



JAL不当解雇撤回ニュース

No 098 号 2011.12.22
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>

職場に戻り 再び操縦桿を握りたい!!

12月19日の口頭弁論で乗員原告の原昌一さんが行った意見陳述(要約)を紹介します。文中の見出しは編集部で付けました。

60歳まで飛ぶたいと民間に転職

私は1972年4月、航空自衛隊に入隊以来、戦闘機乗り一筋で22年間勤務し、民間に転職する直前は石川県の航空自衛隊小松基地で、F15戦闘機のパイロットをしていました。

防衛省と民間航空会社との間には「割愛制度」というものがあります。この制度は、操縦者を国家的な財産として有効に活用し、航空界の健全な発展を期するという両者間の合意に基づき、民間航空のパイロット不足を補う目的で始まった制度です。飛行経験豊富な自衛隊のパイロットが、短い訓練で即戦力になることから、民間パイロットの供給システムとして、定着してきました。

私は1994年4月、この「割愛制度」で日本エアシステムに入社し、2002年の経営統合以降は日本航空のパイロットとして、安全運航に精励してまいりました。

私が民間航空への転職を決心した理由は二つあります。一つは、当時、戦闘機のパイロットの現役年齢は、40歳前後であったこと。二つ目は、自衛隊員の定年が53歳であったことです。その点、民間は間違いなく60歳の定年まで現役で空を飛ぶことができるからです。パイロットとしての長年の経験を生かすことは、私にとってはまさに自己実現の場であると考え、転職することを決めました。それが、57歳にしてよもや解雇されるとは、夢にも思いませんでした。

白紙の乗務スケジュールで退職強要

昨年の1月19日、経営破綻し、政府主導で再生計画が進められることとなり、大変なショックを受けましたが、再建のために私が貢献出来ることは、技術と経験を生かして、安全運航を全うすることであると考え、フライトに専念してきました。

昨年9月末に整理解雇の人選基準案が発表され、職場は変わりました。病欠欠勤歴のある者や乗務制限者、また年齢の高い順に、約370人のパイロットが解雇の対象とされたからです。

10月から空白の乗務スケジュールが渡され、退職強要の面接が行われました。これでは、「お前はいらない」と言われるのと同じです。パイロットとしての技術と経験を生かすには、別の航空会社に転職するしかありませんが、病欠中や、乗務に制限の

ある者や、定年まで3年に満たないパイロットには再就職先は簡単には見つかりません。仕事を奪われ、行き場のない自分は、夜も眠れず、息の詰まるような日々を過ごしました。



解雇は回避されるものと信じたが

昨年11月中旬に、整理解雇方針が出されましたが、私は、希望退職者が計画の1500人を上回っていたこと、計画を超える営業利益を上げていたことなどから、整理解雇はないだろうと考えました。それは、民主党政府が雇用問題を重視していましたし、企業再生支援機構法の第1条には「雇用の安定を図りつつ」と明記されていたからです。また、管財人は弁護士であり、労働者も配慮して、法と道理に基づき再建が進められると考えていました。また、解雇がないと思った最大の理由は、稲盛会長が「社員の物心両面の幸せのために」と語っていたことです。

私は、昨年末に、初めて団体交渉に参加しました。会社の交渉態度には誠意がみられませんでした。「更生計画」の人員削減目標を達成し、かつ「更生計画」以上の大幅な利益を上げているにもかかわらず、「利益は一過性だ」「国民目線がある」「債権者や銀行筋が・・・」などと主張するばかりで、具体的な根拠を全く示しません。11月の段階で1460億円の営業利益を、会社は粉飾決算だともいっているのでしょうか。

またワークシェアなど、組合が提案した打開策についても、一顧だにせず、協議の途中の12月9日に解雇通知が出され、12月31日、私は57歳で会社から放り出されました。

必要なかった解雇で崩れる経営への信頼

整理解雇後、耳を疑うようなことが起こりました。稲盛会長が、2月8日の記者会見で「160人を残すことが経営上不可能か」というとそうではないのは、もう皆さんもおわかりになると思います。



私もそう思います」と発言したのです。最高経営責任者の会長発言で、自主交渉で解決かと思いましたが、会社はその姿勢を全く示しませんでした。

整理解雇により、社員と経営との信頼関係は大きく損なわれました。現場で

は若い社員の流出が続いています。整理解雇の後に、訓練生を含めて 50 人以上の乗員が会社を去って行きました。「訓練は余計な経費だ」として、機長訓練など全ての昇格訓練が停止しているのも流出の原因です。私は職場の動揺が日常運航に悪影響を及ぼしていることを大変心配しています。

経営姿勢には納得できないものがある

これまでの会社姿勢にも納得できないことがあります。

■儲け優先・安全軽視の経営姿勢

その第1は安全の問題です。会社は更生計画で、安全運航確保の必要性を示し、更生計画は債権者や、国民との約束であると主張しています。しかし、安全に関わる問題を検証した形跡は見当たりません。更生計画では「厚い安全の層を後世に継承していく責任がある」とも記述しています。それなら、何故、ベテランが解雇されるのでしょうか。また「経営陣と現場が一体となったコミュニケーションを欠かすことなく」などの記述もありますが、実際はどうでしょうか。昨年 11 月の管財人代理の不当介入事件で都労委は、不当労働行為と認定し、救済命令を出しました。会社は労使関係の安定など考慮せず、金儲けの目的だけで「更生計画」を実行しているとは思えません。

■人件費削減目標の数字を隠して意図的に解雇

第2に、整理解雇で人件費がどれくらい削減されるのか、具体的な数値を全く示していないことです。人員削減は人件費削減が目的であるはずですが、2010 年度は「更生計画」の人件費削減目標を 206 億円も超過達成していました。これは今年の5月にはじめてわかったことです。会社はなぜ数字を示さなかったのでしょうか。組合役員など、辞めさせたい社員を整理解雇することが目的だったからではないでしょうか。

■マスコミを活用した「国民目線」という欺瞞

第3に、国民目線の問題です。会社は、たびたび記者会見を開き、見解や見通しを述べ、マスコミ各社は、裏付けも不十分なまま、会社発表どおりに報道してきました。会社はその新聞記事を証拠として、「これが国民目線だ」と言わんばかりです。

■管財人が決めたことに文句は言わせない

第4に管財人の都合が優先されていることです。管財人は「日本航空の再建は事前調整型である。業績が一時的に回復したことで必要なリストラが否定されれば、二度と事前調整型の法的再建手続きが行われなくなり、将来、窮境にある数々の企業の雇用を守れなくなる」と主張をしています。こんな理屈が通るのでしょうか？ この主張は、企業がひとたび破綻したら、再建中にどんなに業績が回復しても、労働者を解雇できる、管財人が決めた以上文句は言わせない、という発想です。つまり自分達の手柄のために、労働者は犠牲になれと言っているのです。

また管財人は、「退職条件として、最大限配慮して賃金 5 ヶ月分を支給した」と述べ、いかにも温情溢れる対応をしたかのようになっています。経営破綻の原因が、本業以外の投資の失敗や、ゆがんだ航空政策にあることを不問にし、経営責任のない労働者に責任を転嫁して、不当に解雇しておきながら、「最大限の配慮をした」などと言うのは、何という傲岸不遜な感覚でしょう。

副操縦士は「割愛」と「職変者」に集中

私と同様に 2008 年に「割愛制度」で入社した 2 名のパイロットは、訓練を停止され、地上職に職種変更させられました。自衛隊時代の賃金が約束され入社したにもかかわらず、半分以上に切り下げられています。防衛省との合意やこれまでの経緯を無視したやり方には心底憤りを覚えます。

2 名編成機材の投入で、航空機関士のほぼ全員が 40 歳前後で副操縦士へ職種変更をしました。機長になるまでには少なくとも 10 年はかかります。航空機関士から職種変更した者も、自衛隊出身者と同様に、機長昇格を目前にして、人選基準の 48 歳以上で職を奪われてしまったのです。

不当な解雇に公正・賢明な判決を

経営破綻に何の責任もない私達 165 人は、理不尽にも解雇されました。解雇は、生きる糧を奪うことであり、人間としての尊厳を打ち砕くことです。整理解雇法理に反する解雇が許されてはなりません。パイロットは私の天職です。一日でも早く職場に復帰して、また、操縦桿を握りたいと思います。

この裁判には、国内外から強い関心が寄せられています。11 月 12 日には日本労働弁護団の総会で決議が採択されました。また、国際定期航空操縦士協会連合会や国際運輸労連などからも支援の声が寄せられています。また ILO も日本政府の対応に強い関心を示しています。

一日も早い解決が求められています。乗客の皆様が安心して利用できる安全な日本航空再生のため、国際的に見ても恥ずかしくない、公正かつ賢明な判決が下されることを切望致します。