

**「整理解雇の必要性があった」は真っ赤な嘘！  
ベテラン層に集中している労働組合の中心メンバーの解雇を意図した不当労働行為は明白！  
と解雇の狙いを明らかにする弁論が行われました。**

裁判所前の宣伝行動には公正な裁判を求めて200名を超える支援者が、また裁判終了後の報告集会には183名が参加しました。

65枚の傍聴券抽選には161名が並びました。原告団と支援の傍聴者でいっぱいの熱気のこもった法廷では、3人の裁判官の内判決文を書く担当の一人が異動で交代したことで、これまでの主張と争点についてあらためて弁護団から意見が述べられました。

30分という短く制約された時間でしたが、整理解雇は権利濫用と労働組合の中心メンバーを解雇するための不当労働行為であり、安全運航上もあってはならないと法廷内に共感を呼ぶ弁論が行われました。

(弁論の主張内容から)

- ①安全運航を支える経験や知識、技倆を蓄積し次世代に継承する役割を持っているベテランのパイロットを真っ先に解雇したこと、安全運航のための制度で病欠欠勤しているものを解雇するのは安全運航を鉄則とする航空会社は行ってはならないことで合理性が全くない。
- ②更生計画の開始時点(2010年1月時点)では管財人は全ての労働組合に「整理解雇はしない」と約束し「希望退職、一時帰休、ワークシェア」など整理解雇の回避策を提起していました。
- ③9ヶ月目に(2010年9月時点)突然、ベテランと病欠者などを解雇すると、労働組合への約束を反故にして一方的に整理解雇に進み正常な労使関係から反組的、不当労働行為の意思を現してきました。
- ④ベテラン層に集中している労働組合の中心メンバーを解雇対象者として囲い込む意図を持っていた。機長組合に提示された「機長130名削減目標」が希望退職で達成済みであることを12月の団交で組合から指摘され管財人側は答えられなかった。それでも機長について18名を解雇したことは「何人削減するか」は問題ではなく「誰を解雇するか」が目的だった。
- ⑤表向きは更生計画による解雇の外観をとっているが、その内実は「ものを言う労働組合、組合員を排除する」ことを目的とした不当労働行為政策そのものでした。  
その一連の行為の数々を一体としてみると不当労働行為政策が集中していることが明白です。  
「当初約束されていた解雇回避策について労働組合が団交で提示しても、全てを拒否してきました。」  
「労使交渉を差し置いて、排除を狙った組合員の乗務を外し、無期限の自宅待機を命じて希望退職を強要する頭越し(オーバー・ザ・ヘッド)の労組法7条3号に該当する不当労働行為でした。」  
「解雇に対するスト権投票を「3500億円の支援金を出せない」と嘘の脅かしで介入し中止させストライキによる抵抗を封じ込めて解雇に突き進んだ。」  
「希望退職者が続々出る中で、このまま行くと残したくない者(組合活動の中心的な担い手)が残ってしまうことを嫌い、更生計画の完了期限を3ヶ月も前倒しして解雇を強行した。」

解雇の本当の理由は、更生計画を理由に、ものを言う労働組合、組合員を会社から排除することにあつたことが、30分という短い法廷の中で鮮明にされた瞬間でした。

国際的にもILOは87条(団結権保障)、98条(団体交渉権保障)違反を理由に日本政府に勧告を行い、労使の対話による解決を求めています。

今回は証人尋問が行われますが、期日は別途進行協議で確定されます。

なによりも、不当労働行為などの法違反は安全運航を脅かすものです、航空会社の社会的責任を果たす為にも古い労務政策をあらため解決の努力を尽くしてほしいものです。

(JALOB)