

判決は5月(客室乗務員)、6月(パイロット)!



JAL解雇問題の「狙い」を広め、運動を拡大し、勝利解決をめざそう!

支える会通信

発行責任者
 柚木康子
 大田区羽田
 4-10-4
 石井ビル3階
 TEL03(6423)7878
 FAX03(6423)7430
 メール
 sasaerukai@
 lemon.plala.
 or.jp

高裁の審議は12月24日(客室乗務員)、26日(パイロット)に結審し、判決日は5月15日(客室乗務員)、6月5日(パイロット)にいずれも101号法廷で13時30分に出されることが決まりました。

判決までの数か月、更に運動を拡大し、裁判所や国土交通省前座り込み・裁判所宛要請はがきの取り組み等が予定されますので、早期解決の為に是非会員の方のご参加をよろしくお願いいたします!また支える会の継続会費の早期納入、会員拡大へのご協力もお願い致します。

結審では、それぞれ弁護士と原告による、裁判所の公正な判断を求める陳述が行われました。以下原告陳述の要旨です。

林恵美さん
 意見陳述要旨
 私はこの解雇には道理も倫理もなく、日本航空の異

裁判所前座り込み行動、500名の参加で成功

1月17日、20~22日、12時~16時まで、東京高等裁判所前座り込み行動を行いました。全日お天気にも恵まれ、連日100人を超える参加者で4日間のべ約530人の参加で裁判所に強くアピールすることができました。参加できない支援の方々からも20通を超えるメッセージをいただきました。配布したピラは3450枚、署名500筆、たくさんのカンパもいただきました。参加者は次々とリレートークを行い、裁判所に対して公正な判決を求めましたが、通行人の方からも「頑張れ!」との声をかけていただきました。

3・4月にも座り込み行動が予定されています。会員の皆様にも是非短時間でも結構ですのでご参加いただき、裁判所に要請を、原告には激励をお願い致します。

常な労務政策の集大成として、破綻を口実に行われた事について陳述致します。

私は1977年に日本航空に入社し、客室乗務員としての専門訓練を受ける前に大阪支店で研修を命じられました。そしてお世話係から勧められるままに全労組合(現在のJALFIO)に加入しました。

当時は全国に配属されたスチュワーデス訓練生のほぼ全員が全労組合に加入させられていました。日航は1975年に客乗組合(現在のキャビンクルーユニオン(CCU))を分裂させ全労組合客乗支部を作りましたが組合員が思うように増

えなかつたため、この地上研修制度を作ったのです。入社後すぐにクアラルンプールで墜落事故が起き、翌日にはダッカでハイジャック事件が起きました。乗務員と言つ仕事は、否応なく生命の危険にさらされるのだと痛感しました。それから乗務が始まり、客乗組合の先輩達から「会社任せでは命は守れない」と、事故の背景と安全を守る取り組みの大切さ、保安要員の役割について話を聞きました。そして、安全とサービスのために真摯に活動をしている客乗組合を選びました。

1985年8月御巢鷹山事故の直後、会社が行なっ

た記者会見のTV画面で白板に事故機の客室乗務員の名前の横に所属組合別の印がつけられているのが写りました。全社一丸となるべき非常時でさえ、社員の安否よりも組合所属を優先させるという会社の姿勢を表しています。更に、会社は現場に駆けつけた客乗組合の役員の援助を拒否したのです。

いずれも日航の労務政策の異常さを象徴する出来事であり公共交通機関としてあるまじき事です。

この事故後、新経営陣が確立した方針が「絶対安全の確立」「現場第一主義」「労使関係の安定」でした。これこそが日航再建の原点であるべきです。

2007年、会社とJALFIOが一体となって9800名以上の乗務員の個人情報をファイリングしていた事が発覚し、人権侵害事件として193名が提訴しました。この裁判でJALFIOの5名の歴代委員長は断罪されたにも拘らず、会社は客乗職3名を昇格させたのです。

日航は「労務政策」を常に優先し、CCU組合員は昇格させず、53才以上という年齢で排除されてしまったのです。

公共交通機関の存立基盤である「安全」を盤石なものにするために私達は一日も早く職場に戻り、これまでの経験を生かし日航の真の再生の為に全力で働きたいと心から思っています。

原告Aさん

意見陳述要旨

私は、1973年に日本航空に入社し、解雇されるまで出産・育児休職の期間を除き、約36年間、国際線の客室乗務員として一生懸命乗務し一日も欠勤することなくスケジュールを全うしてきました。

入社後、2年後に組合分裂があり、CCUに所属する限り昇格は有り得ないという事が、暗黙の了解となっていました。

同期入社でCCUを脱退した人は例外なく上位職に昇格し、管理職になっていきます。しかし、私はCCU組合員では昇格できないとわかっていても、組合

を変えようと思った事は一度もありません。

そして、昇格差別を受け続けても、腐ることなく、常に仕事に対する情熱と誇りを持ち続け、同時に乗務できる喜びと楽しさに感謝する気持ちも失わずにきました。しかし、私は解雇され、その全てを奪われてしまいました。

2007年夫が突然倒れ他界しました。途方にくれながらも介護休職から復帰しましたが、絶望感から前に進まなければ、と気持ちを切り替える事ができたのは、すべてを忘れて打ち込める大好きな仕事があったからです。

解雇された時点で、多額の住宅ローンが残っていました。何が、仕事を続けていければ、何とか返済する事は可能でした。希望退職に同意しなければ整理解雇だと屈辱的な管理職面談で退職強要されても、最愛の夫を突然亡くし、さらにまだ多額の住宅ローンを抱えた私には、仕事を辞めるといふ選択肢はありませんでした。地裁で敗訴判決が下され

た直後に、会社より住宅ローンの残金支払い命令の通知書が届きました。一方的に、退職金を住宅ローンの残金と企業年金の一部に充てられたため、私には退職金は全くなく、更に負債が残っていました。

通知書の内容は、1ヶ月後までに支払わなければ、解雇日に遡り遅延利息として年利18・25%もの金額を付加するというものでした。

それを見て恐怖心で一睡も出来ませんでした。定年まで4年働けば返済できたのにと、改めて不当な解雇に怒りが込み上げてきました。CCUの交渉でも解決せず、最終的には他の金融機関に借り換えましたが、このまま復職できなければ、家族の思い出がいっぱい詰まった生活の場を手放さなければならぬ状況に追い込まれています。

生命保険を解約し、不安定な3ヶ月契約の仕事でギリギリの生活を送っています。どうか、貴裁判所におかれましては、一方的な解雇

で私たちが受けた様々な被害と、大きく傷つけられた人間としての尊厳、そして人権を速やかに回復していただきますよう、切にお願い申し上げます。

原告Bさんの

意見陳述要旨

休職者が解雇されることの苦しみは、家族も巻き込みどれほど悲惨なものであるかを、裁判所は一人一人の実情をよく見て頂きたいと思えます。私は、勤務の不規則性とストレスから、体調不良になり、ある日突然倒れ、それから解雇に至るまで休職を余儀なくされました。

辛い闘病中は、「戻る職場がある、早く仕事に復帰したい」その思いだけを心の支えにして治療してきました。体調も安定し、復帰のめどがついた矢先に、解雇基準が発表され、管理職から退職強要を受け、精神的に追い詰められました。主治医からの就労可能な診断書が出て、産業界との面談も予定されました。しかし、解雇予告の翌日に延期されたため、復帰に向け

ての手続きはすべて中止となりました。

職場に戻りたいという願いは叶わず、大みそかに解雇され、回復していた体調をまた大きく崩しました。体調も不安定な上、年齢的にも就職は厳しい状況です。

会社が決めた期間にたまたま休んだ者、復帰が間近だった者、病気を抱えたままの者が解雇基準の一番に設定され、非情にも解雇されました。

1780名が新規採用される中、どうして私たちが戻れないのでしょうか。一審判決は事実から目を背け解雇を認めました。解雇された時以上に強い衝撃を受けました。東京高裁は事実に基づく公正な判決を願います。

齋藤 晃さん

意見陳述要旨

私は1973年に海上自衛隊へ入隊し、対潜飛行艇PS 1の機長として、艦艇や潜水艦の搜索・探知を行い、国防の一端を担ってきましたが、1994年に防衛庁割愛制度で日本エアシステムへ入社しました。

航空会社は、パイロット不足を補うために、訓練期間が短く、費用も大幅に削減できる自衛隊出身のパイロットを欲しがってきました。



一方防衛省側は、年齢の高いパイロットの人事上の解決などの為に、民間への割愛制度を積極的に受け入れ、この制度は航空会社・国土交通省・防衛省三者合意のもとに進めてきました。

そもそも日本航空の「経営破たんと再生」は政府が進めてきたわけであり、解雇された私たち24名の自衛隊出身者は、会社にも国にも裏切られた思いです。

会社は、障害のある子供の治療費の負担があるパイロット2名を解雇対象から除外したと主張しています。同様の事情のある私の後輩の海上自衛隊出身の控訴人は、一切考慮されず解雇されました。どこに解雇基準の合理性があるのででしょうか？

地裁判決では、「運航の安全確保に必要な知識や経験の多寡が年齢と相関関係にあると認めるだけの根拠がない」と言い切っています。仕事を続けていけば、知識と経験は積み重なり、熟練者となるのではないのでしょうか？このような考えは、航空業界では国際的にも全く通用しません。

私たち自衛隊出身のパイロットは、命がけで国防の任務を果たし、多くの者は、労働組合活動とは無縁と生きていました

が、解雇されて初めて労働組合の「存在と役割」を真剣に考えることになりました。日本全国を廻って訴える中で目の当たり

にしたのは、人を物の様に扱う日本社会の実態です。私たちが命がけで守ってきた日本という国がこういう社会であったのかと思うと、忸怩（じくじ）たる思いです。私は労働者が尊重される社会でなければならぬ、そして、裁判所は、憲法を掲げて私たちを守る防波堤であって欲しいと思っています。

解雇されて生活は一変しました。長男は大学を中退し、妻は介護の資格を取り、施設で働いています。私は再就職を試みましたが、年齢や乗務してきた機種を理由に書類審査ではねられました。私は、この理不尽な解雇によって、人間として働くことの尊厳、パイロットとしての誇りを奪われました。命を懸けてきたパイロットという職業の締めくくりは自分自身で決めたいと思います。

倉町公爾さんの

意見陳述要旨

私は、2004年10月に会社の緊急脱出訓練で負傷し、その後、休職を余儀なくされました。怪我は労災

と認定されましたが、乗務復帰は無理であったため、2008年10月から職種変更手続きを開始し、2009年2月の面談を最後に、次の手続きを待つ状態となりました。しかし、それ以来、職種変更手続きは、約2年間放置されたため、整理解雇されました。一方この間に乗員削減の為に、100名を超える乗員が地上職へ職種変更となりました。

会社はこの裁判で、私の労災認定そのものを認めていません。私の手元には、2011年6月27日付の人事部長名の通知があり、そこには「大田労基署より労災認定に関する通知を受けました」と書かれています。しかし、それから約2年半が経過しますが、いまだに手続きがとられていません。会社の労災を否認し、国の決定に従わない対応は決して許されるものではありません。

傷病基準による解雇は、同じ病気で、ある一定期間の傷病履歴だけを解雇の対象とし、又、病欠でも、年休を使った者は、整理解

雇の対象とならず、極めて不公平です。

さらに乗員の病欠欠勤は、航空身体検査基準に不適合だから発生し、その多くは、乗員でなければ働くことが可能で、乗員だからこそ長期の休業を強いられ傷病基準に該当してしまっているのです。そして特定の期間に限定することによって、特定の者のみが対象となるように作られ、恣意的な基準となっております。

そもそも、航空身体検査制度は、乗員の自己申告を基本に成りたっており、乗員が身体の不具合を躊躇なく申告できる環境を整備することは、安全を担保する上で重要なことです。これまでは、乗員が病欠欠勤となっても、不利益とはならない施策がとられてきたが、今回の解雇はこれまでの労使交渉の経緯を無視し、信頼関係を損ねるものです。

傷病基準に該当する者は、不規則・長時間勤務など、乗員特有の労働環境との因果関係が強く疑われる傷病であり、勤務に励んだ結果、

乗務できなくなつた者が多く含まれています。ところが会社は、あたかも勤務態度が不良で、「役立たず」であると言わんばかりに解雇しました。この行為は、真面目に働いてきた私達の人権を踏みにじる不当な行為であり、絶対に許すことはできません。

東京地裁の判決は、各原告の特殊事情を斟酌することなく、十把一絡げにし、人選基準についての評価も推測で判断しています。事実に基づいた公正なご判断をお願い致します。

近村一也さん

意見陳述要旨

82年日本航空に入社し、航空機関士として発令されるまで、羽田沖での「逆噴射」事故、御巢鷹山事故などが起こりました。私は、乗務員の組合活動は安全に直結すると痛感し、その後長く組合の役員を務めてきました。

12年間航空機関士として乗務した後、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。入社後、訓練期間は6年以上、

パイロットとして入社した者に比べ、機長昇格訓練の開始年齢は高くなります。これは、航空機関士出身者に共通で、会社の施策の結果です。

現在、私は台湾でパイロットとして働いていますが、多額のローンも抱え家族も巻き込み生活は一変しました。単身赴任で働き、休日に帰国した際には航空連議長として活動しますが、納得できる活動はできません。

会社は、「解雇は更生計画達成の為」と主張しますが、真偽は経営破たん後の労使関係をみれば明らかです。

更生手続き開始直後の10年1月21日、管財人は8万



組合同説明会で、ワークシェアなど解雇回避努力を最大限尽くすと約束。しかし、第2次希望退職募集開始直前の9月27日、

会社は、突然整理解雇の人選基準を発表し、10月から基準に該当する乗員を仕事から外して個人面談等で退職に追い込みました。このやり方は、組合の頭越しに直接労働者に退職を迫る、不当労働行為です。そして、この人選基準は、労働者同士を分断する、卑劣な団結破壊行為だと思います。

乗員組合は、解雇回避に向けて争議権を確立しようとしたが、今度には管財人が「争議権が確立したら3500億円を出資しない」と恫喝をしました。これは東京都労働委員会の判断通り、不当労働行為そのものでした。

組合はワークシェアの提案も3回行いましたが、会社は一切応じませんでした。

会社は、機長の人員削減目標は130名と言いつつ、

ながら、それを超過達成すると、「（誰を解雇するかは）今後会社が決める」と、無謀な人員削減を進めました。

この間に、組合活動を中心的に担う特定の者の排除を意図する文書が明るみに出ました。

このように日本航空経営と管財人には、一貫して不当労働行為の狙いがあったのです。もの言う労働者の排除は、安全の基盤を切り崩すことであり、それは日本航空の過去の連続事故が証明済みです。

13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。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。

今後の行動予定は、支える会または原告団のホームページ <http://gkd146hp.wix.com/topindex>、事務局までお問い合わせ下さい。