

## 弁護団報告

# JAL解雇の不当性は明らか

弁護団長 上条貞夫（東京法律事務所）

10月25日、東京文京シビックホールでJAL不当解雇撤回 高裁勝利！早期解決をめざす10・25大集会が開催され、1800人が参加しました。集会では、全国が注目しているJAL不当解雇裁判の原告団長として奮闘している上条貞夫弁護士が弁護団報告を行いました。簡潔で分かりやすく力のこもった報告で強く励まされたと参加者の声を聞き、上条弁護士にお願いして当日の弁護団報告の原稿を掲載します。

全国から本日の集会に御参加の皆様、力強い御支援、本当に有難うございます。いま東京高裁では、必ず逆転勝訴判決を勝ちとるために、弁護団も全力で頑張っております。

そして、この間、何と言っても全国から東京高裁に対して、こちらの必要とする証人尋問・本人尋問の機会を求める要請・個人署名が、なんと25万筆。この力が決定的でした。これまで、高裁では証人調べを行わず一回か二回の審理で控訴棄却という、長年にわたる悪しき慣例が、ここに改められて、本当に大切な証人尋問、本人尋問が実現したのです。まさに、くろがねの扉を打砕いた実感があります。

### 【解雇理由なし＝解雇権濫用】

こうして高裁の法廷では、第一に、日航の事業規模縮小に見合った人員体制として設定されていた人員体制は、2010年12月の解雇の時点で既に実現していて、165名の解雇は必要がなかったこと。この事実が、一審判決後に入手した新証拠資料も含め綿密な調査・分析に基づく確固とした証言によって、余すところなく証明されたのです。運航乗務員の削減は、訓練生を含めて2011年3月31日までに2,974人体制にする目標のところ、2010年12月の解雇の時点で既に2,864人体制になっていた事実。客室乗務員の削減も、2011年3月31日までに4,120人体制にする目標のところ、2010年12月の解雇の時点で既に4,042人体制になっていた事実。いずれも解雇の時点で、削減目標を超過達成していた事実が立証されました。これに対して会社は、数字を挙げて反論することが全く出来ませんでした。解雇の必要はなかったのに解雇した、この解雇は権利濫用で違法無効。これが逆転勝訴の第一のカギです。

### 【解雇の本質】

では一体なぜ解雇したのか。この追及が決定的に重要です。この解雇の本質を明らかにすることによって、逆転勝訴が一層確実になるからです。地裁判決は、会社更生手続きの中で実施された解雇だから特別だ、と言いました。では、この更生手続きが開始されてから解雇まで、日航の労使関係はどのように推移したのか。判決は、この点を殊更に無視しました。実は、判決が無視した、この特有の労使関係の推移の中に解雇の時期・方法・タイミングを捉えてみると、解雇の本質が非常に明瞭に浮彫りになります。高裁では、ついに実現した証人尋問、本人尋問によって、この角度から解雇の本質を、余すところなく証明することが出来ました。そして、ここでも会社側は、何も反論出来なかったのです。この経過を振り返って見ましょう。

(信義則違反＝解雇権濫用)

2010年1月21日、更生計画の開始時点で管財人（企業再生支援機構・芳野マネージャー）は、事業再生計画に対する8労組合同説明会で、人員削減について、関連企業の非連結化による削減、定年退職などによる自然減、早期退職、一次帰休などワークシェア的なものを含めてやっていく、いきなり整理解雇など考えていない、と明言しました。ワークシェアを含め、解雇回避・雇用継続のための努力を最大限尽すことを、公式の場で8労組に約束したのです。

ところが同年9月27日、当初の約束から9か月目に入る時点で、突然会社は、整理解雇の人選基準として「高年齢」基準と「病欠」基準を一方的に労組に提示しました。労組が驚いたのは言うまでもありません。安全運航を鉄則とする航空運送事業で、ヴェテランの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し、安全運航のため病気欠勤・休職は完治するまで保障する制度が確立している日航で、病欠基準で解雇するとは不合理の上もないことです。

しかも、あとで分かったことですが、その同じ9月27日付の会社内部資料（団体交渉・想定問答集）には、これから始まる団交では、ワークシェアのような雇用継続のための解雇回避策には一切応じないこと、その口実まで準備していたのです。1月21日に8労組に明言・約束したことを180度ひっくり返す方針を、密かに決めていた。

そして現に10月からの団交で、各労組は更生計画の開始時点で約束されていたワークシェアについて、実現可能な方策を様々提案し協議を求めたのに、会社は団交を何回重ねても、この提案を頭から拒否する態度に終始しました。

のみならず会社は、その団交の最中に、狙った組合員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。その揚句、雇用継続のための解雇回避策の協議を求めて、対等の立場で団交による解決を進めようと、乗員組合、客室乗員組合が争議権確立の一般投票を開始すると、ウソの脅しで投票を妨害し、整理解雇の邪魔になる争議権を、投票の内から芽を摘んで、一挙に解雇を強行したのです。

ちなみに、整理解雇事件の裁判では、解雇の必要性とともに、解雇回避努力、人選基準の公正、手続きの相当性などの要件（要素）を、信義則を基準に総合して解雇権濫用を判断することが判例法理になっていますが、地裁判決が全く無視した本件特有の労使関係の推移・展開の中に、これらの要件（要素）を捉え直して見ますと、更生計画のスタートラインは2010年1月21日の8労組合同説明会ですが、解雇のスタートラインは同年9月27日に「解雇人選基準」を労組に提示したとき。そこから12月9日（31日付解雇通告）まで、僅か2か月余り、この短期間に、信義則違反を裏付ける要件（要素）が目白押しに集中し関連し重なり合って解雇に直結していることが分かります。

労使関係上の信義則、労働契約上の信義則を、繰返し破り続けた揚句の本件解雇は、信義則違反の権利濫用（民法第1条）の典型と言えます。とりわけ、雇用継続のための解雇回避策を約束しながら約束を破り、不合理極まる解雇人選基準を押し付け、自ら約束した雇用継続のための解雇回避策を、実現可能でも一切拒否して解雇を強行したところに、信義則違反が際立っています。

(不当労働行為＝解雇無効)

ここまで分析すると、もう、詳しい説明抜きで解雇の不当労働行為性は、誰の目にも明らかでしょう。これ程まで、労使関係上の信義則違反を重ねたのは、不当労働行為狙いがあったからこそです。事実、この解雇に至る労使関係の中に、反組合的意思が随所に表れていて、約束した雇用継続のための解雇回避策の協議を一切拒否する不誠実団交、団交中に直接組合員に退職強要し団結の足元を崩す支配介入、争議権確立妨害の支配介入と、一

連の不当労働行為の連鎖が解雇に結び付いている事実を容易に確認することが出来ます。

乗員組合も、機長組合も、客室乗務員組合も、自らの権利確立とともに運航の安全を守るために、ものを言う労働組合として実績を重ねた何十年の歴史があります。そのことは、今日ここに参集された皆様の、よくご存知のところですよ。この、ものを言う労働組合を、会社更生手続きの機会に徹底して排除を狙った。この事実も、ついに高裁で実現した証人尋問、本人尋問によって、余すところなく証明されました。そしてここでも、会社の反論は皆無でした。

### 【解雇撤回を勝ち取る運動の展望】

高裁での会社側の対応を見ていると、どうせ地裁判決は高裁が守ってくれるに違いない、という奢りの態度が目立ちます。その、奢りのスキを突いて、私たちは法廷でも全面攻勢を集中しています。今日の大集会の成功をバネに、全面勝利に向かって大運動を展開しましょう。

ここで、どうしても一言触れたいのは、憲法運動との結合です。日航の解雇は、まさに憲法違反の人権侵害。そして今、安倍政権は、昨年4月公表された自民党憲法改正草案が、基本的人権を基礎に国が成り立つ憲法原理を逆転させて政府が人権をいくらかでも制限禁止出来る国造りを目指す基本路線を、いま実践に踏み出そうとして「国家安全保障会議設置法案」、「秘密保護法案」の国会上程を図っています。人権と民主主義を破壊する、このような法案は国民の総力を挙げて阻止しなければなりません。

しかし一方、国民のなかに根を下ろした憲法擁護の運動は、この新たな政治反動情勢の下で、あらたなエネルギーが湧き上がっています。全国各地の「九条の会」の活性化も、その現れでしょう。私の体験で言いますと、この6月、パイロットの原告団長の山口さんの郷里、栃木県鹿沼市の「九条の会」で講演したとき、そこで出会った多くの市民の方々の、さまざまな立場から九条にかける熱い思いに、私自身、本当に励まされました。しかも、その機会に日航解雇事件の訴えがストレートに受け止められたことも、発見でした。憲法を接点に日航争議の飛躍的發展が展望できること。その確信を深めた次第です。

勝ち抜くために、皆様とともに弁護団も全力を尽します。