日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2014. 07. 30

No.14 -051

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

安全で明るい JAL

6 月 26 日決起集会報告

高裁判決の不正と弱点
＝追撃の権利闘争の焦点＝

上条 貞夫 弁護団長

6月26日の決起集会で弁護団長上条貞夫氏が報告を行いました。その内容をニュース化しました。（一部見出しは有志の会）

訴訟ルールを破った裁判所

【はじめに】

日航は解雇当時、2010年度の目標利益を900億円も上回る1,580億円もの史上最高の営業利益を上げていました。その一方、165人の解雇によって見込まれるコスト削減は、同年度の営業費用のわずか0.13%。それなら解雇する必要がなかったことは明白です。従来の判例法理からすれば、解雇の差し迫った必要性なし、よって解雇は権利濫用、という判決が出た筈でした。

　ところが東京地裁判決は、この解雇は更生手続きだから特別だ、たとえ更生計画の途中で計画を上回る利潤があったとしても、当初の人員削減の必要性には影響しない、と言って解雇を認めたのです。これは判例法理を全く無視するものでした。

　東京高裁では、徹底的な反撃・追及が行われました。まず、名だたる労働法学、倒産法学、会計学の学者・研究者の方々から、地裁判決の理論的誤りを追及する優れた意見書が、続々と高裁に提出されました。あわせて全国800人を超える弁護士の方々が、心を燃やして弁護団に参加して下さいました。そして決定的な力は、全国25万筆（最終的には35筆）の公正な裁判を求める要請署名、1.5万通の証人採用要請葉書が高裁に集中した結果、高裁では書面審理だけで証人は調べないという長年にわたる悪しき慣行の壁を打破って、ついに私達が必要とする証人尋問、本人尋問、本人意見陳述の機会を確保し、その結果、決定的な事実が解明されたのです。

　その事実とは、①解雇の時点で会社の人員削減目標は超過達成され、

解雇の必要性はなかったこと、②更生手続き開始から解雇までの労使関係の推移の中に、「信義則違反・不当労働行為」が連鎖・集中し、そこから解雇の違法性が浮き彫りになったこと。この①②の事実の、徹底追及が高裁審理のハイライトでした。

しかし判決は、控訴棄却。いったい、どういうことなのか。その問題点を、最初に御報告致します。

1 判決は、訴訟のルールを無視した

地裁判決の後に、たまたま入手した会社の内部資料から、更生計画の求める人員削減目標は、解雇の時点で、パイロットでは110人、客室乗務員では78人も超過達成されていたことが分かりました。この資料を新たに証拠として提出し、会社が人員削減目標の未達成を理由に165人を余剰人員として解雇したというのは、全く根拠がないことを証明したのです。

ところが会社は、これを争う反対の証拠を提出しませんでした。具体的な人数の数字を上げて反論することもありませんでした。このような場合、裁判長から会社に対して、争うなら証拠を提出するように、と命じるのが訴訟手続きのルールです。その反対証拠が提出された上で、裁判所は、どちらの証拠が優越するかを判断して、優越した側に判決の軍配を上げます。ところが裁判長は、会社に証拠提出を命じませんでした。それなら、こちらの新証拠による追及に対して反対証拠も出さず具体的な数字を上げた反論もなかった以上、会社は結局、165人の解雇の必要性を証明出来なかったことになります。それなら判決は、解雇の理由なし、解雇無効の判決が当然です。

ところが判決は、こちらの証明の正確性に疑問がある（客室乗務員事件判決）、当初示した人員削減目標の人数は確定的なものではない（運航乗務員事件判決）、などと勝手に決めつけて、解雇を有効としました。その判断の基調には「管財人に委ねられた合理的な経営判断」による解雇だから正当だ、という認識が貫かれていました。これは極

めて異常なこと。裁判所自ら、訴訟手続きのルールを破って無理やり会社を勝たせたのです。

2 判決は、管財人を司法の上に置いた

（1）整理解雇の制約は信義則

両判決とも、2010年12月9日の解雇通告（12月31日付）は、債権者の合意を得て更生計画を達成するために、どうしても管財人として行わなければならなかった、と、解雇通告に至る管財人の判断経過を、くどくど述べ、管財人の解雇決定は、もっともなことであった、と言います。

しかし、その経過は、会社内部の「お家の事情」であって、労働者には全く関係ないこと。労働者に何の責任もない解雇が、経営内部の「お家の事情」によって直ちに許されるものではありません。管財人の解雇の決定が、法的に許容されるかどうか。そこを公正な立場で判断するのが司法の役割です。その法的な判断基準は、労使関係における信義誠実の原則（民法第1条）。これが確立された判例法理です。

使用者には解雇権があるけれども、整理解雇は労働者に責任がないのに労働者と家族の生活を根底から破壊する。だから「解雇権の場合にはその特質に鑑み、他の権利よりもなお一層信義誠実の原則に従ってこれを行使することが要請される」。解雇に至る特有の労使関係の経過から、事実と道理に照らして、この解雇は信義則違反と認められ

るかどうか。そこがポイントです。（長崎地裁大村支部1975年12月14日判決は、このような観点から、信義則による整理解雇制約の法理を明記しました。その信義則違反を認定する手がかりとして判決に例示された、解雇の必要性、解雇回避努力義務、解雇基準の合理性、解雇手続きの相当性といった基準が「四要件」と通称され、後の判例に引き継がれました。）

（2）更生手続き開始から解雇に至る労使関係の推移は、
信義則違反と不当労働行為の連鎖集中

① 2010年1月21日 管財人は8労組に約束しました。
「いきなり解雇はしない。希望退職のほか、一時帰休、ワークシェアなど雇用継続のための解雇回避策を講じる」と。この約束は、理由がありました。当時、経営再建の見通しは、一旦は現状の3分の2に事業規模を限定するものの、2～3年後には事業規模の再拡大が予定されていました。解雇しなくても、希望退職や一時帰休・ワークシェアなどで十分に人員削減と同じ効果を上げることができたのです。

② ところが2010年9月27日、会社は、いきなり、希望退職者が削減予定数に達しなければ解雇すると言い出し、その人選基準（高年齢者、病欠・休職者）を提示すると同時に、同日付のマル秘文書で会社は「雇用継続のための解雇回避策は一切講じない。希望退職募集に限る」との方針を決めました。1月21日の労組に対する雇用継続のための解雇回避策の約束を、秘かに破ったのです。
以来、会社は団交でこの方針に固執しました。労組は、当初約束されたワークシェアなど雇用継続のための解雇回避措置は、こうすれば容易に実現可能ではないかと、団交で様々具体的に提起し、協議を求めたのですが、会社は一切、耳を貸しませんでした。労働者にとって一番肝心な、雇用継続のための解雇回避措置を約束しながら、解雇の手続きに入ると一切その協議を拒否するとは、まさに重大な信義則違反でした。

③ のみならず、解雇人選基準の提示と同時に開始された2010年10月か

らの「希望退職募集」は、標的とした個々の組合員に無期限の自宅待機を命じ、その圧力の下に「希望」退職を強要するものでした。これは、労働契約上の信義則違反であり、団結の足元を崩す不当労働行為に他なりません。

④ その上、管財人は、労組が対等の団体交渉を確保するために争議権確立投票を開始すると、嘘の脅しで不法介入・妨害したのです。労使関係上の信義則違反であり、支配介入の不当労働行為でした。（のちに東京都労委も、この介入・妨害を不当労働行為と認定）

⑤ しかも会社は、2010年12月時点の「在籍者数」を団交で最後まで隠蔽し続けました（削減目標達成の事実がバレルから）。これも労使関係上の信義則違反であり、不誠実交渉の不当労働行為です。

⑥ またこの間、会社は団交で機長の削減目標130人を超過達成した事実を認めながら、年齢基準等で機長18人が解雇されました。この事実は、一事が万事、「削減目標未達だから165人解雇した」という全員の解雇理由が、基本的に成り立たないことを物語っています。

以上、①から⑥までの事実を、こちらはリアルに立証しました。しかし会社は、これに反論もなく反対証拠も何一つ提出しませんでした。それなら裁判所として、165人の解雇は信義則違反で違法無効、と判決するのが当然でした。

（3）判決は、判断を回避した

　ところが判決は、以上①から⑥までの、解雇の違法を基礎づける決定的な事実に対して、悉く判断を回避したのです。まず①について見ますと、管財人が更生計画の開始時点で8労組に対し、一時帰休、ワークシェアなど雇用継続のための解雇回避措置を約束しながら、解雇を言い出した時点からこの約束を破ったことは、解雇の手続きの冒頭から始まる一連の重ね重ねの背信行為のベースとなる重要な事実です。ところが判決は、そういう約束があったのか無かったのか、その約束

を破った事実があるのか無いのか、肝心の事実の有無について一言も触れていません。②から⑥までの特有の背信行為についても同様に、判決は判断を全て回避したままです。それでいながら、結論だけは解雇を丸ごと認めました。

　要するに判決は、管財人を司法の上におき、訴訟手続きのルールも無視して、ひたすら165人の解雇を容認したのです。

3 安全無視の異常な判決

　フライトの職場から年齢の高いヴェテランの、パイロットや客室乗務員を真っ先に解雇することが、運航の安全にとって決定的にマイナスであることは言うまでもありません。ところが判決は、ヴェテランが居なくなってもまだ大事故は起きていないから問題ないと言わんばかり（運航乗務員事件判決）、客室乗務員事件では安全に一言も触れていません。

4 不当労働行為の判断も異常

　以上、更生手続き開始から解雇に至る、不当労働行為絡みの信義則違反の連鎖集中した事実を土台にして、これに会社の過去何10年にわたる不当労働行為政策を重ね合わせてみれば、そこには会社のトップ、以前からの労務機構が、管財人と表裏一体の意図・方針の下に、過去何10年にわたる不当労働行為政策を本件解雇に貫いたことが容易に推

定されます。これが私達の主張でした。
　ところが判決は、解雇の年齢基準は活動家狙い撃ちのためではない（運航乗務員事件）、管財人は過去の労務担当者とは別人だから不当労働行為とは関係ない（客室乗務員事件）などと、こちらの主張をはぐらかして不当労働行為の成立を否定しました。

5 判決は、「逃げた」
憲法問題と結合して新たな展望を

　要するに判決は、こちらの追及から「逃げた」のです。私たちは、最高裁に上告して追い詰めます。「公正な審理を尽くして高裁判決を破棄すること」を求めます。これまで、国民支援共闘会議、支える会はじめ全国の皆様には本当に力強いご支援を頂きました。これまでに築かれた、したたかな団結と運動は、必ず全面勝利解決の展望を切り開くことを確信します。
　とりわけ、安倍内閣の雇用破壊、憲法（9条）破壊とたたかう運動と結合してたたかうとき、そこに、更に大きな運動の展開が期待されます。

（大きな拍手）

参照リンク　）　　JAL不当解雇撤回ニュース　391号

今後も

カンパ支援・取り組み参加

宜しくお願い致します

今後の日程

宣伝行動・各地集会：原告団HP日程参照

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