

## 第1 初めに

本件弁論更新に当たって、これまでの控訴人らの主張・立証を踏まえて、意見を述べさせていただきます。

控訴人らは、本件整理解雇が権利濫用であること、労働組合や、産別の活動家を被控訴人から排除することを目的とした不当労働行為であったことを確信しています。

控訴審において、控訴人らは、原判決の問題点、本件事案の本質をいかに控訴審裁判所に理解していただくか、に心血を注いできました。控訴人らは、貴裁判所が、虚心坦懐に、原審における原告らの主張・証拠に加えて、当審における控訴人らの準備書面・証拠を検討されるならば、本件整理解雇が無効であるとの結論に必ずや至るものと考えております。

以下では、当審において、控訴人らとして、改めて貴裁判所にご留意いただきたい点を、権利濫用、不当労働行為の両面から簡潔に述べたいと思います。

## 第2 本件整理解雇は権利濫用により無効である

### 1 判断の基本的枠組みについて

(1) まず、極めて当然のことではありますが、最初に指摘しておかなければならないのは、会社更生手続下における整理解雇の判断枠組みについてです。

現行会社更生法下においては、制度、運用の何れから見ても、労働契約の消長を巡る利害調整は、会社更生手続の内部では完結するものとなっていないのです。その決着は、整理解雇法理による利害調整に委ねられなければなりません。更生計画に人員削減の実施が内容として盛り込まれていることの一事をもって、解雇の必要性・有効性が裏付けられるわけではないのです。そうした認識は、倒産法研究者のみならず労働法研究者も含む多くの研究者、そして実務家によって共通に指摘されているところです。

そして、その利害調整は、会社更生手続の基本目的である企業の再建という観点から、コスト削減による費用構造の改善、収益性・生産性の改善、事業損益目標の達成・確保、資金・弁済計画の目標の達成を目的とする更生計

画全体の具体的な達成状況・進捗状況、さらには業績回復動向に関わる将来予測も含めて検討し、整理解雇の時点に立って、なお解雇による人員削減の必要性があったか否かを検討するものでなければならないのです。

(2) もう一つ、本件整理解雇の効力を判断するに当たって、絶対に欠落させてはならない観点が「航空の安全」の問題です。「航空の安全」は、「事故やインシデントが起きていなければよい、起きてから対応を考えればよい、という考え方」を否定し、「あらゆる不安全要素を日々、調べ上げ、分析し、その排除に向けて継続的に取り組む姿勢・状態」があって初めて確保されるものです。「ヒューマンエラー」を予防するためには、航空運送事業に従事する運航乗務員や客室乗務員の個人としての努力にもっぱら依存することなく、航空運送事業者として、必要な組織構造、説明責任、安全確保のための方針・手順の策定、という組織的な「安全管理システム」(SMS)に基づいた活動を行うことが不可欠です。こうした航空運送事業者に求められる「航空の安全」の確保・向上義務は、日本も加盟する国際民間航空機関(ICAO)が提唱する国際標準であり、我が国の航空法もこの考えを取り入れています。

「病欠勤・休職等による基準(「傷病基準」)や「年齢基準」による解雇の合理性を判断するに当たって、運航乗務員の個人的な努力に「航空の安全」の確保を委ね、ライセンスを有する運航乗務員を配置することをもって、「航空の安全」が確保されたとする原判決は、「航空の安全」に関する根本的な理解を欠き、「航空の安全」に関する国際標準を理解しないまま(いわば、判決のための拠るべき基準を持たないまま)、被控訴人の「航空の安全」の確保・向上義務の懈怠を追認する形で、本件整理解雇を有効としました。この原判決の致命的欠陥を控訴審裁判所が正さないということがあっては絶対になりません。

2 本件整理解雇時点で更生計画の人員削減目標は達成されていた

被控訴人は、被控訴人の財務状況とは無関係に、被控訴人の更生計画の基礎となった事業計画に定める事業規模の縮小、その縮小した事業規模に応じた人員体制の達成、という観点から、本件整理解雇の必要性を論じています。

その基本的な考え方が重大な誤りであることは、これまでに述べたとおりです。しかし、そのことを措いても、本件整理解雇当時の人員削減状況に照らして、本件整理解雇の必要性は存在しなかったことが明らかです。

原判決は、人員削減の必要性を認める理由として「更生計画案は、確定下期計画による事業規模に応じた人員体制とすることをその内容としていたものというべきである。」と認定しています。その上で、被控訴人（当時の商号は株式会社日本航空インターナショナル）の希望退職募集の削減目標に満たない数字をもって「未達」だとし、整理解雇による人員削減が正当であるという被控訴人の主張を安易に認め、本件整理解雇を有効としています。

しかし、原判決は、JALグループ全体での運航乗務員の職種に関し、休職者を含まない数値として、2009年度末現在の3818人を2010年度末までに2974人とする、つまり運航乗務員の人員削減目標数は844人とされた、としながら、この運航乗務員の人員削減目標が本件整理解雇時点で達成されていたのか否か、について、何ら審理していません。

この点について、控訴人らは、原判決後の2012年4月になって被控訴人が日本航空乗員組合にようやく配布した配置人数表を被控訴人が2010年に乗員組合に配布した配置人数表と対比させ、これに乗員組合と被控訴人の交渉経緯、本件整理解雇後の運航乗務員の流出状況の調査結果等を踏まえることで、被控訴人が乗員組合に対し説明したJAL I 運航乗務員の削減目標人数826名を超えてJAL I の運航乗務員が削減されたこと、JALグループで見ても、運航乗務員の削減後の人数は2010年12月末時点で被解雇者も含めて2864人となり、更生計画が定める必要数である2974人に見合う人員削減が行われただけでなく、さらにその目標を超過する人員削減が行われたこと、を解明しました。

言うまでもないことですが、被控訴人が強調する事業規模縮小に見合う人員体制が、解雇が強行された2010年12月末の時点で既に達成されていた事実は、被控訴人が主張する「人員削減の必要性」を根本から掘り崩すものです。

### 3 運航乗務員及び航空会社の特殊性と被控訴人の人員計画

それでは、百歩譲って、仮に人員削減目標数を達成していなかったとしても、そのことが直ちに本件整理解雇の必要性を帰結するのでしょうか。答えは否です。

運航乗務員数の維持、安定的な運航乗務員の採用と訓練継続は、航空会社の安全と安定的な事業運営の要です。運航乗務員訓練生が全ての訓練過程を経て運航乗務員として乗務を開始するためには4年から4年半を要します。その後、副操縦士として10年間程の運航経験と3000時間以上の乗務時間を積み重ねた後に、機長昇格訓練へと進み、これまでの制度では2年半程の訓練を経て機長に昇格します。運航乗務員は、短期的に減少することはあっても、短期的に増やすことはできないのです。そうであれば、乗員計画は、会社業績の影響をある程度受けることはやむを得ないとしても、それに極端に左右されることなく、中・長期的な展望の下に、一定程度定常的に進めることが事業運営上も不可欠です。

被控訴人が本件整理解雇からわずか1年2ヶ月後の2012年2月に発表したJALグループの2012年から2016年度における中期経営計画は、「首都圏発着枠（羽田・成田）拡大を最大のビジネスチャンスととらえ」、事業規模拡大を打ち出しています。こういった事業規模拡大は、2012年に突如として出てきたものではなく、更生計画案作成当時から予定され、計画されていたものの延長に過ぎません。少なくとも、解雇当時被控訴人の置かれていた状況として、路便増等の規模拡大やこれに伴う運航乗務員の必要数増が予定されていたことからすれば、被控訴人が運航維持可能数という観点で算出した削減目標371名を、整理解雇という手段を用いてまで実現する緊急性、必要性は存在しなかったと言っただけではありません。

2010年の確定下期という一時期の事業規模に応じた人員体制とすることが更生計画案の内容であるとする原判決の上記認定は明らかな誤りなのです。

#### 4 本件整理解雇当時の財務状況に照らして、本件整理解雇の必要性は存在しなかった

原判決を読みますと、更生計画に定めた人員削減目標を達成しなければ「破綻的清算」を不可避にする状況を脱していないとする経営破綻直後（本更生手続開始直後）の「状況認識」に基づいて、あるいはそうした「状況認識」にひきずられて、本件整理解雇の必要性を認め、その有効性を正当化しているようにも理解することができます。

しかし、本更生計画に定められた諸施策の遂行の進展の下で、経営破綻直後の2010年1月の更生手続申立時点の経営状況と2010年12月末の本件解雇実施時点の経営状況を対すれば誰の目にも極めて明瞭なように、両者の間には質的变化が認められ、被控訴人の財務指標が明らかにする財政状況（経営状況）、固定費及び変動費等の削減による損益分岐点の大規模な引き下げなど何れの点でも、被控訴人の事業を継続する上での財務安定性に何らの支障もなく、二次破綻の危険性を示す事実はどこにも存在しなかったのです。

実際、2010年12月の本件解雇直近の2011年3月期においては連結営業利益1884億円を計上するなどの好業績でしたが、被控訴人は本件解雇実施後翌年度についても好業績を維持継続しています。

本件整理解雇後の2011年度通期では、マスタープランに示す営業利益目標758億円を大きく超える2048億円の営業利益を計上しています。その大きな要因として、営業費用計画値1兆772億円に対して、実績は9998億円（計画差774億円減）と大幅な費用減がなされたことがみとれます。この点では、本件165名の解雇による人件費効果額は、被控訴人主張によっても約20億円であり、業績への影響はまったく無いといっているほど僅少です。本件整理解雇の経営上の意義はやはり認められず、本件整理解雇には経営上の必要性は存在しなかったと断じるほかないのです。

#### 5 解雇回避努力の放棄

原判決は、被控訴人が前記の人員、財務状況下にありながら、日本航空乗員組合が提案したワークシェアリングについて、乗員組合が3次にわた

って提案した具体的内容について検討せずに、一般論として「一時的な措置で問題を先送りする性質のものである」とし、解雇回避努力が不十分であると評価することはできないと判断しています。

しかし、乗員組合は、交渉における被控訴人の回答を踏まえて、3次にわたってワークシェアリングを提案しています。それぞれのワークシェアリングの内容は異なりますが、特に3次提案にあたる休職によるワークシェアリングは、被控訴人が人員数算出の前提として示した、各月・各機種・各職位の全てで必要稼働数を満たす有効配置稼働数まで人員を削減する「稼働ベース」の考え方をういて提案したもので、運航乗務員が輪番で1ヶ月の休職を取得することで、人件費削減のみならず、被控訴人が主張する事業規模に応じた人員配置を、被控訴人が人員数算定の前提としたとする「稼働ベース」で達成するものでした。この3次提案は、実施した時点で、被控訴人が主張する人員体制を完成させるものであり、また、期限を設けず、被解雇者81名に相当する人員削減が達成されるまで継続する提案ですから、決して問題の先送りではありません。

加えて、先に述べた乗員計画・乗員養成の特殊性を踏まえれば、乗員組合が提案した解雇回避措置は、今、実際に起こっている、多額の資金をかけて育て上げた運航乗務員をむざむざ外部に、しかも、被控訴人と競合する航空会社に放出することも回避できる、被控訴人にとって極めて有効な手段であったのです。原判決は、解雇回避措置に対する乗員組合の提案も顧みず、被控訴人が解雇回避措置を尽くしたことを認める点でも、明らかに失当です。

こうした有効な解雇回避措置が現実に存在していたにもかかわらず、被控訴人が控訴人らが所属していた労働組合と真摯に協議をすることをしなかったのは、後に述べるとおり、特定の者をターゲットとして、被控訴人から排除することを目的としていたから、としか説明ができません。

## 6 本件整理解雇の人選基準の不合理性

本件整理解雇の人選基準の不合理性について、控訴人らは原審以来一貫し

て主張してきました。控訴審では、高橋賢司准教授の意見書を提出し、本件人選基準の法律上の問題点を全面的に明らかにしました。

本弁論更新に当たっては、時間の関係上、「年齢基準」について、その主張の核心部分を述べておきたいと思います。

原判決は、年齢基準について、「解雇者の恣意が入る余地がない」、「人件費の削減効果が大きい」、「将来の貢献度が相対的に低いとの評価が可能」、「再就職が困難である等の問題があるものの、退職金等により、その経済的打撃を調整し得ること」を理由として、「合理性があるということが出来る」と判示しました。

しかし、年齢基準は、安全運航を支える経験や知識を蓄積し、それを次世代に承継し、被控訴人が安全運航を維持、継続するために多大の貢献をしてきたし、これからもそうした貢献を期待できるベテラン運航乗務員を排除し、被控訴人の安全運航の水準を確実に低下させるものです。また、それは、家族の扶養の義務を負い、再就職が困難であるなど、社会的に保護に値する中高年者を若年層に先んじて解雇する点で社会的合理性を欠いているだけでなく、長期間の継続的労働関係において築かれる当事者間の信頼関係・信義則の下で、労働者が有する、その労働力の投入によって企業の維持と収益のために長く貢献するほど、使用者が可能な限り長く労働関係を維持する、という合理的期待、労働の場を通じて人格を発展させる利益、を侵害する点でも社会的合理性を欠いています。

加えて、原判決は、控訴人らの中に、被控訴人の航空機材の変更という会社都合によって、航空機関士（以下「FE」という。）から副操縦士に職種変更したことから、高い年齢で副操縦士に留まっていた者や、被控訴人の人事政策によって、自衛隊から移籍して副操縦士になった者が多数存在しているという本件の特徴を全く考慮していない点でも極めて失当です。

解雇されることに何らの落ち度もない控訴人らを、被控訴人の人事政策を棚に上げて、年齢のみを理由として被控訴人から排除することは、二重、三重に不当な扱いであり、労働契約上の信義に反し、到底許されないというべきです。

### 第3 ILO勧告について

ILO第315回理事会は、2012年6月15日、乗員組合、日本航空キャビンクルーユニオンがILO第87、98号条約違反を理由として、2011年3月23日にILO結社の自由委員会に対して申し立てていた案件について、結社の自由委員会の勧告を正式に承認しました。

結社の自由委員会は、本件勧告において、ILO第87号条約が規定する団結権の行使の保障、同98号条約が規定する団体交渉権の保障を改めて確保するために、「委員会は、従業員の人員削減の過程において、労働組合と労働者の継続する代表者が役割を果たせるように、関連する当事者間で協議が実施されることを確実に保障するよう、日本政府に要請する。」と述べ、また、「再建計画を策定する場合、そのような性質の計画が労働者に及ぼす悪影響を可能な限り最小限に止める上で、労働組合は主要な役割を担うため、委員会は、労働組合と十分かつ率直な協議を行うことの重要性を強調する。委員会は、日本政府がこの原則が、十分に尊重されることを確実に保障するよう、期待する。」と述べています。そこに言う「労働者に及ぼす悪影響を最小限にする」という施策には整理解雇の撤回も当然に含まれます。

本件整理解雇に関する被控訴人と乗員組合との間の団体交渉その他の労使協議は、被控訴人が当初より整理解雇方針を固め、その結論を一方的に乗員組合に押しつけ、乗員組合の強い要求があっても、人員削減の必要性ひいては整理解雇の必要性を裏付ける情報を全く開示せず、それどころか重要な事実を隠蔽し、あるいは虚偽の説明を繰り返し、乗員組合の提案をことごとく無視したものでした。その一方で、被控訴人は、整理解雇基準の対象者に退職強要を繰り返し、乗員組合の整理解雇に反対するための争議権の確立に対する支配介入まで行った上、予定通り、乗員組合や機長組合、あるいは産別団体において中心的に活動を担ってきた者を整理解雇しました。

以上の経緯に照らせば、本件整理解雇手続は明白にILO第87、98号条約および本件勧告の趣旨に違反することが明らかなです。この観点からも、本件整理解雇に相当性は認められず、本件整理解雇は無効と言わざるを得ません。

結社の自由委員会は、本件訴訟の結果に関する情報を提供するよう日本国政府に



要請する、としています。貴裁判所が、先に述べた点について明快な判断を下すことは、ILOが貴裁判所の判断を注視していることに正面から応えるものであることをここで強調したいと思います。

#### 第4 本件整理解雇は不当労働行為で無効である

原判決の発想の根源には、本件整理解雇は会社更生手続きの中で行われた解雇だから特別だ、という認識があります。だから整理解雇を制約する従来の判例法理をそのまま適用するわけにはいかない、と。

しかし、特別と言おうと何と言おうと、本人に全く責任のない解雇が一方的にまかり通ることは許されないという法理に変わりはありません。これまで長年にわたって技量、知識、経験を積み重ねた控訴人らヴェテランのパイロットが、突然、家族もろとも路頭に放り出されるという厳然たる事実、まず注目して頂きたい。

更生手続だから特別だ、というのですか。それなら、その更生手続の中で、どのような手順で本件解雇がなされたか、更生手続開始以来、被控訴人の労使関係はどのような推移を経て本件解雇に至ったのか、その客観的な事実を振り返ってみましょう。そこには、本件解雇に連なる管財人と被控訴人の表裏一体となった不当労働行為意思が、鮮明に顕在化している事実を容易に確認できるのであります。こうして、本件解雇が不当労働行為で無効であることの要点を、以下、端的に指摘します。

##### 1 更生計画の当初の約束を、9か月後に突然破った

更生計画の開始時点で(2010.1.21)管財人は、8労組に対して「整理解雇はしない」と明言・約束しました。あわせて「希望退職、一時帰休、ワークシェア」など整理解雇の回避策を、具体的に例示しました。

以来、退職勧奨により多くのパイロットの退職が続きました。そして更生計画案の裁判所提出時点(2010.8.31)では、翌年3月末の更生計画の完了時期までに整理解雇によらない人員削減計画が達成できる見通しも生じたことから、更生計画案には運航乗務員370名の人員削減目標が掲げられただけで、目標未達成なら整理解雇するという文言は、一言も記載されま

せんでした。

ところが当初の約束から9ヶ月目に入る時点で(2010.9.27)、被控訴人は突然、高年齢者と病欠者等を、削減目標未達の場合に解雇すると言い出したのです。これは異常なことでした。安全運航を鉄則とする航空運送事業で、ベテランのパイロットを真っ先に解雇するとは、本来あり得ないことです。また安全運航のため病欠・休職は完治するまで保障するのが被控訴人の確立されたルールですから、その該当者を真っ先に解雇するとは不合理極まることでした。

労組に対する重要な約束を、いきなり反故にして一方的な整理解雇に進む。そこには、正常な労使関係にはあり得ない、反組合的意図・不当労働行為意思が、はっきりと現れていました。

それは、高齢者層に集中している労働組合の中心メンバーを、解雇対象者として「囲い込む」手口でした。現に、2010年9月2日機長組合に提示された「機長130名削減目標」が、希望退職の続出により達成済みであることを12月7日の団交で組合から指摘されると、管財人側は答えに窮しながら尚も機長18名を解雇した事実は、本件において「何人削減するか」は問題でなく、「誰を解雇するか」が最大の問題であったことを、はっきりと示しています。(弁論更新準備書面に詳述のとおり)

## 2 労使交渉の形骸化。労使交渉を差置いて個々の組合員に退職強要

しかも被控訴人は、当初約束され例示された具体的な解雇回避策について、労組が具体的な案を団交で様々提示し、協議を求めたにも拘らず、一切、まともに取り合わず、悉く拒否しました。まさに不誠実交渉の不当労働行為です(労組法7条2号該当)。

のみならず被控訴人は、その解雇回避に関する労使交渉を差置いて、狙った組合員(乗員組合、機長組合所属)の乗務を突然外して無期限の自宅待機を命じ、その大変な圧力の下に希望退職を強要しました。まさに所謂「オーバー・ザ・ヘッド」の不当労働行為でした(労組法7条3号該当)。

## 3 その揚句、スト権投票にウソの脅しで介入し、一挙に解雇強行

ここに至って乗員組合は、対等の立場の団交で解決を求めるために、争議権

確立の一般投票を開始しました。これに対して管財人が、ウソの脅しで投票中止に追い込んだ事実経過は、弁論更新準備書面に詳述のとおりです。なりふり構わぬ不当労働行為でした（労組法7条3号該当）。

こうして、肝心の時期に労組の団結力、交渉力を一挙に奪い、近く実行する解雇に対するストライキによる抵抗を予め封じ込めた上で、2010年12月9日本件解雇通告（12.31付）に突き進んだのです。

#### 4 更生計画完了時を、3ヶ月前倒しして解雇

当時まで続々と希望退職者が生じ、このままでいくと、残したくない者（組合活動を支える組合員）が残ってしまう、そうさせないために、更生計画完了時を待たず、3ヶ月前倒しして本件解雇を強行しました。

#### 5 総括

以上、1～4は、密接に関連し、一体となった不当労働行為政策であることは、一連の事実が証明しています。そこに、管財人と被控訴人の不当労働行為意思は、表裏一体でした。スト権投票介入は、その端的な例証です。

排除したい組合員を、まず年齢基準枠、病欠基準枠で囲い込み、同時に仕事外しの圧力で「希望」退職を強要。狙った組合員以外の大量退職で、更生計画に予定された人員削減数が達成されると削減数を水増しし、狙った組合員をあくまで削減対象に残して年齢・病欠基準等により解雇。この解雇を容易にするために、肝心の時期に労組の争議権確立を嘘の脅しをかけて切り崩し、労組の団結力、交渉力を削ぎ、解雇に対するストライキによる抵抗を予め封じた上で、本件解雇を強行しました。それも、更生計画の開始当初は、整理解雇はしない、解雇以外の人員削減策を実施すると労組に約束し、以来9ヶ月も、解雇はオクビにも出さず、それをいきなり年齢・病欠等を解雇基準として発表し、解雇回避策は何一つ講じないまま、超スピードで僅か2ヶ月後202名に解雇通告（12.9）、続いて165名に解雇発令（12.31）。

その外観は更生計画による解雇ですが、その内実は被控訴人の大西社長、田口副社長が管財人の代理人となり、被控訴人生え抜きの大村労務担当専務以下、被控訴人の旧経営陣の主だったメンバーがそのまま残り、従来から労務政策の立案、実行に当たって来た本社労務部、人事労務担当実務者

も残存した体制の下で、更生計画の名の下に、その内実は、被控訴人の40数年来の不当労働行為政策を重ねて実行したのです。

本件解雇の本当の理由は、人間として譲れない要求を団結して守り、運航の安全より企業利益を優先させる被控訴人の政策を社会的に批判する、ものを言う労働組合、組合員を企業から排除することにあります。更生計画の外皮の下に、構造的に組み込まれた不当労働行為。本件解雇の本質は、ここにあります。

以 上