・判断は、控訴審で維持できない。
(3) 更生計画で事業規模に見合った人員削減をすると決めた以上、史上最高の利益をあげた等の事実はおよそ関係ないという判断は、整理解雇法理を適用する限りあり得ない。
(4) 人員削減の方法は、解雇以外にも多くあったのに、それをほぼ無視して解雇回避努力を尽くしたというのは余りにも不合理である。

２　司法のあり方を問う

(1) 経済界の要望に追従し、解雇自由に道を開くのか、労働者・国民の立場に立って「空の安全」「雇用」を守る立場に立つか

(2) 国民の広範な怒りを司法に届ける