

2012年3月30日

JAL不当解雇撤回裁判 不当判決 声明

JAL不当解雇撤回裁判原告団
同弁護団

(連絡先) 〒144-0043

東京都大田区羽田5-11-4 フェニックスビル

TEL 03-3742-3251 FAX 03-5737-7819

本日、東京地裁民事第11部は、客室乗務員72名が日本航空株式会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と解雇から現在までの未払賃金の支払を求めた裁判で、昨日の運航乗務員裁判に続き、請求を棄却する不当判決を言い渡しました。

私たちは、この誤った司法判断を断じて受け入れるわけにはいきません。速やかに控訴手続きを行い、控訴審でその誤りを正す所存です。ここにご報告かたがた、ご支援いただきました皆様に、当判決を踏まえての原告団・弁護団の見解と決意をお伝えいたします。

この裁判では、日本航空という巨大企業の、しかも更生計画下での大規模整理解雇であったことから、破綻名目で整理解雇4要件、すなわち人員削減の必要性、解雇回避努力義務の履行、人選基準の合理性、手続の妥当性が、なし崩しにされるかどうか問われ、労働法の観点からも、倒産法の分野からも、注目を浴びてきました。

また、本訴訟は、解雇から1年3か月、第1回口頭弁論から1年で判決を迎えるという早期審理を実現したこと、経営トップの稲盛和夫会長を出廷させたことなど、大規模整理解雇裁判でも早期審理、充実した審理を進めてきたことでも注目されてきました。

ところが判決は、驚くべきことに、

- ① 人員削減の必要性について、大幅な営業利益を計上していることや、削減目標を頭数で上回っていることを軽視し、解雇については何も触れていない更生計画を盾にとって、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ために、人員を削減する必要性があったと認めることができるとして、安易に整理解雇の必要性を認めました。

しかも、稲盛会長が法廷でも「会社の収益状況からいけば、誰が考えても雇用を続けることは不可能ではなかった」と述べたことについて、「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すぎない」として、一顧だにしませんでした。

- ② 解雇回避努力義務の履行について、厳しい年齢制限を加えた希望退職募集等をもって、解雇回避努力を尽くしたと認められるとし、
- ③ 人選基準の合理性について、原告らが立証してきた人選基準の不合理性を全て認めず、病欠欠勤・休職等による基準、年齢基準の合理性をほぼ無条件で肯定し、
- ④ 手続の妥当性について、形式的交渉に終始した労働組合との交渉をもって

足りるとし、

整理解雇が有効であるとししました。

裁判では、真の狙いが、会社更生手続きに乗じて原告らキャビンクルーユニオン（CCU）組合員を排除し、長年にわたる差別的労務政策を完成させることであったことが明らかにされました。にもかかわらず、判決はそのことに目をふさぎ、整理解雇法理の適用を大幅に緩めて、使用者に大幅な解雇に関する裁量権を与えたのです。

本日、不当判決を受けた客室乗務員原告72名は、昨日不当判決を受けた運航乗務員と同様自らの権利侵害の回復を目指すだけでなく、失業や雇用不安により日本経済の冷え込む中で、安易な解雇を許さず「整理解雇4要件」を守ること、また破綻の原因が放漫経営や歪んだ航空行政があったことを指摘し、更に、安全より利益を優先する経営姿勢を改めさせる要求を掲げるなど、真の再生に向け今日まで闘ってきました。

本日の不当判決は、倒産、事業再編時に経営側を整理解雇4要件から開放しようとする財界や管財人弁護士らの目論みに手を貸すもので、絶対に容認することができません。同時に、原告らベテラン運航乗務員が駆逐されて稲盛会長の掲げる「JALフィロソフィー」の名の下に安全より利益を優先する職場の現状、すなわち職場では物も言えぬ暗い雰囲気蔓延し、不安全事故が多発し、現役労働者が流出する現状に対する認識不足を浮き彫りにしたものです。私たちは、今後高裁でこの不当判決の誤りを広く世論に訴えていきます。首切り自由を許さない社会、安全最優先の真の再建に1日でも早く踏み出すために、原告全員が職場復帰を勝ち取るまで全力で闘う決意です。引き続き皆様のご支援をお願い致します。

客乗訴訟（本日判決）

東京地裁民事11部 平成23年(ワ)1429号

原告 内田妙子他71名

職種 客室乗務員

人選理由 年齢59名 病気12名 年齢・病気 1名

年齢 解雇時32歳から59歳

組合 CCU(日本航空キャビンクルーユニオン)所属

提訴率 86%(客室乗務員の被解雇者84名)

被告 日本航空株式会社