日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2014. 1. 22

No.14-004

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

安全で明るい JAL

原告から原職復帰の訴え
高裁は公正な判決を

12 月 26 日乗員東京高裁

判決は 6 月 5 日(木)

12 月 26 日、乗員の第 5 回控訴審口頭弁論が東京高等裁判所で原告団の三人の乗員と弁護士から最終陳述が行われ結審となり、裁判長は 2014 年 6 月 5 日（木）を判決日としました。

控訴審の原告陳述詳細として近村 一也さんの陳述を紹介します。また、原告団の陳述は、リンク：JAL 不当解雇撤回ニュースでご覧になれます。

意　見　陳　述

２０１３年１２月２６日

東京高等裁判所第２４民事部

氏名　近村　一也

私は、１９８２年３月、日本航空に航空機関士要員として入社しました。ちょうど羽田沖でのいわゆる「逆噴射」事故の翌月にあたります。機長の異常操縦が原因とされた事故で、毎日のようにマスコミ報道のあった時期でした。航空機関士の専門訓練に入った９月には、上海虹橋空港でＤＣ８型機が、滑走路をオーバーランす

る事故が起きました。航空機関士の訓練には３年を要し、１９８５年３月に、ボーイング７４７型機の航空機関士として発令を受けました。その年の８月１２日に御巣鷹山事故が起こり、５２０名の尊い命が失われました。この短期間に連続した事故により、私は、人の命を預かる乗務員の組合活動は安全に直結しているのだと痛感し、その後、長く組合の役員を務めることになりました。

私は航空機関士として、ボーイング７４７型機に１２年間乗務した後、パイロットに職変し、機長昇格訓練の途中で解雇されました。入社してからこの間、航空機関士の訓練、パイロット移行訓練、乗務機種移行訓練、定期運送用操縦士資格取得訓練などで、訓練期間だけでも６年以上になりました。ですから当然、最初からパイロット要員として入社した者に比べれば、機長昇格訓練の開始年齢も高くなっていました。これは、全ての航空機関士出身のパイロットに共通して言えることです。こうした訓練は、乗員として必要なものですから、特に異論を唱えるものではありませんが、高年齢の副操縦士となったことは、会社の施策として、業務指示によって行われた職変などの結果によるものです。

また、今回解雇された航空機関士出身のパイロットの中には、日本エアシステム（ＪＡＳ）出身の者も含まれています。ＪＡＳ出身の航空機関士のパイロットへの職変は、ＪＡＳで航空機関士の乗務する機種が無くなるときに、航空機関士の職場確保のための将来施策として行われたものです。ＪＡＳ出身の航空機関士からの職変者が解雇の対象になったことも、労使の信頼関係を根底から覆すものでした。

航空機関士からパイロットへの職変は、会社施策、業務指示に基づくものであったにもかかわらず、年齢を理由に解雇することはあまりにも理不尽です。私はこのことを、あらためて強調したいと思います。

私は１４年間、日本航空乗員組合の執行委員を務め、２００１年８月から２００６年７月までの５年間は、執行委員長を務めました。１９９４年４月に提訴した就労義務不存在確認訴訟では第一陣の原告となり、控訴審では筆頭被控訴人となりました。この裁判では地裁・高裁で組合側が勝訴したために、会社側が上告受理申立をしていましたが、２００５年４月に会社側が申立を取り下げ、組合勝訴の判決が確定しました。この間、私は９年間に亘りこの裁判に関わってきました。その後、私は２０１０年９月からは、航空労組連絡会の議長に就き活動をしてきましたが、１２月３１日に解雇されました。裁判所には航空連の現職の議長が解雇されたことを重く受け止めていただきたいと思います。

現在、私は台湾の航空会社のパイロットとして働いています。解雇されて収入源を絶たれ、多額のローンも抱えている中で、家族を巻き込んで生活は一変しました。単身赴任で働き、家族の生活を支え、休日に帰国した際には航空連議長としての役割を果たせるよう努めていますが、納得できる十分な活動はできていません。

次に８１名の解雇について申し上げたいと思います。会社は、「この整理解雇は

更生計画達成を目的とした人員削減」と主張しています。これが真実かどうか、経営破たん後の労使関係の推移をみれば明らかです。
　更生手続きを開始した直後の２０１０年１月２１日、管財人は８労組合同説明会で、人員削減策について、希望退職だけでなく、ワークシェアなど解雇回避・雇用継続のための努力を最大限尽くすことを約束しました。そして、管財人は、更生計画終了まで全ての団体交渉に出席してきました。また、２月からは、管財人が労務対策経験の長い大村氏を、関連会社から呼び戻し、労務担当の専務に就任させました。
　９月２２日に第１次希望退職募集が締め切られ、第２次希望退職募集が開始される直前の９月２７日、突然、会社は、労使間の協議が全くない中で、一方的に整理解雇の人選基準を発表してきました。寝耳に水でした。それも、運航の安全を無視した「年齢・病欠など」を基準としたものでした。そして、基準に該当する乗員に対して、１０月からブランク・スケジュールとして、仕事を外し、個人面談等で退職に追い込んだのでした。こうしたやり方は、労働組合との交渉を無視するだけでなく、その組合執行部の頭越しに直接労働者に退職を迫るものであり、誠実な交渉姿勢とは言えず、明らかな不当労働行為です。そして、同時に、この人選基準の発表は、労働者同士を分断させるもので、卑劣な団結破壊行為そのものだと思います。
　しかも会社は、その後の団体交渉のために想定問答集を密かに準備して、ワークシェアなどの解雇回避策に応じないための口実まで用意していました。これは雇用継続のための解雇回避措置を行うつもりが全くないことの表れで、１月２１日の８労組合同説明会の約束を完全に反故にするものでした。

　整理解雇の対象となった組合員は、乗務スケジュールを外され、精神的・肉体的疲労は極限に達していました。そこで乗員組合は、争議権を確立して、解雇回避に向けて強い姿勢で臨む方針を決定しました。ところが、これに対して、今度は管財人が交渉の席で「争議権を確立したら３５００億円を出資しない」と恫喝に等しい発言をしてきたのです。これは東京都労働委員会が判断した通り、明らかに労働組合方針への支配介入の不当労働行為そのものでした。

　乗員組合は事態打開に向けて、争議権確立による取り組みと並行して、ワークシェアの提案も３回行いました。１１月１２日の２回目の提案時に会社は、「２０１１年３月３１日までに人員削減が達成出来ない場合、組合が整理解雇に合意すると約束すれば、組合のワークシェア提案に合意する」という条件を付けてきました。このことは人員削減の期限が、３月３１日までで問題がないことを会社自ら暴露したものです。その後、さらに乗員組合は争議権投票中止後の 11 月 30 日に３回目の提案をしましたが、これにも会社は一切応じませんでした。

　会社は、機長組合との団交でも、交渉のテーブルをひっくり返す主張を平然と行いました。会社は、機長の人員削減目標は１３０名が必達と説明してきましたが、

それを超過達成するや、「極論すれば、機長、副操縦士のどちらを残しても運航に影響はない。（誰を解雇するかは）今後会社が決めていく」と言い出し、それまでの交渉経緯を御破算にしたのでした。このように会社は、労使間の信義に反する無謀なやり方で人員削減を進めてきました。

この間に、特定の者を排除する意図を示す文書が、６月に運航本部内で作成されていたことが明るみに出ました。その内部文書には、「そんな人を残して、その後の再建を果たせるのか」と記述されていました。それは特定の人物、つまり組合で中心的に活動を担う者を狙い撃ちすることを意図したもので、その後の退職勧奨は、内部文書の示すスケジュールどおりに推移しました。

このように会社の一連の対応は、社会通念上、ことごとく信義に反する行為の連続でした。これらの事実から、日本航空経営と管財人の一貫した不当労働行為の狙いがあったことは誰の眼にも明らかです。このような信義に反する行為や不当労働行為の連鎖と集中の中で８１名は、３か月前倒しで日本航空を追放されたのです。もの言う労働者の排除は、安全を支える基盤を切り崩すことにほかならず、それは日本航空の過去の連続事故の歴史が証明済みです。
今年１０月にはＩＬＯから２次勧告とも言える見解が出されました。ＩＬＯはこの事件の解決まで監視を続けます。日本航空の解雇事件に対しては、国内だけでなく、国際的にも高い関心が寄せられています。人間の尊厳、働く者の尊厳が守られてこそ民主主義ではないでしょうか。私たちは、貴裁判所には、事実を正確に捉え、一刻も早く被解雇者の原職復帰が実現できますよう、公正な判決が下されることを心から望んでおります。以上陳述といたします。

ありがとうございました。

乗員原告団陳述はリンク参照

斎藤さん：JAL 不当解雇撤回ニュース 351 号

倉町さん：352 号

近村さん：353 号

堀弁護士：350 号

12 月 24 日客室控訴審陳述詳細：以下リンク

（JAL 不当解雇撤回ニュース

346 号・345・347 号・348 号参照）

今後の日程

5 月　15 日（木）

控訴審　客室乗務員 判決

東京高裁　101 号法廷

13 時 30 分～

6 月　5 日（木）

控訴審　運航乗務員 判決

東京高裁　101 号法廷

13 時 30 分～