日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2012. 09 25

No.12-063

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

安全で明るい JAL

控訴理由書トピックシリーズ（その 2）

■ 控訴審（第 2 審）では控訴した原告は「控訴人」会社は「被控訴人」と表記
（表題は世話人による）

専門家が作った更生計画だからと
「解雇による人員削減の必要性」を検証もしない

原判決は、その事業規模縮小に伴う人員削減と削減目標を、更生計画（その基本的内容となっている事業計画）でひとたび必要として定めた以上、その計画目標よりもはるかにうわまわるほどのＪＡＬ史上未曾有の営業利益を挙げ、その収益・財務状況等の業績の飛躍的改善に照らして本件解雇を回避することが、その事業運営上どれほど可能であろうとも、それらの業績回復・動向と目標の達成・進捗状況との関連のもとで、「解雇による人員削減の必要性」を具体的に検討することを拒否し、解雇を正当化してしまった。

本件解雇実施時点において、更生計画に定めているＪＡＬグループ連結の全体としての人員削減目標は１３００人も超過して目標を達成し、また、ＪＡＬＩとしての人員削減目標も、全体としては１７６人も超過して達成している状況になっていても、判決は、・・・業績の飛躍的回復、・・・諸目標の達成・進捗状況および・・・業績回復動向等を総合的に検討したうえで、あらためて「人員削減」の必要性・緊急性を具体的に検討することを拒否し、・・・本件解雇を正当化してしまった。

判決のこうした判断の根底には、本更生計画が定めた「人員削減計画・目標」については、専門家である管財人らによる多角的視点から検討されたのであるから、その「客観的正当性」は担保されている、したがって、「解雇による人員削減の必要性」を裁判所が検証するにあたっても、すでに事前の検証が十分に行われ、解雇の必要性・正当性は疑う余地のないものとする「思い込み」が存在する。

その内実は長年の「分裂労務政策」の推進者による「不当労働行為政策」としての解雇

管財人は、・・・「業務執行の責任者」として稲盛和夫に会長職を委嘱し、・・・「管財人代理」として選任したＪＡＬ社長、副社長をＪＡＬの執行役員として選任し、その「業務執行」を稲盛会長以下ＪＡＬの経営幹部に委ねた。こうして・・・長年にわたる「分裂労務政策」を推進してきた運航本部・労務部の責任者らとともに検討した結果が、本更生計画が定める「人員削減計画・目標」なのである。

つまり、本更生手続における「人員削減」の計画と実行は、外形上は、裁判所の認可を受けた更生計画にもとづいて、管財人が公正に行っているとされているが、その内実は、管財人代理となったＪＡＬの社長、副社長およびＪＡＬ首脳部の主導のもとに、人事・労務機構を通じて、「ＪＡＬの不当労働行為政策」としての解雇が実行されたものにほかならない。

こうした本更生手続の実態に照らしても、専門家である管財人らによる多角的視点から検討された人員削減計画・目標を更生計画において定めたのであるからとして、・・・すでに事前の検証が十分に行われているとして、解雇の正当性を疑う余地のないものとすることはできない。

「人員削減」を「（厳しい要件のある）解雇による人員削減」と一面的に決め込んだ判決

原判決は、「人員削減の必要性」と「解雇による人員削減の必要性」との区分もしていなければ、「段階的検討」もしていない。
・・・更生計画作成当初からその人員削減数を含めて、「解雇による人員削減」を実施するものと一面的に決め込んで、これを管財人が遂行していかなければならないと把えることは正しくない。

更生計画作成時に・・・「解雇による人員削減の必要性」まで確定していた事実はないし、「解雇による人員削減の必要性」があるのか否かについて具体的にチェックもしていないのである。