



JAL不当解雇撤回ニュース

No157号 2012.05.07
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: 03-5737-7819
<http://www.jalkaikotekkai.com>

判決のどこが不当か！ その⑦

“解雇 = 物言う組合潰し” を完全否定

本件解雇が労働組合の弱体化を狙った不当労働行為であったことを裁判の中で明らかにして来ましたが、東京地裁の判断は、両判決そろって不当労働行為性を完全否定するものでした。また整理解雇に至るまで数十年にわたって繰り返されてきた数々の不当労働行為についても、判決は全く触れていません。

客室乗務員 年齢基準で解雇された人のほとんどがCCU組合員

判決では

本件人選基準の該当者は CCU(キャビンクルーユニオン)の組合員が多いとの事実のみから、被告が CCU の弱体化を企図したと認めることはできないし、弱体化を企図して本件人選基準を策定したと認めることはできない。

真相は…… CCUの弱体化を狙った不当労働行為であった

CCU 組合員は 長年の昇格差別で 一般職に据え置かれていた

CCU 組合員は 1975 年に組合が分裂されてから、長い間賃金差別・昇格差別が行われて来た結果、ほとんどが先任客室乗務員・管理職への昇格がなく、一般職に据え置かれてきました。解雇対象となった 53 歳以上の客室乗務員は、圧倒的に CCU 組合員が多く、年齢の高い順に解雇することになれば、ほとんどが CCU 組合員となるのは自明の理でした。6 月の時点で、年齢の高い順に 570 名(削減目標数)の名簿を作成し、対象となる個人を特定・把握していたことが、証人尋問で明らかになりました。

希望退職の時点でふるいにかけていた

一昨年の希望退職募集の対象年齢は、一般職 45 歳以上、先任客室乗務員 52 歳以上、管理職 55 歳以上でした。先任客室乗務員 52 歳以上と管理職 55 歳以上の対象者は 10 数人でした。同年 3 月に実施した募集では一律に 35 歳以上を対象年齢としていました。しかし、9 月の募集で対象年齢を同一にしなかったのは、第 2 組合出身の多くの管理職や先任客室乗務員が希望退職で辞めてしまう可能性があり、会社が辞めてほしい CCU 組合員が残ってしまうことを恐れたのです。

一般職の希望退職募集の対象年齢 45 歳以上を取り払えば目標は達成できたはず

会社は当初から「ただ削減すれば良いのではない。若返りと筋肉質な体制にしたい」と発言していたように、辞めさせたい層を限定していた。最終的には 42 歳まで引き下げたが、年齢制限を取り払えば、削減目標数は簡単に達成したはずです。(頭数では希望退職目標数は達成していた)

削減目標人数に達しないよう画策

更生計画に基づく削減目標人数 570 人を、9 月になり突然 660 人に変更、しかも更生計画にない「稼働ベース」という考え方をもち出し、目標数を稼働ベース 606 人とした。稼働ベースという考え方は、例えば部分就労の人ひとりを 0.5 人と数え、更に深夜業免除者ひとりを 0 人と数える事です。つまり深夜業免除者の人は何人辞めても削減目標に届かないというからくりでした。

パイロット 組合役員や経験者を排除して労組の弱体化を企図

- パイロットで解雇された者の中には、解雇時または過去において、機長組合や乗員組合の役員経験者、機長組合及び乗員組合が加盟する産別組織である航空3団体（航空連・日乗連・航空安全会議）の役職者等、組合活動の中心を担ってきた者が相当数含まれていました。しかも、航空3団体の3人の現役議長が解雇されたのですが、原告の主張について一蹴しています。

判決では

日本航空機長組合や上部団体での役員・執行委員の経歴を有する等、労働組合の中心を担ってきた者を排除して、その弱体化を図ったものであると主張するが、本件解雇の対象者の選定が管財人片山の恣意によらない基準によって行われたことは、繰り返し指摘した通りであるから、原告らのこの点の主張は採用できない。

- 客室乗務員の被解雇者の中にも、航空連、航空安全会議の現役幹事や経験者、CCU三役をはじめとする執行委員、代議員やその経験者が多く数含まれていました。客乗の判決においても、この点は一切触れていません。

国際標準でも認められない組合役員大量解雇

ILO 結社の自由委員会が定めている「結社の自由委員会は、労働組合役員の保護を保障するひとつの方法は、これらの役員を、深刻な違法行為を行った場合を除いて、在職期間中にあるいは退任後一定の期間内に解雇してはならないことであると指摘してきた」ことに照らしても、結果的に組合役員や経験者が多数含まれている本件解雇の人選基準は、国際基準では認められません。

いくら断罪されても不当労働行為等を繰り返してきた日航

※以下は客乗組合(現 CCU)の差別に関する係争事件のみ

- ◆組合別不当ユニット事件……………1975年都労委申し立て、1977年組合勝利命令
- ◆パーサー昇格差別事件……………1976年都労委に申し立て、1978年組合勝利後、会社が中労委へ再審査申し立て、1988年和解
- ◆組合脱退工作事件……………1977年都労委に申し立て、1978年組合勝利命令
- ◆教官不当配置事件……………1977年都労委に提訴、1979年組合勝利命令後、会社が都労委を地裁に提訴、1985年地裁が都労委命令を取り消す判決、都労委が会社を高裁に控訴、1989年会社が訴えを取り下げ
- ◆佐藤パーサー処分事件……………1980年東京地裁に提訴、1984年組合勝利判決、会社控訴、1989年高裁でも組合勝利
- ◆客乗組合メールボックス事件……………1998年都労委に申し立て、2002年組合勝利命令後、会社は東京地裁に提訴、2003年和解
- ◆深夜業務免除裁判……………2007年3月組合勝利判決
- ◆不当労働行為事件……………2006年5月都労委申し立て、2008年3月組合勝利命令後、4月会社中労委再審査申し立て、2009年2月中労委が会社の再審査申し立て棄却
- ◆一社化時の格付け差別是正……………2007年9月都労委に申し立て、2009年11月組合勝利命令
- ◆監視ファイル事件……………2007年11月東京地裁に提訴、2008年2月第1回公判で会社が認諾し組合勝訴