



JAL不当解雇撤回ニュース

No 035号 2011.06.17
 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④対象者の人選基準は合理的であったか

露骨な年齢差別と弱者切り捨て 人選基準に「合理性」はない

これまでのニュース「裁判を解く」シリーズで、「整理解雇の必要性があったのか」、また「会社は解雇回避のために努力を尽くしたのか」についてみてきました。本号では「年齢」と「病欠・休業」を理由とした整理解雇の人選基準が客観的で合理的であったのか、双方の主張を取り上げます。

	会社の主張	原告の主張
年齢基準には活動家排除の意図も	<ul style="list-style-type: none"> ●使用者の恣意が介在する余地がなく公平性・客観性が担保される基準である。 ●職場において、年齢順という考え方以外に大方の納得が得られるような合理的な基準は見当たらない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●年齢の高い方から順に解雇することは、組合役員や組合で頑張る人たちを解雇する意図を持っている。 ●会社の人選基準には、全ての組合が合意していない。 ●辞めたい人が辞められず、辞めたくない人が解雇され、全ての年代の客室乗務員の不満が渦巻き、誰も納得していない。
「指導層の育成・乗員養成費の軽減」の主張には矛盾が	<ul style="list-style-type: none"> ●(客乗)若年層は自己都合による退職率が高いので、将来の指導者を輩出する層として、若年層確保の必要がある。 ●(乗員)若い層から人員削減を行えば、近い将来、順次定年退職することによる運航乗務員不足が早晚生じる。そうすると、新たに運航乗務員を採用した上で、高い費用をかけ若年層の訓練を行わなければならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●(客乗)将来の指導者層の確保を根拠として、若年層確保の必要性を主張しながら、現在の指導者層を解雇することは矛盾している。 ●(乗員)若年層から人員削減した方が良いとは言っていない。 ●定年まで3年の人は10名で全体の0.5%でしかない。若い人を解雇し、たった10名が3年後に退職するとして、一体どのくらいの養成費用がかさむというのか。120名の訓練生の再訓練も約束している。
年齢と貢献度	<ul style="list-style-type: none"> ●(客乗)年齢の高い者は退職時期まで短いので、若年層の方が将来における貢献度が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ●被告は「若年層は退職率が高い」と主張しており、比較の対象にならない。
解雇による被害度	<ul style="list-style-type: none"> ●年齢の高い者は、若年層より高額な賃金や年金で解雇後の生活を維持することが容易な状況にある。生活が困窮することは少なく、経済的にも再出発が可能となるので被害度が低い。 	<ul style="list-style-type: none"> ●年齢の高い者は再就職のチャンスが狭くなる、生活費がかさむライフステージにある等、解雇による被害度は高い。
人道的配慮と言っが	<ul style="list-style-type: none"> ●生活への被害度が高く、人道的な配慮が必要と判断される者は整理解雇の対象外とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ●被害度による例外を認める基準がありながら、労組や対象者に事前の説明が一切なく、その内容も不明である。 ●身障者等を抱える人等が解雇されており、被害度の調査や判断も不公平かつ不明確で、合理性がない。
ベテランの排除が安全運航を脅かす	<ul style="list-style-type: none"> ●本件解雇を行った後、運航に特段の支障が生じていない。 ●運航上のトラブルに関する経験は共有されているので、若年層の運航乗務員が運航上のトラブルの処置がベテランより劣ることはない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●現場は深刻な不安全事故が続発している。 ●若年層のトラブル処置がベテランより劣るなどとは言っていない。経験豊富な高齢の運航乗務員は、貴重な存在であり、重要な役割を担ってきたことは誰もが認めるものであり、これまでの運航が証明している。 ●(客乗)安全よりサービス偏重の傾向にある中、ものを言える経験豊富な客室乗務員が排除されたことは、不安全事故と無関係ではない。

	会社の主張	原告の主張
解雇人数と削減目標数との矛盾	<ul style="list-style-type: none"> ●希望退職の目標人数に達しなかったために、職種・職位ごとに年齢の高い者から順に、目標人数に達するまでを対象にした。 	<ul style="list-style-type: none"> ●2010年9月2日時点で職位ごとの削減目標人数を機長130名、副操縦士230名の合計370名という説明をしていたが、その後は職位ごとの目標人数を明示さなくなった。 ●最終的に機長の希望退職者数は153名となったにも関わらず、18名もの機長を解雇した。
世界基準からも逸脱する年齢基準	<ul style="list-style-type: none"> ●他国の事情は別とし、国内の裁判例では、高齢を整理解雇基準に加えることを合理的とする裁判例は多い。定年制は合理的であり、より定年に近い者を解雇対象とすることが禁止されるとは考え難い。 ●世界標準が本件解雇の有効性を否定する根拠とならない。 	<ul style="list-style-type: none"> ●欧米では年齢の高い者から解雇する基準は禁止されている。世界基準からも逸脱している。 ●ILO条約違反でもあり、IFALPA(国際定期航空操縦士協会連合会)は安全性との関係で問題ありと指摘している。 ●日本でも憲法で保障されており、年齢基準による解雇は年齢差別であり不当である。
「病欠者は貢献度低い」とは言えないばかりか、安全に悪影響	<ul style="list-style-type: none"> ●過去に病欠・休業した者は貢献度が低い。将来の貢献度は過去の貢献度で判断するもの。 ●病欠・休業の基準は比較相対の問題であり、解雇基準として合理的である。 	<ul style="list-style-type: none"> ●貢献度なる概念の定義自体が曖昧である。 ●過去に病欠・休業した者が将来も勤務ができない、あるいは貢献度が低いということはいえない。 ●運航乗務員の場合、健康上乗務できない場合、会社判断で地上勤務をさせる人もいる。解雇基準とされた病欠日数や取得期間の設定は、会社が一方的に決めたものであり、合理性はない。たまたまその期間に休んでいたということで「くじ」で解雇されたようなものである。 ●(客乗)客室乗務員は、業務の特殊性・苛酷性から、傷病が発生しやすく、他職であれば休業するまでもない傷病で休業せざるを得ないこともあり、傷病による欠勤・休業をもって貢献度が低いとは言えない。傷病による欠勤・休業を理由に不利益扱いするのは合理的でない。 ●(乗員)体調が悪い時や薬を服用した時は自己申告をし、これが健康管理や航空身体検査制度の大前提になっている。これまで、安全対策としてこの制度が有効に機能していたが、本件解雇は自己申告をしにくくし、無理をして飛ばざるをえない環境作り、安全運航に悪影響を与える。



今の JAL の体力は？

東日本大震災の影響についてのQ&Aで、稲盛会長の答え

「大体二割程度(売上高20%減)の変動に耐えられる」

うん!!………なんで解雇すんの？

Q(記者):今の JAL はどの程度の変動に耐えられる体力がついていますか？

A(稲盛会長):初年度は売上高利益率が10%を超えている状況でした。1兆3,000億円の売上高で、1,800億円の利益というのは14%の利益率です。売り上げが10%程度下がっても、利益分が吹き飛ぶだけでまだブレーキが利く。20%下がってもイーブンで行けるだろうと。30%になってしまうと月次で赤字転落は仕方ないですが、大体二割程度の変動には耐えられる力があると思っています。

よしんば、それを超えるイベントが起こって赤字転落したとしても、まだ内部留保があります。企業再生支援機構から3,500億円の資本注入を受けて、120億円の追加資本の増資もある。今は3,000億円強の預金をもっております。今月の売り上げの倍程度、3,000億円近いキャッシュがあれば十分耐えていける計算です。(5月16日付 日経ビジネスより)

