



JAL不当解雇撤回ニュース

No439号 2015.03.28
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>

ベテランの技量を次世代に継承される体制に戻すべき

「励ます会」が日航に不当解雇撤回を申し入れ

3月26日、学者・文化人で構成する「日本航空による解雇者を励ます会(励ます会)」は、日航に「解雇撤回を求める申し入れ書」を手わたし、不当解雇の撤回を要請しました。励ます会の呼びかけ人でもある醍醐東大名誉教授、萬井龍谷大学名誉教授と事務局担当者が日航本社に出向き申し入れ書を提出。提出後両名誉教授は、原告団とともに国交省にて記者会見。日航への申し入れについて報告し、「必要のなかった解雇は撤回すべきだ」と強調しました。

再三申し入れたが日航は面談を拒否



日航への要請について醍醐名誉教授は、事前に面談の席での申し入れ書の提出を再三申し入れてきたが、日航は面談を拒否してきた。当日、改めて面談を申し入れたが日航の姿勢は変わらなかった。せめて担当者が受取に出てくるよう申し入れたが、それも拒否した。こうした

対応を踏まえ、受付の社員に「担当者に手渡すよう申し添え申し入れ書を提出したと報告。そして、日航の対応は「申し入れ書を受け取ることにしては拒否をしない」「ただ受け取るだけ」という態度であったと述べ、日航の対応を批判しました。

不当解雇撤回で「安全の層」を厚く

醍醐東大名誉教授

日航は何人削減したかを明らかにしなかった。裁判において「何人削減したか」そして「何人の人員体制になっていたか」を認定しなければ司法の判断はできないはず、しかしこの数値はブラックボックスの中に押し込まれたままであった。その後人員不足となり客室乗務員は2250人も採用した、パイロットも170人が退職し、深刻なパイロット不足で、乗務時間制限ぎりぎりの高

稼働を強いられている。そもそも整理解雇までして人員削減をする必要はなかった。司法とは離れて JAL の現状を見ると、今安全層が薄くなっていると思う。この点は、日航の安全アドバイザーグループが警鐘を鳴らしていたこと。ベテラン層が薄くなり、3分の1が新人という客室乗務員の状況、パイロット不足におちいつている運航乗務員の実態は、今安全層が薄くなっていることを示している。安全の層を厚くする上でも解雇した人を職場に戻すことが必要だ。

政府も日航も国際感覚を持ってほしい

萬井龍谷大学名誉教授

申し入れ書で指摘した点に加え、2点ほど強調したい。

第1は先任権の問題である。解雇の是非は別として、人員不足になったら、まず解雇した人から職場にもどす。ILOも解雇者の職場を復帰させるべく「全ての労組と人員計画についての協議」を求めている。ILOは政労使の3者構成であり、勧告はいわば国際基準。ILOは内政干渉にならないよう命令調の勧告は出さない。その勧告が解決に向けて「人員計画についての協議」を「期待する」とまで言っ



ていることの意味は重い。

第2は政府も日航も国際感覚を持ってということである。国会での質問に対し政府は「個別企業の問題でありコメントを控える」との答弁をした。「個別企業の問題だ」との理由で対応しないことは、国際的に全く通用しない。日航は「当局の指導には従う」とし、政府は「個別企業の問題」と述べ、なすり合いをして逃がっている。政府も日航も国際感覚が欠如している。



【写真】記者会見する醍醐東大名誉教授と萬井龍谷大学名誉教授(左より3人目と4人目)

解雇撤回を求める申し入れ書

長文ですが励ます会が日航に提出した「申し入れ書」の全文を以下に紹介します。

貴社が2010年12月31日、会社更生のためやむを得ないという理由でパイロット81名、客室乗務員84名を整理解雇してから、早くも、4年が経過しました。

この間、当該解雇の無効を訴える訴訟が提起され、東京地裁の審理において、更生計画に示された日本航空全体での人員削減目標は同年11月には既に達成し、利益に関しても目標を大幅に超過する営業利益を挙げ、2010年度の人件費削減目標についても200億円余も超過していること等、さらに東京高裁においては新たな証拠により、解雇の時点でパイロット110名、客室乗務員78名も解雇予定者数を超過達成しており、「余剰人員」は存在していなかったことが明らかになりました。

更生作業の過程で希望退職の他、自主退職などによる退職者も出ましたが、その結果、整理解雇通告の時点で、貴社に在籍したパイロットおよび客室乗務員は何名いたのか、更生計画上の期限であった2011年3月末までに自主退職等による減員予定数は何名であったのか、一切明らかにしてはいません。解雇の必要があったという主張には、数値をもった具体的根拠がないことを示しています。

経営の最高責任者であった稲盛和夫会長(当時)が、経営上は解雇の必要性はなかったと法廷で証言したことを想起するにつけても、人件費削減やそのための人員削減を求めている『更生計画案』に対しては様々な対応策があり、決して解雇を求めたものではなかったと思われます。

昨年8月28日、東京地裁は日本航空更生のための法人管財人であった企業再生支援機構の飯塚マネージャーと加藤管財人代理が、整理解雇反対を求める争議行為を行なうための一般投票を行っていた労働組合に対し、争議権が確立されれば資金援助を行わないと告げて、投票行動の中止を強く迫ったことは違法な支配介入(不当労働行為)に当たると判断しました。経済的不利益を与えると告げて労働組合の方針を歪めようとする、労働組合法が禁止した卑しむべき手段をとったこと自体が、客観的には必要のない解雇を強行するためであったことを自ら告白するものに他なりません。そのような解雇は直ちに撤回すべきものです。

万が一、4年前の解雇が当時は必要であったと仮定しても、その後の事情の変化が解雇撤回を求めていることも考えるべきです。

日本航空は、既に株式を再上場し、企業としては繁栄していますが、本件解雇後、乗員にも客室乗務員にも多くの退職者が出て、要員数を大きく割り込み、欠員を埋めるために人材を求めて新規採用を度々行なっていますが、それでも人員不足で安全運航に支障をきたす恐れが高まっています。

貴社は、ベテランが不在になっても技術の習得と蓄積は可能で、安全運航に支障はないと主張してきましたが、日本航空アド

バイザリィー・グループは2009年12月に会社に提出した『新提言書』の中で、「ベテランの社員が体に染みつかせた技量やノウハウが、その社員の退職とともに消えてしまうのは、組織として大変な損失」と述べ、「無形の財産ともいべきベテランの技量やノウハウを次の世代に継承していくには職場における人間同士の日常的な生身の接触が重要」と指摘しています。

貴社はこの提言の趣旨を真摯に受け止め、「人間同士の日常的な生身の接触」を通して、長年にわたる経験で培ったベテラン職員の技量やノウハウが次の世代に継承される体制に戻すべきではありませんか。

本件の解雇は「航空の安全」維持の最先端に立つ人々を必要数まで充たせないという事態を招いています。そのような事情があれば、被解雇者を職場復帰させることは、筋からしても実益からしても、当然の対応策であります。

諸外国には、新規採用をする場合、まず直近の被解雇者に復帰を呼びかける先任権制度を採っている国が多数あります。それは、直近の被解雇者であれば職場に復帰し最短時間の研修で元の業務遂行が可能なることから、労働者にとっても企業にとっても極めて合理的であるため、定着している制度です。その例に倣い、解雇撤回を求めている被解雇者に職場復帰を認めることは、裁判の成り行きを待つまでもなく、冷静に考えて、今、貴社がとるべき最良の方策であると確信します。

被解雇者全員を職場に戻しても、それによって増加する人件費は2013年度の営業費用合計の0.2%という極めて軽微なもので、日本航空の経営に何らの支障もないことはよくご承知のはずです。

本件は航空会社における整理解雇であり、諸外国の航空界に与える影響も大きく、したがって、国際的にも注目されていて、ILOが既に2度も、労使の自主交渉で解決を図るよう勧告を出していることも無視することはできません。各国の政府、使用者団体、労働者団体の3者代表で構成するILOの理事会が、個別の事案に関し調査して議論し、早期の紛争解決を求める勧告を採択したことを、諸外国への航路をもつ日本航空としては真摯に受け止めるべきです。

日本国憲法は幸福追求の権利や労働者の労働権を保障し、労働契約法は解雇権の濫用を禁止しています。経営が悪化し、仮に人件費削減が必要となった場合であっても、解雇法理を遵守する責任が使用者には課せられているのです。私たちは、会社更生という事態においても、雇用に関する重要な労働法のルールは遵守されるべきだと考えますが、日本航空の現状をあらゆる角度から冷静に見た結果、航空会社にとって絶対不可欠な「空の安全」を保ち続ける責任を全うするためにも、貴社が本申入れを真摯に検討され、被解雇者の解雇を撤回されることを心より強く要請する次第です。