

12月11日「JAL契約制客室乗務員雇い止め裁判から働き方を考える集い」に参加して

高裁の判決(11月29日)は雇い止めを容認する不当な判決でしたが、集いでは98名が参加し熱気が満ちていました。

原告からは最高裁上告への決意が述べられ、会場からお大きな拍手がわきました。

「最高裁へ上告して最後までたたかいます。」「年休が取れない、いじめもあるけれど、おかしいことで声を上げればいろいろ変わることもある、ひとりひとりが頑張っていて欲しい」と職場で飛んでいる人へのメッセージを述べました。

「弁護士による高裁判決の不当性の解説」

- *退職強要のパワハラ(地裁では2日間を違法と認定、高裁ではさらに1日を追加して違法と認定)を3日間でなく当初から長期間にわたり一貫して行っていたマネージャーが行った適性評価を、裁判所は些細なことだと認めながらも会社の評価をそのまま容認していること。
- *契約制か正社員かにかかわらず、航空法に基づいた乗務資格に合格して、はじめて乗務につけるという客室乗務員の業務適性について、あたかも正社員は別の適性があるかのような事実誤認の判断をしていること。
- *「よほどのことがない限り、3年たったら正社員に切り替える」という制度が、安全上の理由で行政指導され成り立っている制度であることを全く理解していないこと。

「前全労連副議長柴田さんの“人間らしい働き方をめざして”のお話」

- *非正規で働かされる女性労働者がパート、臨時、派遣などで半数以上が正規に置き換えられ、年収200万円以下の労働者は1,000万人を超え中でも、そのうち女性労働者は790万人をこえていること。
- *これまでに、多くの女性が差別の是正と撤廃を求めて裁判でたたかってきていて、勝利を勝ち取ってきていること。
- *パワハラをなくし、「働きがいのある人間らしい仕事の実現」めざすたいが重要であること。国連女性差別撤廃条約(1985年に日本は批准)やILOの提起している「ディーセントワーク」の求める①安定した雇用②十分な所得③労働時間の短縮④女性差別の一扫⑤仕事と生活の両立などの実現をめざす運動が重要。

集会では参加者からも活発な意見交換が行われました。

原告はたった一人で、パワハラへの謝罪と雇い止めの撤回へたたかっています。

今日の集会であらためて、退職強要、雇い止め、女性差別・・・と日本社会の遅れとのたたかいになっていること、また安全運航を脅かす人権蹂躪を許さないたたかいになっていること、そのたたかいの意義の大きさを感しました。

最高裁への上告の決断の意義の大きさに対して、多くの支援が広まることを期待しています。

客室乗務員OB