

判決のどこが不当か！ その①

東京地裁は「**首切り自由**」を認めるのか!

会社主張を丸呑みにして取り入れた不当判決

3月29日と30日に、乗員裁判(36部 渡辺弘裁判長)と客乗裁判(11部 白石哲裁判長)の判決がありました。2011年1月19日の提訴以来、6回の口頭弁論の中で、本件整理解雇がいかに関係性のないものであったかを明らかにしてきました。しかし、両判決は、法廷で明らかになった事実や証拠を一切無視し、会社の主張を丸呑みした不当極まりない判決でした。司法への信頼も失墜しました。裁判所が「首切り自由の社会」の推進者となる不当判決に、地裁に駆けつけた誰もが怒りをあらわにしました。判決の不当性と問題点についてシリーズで紹介します。

判決全体に流れる不当性

1. 乗員判決は全文で44ページ、判断部分はわずか16ページの中身の薄い判決

原告の最終準備書面は453ページ、会社の最終準備書面ですら117ページに及ぶことに見られるように、当事者が多岐に渡る論点について詳細に論じているにもかかわらず、判決の判断部分が16ページしかない。しかも内容が杜撰で中身の薄いものである。

2. 整理解雇法理(整理解雇の4要件)を適用すべきであるとしながらも、判断内容を見ると、整理解雇法理に従った判断をひとつもしていないという矛盾に満ちた判決

会社は結審審問に「更生会社に整理解雇法理は適用しない」という主張を出してきた。判決はその主張を採用せず、整理解雇法理を適用するとしたが、実際には判例上確立した整理解雇法理に従った判断をしておらず、竜頭蛇尾の判断となっている。

3. 客乗判決では、稲盛発言を、「心情を吐露したもの」で片づけている

稲盛会長の発言「経営上整理解雇する必要はなかった」は、証人尋問で更に裏付けられたにもかかわらず、判決で「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、解雇の必要はなかったとする根拠にならないとした。

証人尋問で明らかになったことは無視し、証人の気持ちを勝手に解釈し、判決の理由にしている。これでは何のために証人尋問をしたのか言わざるを得ない。しかも、稲盛会長は、整理解雇は管財人が判断し、それに対し解雇回避するよう提言すらしなかったことも法廷で明らかになった。

4. 客乗の希望退職で削減目標人数を達成できないよう、会社が作り出した施策に目をつむっている

会社が6月段階で削減対象者を特定していたこと、その対象者が確実に削減の対象となるようにするために、客乗職だけ9月に削減目標の上積みをしたこと、希望退職募集に年齢制限を付けて削減目標達成を妨げたことなど、目標不達を作り出した会社のやり方に目をつむっている。

5. 乗員組合とCCU(キャビンクルーユニオン)の提案については、「一時的な措置で問題を先送りするもの」「解雇回避の抜本的措置になりえない」と一蹴した

両組合が提案した、解雇によらない人員削減案を、会社が検討しないまま強行した解雇を容認している。

6. 人選や手続きに関しても、被告の主張をそのまま引き写しただけの判断をしている

特に病欠欠勤基準や年齢基準が安全に与えた深刻な影響について、乗員判決では、不安全問題が生じることなど「にわか」に想定しがたい」と、客乗判決では、「単なる憶測」「論理の飛躍」などとして全く目を向けようとしなかった。

安全



安心

JAL不当解雇撤回ニュース

No138号 2012.4.3
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
連絡先: 航空労組連絡会事務局
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
フェニックスビル内
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819
<http://www.jalkaikotekkai.com>

判決のどこが不当か！ その②

どんなに利益を上げようとも 更生計画の人員削減は必要？

人員削減の必要性…整理解雇の4要件その①

判 決	問 題 点
<p>(乗員) 解雇当時、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、利害関係人の分担の上で成立した更生計画の要請として、事業規模に応じた人員規模とする為に、人員を削減する必要があったと認めることができる。</p> <p>(客乗) 本件解雇は、莫大な債務超過の下で倒産状態に陥り、法的再建手続きで策定された本件更生計画及びその基礎となる本件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。</p> <p>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。</p>	<p>◆両判決とも、更生手続き下の解雇であっても、整理解雇法理が適用されることを宣言している。</p> <p>それにもかかわらず左記のような判断をすることは、整理解雇法理が「整理解雇が労働者の責めに帰すべき事由による解雇ではなく、使用者の経営上の理由による解雇であることに鑑み、解雇権濫用法理の適用をより厳しく判断するための法理である」ことに背いている。</p> <p>◆両判決とも、破綻の原因についての理解の欠如と言える。破綻の原因については、裁判の中で被告から反論がなかったにもかかわらず、判決では一切触れていないのはその表れである。</p> <p>◆客乗については、削減目標人数は達成している。</p>
<p>(乗員) 更生計画上、予想を超えた収益金の使途については、「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、裁判所の許可に基づく共益再建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言って、更生計画の内容の一つとなる人員削減を行わないことはできない。</p> <p>(客乗) 余剰人員の顕在化・稼働ベースでの人員削減目標未達・平成23年3月末までにリファイナンスを受けるために人員削減計画を完遂することが必要だったことから、本件解雇は、その実施目的・実施規模・実施時期のいずれについても、合理的な経営判断の下に実施された者と認められることができる。</p>	<p>◆更生計画を上方修正した「修正計画」をはるかに上回る営業利益を上げていたことに何ら触れていない。しかも12月末をもって待たなしで解雇することは、信義則違反を構成する重要な事実である。</p> <p>◆大きな超過利益により、解雇以外の措置の選択可能性が広がった。解雇時点の収支状況からすれば、ワークシェア・出向・転籍による人員削減など、解雇以外の方策を検討・実施することは当然に可能であった。</p> <p>◆リファイナンスを受けるための基本合意書で求められているのは、あくまで、コスト削減策の実施であり、人員削減ではない。しかも12月末という期限付きではない。</p>