日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2014. 02. 14

No.14-017

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

安全で明るい JAL

整理解雇に至るまで

甚だしい信義則違反、不当労働行為

地裁判決の取り消しと、

奪われた労働契約上の諸権利の回復を強く求める

高裁 最終準備書面シリーズ１

不当解雇撤回裁判(控訴審)は、2014 年 1 月に結審し、5 月 15 日(客乗)、6 月 5 日(乗員)に判決を迎えるまでとなっています。
このシリーズでは、控訴人（原告）による「高裁 最終準備書面」を要約して紹介します。

まず「最後に」の章で、全体を見てみましょう

更生計画による人員体制は超過達成し、人員削減は必要なかった

本件整理解雇時点において、ＪＡＬグループ全体においても、JAL本体においても、更生計画（事業計画）が削減目標として設定していた運航乗務職の人員体制を超えて人員削減が進捗し、最早、人員削減が必要でなくなっていた状況になっていた。

信義則違反と不当労働行為が連鎖・集中して本件整理解雇に

のみならず、更生手続の開始から本件整理解雇に至る間のJALと被解雇者あるいはこれを組織する労働組合との間の労使関係は、JAL特有の労務政策の下で、労使関係上、労働契約上の信義則違反と不当労働行為が連鎖・集中して本件整理解雇に直結した。この事実も、当審における証人尋問、本人尋問により明確に立証された。

組合と約束した裏で解雇回避措置は一切行わない方針を密かに決定

とりわけ、ワークシェアなど雇用継続のための解雇回避措置が容易に実現可能であったにも拘らず、そして現に、更生手続の開始時点では（２０１０年１月２１日）解雇回避努力を尽くすことを各労働組合に明言・約束しながら、後に不合理極まる整理解雇の人選基準を労働組合に提示した時点では（同年９月２７日）、すでにかかる雇用継続のための解雇回避措置は一切行わない方針を密かに口実を設けて決定していた。以来、JALは、団体交渉では労働組合の提案する容易に実現可能な雇用継続のための解雇回避策を一切拒否するとともに、

労働組合の頭ごしに希望退職を強制
争議権確立手続に対し、うそのおどしで介入
原告・地裁を欺いて超過達成を隠し、３か月も前倒しして解雇

その団体交渉中に労働組合の頭越しに（所謂オーバー・ザ・ヘッド）、個々の狙った組合員に対して、乗務外しの圧力下に希望退職を強制した。また、労働組合の争議権確立手続に対し、嘘の脅しで介入し、労使が対等の立場で、解雇回避に向けて真摯に協議を行う芽を摘み、一方で、人員削減目標を超過達成したにも拘らず達成状況を隠蔽したまま、更生計画の人員削減目標の達成時期を３か月も前倒しして解雇を急いだのである。

こうした本件整理解雇に至るまでの甚だしい信義則違反、不当労働行為の労務

政策が、JALと管財人との表裏一体の意図・方針の下に遂行されたと考えることは、第２章、第３章に詳述した事実関係を踏まえれば、自ずから明らかと言うべきである。

地裁判決の誤りのくり返しは決して許されない

地裁判決は、こうした事実を無視し、整理解雇法理を実質的に著しく緩和して、本件整理解雇を認容した。ここに根本的な誤りがある。

本件解雇の権利濫用、不当労働行為の本質は、受訴裁判所においてこそ全面的な司法審査がなされなければならない。その際、地裁判決の誤りの繰り返しは決して許されない。これを許すことは、信義則違反・権利濫用（民法第１条）、不当労働行為（労働組合法第７条）に対する司法救済の道を狭めて、控訴人らの裁判を受ける権利（憲法第３２条）の侵害を容認するものに他ならない。ここに、地裁判決の取り消しと控訴人らの奪われた労働契約上の諸権利の回復を、強く求めるものである。

■タイトルは、世話人による

■理解しやすくするために「原判決」を「地裁判決」に、「原審」を「地裁」に、「被控訴人」を「JAL」に置き換えました

■**「控訴人」は地裁における「原告」です**

2014年もこれまで同様、カンパ及び活動へのお願いいたします

カンパ宛先等の情報

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

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分より

5月　19日（月）

不当労働行為裁判

東京地裁　527号法廷

13時10分より

6 月　5 日（木）

控訴審　パイロット 判決

東京高裁　101 号法廷

13 時 30 分より