

平成24年（ネ）第3458号 地位確認等請求控訴事件  
控訴人 内田妙子外70名  
被控訴人 日本航空株式会社

## 弁論更新に当たっての意見陳述

2013年5月31日

東京高等裁判所第5民事部 御中

控訴人訴訟代理人弁護士 上条貞夫

### 1 基本的な問題点

(1) 本件整理解雇の時点では、更生計画の目標利益を900億円も上回る、1580億円もの営業利益を上げていて（急速な回復基調）、また人件費削減も更生計画の目標を超過達成していました。しかも更生計画の人員削減目標は、JALグループとしても、JAL単体でも、いずれも大きく超過達成されていました。事業規模縮小に見合う客室乗務員の人員体制とされていた有効配置数4120名も既に達成していました。

従来の整理解雇事案の判例基準からすれば、この一事をもってしても、本件解雇の権利濫用は明白でした。

しかし原判決は、裁判所の認可した更生計画を公正な立場で管財人が実行した、その整理解雇必要の判断は最大限尊重されなければならないとし、解雇権濫用を否定しました。この判断の誤りは、さきに弁論更新に当たり提出した準備書面にも詳論のとおりあります。

(2) 原審判決の発想の根源には、本件の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。

いったい、更生手続きだから特別だと言うなら、その更生手続きの中で、どのような手順で本件解雇がなされたか。更生手続き開始以来、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。

## 2 更生計画の当初の約束を、9か月後に突然破った

(1) 更生計画の開始時点（2010年1月21日）で管財人は、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。

そして、更生計画案には、「子会社売却等により、グループ全体の人員を約3万2600人にする予定」という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。

(2) ところが当初の約束から9か月目に入る時点で（2010年9月27日）、被控訴人は突然、高年齢者と病欠者を、削減目標未達の場合に解雇すると言いました。これは異常なことでした。安全運航を鉄則とする航空事業で、ベテランの客室乗務員を真っ先に解雇するとは、本来あり得ないことです。

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す。

(3) この年齢基準は、高齢者層に集中しているCCUの中心メンバーを、解雇対象者として「囲い込む」不当労働行為（労組法7条1号、3号）の手口でした。現に、客室乗務員の一般職の高年齢者には、CCUの組合員が多数含まれていました。12月31日に解雇された客室乗務員84名のうち71名がCCU組合員、年齢基準による被解雇者64名のうち57名がCCU組合員です。また、この71名には、CCU執行委員長を含む執行委員6名と会計監査、組合大会の議決権を有する代議員19名が含まれていたのです。

## 3 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

(1) しかも被控訴人は、当初の約束に例示された具体的な解雇回避策について、CCUが具体的な案を団交で様々提示し、協議を求めるにも拘らず、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）。

(2) のみならず被控訴人は、この不誠実交渉・不当労働行為と同時並行して、その解雇回避に関する労使交渉を差置いて、人選基準該当者を整理解雇の対象とした上で、そ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。CCU組合員に対して、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）。

まるで、空飛ぶ鳩を鷹が掴まえて翼を斬り取って、「希望して墮ちて行け。いやなら突き落とす」というのと変わりありません。これが、更生計画の当初、

労組に約束・例示した「希望」退職でしょうか。

#### 4 その揚句、スト権投票に嘘の脅しで介入し、一挙に解雇強行

ここに至ってCCUと乗員組合は、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、嘘の脅しで労組内部の動搖を誘い、そのため、乗員組合は争議権確立の投票を中止せざるを得ず、CCUは争議権確立したものの12月のストライキを回避せざるを得なかつた事実経過は、弁論更新準備書面にも詳述の通りです。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、肝心な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。

#### 5 更生計画の人員削減目標達成時点を、4か月近く前倒しして解雇

(1) 更生計画案（2010.8.31）に基づいてCCUに呈示された削減目標は、2011年3月31日までに573名でした。これを被控訴人は、後で、削減数は稼働ベース（病欠者は何人退職しても退職者数に数えない等）で算定するとした上で、削減目標を約90名も上積みしました。解雇前日の12月30日までに、希望退職応募者は786名に達しました。そればかりか翌年3月31日の人員削減目標達成時点までには、更に大量の退職が見込まれていました（現に3月31日までに218名が退職しています）。何よりも、12月末の時点で、客室乗務員の有効配置数は、事業規模縮小に見合う客室乗務員の人員体制と被控訴人が自ら設定した必要稼働数4120名を下回っていたのです。それでも、12月31日、年齢・病欠基準により84名が解雇されたのです。

以上を要するに、「人員削減が目標数に達しなかったからやむなく余剰人員を解雇した」という被控訴人の基本的な主張は、真っ赤な嘘でした。それはCCU組合員を狙い撃ちにした不当労働行為だったのです（労組法7条1号、3号該当）。CCU組合員以外の者も解雇されている、と被控訴人は言うでしょうか。でも、不当労働行為の不利益処分を強行する使用者は、組合員でない者も少しばかり対象に含めるのが常套手段です。

(2) しかも、解雇のタイミングが問題の本質を浮彫りにしています。人員削減目標の達成期限（2011.3.31）を3か月も前倒しして解雇（解雇予告は4か月前倒し）しなければならない差迫った経営事情は、何もありませんでした。実は、このままでいくと、残したくない者（CCUの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、翌年3月31の人員削減目標達成時点を待たず、4か月近くも前倒しして本件解雇を強行したのです。

(3) 要するに、被控訴人、管財人にとって、「何人削減するか」は問題ではなかった。「誰を解雇するか」それが不当労働行為政策の上で最大の問題だったのです。

## 6 総括

- (1) 以上、1～5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。
- (2) 排除したいCCU組合員を、まず年齢基準枠、病欠基準枠で囲い込み、同時に乗務外しの圧力の下に「希望」退職を強要する。さらに更生計画に予定された人員削減数を水増しし、狙った組合員をあくまで削減対象に残して解雇する。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か月も、解雇はオクビにも出さず、それをいきなり年齢・病欠を解雇基準として提示し、更生計画開始当初にCCUなど8労組に対し約束していた具体的な解雇回避策は、何一つ講じないまま、超スピードで僅か2か月後に、運航乗務員も合わせると202名に解雇通告(12.9)、続いて運航乗務員も合わせると165名に解雇発令(12.31)。解雇基準の提示から僅か2か月ほどの間に、不誠実交渉(労組法7条2号)、オーバー・ザ・ヘッド退職強要(労組法7条3号)、争議権確立妨害(労組法7条3号)と、不当労働行為に不当労働行為を重ねて本件解雇に突き進んだのです。

この、更生手続の始まりから解雇までの、被控訴人における特有の労使関係の推移を見れば、そこに集中した数々の不当労働行為の終局目標が本件解雇であること、すなわち本件解雇は、不当労働行為そのものであること(労組法7条1号、3号)が、容易に理解されるのであります。

(3) その外觀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、日航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CCU弱体化、JALFIO育成擁護の労務政策の立案、実行に当たって来た被控訴人本社労務部、客室本部内の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、1975年以降CCUを分裂させ度重なる不当労働行為によってCCUの弱体化を図ってきた、被控訴人の不当労働行為政策の集大成として実行された解雇なのです。

とりわけ2007年に発覚した「監視ファイル事件」は、被控訴人がCCUの分裂に介入して育成したJALFIが、9862名に及ぶ客室乗務員について、プライバシーと団結権を侵害する158項目の個人情報「監視ファイル」を作成し被控訴人と共有し活用した事件で、被控訴人が、その損害賠償請求事件（東京地裁）の第一回口頭弁論で原告の請求を認諾し4800万円の賠償に応じた事実は、被控訴人のCCUに対する一貫した差別・排除の不当労働行為政策を自認したものに他なりません。

- (4) 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日航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した。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。
- (5) だからこそ本件解雇は、ILOでも注目を集めました。2012年6月15日、ILO理事会は、本件解雇についてCCUと乗員組合の申立に対するILO結社の自由委員会勧告（甲401）を正式に承認しました。ここでILOが特に問題視したのは、再建計画を策定する場合その労働者に及ぼす悪影響を最小限に止める上で労働組合と十分かつ率直な協議をしなければならないのに、その労組の中心メンバーを真っ先に解雇するとは何事か、この点にありました。とりわけ、客室乗務員84名中71名がCCU組合員で、その内6名が主要な現職役員。被解雇者の中にはCCUの役員ないし役員経験者が多数含まれている、この事実を具体的に指摘して、その団結権侵害を厳しく批判したことが、特に注目されます。いまや国際的な批判的となっている本件不当労働行為の整理解雇を容認した原判決は、即刻、取消されなければなりません。