

# 私の視点



JAL不当解雇撤回裁判  
パイロット原告団長

やまぐち ひろや  
山口 宏弥

政府の成長戦略の柱に「世界で一番企業が活動しやすい国にする」がある。そして成長産業に労働力を移動させるために、解雇の金銭解決や限定正社員制度といった分野での解雇規制の緩和が検討されている。ところが、こうした雇用の規制緩和が、将来の日本社会に及ぼす負の影響などについてはあまり議論されていない。

企業側の論理に沿って雇用の新たなルール作りを行うのは、雇用不安を一層あおる。現在、解雇は労働契約法や判例法理によって規制されている。だが一部の企業では業績悪化などを理由に、解雇に至る前に違法な退職強要や隔離部屋などの嫌がらせによって労働者が会社から追い出されている。

また、解雇に至る場合でも一方的に行われ、裁判で争われている事例が後を絶たない。新たな雇用ルール検討では、労働者が使い捨てにならないように、現行法の厳格な適用に加え、解雇規制の法制化こそを求めたい。

私は、2010年12月31日に日本航空（JAL）で整理解雇された165人（パイロット81人、客室乗務員84人）の1人だ。解雇は違法で無効だとして、会社側を相手取り、労働契約上の地位の確認と賃金の支払いを求める集団訴訟を起こした。現在、東京高裁で争っている。

## 技術を持つ解雇労働者 優先を

再建企業の再雇用

私が解雇された2010年12月、JALは「更生計画」上の人員削減目標や利益目標を達成した。その後、2年連続で史上最高の営業利益を上げた。しかも、累積欠損金があるため、法人税はゼロ。ANAホールディングスの伊東信一郎社長は6月の株主総会で「再生（の方法）はやり過ぎだったと言わざるを得ない」「競争が平等な状況にない」と語った。

JALの業績は、ライバル社のトップが批判するほど急回復したにもかかわらず、整理解雇された165人の立場はそのままだ。客室乗務員については1千人以上が新規採用された。

整理解雇は企業の都合によって行われた解雇だ。企業が再建された場合、解雇された労働者を優先的に戻す制度を導入すべきではないだろうか。労働者のセーフティネットとしての役割を果たすだけでなく、熟練労働者の持つ技術やノウハウを生かし、伝承することにもつながる。

「雇用の流動化」と言っても、失業した労働者の再就職は厳しい。ましてや裁判となれば時間も費用もかかり負担は大きい。雇用問題は、勤労権、生存権、基本的人権が守られるかどうかが重要だ。政府は「企業を支えているのは労働者」との認識に立って雇用問題に取り組んでほしい。