



不当な整理解雇を撤回しない場合 原告団とともに法廷闘争に取り組む

2010年12月28日執行委員会方針

《法廷闘争へ至る経緯》

乗員組合はこれまで、整理解雇回避にむけ経営と粘り強く協議を続けてきました。組合からは、賃金を分かちあう形でのワークシェアなどを提案し、少なくとも更生計画にある年度末までは協議を継続するよう繰り返し訴えてきました。これに対し経営は、「ワークシェアはとりえない」「事業規模縮小に応じた人員規模に早くする必要がある」として解雇通告を強行しました。

最後まで労使協議による解決を目指してきましたが、その最中に解雇通告を強行した経営姿勢は許すことができません。このまま解雇が強行されてしまった場合、会社はもはや社員ではないとして交渉に応じなくなることが予想され、社員としての地位を回復する手段としては、第三者機関での取り組みが必要となります。

12月28日には解雇通告された組合員が原告団を結成し、提訴に向けた準備を開始しました。乗員組合執行部は原告団の苦渋の決意をうけ、「不当解雇を許さず、雇用を守りぬく」方針に沿って、会社が解雇を撤回しない場合には、原告団とともに法廷闘争に取り組み、可能な限りの支援を行う事を確認しました。

《被解雇者を早急に復職させるための取り組みとして》

整理解雇については、使用者に解雇権の濫用を許さないために①人員整理の必要性、②解雇回避努力義務の履行、③被解雇者選定の合理性、④手続の妥当性、の4要件を満たす必要が厳格に求められています。今回会社が強行しようとしている整理解雇はこれらの4要件の一つとして満たしておらず、違法な整理解雇と言わざるをえません。

現在、全国の労働組合、弁護士団体などから多くの支援声明が寄せられています。弁護士団体からは「更生会社であることを理由に解雇の要件が緩和されることはなく、解雇4要件を全く満たしていない違法・不当な解雇である」との声明が相次いで出されています。また、全国の労働者がこの整理解雇を「整理解雇4要件に対する挑戦であり、全ての労働者に波及する問題」であると受け止めています。また一方で利用者としての立場から、日本航空の再生においては、安全を最優先し、安心して利用できる航空会社としての再生を果たすべきであり、そのためにも安全を支える労働者の権利を守るべきという声が寄せられています。

乗員組合は、1日も早く仲間を職場に戻すため、100万人を超える規模の全国の支援団体とともに、この不当解雇撤回を目指します。

《雇用を含めた社員の権利を守る取り組みとして》

今回の整理解雇は、対象とされた組合員にとっての解雇撤回という問題だけではありません。

これまで乗員組合は整理解雇による人員調整は日本航空の再生に資さないことを一貫して主張している中で、経営は、「更生下では利益にかかわらず、人員施策を完遂しなければ再生はできない。」「状況によっては更生計画における人員計画の見直しの可能性もある。」「余剰人員が生じた場合には整理解雇という手段を使っても早急に人員規模を適正化させなければならない。」等、経営のみの都合による状況認識によって不当な整理解雇を強行しようとしています。

今回、このような不当な整理解雇を許してしまえば、日本航空を会社更生法適用にまで追い込んだ経営姿勢は残り、経営のみの都合によって雇用も含めた社員の権利を操作できるという前例を与えることになりかねません。

このようななりふり構わぬ一方的な経営姿勢を許せば、今後も社員が安心して働くことができる職場は実現できません。

今回の法廷闘争においては、整理解雇を撤回させ組合員を早期に復職させる事を目指すのはもちろんの事、日本航空経営の一方的な経営姿勢が間違っていた事を明らかにさせることによって、日本航空の再生を確実なものとし、我々の職場・労働条件等を労使協議で作りに上げていく糸口としなければなりません。