日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2016. 1. 30
No.16-004

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

安全で明るい JAL

マタハラ裁判

1 月 13 日東京地裁傍聴報告

懲りない日本航空

「客室乗務員の契約は乗務関連のみ しかし、職場実態は何でも業務命令」

1 月 13 日にマタニティーハラスメント裁判が、東京地裁 527 号法廷（佐々木宗哲裁判長）で第三回の口頭弁論が行われました。

裁判では、裁判長の質問に対し会社側弁護士は「労働契約上の客室乗務員は、客室業務とその関連業務（乗務に付随した定期健康診断と救難訓練）で、妊娠中であっても、その範囲を超える仕事（教官・地上業務等）を提供する必要はない」と主張し、無給休職を当然視しました。

経営の業務指示で各種地上業務を行っている日本航空の客室乗務員の職場実態とは懸離れています。経営側の主張は、一貫性のない主張と言えるでしょう。

御巣鷹山事故まで日航経営が労使の合意なく一方的に強行した運航乗務員への地上業務命令が思い出されます。結局御巣鷹山事故後、経営は強行を撤回し、賃金カットを含めた解決金を組合へ支払った歴史が有ります。過去の歴史に懲りない日本航空の労務政策と言えます。

裁判では、原告側弁護士は「職場では、年間 100 人から 200 人以上が地上業務についての業務指示が行われており、地上業務をしている職場実態がある事。会社主張は、妊娠中に軽易業務への転換を請求できるとした労基法 65 条 3 項や妊娠による不利益扱いを禁じた均等法を形骸化させる」と主張しました。

更に、原告側弁護士から上記主張を補充する陳述が行われました。

第 3 回口頭弁論
東京地裁前

当該裁判の原告には、一年以上も無休休職状態を放置しましたが、2015 年 6 月、マタニティーハラスメント裁判が開始されると、組合の取り組みの中で、経営は、その後妊娠した客室乗務員の産前地上業務を続けて二件認めています。しかし、裁判の原告に対しては、職場実態を捻じ曲げても懲罰的な姿勢で対応し、職場改善への回答もしようとせず、「女性が輝く社会」とは逆行する姿勢を露わにしています。これでは、日本航空はブッラク企業の誹りを免れません。

第 3 回口頭弁論　報告集会

稲盛フィロソフィーも分裂労務政策と変わりなし、安全運航に影響が

稲盛元会長が打ち出した、稲盛フィロソフィー教育は未だに続いているようですが、教育の中では「利益無くして安全なし」「安全のことを言うなら一兆円以上の内部留保が出来てから」などの経営発言が横行したままです。連続事故の原因・背景と指摘された分裂労務政策時代と何ら変わっていない「自由に物が言えない暗い職場」「物言えば唇寒しの職場」を押し付ける経営姿勢が続いているそうです。

職場では、高稼働状況が続き「現場を大事にしない」との声が乗員組合のアンケートに出る状況です。乗員の大量流失(JAL GRP で 2010 年 12 月 31 日以降 300 名以上)だけでなく、現場整備職も流失し、客室乗務員も毎年 600 人規模で JAL を退職している状況です。人員不足・経験者不足は明白であり、事業規模の維持・拡大に赤信号、インシデントが数多く報告され安全運航も危ぶまれています。

日本航空経営が整理解雇の解決を 5 年間も放置し、現在の高稼働状況を自らが作り出した経営の自縄自縛と言えます。

人員不足に落ちり事業計画も維持・拡大出来ず、利用者国民の生命財産を守るべき安全運航をも心配させる状況になった日本航空の経営責任が明確になったと言えるでしょう。

皆さん　2016 年度も　カンパ支援　取り組み参加
宜しくお願い致します

今後の日程

＊宣伝行動・各地集会：私たちはあきらめない!!!原告団 HP 日程参照

＊東京地裁：3 月 23 日(水)　マタハラ裁判　第四回口頭弁論
527 号法廷　10:00～　報告集会予定あり

JAL CA マタニティハラスメント裁判ビラ

・詳細は、枠内をクリックして御覧下さい。