日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2012. 11. 01

No.12-070

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 8）

■ 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

機長の削減目標数は達成していた

２０１０年９月２日に・・・運航乗務職在職者の削減目標数は約３７０名との説明を行い、その内訳について、当初、機長組合に対して、機長１３０名と説明

・・・第１次及び第２次希望退職募集措置により人員削減目標１３０名を超過達成

・・・説明を一転させ、

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

・・・その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。

削減目標の説明の経緯を捻じ曲げてでも
１８名の機長を排除しようとした

控訴人機長らはこの経過の中で当初から既に削減対象として特定されていたことになる。しかし、削減目標数を希望退職で達してしまい、そこには、会社が当初予定した控訴人ら１８名は含まれていなかった。そこで、削減目標についての機長組合への説明の経緯を敢えて捻じ曲げてでも、１８名を排除しようとしたのである。

これを明らかに裏付けるものとして、運航本部で乗員の労務管理を担っていた担当者(K グループ長)が発信した内部文書の存在がある。

２０１０年６月３０日付K運航本部グループ長の発信文「希望退職のイメージ」では、

「対象者４５０人（特早退第２弾が１５０人として）→声かけは４５０人または６００人（余分に声を掛け、ゴネたら対象外。）

※ＩＰＺ、客室本部は、余分に声を掛け、成功率１００％でなくても目標達成し、最終施策は回避するイメージを持っている様子。
しかし、そんな人を残して、その後の再建を果たせるのか。」
と記載している（ＩＰＺとは本社人事部のことである）。

この文書は、明らかに希望退職に応じない者も必ず退職させるという強い意思を示している。

会社にとっては、これまでの組合活動歴から、控訴人ら労働組合運動の中心メンバーが希望退職に応じないことは自明のことであり、この機会に排除することが、そもそもの狙いであった。

この控訴人機長らは、企業内労働組合あるいは産別労働組合の役職経験者であって、被控訴人においては大いに邪魔な者たちであった。これらの者たちを「平時」に解雇すれば明白な不当労働行為とされるところ、更生会社という事情を最大限に活用して解雇したのである。

組合活動の中心を担ってきた機長らを
一斉に排除できる基準としての「５５歳以上」

控訴人ら機長については、本件人選基準を機械的に当てはめた結果、被解雇者が決定された、というのではない。会社は、本件人選基準を当てはめた結果を眺めながら（乙２７小田陳述書６頁）、この者たちが希望退職に応募しなければ解雇する、との決意をもって臨み、解雇を敢行したのである。

会社が、削減目標達成にもかかわらず、あえて解雇を強行した。
とくに、５５歳以上の年齢基準を用いることによって、１９７３年の乗員組合の統一後の乗員の組合活動の中心を担ってきた控訴人機長らが会社から一掃されることになる。
・・・こうした控訴人機長らは、既に機長の人員削減目標を達成しているのであるから、希望退職に応じることはない。
・・・これらを一斉に排除できる基準として５５歳以上という年齢基準を持ち出してきたものにほかならない。

控訴人らの解雇においては、この年齢基準自体が不当労働行為の人選基準なのである。

組合活動を引き継ぐ者たちをも排除

会社は、あわせて・・・労働組合活動を承継し、機長組合や産別団体の活動を（将来も）担う者たちもあわせて排除するために、既に削減目標を達成していたにもかかわらず、機長にも傷病基準を適用した。

乗員組合に対しても、スト権に異常な介入
そして副操縦士の活動家を排除

控訴人副操縦士らの中には乗員組合の活動を支えてきた中心人物が多数いる。

乗員組合所属の副操縦士（に対しても）、本件解雇･･･を阻止するための（スト権確立）に対して支援機構が異常な介入をして・・・、ついには大量の副操縦士の解雇を強行し、・・・中心活動家を職場から排除した。

会社更生法下においてもそのまま残った
旧経営陣・労務政策の中心メンバー

会社更生法下においても、大西社長・田口副社長をはじめとした旧経営陣の主だったメンバーは、そのまま残った。そして、労務政策の立案及び実行に当たってきた本社労務部と運航本部の人事労務担当実務者らも残存することになった。破綻前に機長組合及び乗員組合との団体交渉を担当したメンバーも、ほとんどそのまま引き継がれた。

会社更生という事情を最大限活用
そして管財人はそれを容認

本件乗員らの解雇は、こうした労務方針・労務体質を持つ旧経営陣と労務部が、更生計画実施に当たり人員削減策が実行されるという機会を奇貨として、機長組合並びに乗員組合の中心的な役員・活動家を職場から一掃し、これらの組合の弱体化を図ったものにほかならない。

管財人は、旧経営陣及び労務部のかかる意図を十分に承知した上で、それを容認して旧経営陣策定にかかる人員削減策を推し進め、本件解雇を実行したものである。

本件解雇は「不当労働行為」でもあり無効

以上述べてきたとおり、本件解雇は、会社が繰り返してきた労働者の分断と団結の破壊を、あろうことか、更生会社としての再スタートにあたって、組合活動の中心を担ってきた乗員らを大量に解雇するということで繰り返したのである。
本件解雇は会社が・・・労働組合活動を嫌悪し・・・弱体化を図ったものであり、・・・不当労働行為でもある。

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（東京高裁 101 号大法廷）

客乗裁判 12 月 14 日 14 時 30 分（ 同上 ）

「ＪＡＬ控訴審　　勝利を つかむ １２．６　大集会」

日時　　２０１２年１２月６日　　開場 18 ：00 開会 18 ：30

会場　　みらい座いけぶくろ

主催　　ＪＡＬ不当解雇撤回国民共闘（TEL 03－3742－3251）

皆様、高裁宛て署名活動及び

引き続き整理解雇撤回を支援する為の

カンパにご協力お願いします

詳細は、HPをご覧ください。

http://jalfltcrewob.web.fc2.com/