

高裁勝利に向けて・控訴理由書を解く！シリーズ⑦

JALの歴史は分裂労務政策の歴史

CCUつぶしに奔走してきたJAL

客乗職の第二組合（現在 JALFIO）は 1975 年に作られました。それ以降会社は一貫して JALFIO を擁護し、CCU をつぶす分裂労務政策を続けて来ました。

- ◆露骨な昇格昇給差別
- ◆専門訓練前に第二組合に加入させてしまう。
- ◆組合ニュースの配布を制限
- ◆新人だけの部署を作り CCU 組合員とは接触させない
- ◆新人に CCU のオリエンテーションをさせない
- ◆会社と第二組合が一体となり、一万人近い客室乗務員の個人情報を集めたファイル(通称監視ファイル)を作成していた。.....等々



長い間、不当労働行為が繰り返され、第三者機関での争いが続いて来ました。30 数年間の CCU の差別に関する係争事件は 10 件にのぼります。「監視ファイル事件」で会社は、第一回目の裁判でお金だけ払って裁判から逃げました（認諾）。事実上認めたも同じです。それ以外の事件はすべて組合が勝利判決や命令を引き出しています。

人員削減を絶好のチャンスと CCU 組合員を解雇した

その①

84 名を解雇してからわずか 1 年 3 カ月後に大量の新人採用をし、しかも 84 名を決して職場に戻そうとしない。

その②

もし仮に会社の言う通り、更生計画による人員削減目標数に到達していないのであれば、なぜ希望退職募集の年齢制限を取り払わなかったのか。（45 歳以上から途中 42 歳以上に変更した）

その③

管理職は一人も解雇されていません。管理職のほとんどは JALFIO 出身であり、JALFIO の執行委員を経験している人が多くいます。希望退職の応募時点で、一般職が 45 歳以上であるのに、管理職は 55 歳以上でした。希望退職を管理職を含めて 45 歳以上にしたり、年齢制限を撤廃等をしたら、目標を達成が十分可能となり、CCU の活動家を解雇できなくなることから「管理職は 55 歳以上」「一般職が 45 歳以上」などとしたのです。



パイロットの組合の弱体化を狙い 機長と副操縦士の排除

会社は機長組合や乗員組合、CCU が連携して取り組みを進めることを警戒していました。

そのため、組合で中心的な活動をしていた機長や副操縦士を排除し、また乗員組合が高い組織率とスト権を背景に活動することを嫌い、多くの組合員を排除することで、弱体化を図ったのです。