日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2012. 10 10

No.12-066

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

安全で明るい JAL

控訴理由書トピックシリーズ（その 4）

■ 控訴審（第 2 審）では控訴した原告は「控訴人」会社は「被控訴人」と表記
（表題は世話人による）

判決が言うように、債権者・株主等が不利益を被ったから労働者も「解雇」されて当然なのか

判決は、債権者、株主等の「利害関係人」が、こうした不利益・損失を分担しているのであるから、更生会社に働く控訴人ら労働者にも同等の不利益・犠牲を受忍するのが公平であるとして、人員削減目標に未達の余剰人員があれば、これを解雇によって人員削減するのは正当であるといわんばかりである。

事業活動に従事する労働者は、再建に不可欠いずれの主務官庁も「雇用の安定確保」を強く要請していた

しかし、「国民の足」ともいうべき航空機輸送による公共交通機関として有している社会的価値、事業財産を中心としてこれに結合された雇用関係の安定確保、取引事業者の取引関係の継続による利益等の社会的価値が、企業組織の全部または一部の解体清算・スクラップ化によって喪失する社会的損失の防止を目的としているのである。

更生会社として事業を維持・継続することによって再建目的を達成し、その事業価値を形成するうえで重要な貢献的役割を担うために、「現実の事業活動に従事する労働者

の存在は、再建型倒産手続において不可欠」なのである。

　とくに本件にあっては、株式会社企業再生支援機構による支援手続が併用されるにあたって、いずれの主務官庁も、とくに「雇用の安定確保」という社会的価値の喪失防止を強く要請していたのである。

労働者は、会社更生手続開始後はもちろん、開始以前からもかなりの損失・不利益を分担してきた

「ＪＡＬＩにおいては、平成２０年１０月、平成２２年４月の２回に渡り、それぞれ５％程度の賃下げ（平成２２年４月の際には、管理職に対しては管理職調整手当及び管理職乗務調整手当について、上記の５％を含めて合計３０％程度の賃下げ）施策を実施している。
そして、平成２３年１月からは新人事賃金制度の導入により、人件費の削減も生じている。
　更には、平成２１年度冬期、及び平成２２年度夏期・冬期においては、賞与の支給を行っておらず、これらにより、ＪＡＬＩの運航乗務員は、平成１７年度に比較した、平成２２年度の賃金水準が約７５％になり、更には新人事賃金制度の導入により、対平成１７（年度比の）賃金水準（が）約６２％になるなど、直近の数年で既に賃金の減額が生じている。
　・・・労働者が、会社更生手続開始後はもちろん、開始以前からも、かなりの損失・不利益を分担してきたのである。

今後の日程

東京高裁　第一回　口頭弁論

乗員裁判　12 月 06 日　14 時 30 分　101 号大法廷

客室裁判　12 月 14 日　14 時 30 分　101 号大法廷