

2013年12月26日 JAL 不当解雇撤回裁判高裁結審（乗員）裁判を傍聴して

(JALOB)

**闘い抜いて結審へ！必要な解雇の目的が、組合つぶしの不当労働行為にあったことを明らかに！
—判決は6月5日に言いわたされます。—**

雨の予報をくつがえし上天気の中、裁判所前宣伝行動に185名、49枚の傍聴券に183名が並び、報告集会には190名が参加しました。運よく傍聴券に当たり、裁判の一部始終を傍聴できました。

原告3名から、職を奪われ、生活を脅かした解雇に対する怒りに満ちた意見陳述が行われ、信義則違反・不当労働行為の全体像が代理人弁護士の意見陳述で明らかにされました。

人員削減目標の達成を隠し続け、組合の頭越しに退職強要、スト権を確立したら支援金を出さないの介入、組合提案のワークシェアリングなどの解雇回避解決策にも応じず、信義則違反を積み重ねて解雇を強行したことが浮き彫りにされました。裁判は結審となり6月5日に判決が言いわたされます。

(原告3名の意見陳述から)

①海上自衛隊で命をかけて国を守る任務を果たし、防衛庁の割愛制度でJASへ入社、JAL統合後も副操縦士として乗務する中で、年齢基準で解雇されました。自衛隊出身者は30歳代で民間に移籍したため機長昇格の年齢が高くなっています。

割愛制度は国土交通省・自衛隊・航空会社の合意の下に進められてきた制度でもあるにもかかわらず、24名もの自衛隊出身者が年齢基準で解雇されたことは、裏切られた思いです。

自衛隊で命がけて守ってきた日本が、人を物のように扱う社会であったことに忸怩たる思いで、裁判所は憲法を守る防波堤であって欲しいと訴えました。

②2004年に法令で義務づけられている緊急脱出訓練で怪我を負い欠勤休職をやむなくされました。地上職への職変手続きを行う中2年間近くも放置され、傷病基準で解雇されました。

怪我の原因は業務に起因する労災であり、解雇の対象になるべきものではありません。

乗員の身体検査基準は安全運航上の特別の基準で他職種で働く事は可能であり、ある時期に治療を受けた者だけが解雇対象になるのは公平ではありません。

病欠を不利益扱いされれば安全運航にも影響し、会社と乗員と医師の間の信頼関係も損なうもの主張しました。

③入社したときに羽田沖事故、航空機関士の発令を受けた年に123便事故がおきました。人の命を預かる乗務員の組合活動は安全に直結していると痛感し、14年間乗員組合の執行委員を務めていましたが、航空連の議長に就いているときに解雇されました。

解雇にいたるまでの労使の交渉では解雇回避、雇用継続の努力を最大限尽くすと言う当初の約束を覆し、一方的に解雇の人選基準を発表し、基準の対象者を乗務スケジュールから外し組合の頭越しで個人面談で退職強要、ワークシェアなどの解雇回避策にも応ぜず、スト権についても確立したら支援金は出資しないの不当労働行為まで行いました。

会社の行為はことごとく信義に反し、組合の中心的活動を担う者を狙い撃ちし、もの言う労働者を追放する安全を支える基盤を切り崩すものだと陳述しました。

(代理人弁護士の意見陳述)

被控訴人の団交での資料や説明資料で、解雇時点で実際の削減人数が削減目標を超えていたことを明らかにしました。1審は乗員の削減目標は844名であったことを認定しています。12月31日時点では実際の削減人数が900名を超えていたのです。

一方、被控訴人は乗員が何名削減され、解雇時点で何名になっていたのか最後まで明らかにしませんでした。被控訴人は12月31日の時点で人員削減目標が未達だということを立証していないのです。

今回の整理解雇は組合活動・産別活動に取り組んで来た目障りな乗員を整理解雇に名を借りて職場から排除するために行われた不当労働行為だったのです。

*報告集会では裁判勝利へ向け熱い意見、感想が交換され、国際的にも注目されていることが報告されました。ILOの2度にわたる勧告は労使で率直な協議を行い、再雇用（職場復帰）の解決をうながしていることが報告されました。