

9月16日JAL整理解雇裁判（客乗）を傍聴して（JALOB）

たくさんの裁判傍聴希望者が集まる中、傍聴券の抽選が行われ約5倍の難関を突破して幸運にも傍聴券を引き当てました。9月16日のJAL整理解雇裁判の午後の部を傍聴しましたので感想をお届けします。

JALの当時の経営企画担当、労務担当、客室人員計画担当の3名の方の証人尋問でした。争点は165名（ベテランの乗員81名、客室乗務員72名）もの整理解雇強行が最高裁の整理解雇4要件にも照らして必要だったのかどうかが争われています。

証人尋問では3名の会社の証人の方は、整理解雇がやむを得なかった理由を

- ①過去最高の営業利益1884億円（3月決算）を上げてもイベントリスクに耐えられる体質にしなくては金融機関からリファイナンス（新たな借り入れ）を受けることができない。
- ②金融機関からの信用を得るためには165名の解雇はやむを得なかった。
- ③ベテラン乗務員は若い層に比べて会社への貢献度が低い。休職者や長期欠勤者は稼働ベースではゼロとか0.5として扱っている。

という主張で、あたかも破綻の原因が人件費にあるかのように述べていたのが残念でなりません。

毎日一生懸命がんばって、安全に飛行機を飛ばしJALの利益を生み出している社員が破綻の元凶のように扱われることに憤慨を感じました。

JALが破綻した原因がどこにあったのか？その原因が明らかになれば社員への責任転嫁はできなはずです。

思い返せば2年前の2009年に退職者の企業年金減額の時もJAL破綻の元凶のように報道されたことを思い出します。

当時JALは1兆円の有利子負債を抱え、借金の返済期日までに資金繰りがつかなくなって破綻したことは講談社の取材をもとにした共同通信記者の小野展克氏の「巨象の漂流」に詳しく報じられています。

JALの膨大な有利子負債は年金や人件費から生じたものではなく、米国の経済圧力に屈して100機を超す大量のジャンボ機（1機200億以上）を買わされたり、需要の望めない地方空港を建設し不採算の就航を余儀なくした政府の航空政策にあることは明らかです。

こうした本当の原因を隠したまま、JAL破綻を契機に一気に賃金切り下げ、人員削減を進め人件費を絞ることで利益を出す体質に持って行こうということのために必要のない整理解雇まで行ったと言えます。

JAL単体では8月に提出された更生計画案の人員削減目標1,500名を上回る1,733名の希望退職があつたにもかかわらず165名の整理解雇強行が行われたのです。JALグループ全体では人員削減目標の16,000名を超える人員削減が行われています。

JALの更生計画案の裁判所への提出が遅れたのも（6月予定が8月に）金融機関が資金

貸し出しの条件として人件費削減などを深掘り、前倒しさせエスカレートさせたことが「巨象の漂流」にも述べられています。

そうした金融機関の横暴に便乗し、まさに責任転嫁の形で行っている稲盛会長の「利益なくして安全なし」という経営方針が職場に疲弊をもたらし安全を脅かしていることを危惧します。

金融機関の信用を得るために 165 名の整理解雇は必要だったのでしょうか？

企業再生援機構の 3,500 億円の出資金には政府保障がつけられています。日本政策投資銀行からの 1,600 億円の借り入れのうち 800 億円は支援機構の保証付きです。また、更生手続き終了の条件となった金融機関からの今年 3 月のリファイナンス（借り換え）には機材などの担保がつけられています。

人件費などのコスト削減要求をエスカレートさせながら一方で、金融機関はしっかりと取りはぐれのないように図っているのです。

9 月 30 日には稲盛会長の証人尋問が予定されています。稲盛会長は日本記者クラブの講演で「160 名の解雇は経営上不可能かという、そうではないのはみなさんもおわかりになるし、私もそう思いました」と述べています。ご本人から真意をお聞きしたいものです。

稲盛会長はコスト削減に全社員が協力するよう意識転換が必要だとして J A L 企業理念を変え、J A L フィロソフィーという哲学で経営意識をもつよう求めています。

新しい J A L 企業理念では「全社員の物心両面の幸福を追求する」と明記していますが、J A L の現役の方は整理解雇だけでなく 40 年前に戻るほどの賃金の大幅切り下げ、労働条件の改悪が行われています。

企業理念で約束していることと社員への扱いが矛盾しているのです。

その理由がわかりました、稲盛会長は多くの著作を出版していますがその一つ「敬天愛人」PHP 文庫の 116 ページに書かれています。

「アミーバ経営にとって重要なことは、自分の組織がいくら利益を生み出したかということではなく、自分の組織は一時間あたりこれだけの付加価値を生み、運命共同体である会社に対して、これだけの貢献をしたと考えられるようになることなのである。だから会社に対して高い貢献をしたとしても、ボーナスや報奨金を与えるといったことはない。アミーバ経営においては、素晴らしい実績を上げたとしても、各アミーバに精神的名誉が与えられるだけである。そのような考え方が社員に自然に受け入れられるようになるためにも、経営理念や京セラフィロソフィーが必要不可欠なものになるのである」

なーんだ！でも精神的名誉では生活や健康も維持できないだけではなく、J A L の存立基盤である安全運航も守れないのではないのでしょうか。