



JAL不当解雇撤回ニュース

No317 号 2013.09.28
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.jalkaikotekai.co>

必要のない解雇が、なぜ？どうやって行われたのか、裁判長に訴えました ～9月12日客乗裁判 証人尋問報告～

9月12日に行なわれた第4回客乗控訴審における証人尋問では、原告側の主張を十分に証明することができました。本号では小栗さんと深田さんの証言の要旨を紹介します。

会社が目指した人員体制 4120 名は、解雇時点で完全に達成されていた (原告 小栗さんの証言)

1. 人員削減の目的である、「事業規模縮小に見合う人員体制 4120 名」は、12月31日解雇時点では完全に達成していた（原告の試算で 4042 名）。そのことを会社は把握しながら隠し、希望退職者数が未達だとして解雇を強行した。
2. 解雇後、職場は人員不足に陥った。2011 年度は一人あたりの稼働時間を月約 5 時間上げることでしのいだ。2012 年度は更に 5 時間稼働を上げたが、それでも人が足りず、解雇からわずか 1 年余りで 650 名もの中途採用を行った。解雇の必要がなかったことは明白。
3. 会社は、2010 年 12 月 31 日時点で 60,5 名分（稼働ベース）の余剰があるとして 84 名を解雇した。しかし、2011 年 1 月から 3 月までに一般退職等で 218 名も在籍数が減少。会社は、そのことを解雇時点で把握していたはず。そもそも更生計画上の人員削減目標の達成期限は 2011 年 3 月末。解雇までして人員を減らす必要は全くなかった。
4. CCU が提案していたリフレッシュ休職は、職場のニーズも高く、過去、毎月 150 名位の取得実績があった。無給の休職制度なので、余剰人員対策になり、人件費も節減できる。2011 年 1 月から 3 月に限って実施すれば、余剰人員がいたとしても、余剰を顕在化させることなく、その解消ができていたはず。にもかかわらず、会社はその検討すらしなかった。
5. 最後に裁判官に訴えたいこと
本件解雇が強行された時点で、会社が目指していた人員体制は達成していました。会社はその事実を意図的に隠したまま、解雇を強行しました。そこには CCU 組合員を排除する強い意図があったことは明らかです。破綻後も私達は、運航の安全と会社の健全な再建を願い、客室乗務員として働き続ける道を選びました。私も 30 年以上の経験を生かし、好きなこの仕事を続けようと決意しました。しかし、理不尽な解雇によって、人権を侵害され、勤労権を奪われ、人生設計を破壊されました。それら失われたものの回復を求めて、この場所におります。東京高裁におかれましては、事実関係を審理して頂き、公正なご判断をお願い致します。

目標の 4120 名体制が達成しながら解雇を強行したのは、CCU 潰しが長年の悲願だったから (CCU 役員 深田さんの証言)

1. 会社が目指す 4120 名体制は達成されていたにも拘わらず、そのことを隠し 84 名 (うち 71 名が CCU 組合員) の解雇を強行したのは、CCU 弱体化が狙いであった。
2. 2010 年 6 月には、辞めさせる人を特定し、9 月にはすでに解雇する方針を持ち、以降、そのためにあらゆる画策が取られた。解雇真近になっても、一般退職者数や人員体制がどうなっているかを明らかにせず、不誠実な対応に終始した。ワークシェアなどは検討すらされず、解雇を回避する姿勢は微塵もなかった。
3. CCU 組合員を退職させるために、一般職の希望退職募集年齢を 45 歳以上とし、解雇基準は年齢の高い順にした。その結果、被解雇者の 90% が CCU 組合員であった。それは、長い間の昇格差別により、一般職のシニア層は CCU 組合員で占められていたからである。一方管理職の募集年齢を 55 歳以上とし、削減対象からは外した。
4. 解雇したい人を解雇するために、希望退職者数を未達にする必要があった。その為、
 - ① 45 歳以上という希望退職募集の年齢制限を下げなかった (途中 42 歳迄下げた。)
 - ② 9 月 2 日の説明からわずか 1 カ月弱で、希望退職目標数を 90 名も上積みし、稼働ベースというカウントの仕方を持ち出す (1 カ月以上欠勤者は 0 カウント等)
5. 2010 年 10 月より、個別面談対象者 (45 歳以上等の 680 名) はフライトを外され、その間管理職との面談で退職強要が行われた。対象者は、希望退職か整理解雇か、どちらにしても職場に戻れない選択を迫られた。希望退職とは名ばかり、実質的には指名解雇であった。
6. 整理解雇方針が決定・公表されている中、2010 年 10 月に、待機中の 32 名の新人客室乗務員を訓練に投入し、12 月に乗務を開始させた (パイロット訓練生は訓練中断のまま)。また、解雇後 1 年数か月で大量の新人採用や、外国人の再雇用をしているにも拘わらず、被解雇者を絶対職場に戻そうとしない。
7. 長年の不当労働行為の総仕上げの解雇だった
 - ① 会社の政策により、新人は自動的に JALFIO (第 2 組合) に加入させられるので、若い層はほとんどが JALFIO 組合員である。
 - ② 監視ファイル事件では、JALFIO 幹部と管理職が定期的に情報交換し、客室乗務員の個人情報収集することで CCU 対策を行っていた。それほどまでに、会社と JALFIO は、CCU の影響力を恐れ、その力を削ぐことに血道をあげていた。この事件に関与した管理職は事件発覚後昇格した。また、監視ファイル事件の判決 (CCU 側の全面勝訴) は解雇問題が吹き荒れる 2010 年 10 月 28 日に出されたが、管財人らは、これを真摯に受け止めず、組合潰しを進める会社の労務政策を採用して解雇を進めた。
 - ③ 年齢制限に拘った希望退職、年齢の高い者から解雇したこと、希望退職者数を未達にするよう画策したこと、解雇という局面において、解雇時点の人員体制等、一切の数字を隠し明らかにしなかったこと、解雇回避のための有効な施策を一切検討しなかったこと、1290 名の新人採用の一方で、被解雇者を職場に戻そうとしないこと、これら全てが CCU 組合を弱体化する為であった。