日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2014. 05. 30

No.14-042

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

安全で明るい JAL

日乗連ニュース

JAL 整理解雇を振り返るシリーズ⑦

多くの信義則違反と不当労働行為

解雇の背景

全文掲載

シリーズ①～⑦は日乗連のリンクからご覧になれます。

日乗連ニュース **37-45** の全文を以下に貼り付けます。

ALPA Japan NEWS
日乗連ニュース
Date 2014.5.22 No. 37－45
www.alpajapan.org

発行：日本乗員組合連絡会議・ALPA Japan
JAL 整理解雇対策委員会
〒144-0043
東京都大田区羽田5－11－4
フェニックスビル
TEL.03-5705-2770
FAX.03-5705-3274
E-mail:office30@alpajapan.org

JAL 整理解雇　東京高裁での争点

～6 月 5 日、ついに判決を迎えます！～

JAL 整理解雇を振り返るシリーズ⑦

前回のニュースでは高裁における被告 JAL と原告団の主張を表にしてお知らせしました。今回はもう少し詳しく高裁での争点と、原告団による立証内容をご紹介します。

東京地裁判決の問題点

JAL は解雇が行われた 2010 年度、「更生計画に基づく」目標利益を 900 億円も上回る 1,580 億円という史上最高の営業利益を上げています。そして営業利益が大きく上振れする事は、解雇が行われた 2010 年 12 月の時点で既に見通されていました。165 名の解雇によって見込まれるコスト削減は、2010 年度の営業利益の僅か 0.13%であり、整理解雇を回避することが可能であったことはこの一点を見ただけでも明らかです。

しかし地裁判決は、どんなに営業利益が上がっても、「更生計画に基づく」事業規模縮小に見合った人員体制にするためには解雇が必要であったとしています。東京地裁が認可した「更生計画」の確実な実施のためであると被告 JAL が主張すれば、その細部に論理的な矛盾が存在しても東京地裁は「更生計画」の名のもとに被告の主張を追認するという構図が見て取れます。

高裁審理で明らかになった大きなポイント

地裁判決後に新たに入手したデータを含めた調査・分析によると、「更生計画に基づく」事業規模縮小に見合った人員体制は、実は 2010 年 12 月の解雇以前の時点で、運航乗務員では 110 名、客室乗務員では 78 名も超過達成していた事が明らかになりました。被告 JAL が主張していた「削減目標の未達」は、「希望退職目標人数」対する未達であり、「更生計画」の人員数は既に達成していたのです。これに対して被告 JAL は具体的な数字を上げて反論することは出来ませんでした。

整理解雇に至る過程に多くの信義則違反と不当労働行為があった

高裁審理において原告側は、解雇に至る 10 ヶ月の間に起こった労使関係上の信義則違反や不当労働行為について追求を行いました。これらについても被告 JAL から明確な反論はなされていません。

以下に具体例を示していきます。

1.　管財人、経営（以下 JAL）の重大な約束違反

2010 年 1 月 21 日の更生計画の開始時点で、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、ワークシェアなどを行う」と約束しました。

ところが、その 8 ヶ月後の 2010 年 9 月 27 日に JAL 労働組合との協議もなく、突如として「整理解雇の人選基準」を提示し、対象者を乗務から外す（いわゆるブランクスケジュール）強硬手段にでました。9 月 27 日付けの会社内部資料「団交想定問答集」によれば、この時点で JAL はワークシェアなど雇用継続のための解雇回避策は取らず、希望退職募集のみで押し切る方針を決定したことが解ります。そして整理解雇に至るまでこの方針に固執しました。

日航乗員組合は、解雇人選基準の提示を受け、雇用継続のために実現可能な解雇回避策として、破綻時の 1 月時点で約束されたワークシェアなどを、経営の「稼働ベース」という考え方に基づいて様々提案し協議を求めました。しかし、JAL はこれらの提案をことごとく拒否しました。1 月時点での自らの約束を覆す重大な信義則違反と言わざるを得ません。

2. 希望退職募集。実態上は退職の強要

9 月 27 日の解雇人選基準提示後、希望退職募集は解雇回避措置ではなくなりました。

- 人選基準に該当する運航乗務員・客室乗務員の乗務を外して無期限の自宅待機を命じ、心 理的重圧のもとで個別に面談を行い「希望退職」を強要。（これはオーバー・ザ・ヘッドと呼ばれ、本来労働組合を通すべき議論「雇用＝労働条件の根本」を労働組合の頭越しに個人に対して行う行為であり、不当労働行為です。）
- 客室乗務員については、希望退職応募者数が目標を上回ることを見越して目標を 90 名上積みし「目標未達」の状況を作り出しました。機長については、希望退職目標数に到達してもなお、年齢基準・傷病歴によって機長 18 名を解雇しました。（なお、前述のように希望退職の募集人数と更生計画の削減目標は一致していません）

3. 整理解雇人選基準（年齢・傷病歴）の不合理

これまで長期間に渡り安全運航に寄与し、今後も後進の育成、技術の伝承に不可欠なベテラン乗員を年齢基準で優先的に解雇したこと、安全運航の堅持のためには自己申告によって病気欠勤せざるを得ない乗員の特性を無視して解雇したこと、ともに国際基準を常に意識して経営を行わねばならない航空事業では有り得ない不合理です。

これについては、世界中の乗員からも怒りの声が寄せられ、IFALPA、OCCC 等多くの国際団体より声明が出されています。また、年齢基準の該当者に当時の日乗連議長を含めて多くの労働組合役員が含まれていたことも、日本政府に対して ILO 勧告が二度にわたって出されるという状況となっています。

4. スト権投票への支配介入

2010 年 11 月、日航乗員組合とキャビンクルーユニオンは、解雇通告を阻止し解雇回避へ向けた交渉を継続するため、交渉力の背景となる職場の団結を示す争議権を確立すべく一般投票を行いました。これに対して管財人は「スト権を確立したら更生計画に必要な 3,500 億円の出資を行わない」という、にわかには信じ難い発言で争議権一般投票に介入しました。これは東京都労働委員会に不当労働行為と認定され、現在東京地裁にて係争中となっています。

5. 解雇当時の在籍者数を隠蔽し「希望退職者数未達」を理由に解雇

解雇に至る時点で、希望退職以外の一般退職の続出、地上職への職種変更などにより、「事業規模縮小に見合う人員体制」は超過達成されていたのではないかと、日航乗員組合とキャビンクルーユニオンは団体交渉において 2010 年 12 月当時の運航乗務員、客室乗務員の「在籍者数」を問い質しました。しかし JAL はこの質問には一切答えず、在籍者の実数を隠蔽したまま「希望退職者の目標未達」を理由に解雇しています。これは十分開示可能でしかも開示すべき「在籍者数」を故意に隠していることから、誠実交渉義務違反の不当労働行為と言えます。

多くの信義則違反と不当労働行為から垣間見える解雇の背景

以上のように、控訴審において原告団は「更生計画に基づく、事業規模に見合う人員体制」の名のもとに行われた信義則違反と不当労働行為を立証してきました。

日乗連 JAL 整理解雇対策委員会は、事業規模が縮小することによって人員体制も縮小するという構造そのものを否定するものではありません。しかし、原告団が立証してきたこと、それに対して被告である JAL が論理的な反証をなし得ていない高裁審理を振り返れば、2010 年の経営破綻からその後の再生過程において、JAL 経営が「JAL 再生」に乗じて「ものを言う労働組合」の弱体化を具現化してきたことが判ります。

整理解雇という労働者に非のない解雇手法を用いて日乗連の議長をはじめ産別組合の役員などを狙い撃ちにする JAL の労務姿勢は、安全運航を脅かす重大な問題であり、即刻解決されなければなりません。

今後も
ご支援・取り組み参加
宜しくお願い致します

今後の日程

6 月 3日（火）

控訴審　客室乗務員 判決

東京高裁101 号法廷

15 時より

6 月 5日（木）

控訴審　運航乗務員 判決

東京高裁101 号法廷

13 時30 分より

8 月 28日（木）

不当労働行為裁判　判決

東京地裁527 号法廷

14 時より