日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2012. 02. 17

No.12-020

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（14）

被告のしたことは
再就職への妨害や障害となった

（この色の見出しは世話人による）

「ブランクデイ勤務」による再就職妨害

（以下、準備書面 第 2 部　第 3　8　より抜粋）

被告は 2010 年 9 月 27 日の整理解雇の人選基準案提示後、該当者に「ブランクデイ勤務」を指示してフライトから外し、整理解雇に至るまでの期間、実乗務につかせることはなかった。

このブランクデイ勤務は、実乗務から離れることによって、実際の就職活動（試験等）において、応募資格を満たさないケース、路線資格を失うケースなども出てくるなど、資格維持、技量維持の妨げとなる点で再就職妨害に他ならない。

実乗務からの長い離脱を単発的なシミュレーター訓練（しかも有料）で補う事はできない

被告は、2010 年 10 月 18 日より、再就職支援プログラムとして、１ヵ月に１回に限り、５万円の個人負担でシミュレーターによる訓練を実施する措置をとった。しかし、シミュレーターはあくまでも建物内の訓練設備に過ぎず、シミュレーターで体験できる航空機の状況や運航環境は限定的である。約 10 年間教官である機長として乗務し、国土交通大臣に代わって運航乗務員の技量を査察する査察操縦士であった原告鎌倉俊広の陳述書で、実乗務の重要性について詳しく述べているとおりである。航空他社が、同様に実乗務を重視して再就職募集を行うことは当然である。

2011年2月23日に再就職支援窓口から提供された情報の中で、派遣会社のRishworth社によれば、KAL(大韓航空)の至近情報としては、「従来、英語面談が関門と言われていたようですが、最近ではSIM CK（シミュレーター試験）が関門となっているケースが発生しているとの事」との報告があったことが伝えられた。
実乗務から長期間離れているということの結果が、実際の就職活動において妨げになっていることが明らかになったものである。長期間乗務離脱をしている者にとって、単発的にシミュレーター訓練をすれば回復するというものではない。

ブランクデイ勤務の指示により資格を喪失

被告も、運航乗務員の訓練、審査等の一部の要件について、「実際の航空機により、行う必要があるため、ブランクデイ勤務が継続することにより、要件を欠くこととなる可能性がある」と、ブランクデイ勤務が再就職において障害となることを認めている。

上記に続けて、被告は「短期間の復帰訓練を経ることにより、再度乗務することが可能な状態となる」とも主張する。しかし、ただでさえ希望退職募集期間が短く、再就職が厳しい状況の中で、被告があえてブランクデイ勤務を指示し、資格を失わせることは、再就職妨害に他ならないのである。
実際にも、資格を喪失した例が報告されている。

実乗務の経験が出来ない措置をとった事で応募条件そのものを満たさないケースも

陳述書で詳細に述べているように、運航乗務員にとって非常に貴重な応募先も、被告がブランクデイ勤務を指示し、実乗務の経験ができない措置をとったことが応募条件を満たさないことになったケースがあった。
大韓航空は、44歳以下のB777型機の型式を保有していない副操縦士の募集では、過去３ヶ月以内の乗務経験を求めていた。
このような貴重な応募先に対しても、被告がブランクデイ勤務を指示し、実乗務の経験が出来ない措置をとった事で再就職の大きな妨げとなった。

航空会社である被告が、このような運航乗務員の実乗務の重要性を無視して、「ブランクデイ勤務」を指示したことは、シミュレーター訓練などでは回復できない再就職への妨害である。被告が、真実、解雇回避措置を検討し、回避にむけて現実の努力をしようとしていたのであれば、このような「ブランクデイ」を継続すること、形ばかりのシミュレーター訓練にとどまることなど、およそあり得なかったのである。

被告は、ブランクデイ勤務を指示し、乗員組合の再三の抗議にもかかわらずブランクデイ勤務を指示し続けた。そればかりか、対象者が裁判所に対して仮処分を申立て、

裁判所を通じて対応の変更につき検討するよう指示されたにもかかわらず、被告は勤務への復帰は応じかねると回答し、あくまでブランクデイ勤務の指示をやめなかった。

被告の行ったブランクデイ勤務の指示は、再就職妨害に他ならず、解雇回避措置に逆行する措置であったことは明らかである。

再就職に必要な ATPL 取得など具体的援助も不十分

（以下、準備書面 第 2 部　第 3　7（5）より抜粋）

2010 年 10 月 7 日の団体交渉で、被告は、ATPL が副操縦士にとって再就職の一番のネックになっているので資格取得のための情報収集を行っていると答えていた。

ATPL の所持を要件とする就職先が圧倒的であり、しかも、再就職情報では ATPL の所持は必要ないと記載されていたが、実際に応募すると自分で ATPL を取得することを入社の条件とする航空会社もあった。
外国航空会社では、国内航空会社と異なり、ATPL 取得は極めて重視されるため、ATPL を取得していない運航乗務員の再就職はきわめて厳しい状況にあった。

被告は、航空会社としてそのような知識･情報を有していたのであるから、むしろ再就職支援として、希望する者に対して ATPL を取得するよう援助することで再就職を支援することは可能であった。しかし、被告は、再就職支援として ATPL を取得することを援助するなどといったことについて、乗員組合や原告らと話し合うこともせず、実施しなかった。

被告が対応したのは整理解雇強行後の 2011 年 1 月以降となり、被告の ATPL 取得についての提案は、解雇回避措置として評価されるものではない。

被告は、「JAL の資源を利用しての ATPL 取得」などと主張するが、既に原告準備書面で述べたとおり、この提案は、特別早期退職、希望退職をしたものに対して個人負担約２００万円を負担させることを前提とするもので、整理解雇され収入がなくなった原告らにとって約 200 万円は極めて高額の経済的負担であり、このような負担を前提とする提案を希望する者がいないことは、いわば当然の結果であった。

再就職の準備もできない、短い希望退職募集の期間

（以下、準備書面 第 2 部　第 3　7（9）より抜粋）

海外航空会社の受験申し込みから実際の入社に至るまでは通常約３ヵ月から６ヵ月程度を要する。これは受験、応募する会社が決まってからの期間の話であり、しかも解雇対象とされた副操縦士については、年齢若しくは身体検査基準等によって再就職

することは非常に厳しい状況にあったため、一定期間というものを置くことは困難な状況であった。

ところが、希望退職募集は９月３日からであり、解雇基準を示したのは９月２７日、再就職支援の窓口設置は１０月８日、締め切りは解雇対象者以外は１２月９日まで、解雇対象者は１２月２７日までという短い期間であった。このような期間で再就職するということは、ATPL の取得１つをとっても、抜本的に不可能な状況であった。

したがって、解雇回避措置として希望退職募集を行うからには、もっと時間が必要であり、被告としては、希望退職期間を延長すべきであった。

過去の事業計画急変のあおりで生じた「高齢の副操縦士」というハンディにも対処せず

（以下、準備書面 第 2 部　第 6　9 より抜粋）

組合では、過去の事業計画の急変のあおりで高齢の副操縦士（航空機関士や自衛隊からの割愛で中途入社した者など）が多くなっていることは被告にもわかっていたのであるから、再就職が一番厳しいその者から対処するのが正しい経営認識であるのに何もしていないことを指摘していたが、被告は対処をしなかった。