

2013年5月31日 整理解雇撤回裁判高裁(客乗)第3回口頭弁論 報告集会に参加して

管財人とJALが一体となって「必要のない整理解雇をなぜ行ったのか？」

解雇回避の提案に労使交渉では不誠実な対応をしながら、排除したい組合員層を囲い込む解雇基準(年齢、病欠)をつくり、交渉と並行して個々の組合員に希望退職を強要した「オーバー・ザ・ヘッドの不当労働行為」の全体像が説明されました。

梅雨入り宣言があったばかりなのに、初夏のような晴れ間が広がる一日でした。

裁判所前の宣伝には235名が参加し全国の支援団体代表の支援演説や原告の方の報告が行われました。

101号法廷の48席の傍聴席に187名が並びました。抽選に当たらず傍聴できませんでしたが、184名が参加した報告集会で裁判の状況を聞くことができました。

(報告集会での説明から)

裁判官1名が交代したことで、弁護士による10分間の弁論更新が行われ、整理解雇の目的が組合弱体化の不当労働行為であったことの全体像が明らかにされました。

「必要のなかった整理解雇」の本当の目的は「組合を弱体化するために、排除したい組合員層を囲い込む解雇基準を一方的につくり強行したものでした。

(不当労働行為の全体像)

○2010年12月末の時点で更生計画の事業規模縮小後の目標を、客室乗務員の人員配置数は下回っていて人員削減は全く必要がなかった。

○解雇当時の財務状況(解雇直近の2011年3月期は連結営業利益1884億円)で、165名の解雇による削減効果は当時の営業費用の合計のわずか0.1~0.2%の効果しかなく、解雇の必要はなかった。

従来の整理解雇判例基準からすると、このことだけでも権利濫用は明白だった。

○判例では、全体像を見た場合に「組合に対する嫌悪の意図が決定的動機として行われた場合」は不当労働行為が認められています。

2010年1月21日 企業再生支援機構(管財人)の8労組への説明会では「整理解雇は考えていない。新規採用を控える、希望退職、一時帰休、ワークシェアなどを計画する」と名言していた。
現に、2010年8月31日裁判所に提出された更生計画案には人員削減目標は記載されていたが、整理解雇などの具体的な人員削減の方法はなにも記載されていなかった。

一特別早期退職、希望退職などが実施され、

管財人・労務担当は整理解雇をおくびにも出さず9ヶ月間が過ぎた一

2010年9月27日 突然、整理解雇の人選基準が各労組に提示され、わずか2ヶ月後の12月9日に客室乗務員108名に12月31日付けの解雇予告がされた。更生計画上の翌年3月までの目標達成時点を4ヶ月も前倒しするものであった。

人員削減目標を達成していたにもかかわらず客室乗務員84名が解雇された。

●整理解雇ではないと約束し、解雇回避策を約束しながら、突然、整理解雇基準を提示して超スピードで整理解雇に突き進む、正常な労使関係にはあり得ない、反組合的意図・不当労働行為意思がはっきりと現れている。

●84名の解雇者のうち71名がキャビンクルーユニオン所属で、交渉当事者の執行委員長を含む執行委員6名と代議員19名が含まれていた。

●キャビンクルーユニオンで有力な組合員が層をなしているベテランを年齢基準で囲い込み、その対象者をあくまでも解雇する方針が貫かれていた。

●1975年に介入し組合を分裂させて以降、38年間にもわたり徹底した人事差別をおこない、組合活動を担う人達を排除することが解雇の目的そのものだった。

●9月27日に人選基準が発表されてからは、解雇回避策の提案や協議を求めても一切まともに取り合わず、ひたすら解雇を急いだ。

●整理解雇の対象者の乗務を外して自宅待機させ、その間複数回呼び出して希望退職を強要した。労使協議を差し置いて、直接個々の組合員に退職強要を迫るオーバー・ザ・ヘッドの露骨きわまる不当労働行為だった。

●この間、ストが確立されたら3500億円の投資はできないと圧力をかけ、団結力、交渉力を一挙に奪い、解雇に対するストライキによる抵抗を封じ込めた上で解雇通告に突き進んだ。

裁判所前の宣伝では、JALの現場の労働環境悪化の深刻な状況も訴えられていました。

不当労働行為による人権侵害と安全運航は相容れないことは明白です。整理解雇問題を解決することは、現場で安全運航を支える労働環境が改善されることにつながります。今こそJALは社会的責任を果たして欲しいと思います。次回裁判日程は9月12日で4名の証人尋問(不当労働行為や解雇被害の実態)が行われます。

(JALOB)