

JAL 契約制 CA 雇い止め撤回裁判 判決を受けての声明

JAL 契約制 CA 雇い止め撤回裁判は 2010 年 7 月 26 日の提訴以来、1 年 3 カ月に亘り、弁論が行われてきましたが 10 月 31 日に判決が言い渡されました。

この裁判は、被告である原告の直属の上司が一人前の客室乗務員になるための具体的指導を放棄し、退職強要を繰り返し、自主退職に応じなかった原告に、パワハラ発言をし続け、会社が一方的に雇い止めを強行しました。そして雇い止め理由として突然会社が出してきた 51 項目もの理由は本人のミスではないものや誇張されたものが殆どで、これをもって雇い止めにしたことは全く不当であり、上司であるマネージャーが本人に行なった面談で人権侵害発言が行われたとして提訴したものです。

これまでもイジメやパワハラを受け泣く泣く自主退職していった同僚や今後入社してくる後輩にこの様な人権侵害が行なわれてはならない、一管理職の一存で退職させられる職場を経験させたくないとの思いで原告は裁判に訴えました。

私達はこの勇気ある原告を全面的に応援し支えることが、明るい職場を取り戻し身分不安定な契約制客室乗務員の職場環境の改善に繋がると確信し事務局を立ち上げ、原告と共に活動してまいりました。

この間、多大なご協力、ご支援を頂きました全ての皆様に心から感謝申し上げます。

判決はパワハラ面談の一部を認め損害賠償 20 万円の支払義務を会社に下しました。これは原告が勇気を持って人権侵害を訴えたからに他なりません。しかし一方では公判中の 8 月に突然交代した古久保裁判官は、1 年以上にわたって原告が受け続けたその他のパワハラ面談の殆どを「指導の一環であった」とし、上司が評価を低位に”改ざん” “した事実や原告だけ規定に反したチェックをした事など数々の事実には一言も言及せず、退職強要をし続けた結果の雇い止めの関係性には全く触れないままの不当判決でした。

原告はこの判決では「自らの職場復帰はもとより、立場の弱い契約制に対する人権侵害行為はなくなる」と 11 月 11 日控訴しました。私達はこの原告の「JAL の契約制への人権侵害は許せない、必ず一掃し職場復帰する」との強い思いを受け、今後も全力で支援していくことを決定しました。

安全を担う客室乗務員はチームワークが何より大事であり、自由闊達に意見が言い合える職場環境が重要です。そうした職場にするために私たちは原告を一刻も早く職場復帰させる取り組みを全国の労働者と共に強めていきます。

2011 年 11 月 14 日

「JAL 雇い止め CA を空にもどす会」事務局