日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2016. 9. 27
No.16-016

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

安全で明るい JAL

不当労働行為裁判
9 月 23 日 最高裁
日航経営の上告を棄却
不当労働行為と断罪

9 月 23 日最高裁第二小法廷は、日本航空が 2010 年に解雇を強行する過程で、解雇回避を求める労働組合活動を妨害した不当労働行為事件について、最高裁が日本航空経営側の上告を棄却、不受理としました。

この上告棄却によって、日本航空経営敗訴が決定し、2015 年 6 月 18 日東京高裁が「日本航空の不当労働行為と断罪し、組合側勝訴とした判決」が確定します。

当時の管財人＝日航経営が組合との協議を不当に妨害した事になり、「協議を尽くす」の原則が崩れた事になります。

リンク：2016 年 9 月 23 日最高裁決定　　JAL 不当解雇撤回ニュース 505 号

2015 年 6 月 18 日東京高裁判決要旨

（有志の会ニュース 15－019 より）

東京高等裁判所（民事 14 部：須藤明憲裁判長）は「争議権を確立したら 3,500 億円を出資しない」とする支援機構・JAL の発言は、「正式決定もなく（でまかせ・恫喝）、労働組合の主体性や自主性や独立性を阻害する不当労働行為」と断罪し、組合側勝利の判決を行いました。

高裁判決は、「争議権の確立は、労働組合の根幹的な権利の一つであること」また「日本国憲法や労働組合法は、会社の存続を優先して労働組合の運営に支配介入する事は認めていない」その上で「争議権を阻止したいのであれば、労働組合との間で妥協を図るしかない」と判決文で指摘しています。

裁判所前及び報告集会には、現役組合員そして原告団及び多くの支援者（含むOB 乗員）も参加し、今後の整理解雇撤回の取り組み前進に向けて決意を新たにしました。

今回の判決によって、

・2010 年 12 月 31 日の整理解雇強行を何故回避できなかったのか？

・経営が解雇を強行した時点で人員削減目標が超過達成していたかどうか?

少なくとも日本航空経営は、原告団や職場に明解に説明する義務が生じたと言えます。そして、経営は、「不当な整理解雇撤回」と「被解雇者全員の早期職場復帰」に向けた労使交渉に応じ、争議の解決に踏み出すべきです。

（以上ニュース 15－019 より）

人員不足と高稼働の中で、健康問題・安全運航に重大懸念が！

現在、日本航空では解雇理由としていた経営問題に対し、解雇を強行した 2010 年度から史上最高の利益を 6 年連続続けている一方、職場では乗員流失だけでなくあらゆる職場から退職者が続出し、人員不足に陥り事業計画も維持できないと言われています。職場の高稼働状況が続く中で、日本航空経営は特別運航乗務員制度（55 歳以上の機長や 48 歳以上の副操縦士を貢献度が低いと解雇理由にしていたにも拘らず 2016 年 4 月から 65 才まで一括延長）導入に続き、年間乗務時間を延長する勤務改悪も提案しています。明白な人員不足と言えるでしょう。

職場では健康問題だけでなく、インシデントが続く中で安全問題が懸念されています。「安全で明るい職場」に向けて被解雇者の職場復帰の要求を強化する取り組みが期待されます。

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：10月26日(水)
マタハラ裁判　第七回口頭弁論
527号法廷　11:00～
報告集会予定あり
「JAL CA マタニティハラスメント是正裁判
未来の飛んでる（みらとん）ママを支える会」
会則　・9月2日要請書　・お願い・署名用紙

＊山口 宏弥氏 著書紹介：「安全な翼を求めて」

・詳細は、枠内をクリックして御覧下さい。