



JAL不当解雇撤回ニュース

No 368号 2014.04.16
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.jalkaikotekkai.com>

東京高裁に届けた!

4月8日



「公正な判決」を求める国民の声

客乗判決を来月にひかえた快晴の4月8日、原告団と国民支援共闘会議は東京高等裁判所への要請行動を実施し、「公正判決要請書」とともに、この間に集められた要請署名を提出しました。提出した署名は、個人署名33万5000筆、団体署名1万1320筆となりました(累計)。当日は高裁前座り込み第3弾の2日目で、大勢の支援者、原告らに見送られて訟廷管理官のもとへ向かいました。



●全労連大黒作治議長…

「人員削減計画を超過達成していたことが立証された」「この解雇は組合の弱体化を狙ったもの。安全より利益を優先するJAL経営の問題も問われている」

●全労協金澤 壽議長…

「簡単に解雇が出来る状況がブラック企業をはびこらせており、不当な解雇を許すわけにはいかない。労働者を救済する判決をだしてほしい」

●山口乗員原告団長…

「これだけの支援が集まるのは、いかに東京地裁の判決が酷かったかを表している」

●内田客乗団長…

「人生を狂わされた解雇者の為、生きる希望になる判決をだしてほしい」

東京高裁の審理では更生計画にもとづく人員削減が超過達成されていたことが明確になりましたが、JALは反論できませんでした。私たちは証拠と法に基づく判決を切に求めます。裁判所には、全国から「公正な判決を求める要請ハガキ」が続々と届いているそうです。不当な解雇を許さない、そして空の安全を守るため公正な判決を求める大きな声が、全国から上がっていることを引き続き東京高裁に示して行きましょう。

要請行動では、各団体から寄せられた、「労働者の権利を守る公正な判断を示せ」とアピールする「決議文（または要請書）」462 通も提出しました。

以下に、JAL 不当解雇撤回国民共闘として提出した「公正判決要請書」（全文）を紹介します。

公 正 判 決 要 請 書

2014 年 4 月 8 日

東京高等裁判所 第 5 民事部

東京高等裁判所 第 24 民事部 御 中

日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議

御庁における証人尋問、本人尋問、本人意見陳述によって、一審判決が無視した本件解雇の違法を裏付ける決定的な事実が、以下のとおり全面的に立証されました。

(1) 一審判決は、「事業規模の縮小に見合った人員体制」を希望退職募集によって達成することが出来なかったため余剰人員を解雇した、と言う会社の主張を全面的に受け入れて解雇を有効とした。しかし控訴審では、解雇の時点で、その「事業規模縮小に見合った人員体制」は、運航乗務員で 90 人、客室乗務員で 78 人も下回っていた事実が、克明に立証され、これに対し会社は、具体的な数字を上げて反論・反証することが出来なかった。つまり会社は、解雇理由を証明出来ないことが、高裁審理の結果明白となった。

(2) のみならず、本件解雇は、会社と管財人の表裏一体の労務政策、信義則違反・不当労働行為の連鎖集中の下に強行された事実が、以下のとおり克明に立証された。これに対しても会社の反論・反証は皆無であった。

① 更生計画の開始時点で（2010.1.21）管財人は、各労組に対して、ワークシェアなど「雇用継続のための解雇回避策」を実行することを約束した。ところが、その半年余り後、会社はワークシェアなど雇用継続のための解雇回避策は一切行わない（解雇回避策は希望退職募集だけにする）方針を密かに決め（2010.9.27 内部資料「団交想定問答集」）、以来この方針に固執した（更生計画開始当初の約束を 180 度覆す信義則違反）。

② しかも会社は、客室乗務員について希望退職の応募に高年齢者を狙い撃ちする年齢制限を設けた上、希望退職応募者数が目標を上回ることを見越して目標を 90 人上積みして目標未達を作り出し、機長について希望退職目標数を超える希望退職が生じた後に、なおも年齢基準等によって機長 18 人を解雇した。

とりわけ会社が、希望退職者数が目標未達なら解雇すると言って解雇の人選基準（安全を阻害する年齢、病欠基準）を各労組に提示した 2010.9.27 以降の希望退職募集は、「応じなければ解雇する」という、実質的には指名解雇に等しく、しかも、辞めさせたいと狙いをつけた組合員の乗務を外して無期限の自宅待機を命じ、その心理的重圧の下に「希望」退職を強要した（労働契約上の信義則違反）。

のみならず、各労組が、当初約束されたワークシェアなど雇用継続のため容易に実現可能な解雇回避策を、団交で様々提案して協議を求めても、これを一切拒否する一方、労組の頭越しに個々の組合員に直接、希望退職を強要して団結の足元を崩した（労使関係上の信義則違反。いわゆるオーバー・ザ・ヘッド不当労働行為）。

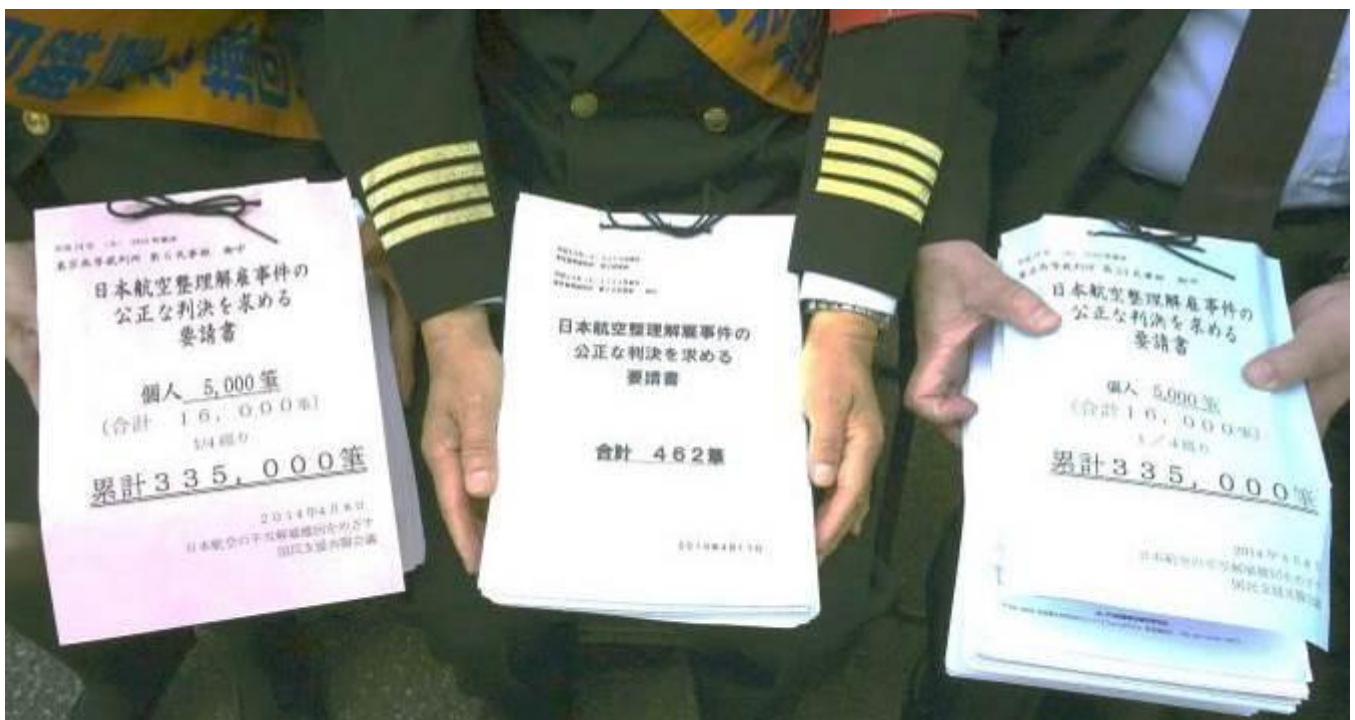
③ この間、乗員組合と CCU は、対等な立場の団体交渉を確保し交渉による解決を図るために、争議権確立の一般投票を開始したが、これを管財人が嘘偽と脅しで介入・妨害し、解雇に抵抗する争議行為の芽を摘んで解雇を強行した（後に東京都労働委員会が不当労働行為と認め救済命令を発したことは、周知のとおり）。

④ しかも、解雇の時点まで希望退職のほか一般退職の続出、地上職への職種変更などにより、予定の人員体制を下回っていたのではないかという疑問から、各労組は会社に対し2010年12月当時の運航乗務員、客室乗務員の「在籍者数」を団交で問い質した。しかし会社はこれに一切答えず、在籍者の実数を隠蔽したまま「希望退職者の目標未達」を理由に解雇した（労使関係における背信行為。不誠実団交の不当労働行為）。

以上、労使関係上、労働契約上の信義則違反の連鎖・集中の上に強行された本件解雇は、まさに解雇権濫用である。

なぜ、これ程までの信義則違反が集中したのか。それは、会社と管財人の、表裏一体の不当労働行為意思の現れであった。本件解雇は、日航の大西社長、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、会社の旧経営陣の主だったメンバーがそのまま残り、従来から長年にわたって不当労働行為の労務政策の立案、実行に当たってきた本社労務部、人事労務担当者も残存した体制の下で、人間として譲れない要求を守り、運航の安全よりも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つた。本件解雇は、権利濫用と同時に不当労働行為である。

高裁審理を通じて、事実と道理に基づく追及によって、以上のとおり、本件解雇の本質が、余すところなく解明されました。本件解雇を容認した一審判決は、社会的に決して容認されるものではありません。ここに、一審判決の全面的な取り消しを強く要請いたします。



判決

客室乗務員 5月15日 13:30~
パイロット 6月 5日 13:30~

東京高裁101法廷