



JAL不当解雇撤回ニュース

No 031号 2011.06.08
 発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
 連絡先: 航空労組連絡会事務局
 〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
 フェニックスビル内
 TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-781
<http://www.phenix.or.jp/ikkk/>

シリーズ: JAL不当解雇裁判を解く!

その③: 解雇回避努力を尽くしたか

年齢制限の撤廃にワークシェア、一時帰休… 労組の提案は何一つ検討せず!!

JAL はじめから「整理解雇ありき」であった
 これで回避努力をつくしたとは言えない

	会社の主張	原告の主張
賃金減額は はじめ会社 施策	<ul style="list-style-type: none"> ● 更生手続き後 5%賃金減額措置を実施。また、子会社売却、企業年金の改訂、通勤制度の変更、クリーニング支給基準の見直し、食堂の閉鎖等会社施策のすべてが解雇回避措置である。 ● 2011年1月から、年功序列的な賃金体系を見直し、各種手当を廃止した。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別早期退職、希望退職措置以外は解雇回避措置として行うとの説明はなかった。また食堂の閉鎖や生協の閉店で何人の解雇が回避されたのか明確になっていない。 ● 賃金体系の見直しは解雇後に行われた措置であるから解雇回避措置ならない。また更生計画には、新しい賃金体系見直しによる人件費削減は前提とされていないから、更生計画以上の費用削減効果(100億円以上)をもたらすものである。これにより解雇の必要性はさらになくなったのである。
ワーク シェア	<ul style="list-style-type: none"> ● ワークシェアや一時帰休を行っても、固定コストがかかるので有効な解雇回避措置とはならない。恒久的な余剰人員を解消するには不確実な措置である。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労働組合が苦渋の選択をして無休退職や一時帰休などの措置を提案したが、日本航空は検討すらしておらず、解雇回避措置をつくしたとは言えない。
希望退職 募集期間と 年齢制限 (客乗)	<ul style="list-style-type: none"> ● 希望退職措置を三度にわたって実施し、解雇予告通知後も被解雇者を対象に希望退職を行った。 ● 希望退職の年齢制限は不相当・不合理ではない。20、30歳代は自己都合による退職率が高く、年齢制限を設けなければ、将来的に管理職を含む指導者を輩出する層としての若年層の十分な確保が危ぶまれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年齢制限を撤廃し、2010年度末まで希望退職措置を継続すれば、さらに応募する者が生じた。もうひとつの組合(JALFIO 連合加盟)も年齢制限撤廃を求めていたが、最後まで撤廃はされなかった。 ● 「若年層の十分な確保が危ぶまれる」とする会社主張は、20、30歳代に年齢層を広げれば、希望退職する者が増える可能性を自ら認めるものであり、解雇回避措置を尽くさなかったことは明白である。 ● 本来被告が導入したかった契約制客室乗務員制度は3年間で雇止めであり、経営に将来的に指導者として若年層を確保しようという意図はさらさらなかった。
人員削減の 時期	<ul style="list-style-type: none"> ● 人員削減が想定される2010年11月末までに更生計画に定める人員削減を達成する必要があった。 	<ul style="list-style-type: none"> ● そもそも2010年11月を達成時期とする提示や説明は一切されていない。 ● 2011年3月の人員計画上の必要数をもとにし、2010年9月に打ち出した削減目標数を最終的な数として固定し、12月に解雇してきたのであり、人員計画上から見ても合理性を欠いている。

	会社の主張	原告の主張
再就職支援でなく妨害	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部機関による再就職サービスの提供を行った。(客乗) ● 白紙のスケジュールにより資格要件を欠いた場合でも短期間の復帰訓練を経ることで資格要件を回復できるので、再就職支援の妨害とは言えない。(乗員) 	<ul style="list-style-type: none"> ● リクルート社からのパンフレットを送付したのみで、同社を利用しても、再就職はきわめて厳しい状況であり、解雇回避措置とは言えない。(客乗) ● 乗務を継続し乗員としての資格維持することや必要な乗務経験(飛行時間や着陸回数等)の確保など、運航乗務員の特殊性を踏まえた再就職支援の方策がとられていない。(乗員) ● そればかりか、もっとも再就職しにくい者を整理解雇の対象とし、さらに白紙のスケジュールで仕事から外し、再就職応募に必要な「最近の乗務経験」や「着陸回数」等は「なし」と言う状況に追いやるなど、重要な応募要件を奪う対応をしている。
「解雇回避措置をつくしたか」の判断	<ul style="list-style-type: none"> ● JAL はすでに破綻状態であり、更生計画を遂行している現状がある。いかなる解雇回避措置をとるかは、最終的な経営上の危険を負担する使用者に裁量を認めるべき。 ● 著しく不合理・不相応なものでない限り、解雇回避措置を尽くしたと評価すべき。解雇回避措置を尽くした。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 3月29日に更生債権等3,951億円を約定の期限前に繰り上げ一括弁済し、3月31日に被告従業員に一時金を支払ったことは解雇回避努力に逆行する。 ● 積極的なリストラとしての経営戦略的解雇においては、とりわけ高度な解雇回避努力が求められているが、いずれも不十分かつ不合理で、解雇回避措置が尽くされていない。

《計画上回る大儲け=解雇した165名を職場に帰すことは可能》

JALの2011年度グループ決算(連結決算)は**営業利益1,884億円、経常利益1,912億円、純利益8,161億円**です。また更生計画打ち出した**人件費**をさらに**206億円**も上回る**削減**をしています。日本航空は不当解雇した165名を直ちに職場に戻すべきです。

《稲盛発言=航空会社のTOPとしての見識が問われています》

稲盛会長の発言	安全を求める提言や識者の声など
<ul style="list-style-type: none"> ● 御巣鷹山の事故以降、安全のために全ての経営資源を集中させると言う考え方。乗客の安全こそ我々の使命で、利益を出すことは邪道と言う雰囲気があった。これでは本末転倒です。そもそもつぶれかかっているお金もなければ、安全は守れません。利益を出して余裕があれば安全を担保できる訳がない。そう幹部に問うと、みんな目をパチクリさせている。「そう言われてみればそうだ」と。 ● このような未熟な理想論で経営をしてきたため、基本的な哲学、文化が欠落していた。 (以上、2011年5月16日付日経ビジネス誌に掲載されたインタビュー記事より抜粋) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日航ジャンボ機墜落事故の遺族で作る「8.12連絡会」:1月12日、大幅な人員削減などによって安全運航に支障が出ることをないよう求める要望書を、前原国土交通相あてに提出した。「私たちが遭遇したような事故が起きないか危惧している」、「安全のために必要不可欠な人員と財源をどう確保するのか、考えを示していただきたい」と求めている。(2010年1月12日22時18分 読売新聞) ● 柳田邦男さんの話:「機構はエラー発生率といった数値に目を向けているが、それでは本質は見えない」「管理職が目標数値のみを気にしはじめたら社員が発言できなくなる」「機械的に人員整理をするのではなく、リストラが安全にどう影響与えるかを必ず検証すべきだ」「危ないと感じたら何でも言える環境が求められる」(2010年1月20日、日本経済新聞) ● 日本航空安全アドバイザーグループの新提言より:「安全への投資や各種取り組みは、財政状態に左右されてはならないのであって、相対的に見るなら、財政が悪化したときこそ安全への取り組みを強化するくらいの意識を持って、「安全の層」を厚くすることに勢力を注がなければならないのである。決して安全の層を薄くすることで、コスト削減を図ってはならない。薄氷を踏みながら運航するエアラインを、誰が選択するだろうか」 ● 日本航空安全アドバイザーグループの新提言より:今回の職場訪問において、現場のひたむきな努力とモラルの高さが、日本航空を支えていることを改めて実感した。安全を保ち、利益を上げるのは現場である。航空機はすべての現場があって始めて運航できる。