

JAL 契約制客室乗務員雇い止め裁判判決を傍聴して

(2012年11月29日東京高裁812号法廷)

判決は、パワハラの退職強要を行ったことは不法行為として、20万円の慰謝料の支払いを再度認定しました。

1審の地裁で認めた退職強要の言動（長時間にわたり“いつまでしがみつくのか”“辞めていただくのが筋です”“懲戒免職になった方がいいんですか”と社会通念上認められる範囲を逸脱している違法な退職勧奨と認めた。）に加えて、他日の面談の際の「もう十分見極めたから」「懲戒になると、会社辞めさせられたことになるから、それをしたくないから言っている」「この仕事には、もう無理です。記憶障害であるとか、若年認知症みたいな」などの言動についても違法な退職勧奨とすべきであると追加して認めました。

契約制の3年間は、1年ごとの更新があり、本音でもものが言えない環境に新人客室乗務員は苦しんできました。退職強要などのパワハラの違法性が再確認されたことはこうした環境を見直す大きなキッカケになるはずです。伸び伸びとものが言えるようでないとない安全運航は守れません。

この判決をキッカケに、JALはあらためて原告に謝罪するとともに、パワハラ行為などが行われないよう厳しく徹底して欲しいと願います。

JALは2010年の年末に不法にもベテランの客室乗務員84名の整理解雇を行いましたが、すぐに人員不足に陥り、今年に入って940名もの新人客室乗務員の採用を行っています。

4人に1人が新人になるとも言われています、この判決をキッカケにパワハラのない環境でのびのびと仕事をしてもらいたいものです。

残念ながら、雇い止めについては原判決は相当であるとして、新たな判断は行いませんでした。客室乗務員は運航の安全にかかわる職務を行っているため、航空法に基づいた資格要件・乗務要件が定められ、この厳しい訓練・審査に合格しないと乗務につくことはできません。契約制でも正社員でもその職務は全くおなじものです。原告はこの訓練・審査に合格して乗務していました。

経費削減を目的として契約制客室乗務員が導入されたとき、国会で論議が行われ、安全上の観点から行政指導が行われ「よほどのことがない限り、3年後には正社員に切りかえる」という制度として成り立ってきました。

パワハラの退職強要は、些末な出来事を沢山集めてきて、ケチをつけてきたものです。

もちろん、仮にその内容を認めたとしても、正社員であったら解雇などはできないものです。

2審の高裁では、30名を超える客室乗務員や機長が陳述書を提出し、そのほとんどのケチの内容は誰もが日常的に経験する些細なものであることを証言しましたが、判決は「原告と一緒に機内乗務をしたことはないから一般的な意見に過ぎない」とし、パワハラを行った管理職客室乗務員をはじめとする、その配下のものがおこなった評価だけを取り上げました。

常識で考えても、強権的にパワハラを行う上司に対して、配下の客室乗務員が逆らって原告を擁護する行動はとれないことはわかるはずです。

本来は、企業が行った業務適性の評価がどうであるのか、司法としても勇気を持って判断を行うべきです、JALの退職強要を伴った不当な適性評価を容認することは安全運航に対する認識が欠けた判断と言わざるを得ません。

パワハラに対して一人で敢然とたたかっている勇気ある原告に心からエールを送ります。

客室乗務員OB