

9月26日乗員高裁第4回口頭弁論・証人尋問を傍聴して

雨の降りしきる中、高裁前宣伝では約200名が傍聴席の抽選には158名が並びました。報告集会には133名が参加し、支援活動とともに裁判を見守りました。

JALは2010年12月に81名のベテランパイロットを整理解雇しました。機長は55才以上、副操縦士は48歳以上、そして病欠を理由とした対象者です。

今日は、Mさん（乗員組合執行部）、Yさん（原告）の2名の方の証人尋問が行われました。証言では「更生計画の人員削減目標を達成していて81名の解雇は必要なかったのに、組合弱体化を意図した整理解雇が行われた。」ことを会社の説明数値をもとに明らかにしました。組合の活動を支えている役員層が解雇対象になるように人選基準が意図して行われていたのです。

労使交渉では解雇回避のためのワークシェアリング、リフレッシュ休暇など組合からの提案も無視し、整理解雇撤回を求めるスト権投票にも介入（スト権を立てたら企業再生支援機構からの3500億円の出資はしない）するなど不当労働行為の経緯もあらためて浮き彫りになりました。

Mさんは、JAL本体での人員削減目標が826名なのに、希望退職、訓練生の職変などで849名に達し81名の解雇の必要がなかった事実を証言しました。

労使交渉では組合からの解雇回避方策の提案も無視する一方、意図的につくった人選基準での解雇対象者を乗務のスケジュールから外し、面談では「あなたは会社に必要ない。」など退職を迫っていたのです。

解雇の必要がなかったのに、家族もある生身の人間を解雇し、働く誇りを奪ったことは納得できない、公正な判断をお願いしますと結びました。

Yさんは、年齢基準で解雇対象にされた機長は組合活動の中心をになっているメンバーで、会社が狙った特定の機長が希望退職に応募するまで削減対象から外さないようにしていた事実経過を証言しました。ものを言う労働組合の影響力を弱めたかった事実が浮き彫りになりました。更生計画の終了期日である翌年の3月末を前倒しして、12月31日に解雇を強行したのも、希望退職の応募が進んで、狙った対象者を解雇できなくなることを恐れてのことだったことが述べられました。

最後に、経営破綻を利用してものを言う組合活動の担い手を解雇したことは、会社自らが安全の基盤を崩していくことであり、人間の尊厳を守るためにも公正な判断を期待しますと述べました。

（傍聴の感想）

片山管財人が1審で提出した陳述書では破綻の原因について事業構造の硬直化（大型機の大量保存、不採算路線の維持）と高コスト体質にあったと主張しています。その時の証人尋問では国内他社や外国他社とくらべてJALの人件費コストが本当に高いのかの質問に全く証明することができませんでした。

結局、破綻の本質的な原因である大型機の大量保存や不採算路線の維持についての責任を回避して、責任のない労働者に犠牲転化するとともに組合の弱体化まで図ったやり方は人権侵害そのものではないでしょうか。高裁では今日の証言を真摯に受け止め、不当労働行為の事実に向けて、解雇は違法だったことを公正な立ち場で裁いていただきたいと思います。

原告側は、さらに3名の証人の採用を求めました。進行協議の期日を設けて裁判長が判断することとなりました。

（JALOB）