日本航空 OB 乗員 有志の会ニュース

2014. 04. 23

No.14-033

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

安全で明るい JAL

第３章 第１－ １

整理解雇の真の狙い

長年にわたるJALによる物言う組合の活動への嫌悪と、その中心人物への敵視による不当労働行為

この解雇そのものが不当労働行為である（一）

高裁 最終準備書面シリーズ １４

本件整理解雇の対象となったのは、分断の歴史を乗り越えた後に、乗員組合で、職場を基礎にして、争議権を背景に労働条件の向上や航空の安全の確保に取り組む活動を定着させるなど、物言う組合活動を牽引し、機長組合においても、争議権を確立して交渉する方針を提起し、労働組合らしい運動を模索してきた者達である。

また、分裂状態にある客室乗務員の職場においても、少数派とされたキャビンクルーユニオンとも共同してＪＪ労組連絡会議を立ち上げて、社内で物言う組合を結集してJALと対峙してきた者達である。

そして、JALが争議権行使と同視するほど嫌悪していた航空労組連絡会に機長組合が加盟する上でも中心となって活動してきた者達である。

本件整理解雇の経緯と対象者を見れば、本件整理解雇が、長年にわたるJALによる物言う組合の活動への嫌悪と、その中心人物への敵視による不当労働行為であ

ることが明らかとなるのである。

“そんな人を残して、その後の再建を果たせるのか”と
更生手続に乗じてJALから排除する人物を最初から選定していた

JALは希望退職開始前の２０１０年６月時点では、すでに更生手続に乗じてJALから排除する人物を選定していた。

運航本部の内部文書では「わざわざ希望退職に応募しないような者をJALに残すわけにはいかない」という明確な意思を明示している。

内部文書においてJALが、自らは決して希望退職に応じない者＝「そんな人を残して、その後の再建を果たせるのか」と決めつけてJALには残さずに排除しようとした者である。

排除する人物を意図を持って選定していたことは、１０月１８日の機長組合との団体交渉で、加藤管財人代理が「条件を変更することによって回避できると言われるのはその通りだが、私たちも決して今の基準を思いつきで作ったわけではない」とターゲットを決めて整理解雇の人選基準を作成したことを認めているとおりである。

組合への敵対的な対応をしてきた人物を
交渉担当者としてわざわざ呼び戻す

本件整理解雇をめぐる労働組合との交渉には、JALにおいて一貫して労務担当を担ってきた大村元専務があたった。同人は、労務部長、労務担当取締役、客室本部長の経験があり、組合の状況について最も熟知していた。その後、JALの子会社の役員となっていたところ、２０１０年２月にわざわざ管財人からの要請でJALに専務待遇で呼び戻されたのである。

大村氏は、更生決定以前に、労務担当役員として乗員組合との交渉にあたっている際に、就業規則の不利益変更の効力を否定する判決が確定したにもかかわらず、それを無視して新就業規則を提案するなど組合への敵対的な対応をしてきた人物である。

「計画よりも３ヶ月前倒し」で確実な解雇を図る

そして、本件整理解雇における交渉においても、更生計画の人員体制の達成状況等について正確な説明をしなかった。
機長組合との交渉においても、機長の必達の削減目標とした１３０名を超過達成したにもかかわらず、人員削減目標の達成時期を更生計画終了の３月３１日まで延ばせば、更に希望退職者が出て機長解雇の必要性のないことが一層明らかになることから、中心人物を確実に解雇で排除しようとして、大幅に前倒しして１２月３１日に機長１８名の解雇を強行したのである。

旧経営陣における労務対策を熟知する大村氏が、本件解雇にいたる交渉にあたったこと、そして、その経過からも、本件ではJALが不当労働行為意思を有していたことは疑いようがない。

組合の中心的活動家・組合役員経験者が
整理解雇の対象となる人選基準

そして、発表された整理解雇の人選基準は、現に年齢基準で解雇された者を見れば明らかなとおり、組合の執行委員や委員長経験者、JALが嫌悪する航空連議長や前議長、日乗連議長と副議長など産別組織の役員、また委員長経験者などを含んでいる。また傷病基準による被解雇者についても安全会議議長や組合役員、経験者が多数含まれている。

こうした人選は機長においてはより顕著である。副操縦士についても組合活動

の中心を担ってきた経験豊富な組合員を含む多数の組合員が、…解雇の対象者とされた。結果的に、乗員組合に多数の被解雇者を出した点において、乗員組合に甚大な影響が及んでいる。

このことは、…ＩＬＯ勧告が、機長組合や乗員組合、あるいは産別組織において中心的な活動を担ってきた控訴人らがこれらの組織の継続的な代表者としての役割を果たせるようにしなければならない（これらの者を解雇してはならない）としていることにも真っ向から反するものである。

狙い撃ちした解雇対象者への退職強要は不当労働行為

整理解雇の…対象者を排除するために、わざわざ１０月以降のスケジュールをブランクでアサインして、乗務から外した上で、個人面談を強要した。

退職に応じなければ、再び会社が破綻し、その責任は退職に応じない面談対象者にあるかのような説明を行うものであった。

協議中にもかかわらず、直接組合員に対して、退職を迫るものであり、オーバーザヘッドの支配介入の不当労働行為に他ならない。（ブランクスケジュール・面談による組合員の不利益と団結権の侵害）

■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 年度カンパ、スタート

４年目のご支援
皆様の取り組み参加
宜しくお願い致します

今後の日程

５ 月 19日（月）
不当労働行為裁判 結審
東京地裁527 号法廷
13 時10 分より

６ 月　3日（火）　（5月15日より変更となりました）
控訴審　客室乗務員 判決
東京高裁101 号法廷
15 時00 分より

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 分より