

7月17日 JAL契約制客室乗務員の雇い止め裁判（証人尋問）を傍聴して

梅雨明けの熱い日差しの中、高裁前では100人前後の支援者が宣伝ビラを通行人の方へ配布し、雇い止めされたご本人始め、支援者の訴えがスピーカーを使って行われました。

52枚の傍聴券の抽選に120名ほどが並びました。運良く傍聴券が当たり証人尋問の法廷傍聴と報告集会に参加しました。

法廷では1994年に契約制度が導入された当時の組合委員長の証人尋問が1時間30分にわたって行われました。

原告は、2008年5月に契約制客室乗務員として入社しました。入社半年頃から、マネージャーから不当な退職強要を受けた上、2010年4月にJALが一方的に雇い止めを行いました。（1審では退職強要の一部を違法行為として20万円の慰謝料を払うよう求めましたが、雇い止めについては容認しています。）正社員の適性水準に至っていないということを理由としていました。

証人尋問では、

- 1、JALが経費削減のために導入しようとした新たな契約制度について、国会の論議で安全上、チームワークにも影響するとして、当時の運輸大臣が『よほどのことがない限り、無条件で正社員になる』ことについて行政指導を行ったこと。
- 1、その結果、自己都合で退職する人以外は正社員の切り替えが行われ、第1期生は102名中89名が、第2期生は199名中176名が正社員になっていることが国会で確認されていること。
- 1、導入以来、正社員の採用は中止され、全員が契約制で採用され、3年経過後正社員に切りかえてきた結果、現在は7割から8割が契約制出身で占められていること。
- 1、客室乗務員の採用条件にはじまり、保安要員として初期訓練、定期訓練を受け、資格能力を認められ発令を受けて乗務していることは、正社員か契約制による違いは全くないこと。
- 1、保安業務、機内サービス業務のマニュアルも全く同じで、乗務する場合の担当部署、業務内容も正社員でも契約制でも区別はないこと。
- 1、原告は、こうした必要な資格を保持し、客室乗務員としての適性を認められ乗務していたにも関わらず、雇い止めに追い込むため、意図的に接客事象を集め、訓練基準や業務基準にはない正社員の適性水準に達してないと不当なこじつけを行ったこと。

などを明らかにした上で、高裁では証言内容や提出している陳述書の内容を踏まえて公正な判決を行うよう訴えました。

OBとして証人尋問を傍聴して、JALの再建にあたっては安全運航を最優先して欲しいと願うばかりです。

「ものが言えない職場」では安全運航は危うくなります。そのためにも争われている、将来を背負う新人を雇い止めした裁判や安全運航を担う熟練乗務員を解雇した整理解雇裁判は自主解決を行う勇気をもって欲しいと感じています。（一退職者として）