

## 判決直後 CA200 名採用のシナリオ

### 行き過ぎた人員削減で早くも人が足りない?

3月末の不当判決直後の4月10日の新聞報道で、日本航空で客室乗務員の200名新規採用が発表されました。入社時期は2013年4月の新卒採用ですが、一方2012年度中に入社する既卒者の募集も再開しています。採用人数はまだ発表されていませんが、7月以降の入社とされています。2010年の希望退職で人員削減目標570名のところ762名が応募したにも関わらず、会社のカウントの仕方では目標に達していないとして、客室乗務員84名を整理解雇しました。当初の削減目標の人数が妥当であったかどうかも定かではありませんが、予想以上の退職者数と大幅な人員削減が影響しているのではないでしょうか。新規採用を判決後に発表したことでも頷けます。



### グループ会社ではすでに採用を開始していた

2012年2月の新聞報道によれば、JALグループのJEXとJAIRで、2012年4月入社予定の客室乗務員をそれぞれ40名・10名募集していましたが、現在も2012年6月以降に入社予定の客室乗務員をそれぞれ、90名・24名募集しています。グループ会社での募集ではありますが、JAL本体からも出向していることや、JAL本体と子会社が運航を相互委託していることを考えると、決して子会社だけに限られた募集と言えません。

### 新人を訓練に投入する一方で、整理解雇?

2010年10月、多くの希望退職の対象者達がフライトを外され、希望退職か整理解雇かの選択を迫られていた頃、客室乗務員32名が訓練に入り12月に乗務を開始しました。彼らは前年度に内定し2010年4月に入社しましたが、訓練の投入を延期していました。新人を訓練に投入することに何の異論はありませんが、一方で84名(客室乗務員のみ)を解雇するという会社の暴挙に納得できるものではありません。

### 新規採用する前に被解雇者を戻すのが先決では

新人の採用・訓練を開始するのであれば、整理解雇された者を職場に戻すべきです。新人の訓練には2か月ほどかかりますが、非解雇者は5日間の訓練でフライトに戻れます。訓練費用もかからず即戦力になります。なのに不当解雇は放置したまま、解雇後1年数か月で新規採用を発表、しかも判決が出た直後に新規採用発表するとは、あまりにも労働者を愚弄するものです。

