



JAL不当解雇撤回ニュース

No365号 2014.03.30
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
連絡先: 航空労組連絡会事務局
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
フェニックスビル内
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819
<http://www.jalkaikotekai.com>

会社主張は最後まで「まやかし」 回避努力放棄し不当労働行為の解雇

～原告の主張・立証と会社側最終準備書面との対比（下）～

解雇回避措置の比較

会社の主張	私たちの主張と立証
ワークシェアは、恒久的な措置としては取りえない。	収支改善・人員削減の進捗からして、雇用を維持するための措置をできる限り実施すべきである。
(パイロット準備書面) ワークシェアによって更なる賃金減は困難という組合員の意見が出ていた。出向・転籍は出向先・転籍先との調整が必要なものである。	(パイロット準備書面) ワークシェアは人件費と人員減の両方を満足する。乗員組合が真摯に提案したものである。関連会社への出向・転籍に、調整が必要との指摘は当たらない。
(客室乗務員準備書面) 希望退職募集の年齢制限を設けていたのは、平均年齢を是正して競争力をつけるためで不合理ではない。	(客室乗務員準備書面) 希望退職の年齢制限の撤廃あるいは緩和は、容易にできる解雇回避策。その不実施は信義則違反。リフレッシュ休職はこれまでも実績があり、実効性がある。

手続きの相当性の比較

会社の主張	私たちの主張と立証
乗員組合・機長組合と13回、CCUと17回の交渉を行った。	ワークシェアを行うとの約束を破り、労組の頭越しに乗務外しの退職強要を行い、争議権確立に介入するなど、信義に反し、不当な手続きであった。
3月末まで解雇を回避する措置をとっても、解雇回避ができなかった場合について、解雇を行うことについて何らの合意もされていない。 ワークシェア等の組合提案は、単に解決を先延ばしにするもので不合理。	人員数の正確な説明をしていないにもかかわらず、3月末までに目標が達成しなかった場合の解雇の合意がなかったから、ワークシェアなどの回避措置を取らなかったとする主張は、きわめて不誠実である。 信義則違反の主張には何ら応答していない。

不当労働行為についての比較

会社の主張	私たちの主張と立証
<p>(パイロット準備書面)</p> <p>機長組合・乗員組合の執行委員の大部分は解雇対象者となっていない。</p>	<p>(パイロット準備書面)</p> <p>削減目標を達成していたのにあえて機長を解雇したのは活動家機長を嫌悪しこれを排除したもの。多数の副操縦士の解雇は乗員組合への打撃。乗員組合の活動の中心を担った者が現に解雇されている。</p>
<p>(客室乗務員準備書面)</p> <p>CCUの執行委員の中で、一度スタンバイをアサインされた後に乗務復帰し、解雇対象とならなかった者が存在している。本件解雇が労働組合の中心人物を排除するものでないことは明らかである。</p>	<p>(客室乗務員準備書面)</p> <p>長年にわたる昇格差別で、CCUには一般職でキャリアの長い人が多くなっていったが、年齢基準はこれを狙い撃ちにしたもの。被解雇者の9割近くがCCU所属であり（被解雇者84人中71人、年齢基準該当者64人中57人）、委員長・副委員長を含めて執行委員の6人が解雇された。</p>

人選基準についての比較

会社の主張	私たちの主張と立証
<p>年齢基準や病歴基準は、恣意的選択を排除する客観的基準である。</p>	<p>恣意が入らないとはいえない。年齢差別である。職業病的側面を有する傷病による欠勤などを理由とする不合理な解雇である。</p>
<p>(パイロット準備書面)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年齢基準で、安全への脅威が生じることはない。若年層であっても運航上のトラブル対応に関する経験は共有している。 自衛隊出身者を含めた中途採用の社員・航空機関士などの経験者であっても、年齢による貢献度の差異については妥当する。 病欠欠勤・乗務制限者はそうでない者より貢献度が低い。安全への脅威となる事はない。 職位別（機長・副操縦士）の削減目標数については意味がないと判断した。職位別の削減目標を設定した事実はない。 	<p>(パイロット準備書面)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年齢基準については、年齢差別・安全に関する認識の欠如である。 航空機関士や自衛隊出身者は会社の施策に協力し、会社に貢献してきた者である。解雇による不利益も大きく、年齢基準の解雇は許されない。 病欠等は安全運航のための航空身体検査の結果にすぎない。信頼関係の破壊・安全への脅威である。 機長の削減目標人数は130人で、希望退職応募者は154人であった。削減目標を超過しているのに、機長に対する解雇を行った。
<p>(客室乗務員準備書面)</p> <ul style="list-style-type: none"> 年齢の高い者は将来の貢献が少ない。退職一時金等により、生活が困窮することはない。 病欠欠勤者は他との比較において貢献度が低い。 	<p>(客室乗務員準備書面)</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業貢献度を正しく判断していない。被害度が著しく高い。退職条件は「破格」とはいえない。 就業規則上認められた欠勤・休職を理由とする解雇は信義則違反であり、傷病を押して勤務する傾向を誘発する。