

安全



安心

JAL不当解雇撤回ニュース

No252号 2013.0220
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.co>

人生を一変させた不当解雇

安全を軽視し、原因と責任は不問

そして活動家排除の実質的指名解雇

飯田祐三さんが意見陳述

2月7日開かれたJAL不当解雇撤回裁判(原告はパイロット)における飯田祐三副団長の意見陳述(全文)を紹介します。なお、文中の見出しあは編集部でつけました。

誇りと尊厳、安全を放棄する不当解雇

私は1979年に日本航空に入社、航空機関士、副操縦士を経てB747の機長となり、最終的にB777の機長として乗務しておりました。そして、2010年12月31日、80名のパイロットと共に解雇されました。この解雇は、30年に渡って最前線で安全運航を支えてきた乗務員としての誇りを踏みにじり、人間としての尊厳を奪い、そして同時に航空会社の屋台骨である「安全運航」を会社自らの手で放棄したという事実を率直に指摘しなければなりません。



関係が崩れ、人の心が荒廃した職場』には自浄作用はなく、安全運航を支える基盤が脆弱となる、それは連續事故の歴史が証明しています。稻盛会長の「日本航空の社員は御巣鷹山がトラウマになっている」、加藤管財人代理の「京セラのように1兆円の内部留保が出来てから安全を語れ」などの発言は、御巣鷹山事故以降、無事故で日本航空を支えてきた社員のたゆまぬ努力を無視した、航空会社の経営者としてはあってはならない安全軽視の姿勢と言わざるを得ません。

破たんの原因と責任は不明確のまま

2010年1月の破綻、そして業務を継続しながらの再建の中で、社員は必死の努力を続けてきました。しかし、労働組合が長年、経営悪化の原因として指摘してきたリゾート開発に代表される多くの放漫経営や空港乱造などの航空行政の問題など「真の破綻原因の究明と責任の明確化」という、私たちの主張が顧みられることはませんでした。

安全を守りたいと組合活動に歴史を顧みず安全軽視の経営姿勢が

日本航空に入る前の小型機の会社で同僚の事故を目の当たりにしていた私は、安全を守りたいという一心で組合活動を続け、乗員組合の執行委員長も務めてきました。安全運航を支える基盤は、声高い精神論や職場に見せつける様な処分などで無く、明るく健康で、率直に物を言う雰囲気を保ち、そして、一人一人の地道な努力の積み重ねによって築かれて行くものです。しかし『労使の信頼

旧経営陣残し不当な労務政策を温存

それどころか、管財人代理として選任された人達の中には、破綻を招き責任を問われなければならない旧経営陣と中枢にいた数多くのスタッフらが含まれています。そして、あろうことか再建途中、彼らは従前からの労務方針を踏襲する形で、本解雇に直接的に関わって来ました。今回の更生計画は“新生日本航空”と言われている中で、本来一新されなければ成らなかった旧来からの強硬な労務体質

を温存する、という決定的な間違いを犯しています。

不当労働行為にILO勧告無視の日航

重大な問題は、この陰湿な労務姿勢が破綻以降、現在に至るまで脈々と続けられているという点です。それは支援機構の飯塚ディレクターが 2010 年 11 月 16 日の乗員組合との交渉の場で「整理解雇を争点とする争議権を確立した場合、それを撤回するまで 3500 億円の出資は出来ない」と、労働組合の自主的な方針に対して支配介入したこと。そして、その発言に対して都労委が認定した不当労働行為救済命令を未だに履行していない点にも現れています。労働組合の実質的な交渉力を奪い取る事を狙ったこの発言は、あろうことか一部の職制乗員や機長の、職場での不当労働行為を誘発する原因となってしまったのです。更には、2012 年 6 月 15 日に本件に関して ILO から日本政府に出された勧告に対して、7 ヶ月以上経った今でも、日本航空の経営は沈黙を決め込んでいます。これもまた、旧来からの労務体質を如実に表しています。

パイロットがパイロットに解雇通告 安全に不可欠な信頼関係を破壊

『希望退職』を募集している最中の 2010 年 9 月 25 日、会社は、特定の機長、副操縦士に対し翌 10 月からの乗務スケジュールを外し、個別の面談を強制してきました。その面談の中で行われた執拗なまでの退職強要は、対象者とその家族に極めて大きな精神的な負担を強いるものでしたが、同時にその持つ意味は重大なものでした。その一つは今まで経験したことのない『パイロットがパイロットに対して解雇を言い渡した』という点です。この退職強要が職場に与えた衝撃は計り知れないものでした。安全運航の要であるパイロット同士の信頼関係を否定する行為が経営の手によって行われた事実は、歴史に残る汚点となりました。2 点目は、『特定の乗員に狙いを定め、その乗務を外した、その段階で事実上の指名解雇となった』という点です。

労組提案は無視、解雇回避努力は放棄

乗員組合は解雇を避けるために、ぎりぎりまで、『ワークシェアの提案』を訴え続けました。提案は 3 度に渡り、それまでの交渉経緯を踏まえ、経営の受け入れやすい形に修正され、会社の求めた削減数をも満たす提案となっていました。最終的には、会社としての財政負担が発生しない所

まで提案され、多くの点で組合側が譲歩した内容となっていました。しかし、会社はそれらの提案を具体的に検討したという痕跡さえも示さず、交渉に応じる事もありませんでした。“解雇を回避する努力は最後の最期まで尽くされなければならない”という基本原則は一体どこに行ってしまったのか。

解雇の必要性も十分説明されていない

同時に、乗員組合は交渉の中で“整理解雇そのものの必要性”についても何度も説明を求めていました。更生計画における人員計画、需要予測による事業計画や路線便数計画、そ

【写真】報告集会で意見陳述の内容と感想を述べる飯田さん



れに伴う乗員計画の議論もされましたが、何一つ納得できる説明ではありませんでした。詰まるところは、経営は「人員削減をしなければ債権者が納得しない」「達成できなければ更生計画の認可を受けられず二次破綻する」「金融機関の理解を得られなかつたら、この事業はここでもう終わりだ」などの説明に終始し、整理解雇の必要性に対して具体的かつ合理的な説明は、遂に行われませんでした。多くの情報が経営の手によって握られ、操作され、隠され、経営の中心的な主張であった“債権者との約束”が、いつ行われ、どの様な内容であったのか、について具体的に説明される事ませんでした。

整理解雇は銀行との約束にはない

2011 年 3 月 9 日、衆議院国土交通委員会において重大な証言が行われました。管財人や稻盛会長の“銀行との約束を反故に出来ない”という発言に対し、国会議員の「銀行などが整理解雇しろと言っているのか」という質問に、当時、日本航空の副社長で支援機構の常務取締役であった水留浩一氏は、「個別具体的に要望を聞いたことはない、先方からコメントを頂いたこともない」と証言しました。これは今まで職場に対して続けられてきた「解雇をする約束

があった」かのような発言が、正面から崩れ落ちた瞬間となりました。“約束”というのは、実は、経営によって巧みに作り上げられたシナリオだった、としか言いようがありません。

回避できたのに3ヶ月前倒しで解雇

更には、人員調整の実施期日を本来の更生計画に従って年度末の2011年3月31日とすれば、解雇を極小化もしくは回避出来た可能性が高かったにもかかわらず、経営は解雇を3ヶ月前の2010年12月31日に“早出し”しました。組合からの“早出しの必要性”についての質問に、片山管財人はここでも「債権者にも出来るだけ早く実行すると約束している」「世の中に対する約束である」と繰り返すだけで、その根拠や必要性が具体的に述べられることはませんでした。



【写真】裁判後、新橋で開かれた報告集会

解雇=組合活動の中心に立つ機長の排除

私たちの解雇は、単なる人員削減を目的としたものではありません。機長が解雇される過程を見ると、特定の機長を狙い撃ちにした会社方針が鮮明になっています。2010年9月2日、希望退職説明会で会社は機長の削減目標を約130名と説明し、その後も繰り返し必達数として削減数は130名と説明し続けていました。ところが、機長の実際の退職者数が140名に達すると、11月16日には解雇対象を広げる為に“それまでの必要数”という考え方を翻し“稼働ベース論”を持ち出し、更には、同月24日にはそれまでの主張を一転させました。何と“機長・副操縦士の職位ごと”という枠組みさえも曖昧にして範囲の拡大を図ったのです。解雇通告が行われた12月9日の段階で機長の退職者数は累計151名、12月27日には154名に達していました。それは最初から説明されていた130名のみならず、本訴に入って会社自らが機長の削減目標と主張し

ていた154名さえも達成していたのです。それでも会社は18名の機長の解雇を強行しました。これは、私自身が機長組合の副委員長を歴任していたと言う事も含め、どこから見ても、組合活動を行っていた機長の排除に狙いを定めた卑劣な「指名解雇」であったとしか言いようがありません。

「解雇は必要ない」は心情の吐露ではない

もとより、この解雇が強行された2010年12月の段階で、既に人員削減数は目標の1500人を上回る1696名となり、営業利益は目標の2.4倍に当たる1586億円に達していました。この様な状況を受け、稻盛会長が「経理上、解雇の必要がない」と明言する、それは、会社として準備を重ねた裁判の場での証言であり、東京地裁の言う“心情の吐露”などというレベルのものではありません。“企業の最高責任者が必要ない”と明言する解雇などは、世界中どこを探してもあり得ない“異常な解雇”となっています。

飛ぶことが私の人生の全て それを奪った残酷な不当解雇だ

私は貧しかった少年時代に飛行機と出会い、その飛行機が心の支えとなり、多くの困難に立ち向かってきました。そして40年間、飛ぶことが私の人生の全てでありました。その男から、理由も示さず飛行機を奪い取る。それがどれ程に残酷な行為であるのか、想像することができるでありますか。

人生が一変、原告の被害は甚大

本件解雇によって、控訴人70名の受けた被害については、個別の陳述書で述べられておりますが、その被害は甚大であり一つ一つの人生が一変した、この現実を裁判所は直視してください。

歴史の審判に耐える公正な判決を

本裁判は、日本全国で働く数多くの労働者から注視されているに留まらず、世界中の多くの国際機関からも注目されています。貴裁判所におかれましては、客観的な事実を精査し、充分な審議を尽くし、航空の安全と閉塞感漂う日本社会の将来を明るくすることをも見据え、歴史の審判に耐えうる公正な判断を下されますことを切望し、私の意見陳述といたします。