日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2012. 02. 02

No.12-015

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

安全で明るい JAL

最終準備書面トピックシリーズ（11）

原告、特に機長原告をねらい撃ちにした解雇

（以下、準備書面　第２部　第４　２（３）より抜粋）
（この色の見出しは世話人による）

機長の削減目標数 130 名は、希望退職募集で達成

機長について人員削減目標の超過達成の事実を隠ぺい

被告は、２０１０年９月２日に行われた希望退職募集措置の説明会において、運航乗務職在職者の削減目標数は約３７０名との説明を行った。
この内訳について、当初、被告は、被告に雇用される機長を組織する日本航空機長組合に対して、その内訳を機長１３０名と説明していた。

被告からは、機長、副操縦士ごとに示された削減目標数が「想定値」に過ぎない、あるいは希望退職への応募状況によって変動する人数であるなどという説明はなかった（清田本人調書２、３１～３２頁）。

そして、第 1 次希望退職募集措置(2010 年 9 月 3 日から同月 24 日まで)と第 2 次希望退職募集措置(2010 年 10 月 2 日から同月 22 日まで)に累計で１４０名の機長が応募しているのである。つまり、機長については人員削減目標数を達成していた(被告第 4 準備書面 4 頁)。

説明を一転させ、機長の削減目標数を 154 名に、それさえも希望退職募集で達成

ところが、被告は、整理解雇方針を明らかにした２０１０年１１月１５日後の２０１０年１１月２４日の機長組合との団体交渉において、職位ごとの内訳に関する説明を一転させた。

すなわち、被告が整理解雇の人選基準案に基づいてブランクスケジュールをアサインし

て乗務から外していた運航乗務員以外の運航乗務員が希望退職募集措置に応募したため、被告は、副操縦士について、年齢基準の対象者の内年齢の低い方から順にブランクスケジュールのアサインから外していったにもかかわらず、機長については同様の措置を取らなかったことについて、被告の中島運航企画部部長は、
「希望退職の削減人数の募集の中で、職位ごとに概数という形で削減目標をお伝えしてきたが、この数と、最終的な整理解雇に発展した場合のそれぞれ職位ごとの数というのは意味合いが異なり、その最終的な部分というのは組合とお話をする中で、どういった形で決めていくのがよいのかということを最終的に決定した上でそれぞれ職位ごとに定めていく。」、
「現段階でいわゆる運航維持能力という観点から言うと、最終的にスケジュールがH/BLANK になっている方の乗務がない中で運航が維持できているという状況で、どうやって戻すか、（機長と副操縦士の）どちらを戻すかという部分で、極論すればどちらを戻しても運航には影響がない。そういう中でどちらを戻すかについては今後の検討の中で決めていく。」と説明したのである。

これは、希望退職募集措置において、削減目標数については縮小された事業規模に必要となる人員を機長、副操縦士ごとに積み上げて算出するとしていた従来の説明とは明らかに異なるものであった。

そして、被告は、本訴訟に至って、
２０１０年９月末時点での運航乗務職の削減目標数を３７１名、内機長１５４名、副操縦士２１７名の合計値と説明するに至った。

このように、被告は、整理解雇方針を発表した後に、団体交渉の場で、人員削減目標について、機長と副操縦士の職位ごとの内訳の説明を一転させ、機長について人員削減目標が達成されていたにもかかわらず、なお削減の余地があるかのような説明を行い、訴訟に至って、整理解雇した人数と辻褄を合わせるために、機長の人員削減目標数を増加させたのである。被告が、団体交渉の場を事実を隠蔽するための場として利用していることが明らかである。

しかも、１５４名の人員削減目標についてすら、解雇予告通知がなされた２０１０年１２月９日までに１１名、解雇予告通知から２０１０年１２月２７日までに３名の機長が希望退職募集に応じたことから、目標を達成しているのである。

にもかかわらず、まず機長から解雇

（以下、第１部　第３　４　（3）より抜粋）

にもかかわらず、年齢基準での人選に当たっては、被告はまず機長から人選した（小田証人調書２４頁）。これが「各職種・職位ごとに年齢の高い者から順に、目標人数に達するまでを対象とする」という人選基準に合致しないことは明らかである）。

その結果、原告山口ら機長１８名を解雇対象としたのである。その中には運航乗務員の組合活動の中心を担うものが多く含まれており、被告はこうした機長を職場から排除する方針で臨んだのである。