日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2011. 05.12

No.11-017

HP：http://jalfltcrewob.web.fc2.com/
Mail：jalfltcrewob@gmail.com

安全で明るいJAL

『今回のような不当解雇を許せば、現役社員の間には雇用不安が広がり、労働条件の大幅切り下げや病気になっても休めないような職場環境が、今後も続くのではないかと危惧しています。また、安全性への影響も深刻で、インシデントや事故に遭遇した乗員の救済さえも困難になるのではないかと考えます。』

「OB 乗員有志の会」の呼び掛けの中で、上記のように不当解雇の現場への影響を危惧していますが、これについて今の状況をシリーズで見てみましょう。

検証・「現役社員の間には雇用不安が広がり」への危惧について

まず会社は、裁判所に提出した「被告第１準備書面」の中で、こう言っています（抜粋）

「JALI が確実に再建を果たすためには、その事業規模を適正規模に縮小し、それに見合った事業組織を築くことが不可欠である。再建途上にある JALI にとって、将来において生じうる様々なリスクに備えることができる財務体質を確保するためには、必要数を上回る人員のコストを抱え続けることはできない」

「なお、企業経営の合理化のためにいかなる経営施策を講ずるかは経営者の固有の権限に属するものである以上、人員削減の必要性についての経営者の判断は、原則として尊重されるべきものであるとされている」

「解雇回避措置の内容・程度には、使用者の経営政策上の判断という側面があり、企業経営上の最終的な危険を負担するのは使用者であることからすると、個別事業に応じた使用者の裁量が認められるべきであり、企業の取った経営上の努力が、著しく不合理・不相当なものでない限り、解雇回避措置を尽くしたものと評価すべき」

「なお、もともと整理解雇における人選基準の設定は、・・・・これらの基準のどれを優先させて被解雇者を選択するかは、使用者がその経営判断として判断すべきもの」

このように、事業規模を変えた時に日航の経営が人員に余剰ありと見れば、経営の判断で整理解雇が可能であると主張しているわけです。

さて、稲盛会長は
2011 年１月１９日に「今後は、人員削減にいっさい手をつける気はありません。まともに真正面から経費を下げる努力をしたい」と述べています。（日本テレビの取材）

会長の他の発言を見てみると、
マスコミ各社を前に「（整理解雇問題について）申し訳ない気持ちでいっぱい（訴訟になっても）誠意を持って話をしていきたい」（1 月１９日）
しかし､それを受けての原告団からの 2 月 7 日及び 2 月 22 日の二度にわたる直接対話の要求、更に 3 月 29 日の要求と質問(有志の会ニュース 11－011 参照)にも一切返事をしていません。

更に、2 月 8 日の日本記者クラブでの講演で、「(整理解雇した)160 人を残すことが経営上不可能かと言えば、そうでない」の発言に続いて、「しかし、一度約束をし、裁判所も債権者も、みんなが大変な犠牲を払って、これならよろしいと認めたことを、1 年もたたないうちに反故にしてしまうと・・」と言っています。
しかし、この件については 3 月 9 日の衆議院国土交通委員会にて、水留参考人（管財人で副社長）が「個別具体的に整理解雇に対して要望をお聞きしたことはありませんし、先方からそのことについて何かコメントをいただいたこともありません」との答弁でこれを否定しています。

はたして、稲盛会長の発言で、現役社員の雇用不安は解消されるでしょうか？
真正面から経費を下げる努力は労働条件切り下げを中心に実行しつつあるようですが。

日航内の組合の報告によると
「機種、職種によってはマンニングが厳しい状況と言われています。ただし、震災の影響で､4 月は収支減便をしており､勤務変更も発生している」のだそうです。
又、航空連の声明では、
「行きすぎた事業規模縮小の結果、東日本大震災と言う未曽有の事態に際し、臨時便の増発能力を低下させ、更生計画で打ち出した A300 型機の退役期日の延期や、臨時便対応のための計画減便等で対応せざるを得ない状況を生みだしています。」という状況です。

4 月１８日の裁判での原告団長の意見陳述では、
「日本航空は、ホームページで『東北地方の早期復興・支援のため、持てる資源を東北地方に集中させ、臨時便の設定を行いました』と発信しました。
しかし例えば、3 月 24 日には 24 便、25 日には 32 便の臨時便を設定しましたが、その陰で、同じ日に同数の定期便を欠航させるという事態になってしまいました。しかも、臨時便に使用

しない大型機材の定期便さえも欠航させてきました。
これは、災害復興支援を理由に収支減便をしたと言われても仕方がありません。当時、全日空が臨時便を設定しても、定期便のほとんどが通常通り運航されていたのとは対照的でした。これは、機材繰りだけの問題でなく、現場に人員削減の影響などが出ている結果でもあります」

その状況の中で、「特別無給休職」の募集が行われました。

（2011 年 5－6 月実施で募集　業務企画職、整備技術職、運航乗務職　無給事故扱い）
これはその後取りやめとなったそうですが、経営は、どのような状況でも利用者が減ったところは直ちに減便し、人員をぎりぎりの状態で稼動する、まさに被告第１準備書面に延べている「必要数を上回る人員のコストを抱え続けることはできない」を具体化する姿勢を露骨に示しています。

３月２８日に会社更生手続きを終了し、また連結営業利益は、更生計画で打ち出した利益目標の 3 倍に迫る約１，７００億円と、過去最高を記録する見通しとも言われていた中での施策です。

その次に来るのは何かと現役社員が考えるのは当然のことです。

２月１５日に行われた PE 懇談会では、乗務制限が付いている乗員がゼロになったということが明らかになっています。この様な事は、過去には無かったことです。
この件については次の「検証」で。