



JAL不当解雇撤回ニュース

No.226号 2012.12.12
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>

労働者の雇用や権利が脅かされている 裁判所は憲法 27 条を忘れてはいまいか

12月6日パイロット第一回控訴審で山口団長の意見陳述を紹介致します。(見出しは編集部作成)



写真: 入廷する乗員原告団。左から2人目が山口乗員原告団長(2012年12月6日、東京高裁前にて)

憶測や推測に依拠した地裁判決

私たちパイロット 71 名が解雇されまして、間もなく 2 年が経過します。私たちの解雇は、希望退職応募者数が、更生計画上の人員削減目標を上回り、かつ利益計画においても、目標を大幅に上回る中での解雇でした。稲盛会長が法廷でも「165 名を残すことが、経営上不可能ではない」、「その時の収益から誰が見ても雇用を続けることは不可能ではないと思ったでしょう」と証言しているように、必要のない解雇でした。私は地裁判決に耳を疑いました。

そして、客室乗務員裁判の判決と二つ合わせて読み込んだ時に、判決の論旨が共通していることから、二つの裁判は、同じ結論を持って進められてきたものと感じました。原判決の最大の特徴は、本来は裁判官が法と証拠に基づいて客観性を判断すべきところ、「管財

人は公平中立な立場でかつ客観性を持っている」ことを前提として、「更生計画」を絶対視していることです。そして、株式再上場への影響を、もっぱら考慮したものでありました。原判決は、推測や憶測に依拠したもので、事実に基づいた判決と言えるものではありません。

わずか 0.13% の人件費で 破綻的清算を回避できないと言うのか

原判決は、パイロット・客室乗務員 165 名の雇用について、「すべての雇用が失われることにもなる破綻的清算を回避し、利害関係人の損失の分担の上で成立した更生計画に沿うものではない」と、解雇を認めています。被解雇者 165 名の人件費は更生計画策定時も、

また解雇の実施時においても、営業費用に占める割合は僅か0.13%に過ぎません。私は、営業費用の0.13%を切り下げなければ、破綻的清算を回避できないという論証を被控訴人に求めたいと思います。原判決は、憲法27条が保証している「勤労の権利」を更生計画の下に置くものであり、司法のあり方そのものが根本から問われなければなりません。

経営破綻を機会に、影響力のある組合役員を狙い撃ちした解雇

稲盛会長は法廷で「経理上（165名を）残すことは不可能ではなかった」と証言しましたが、全くその通りだと思います。経営破綻を機会に、影響力のある組合役員を狙い撃ちした解雇であったからです。病欠歴や年齢順といった客観性を装って、労働組合の中心的な役割を担っていた機長が、解雇の対象となるように人選基準を作り、解雇が行われました。希望退職募集とは名ばかりで、人選基準で特定されたパイロットに対して、一切の乗務を外し、空白のスケジュールを渡して、面接を設けるなどして退職を迫り、これに応じなかった者が解雇されました。

実際に2010年9月2日の希望退職説明会では、機長の削減目標が約130名と説明され、12月27日には機長の希望退職の応募者数が154名となって、削減目標を達成していながら、18名の機長を解雇しました。被解雇者リストを見れば明らかなように、航空労組連絡会議長や日本乗員組合連絡会議議長、航空安全推進連絡会議議長や元委員長、現役の組合役員が多く含まれています。この解雇が、明々白々な団結権の侵害だからこそ、ILO「結社の自由委員会」に申立てから、僅か1年3カ月という異例の速さで、ILO勧告が出されているのだと思います。

安全の担い手は現場の労働者！ 解雇の影響ははかりしれない

次に原判決に欠落しているのは、航空産業が労働集約型産業で、安全の直接の担い手が現場の労働者であるという点です。病欠欠勤歴や年齢を基準とした解雇が、日常の運航に与える悪影響や、職場に与える心理的影響は計りしれません。これは2009年12月の「日航安全アドバイザーグループ」の新提言書でも指摘されていることです。特に原判決が私たちパイロットを驚愕させたのは、「運航の安全確保に必要な知識や経験の多寡が年齢と相関関係にある、と認めるだけの根拠はない」とした点です。これは年齢基準の解雇を擁護するための方便であるとしか言いようがありません。

せん。被控訴人の会社でさえもこのような主張はしていません。年月を積み重ねた熟練パイロットを軽視する国や航空会社が世界のどこに存在しているのでしょうか。

悪天候や機材の故障、また粗暴な旅客の搭乗などでフライトに問題が発生しても、経験豊かなパイロットや客室乗務員が、新人乗務員や旅客に安心感を与え、事態の解決に役立っていることは日常的事実です。

年齢・病歴基準を認めた地裁判決はすでに破綻している

原判決はすでに2つの面で破綻しています。

1つは私たちが「病欠欠勤歴を理由とした解雇は、乗員や産業医に心理的プレッシャーを与え、乗員が病気の申告を躊躇する」と主張していることに対して、原判決は「運航の安全に対する脅威となるような判断を行うと



いった事態はにわかに想定し難い」と判断しています。私たちパイロットが危惧していることを無視して、裁判官の想像で判決が出されています。しかし、判決が想定し難いとした事例がすでに発生しています。今年1月に旭川空港を出発する際に、航空機の外部点検をしていた機長が、滑って転倒し、胸を打撲、ろっ骨を骨折していたにもかかわらず、申告せずにそのまま羽田まで乗務し、到着後に病院に直行した事例がありました。

2つ目は、年齢基準による解雇です。原判決は「年齢が高いのは将来の貢献度が相対的に低い」と評価できるとし、年齢基準の解雇は補助的な基準として合理性があるとしています。しかし、年齢基準で解雇された者は58名で圧倒的に多く、補助的な基準などとは言えません。年齢基準の解雇は、これまでの会社への貢献を無視するだけでなく、経験を生かした今後の役割を切り捨てる非常識な判断です。いま日本航空では将来の貢献度が高いはずの現役パイロットが、整理解雇後に100名も他社に流出しています。年齢の高いことをもって将来の貢献度が低いと決めつけ、解雇を正当化した判決は早くも破綻しています。

また10月には、今後3年間で100名規模の機長養成を再開すること、最短5年間凍結するとしていた198名の副操縦士昇格訓練が2013年度から再開されることが発表されました。このことは、私たちの解雇が全く必要なかったことを会社自らが証明したことだと思います。

機長訓練直前に解雇された副操縦士

副操縦士や機長になるためには、長期間に亘る訓練や審査だけでなく、外国での訓練など、家族も含めて大変な苦労が求められてきました。また、会社自身もパイロット訓練には莫大な投資をしてくれています。今回、48歳以上の副操縦士が解雇されました。解雇された48歳以上の副操縦士の出身ソースは主に2つあります。

1つは国と航空会社間で確立してきた自衛隊割愛パイロット制度で日本航空に転職してきた人たちです。40歳前後で日本航空に入社したために、機長訓練を直前にして解雇された人もいました。

う1つは、新型機の導入で航空機関士の職場がなくなり、40歳近くになってパイロットに移行した人たちで、同様に機長昇格を前に解雇されています。40代後半は、住宅ローンや子供の教育費や親の介護など、経済的負担が重くのしかかってくる時期です。経営破綻に責任のない社員への理不尽な解雇と、解雇された労働者に全く思いを寄せていない東京地裁労働部の判決に、私たちが到底納得できるはずはありません。

労使の信頼関係 → 明るい職場 → 安全運航 = 40年前の教訓はどこに

最後に、2009年秋に山崎豊子氏原作の小説「沈まぬ太陽」が映画化されました。私は38年間日本航空に籍を置いてきましたが、私が現実に見聞きしてきた日本航空

の実際がほぼ忠実に描かれていると思います。小説の主人公は、労働組合の弱体化を目的とする会社の命令によって中東やアフリカに転勤させられました。1960年代当時、乗員の職場では、1964年11月のストライキを理由に、翌年4月に小寄委員長ら乗員組合役員4名が懲戒解雇され、この東京地裁・高裁で争っていた時期でもありました。この懲戒解雇事件では、1966年2月に会社に仮処分命令が出され、69年9月に地裁で原告の勝利判決、71年5月には高裁でも原告勝利の判決が出されました。会社側は不服として71年6月に上告しましたが、こうした中で、翌1972年にニューデリー事故とモスクワ事故が起きました。事故後、「伸びすぎた翼」などと、社内外の批判が高まる中で、会社は上告を取り下げ、不当な懲戒解雇を撤回せざるを得ない状況に追い込まれました。その後、1973年7月には乗員組合と解雇撤回の和解協定が結ばれ、事件は全面解決に至りました。その和解協定書の第一項には次の様に記されています。

「会社は、本件解雇が、労使相互の信頼関係の維持発展を阻害してきたことを反省するとともに、明るい職場が運航の安全を確保するために必要であることを十分認識し、本件の全面解決を通じて労使関係の正常化と明るい職場づくりに努力する」

この過去の反省は、全く生かされていません。

「法と証拠」に基づいて、国際社会に恥じることのない公正な判断を！

いま、日本では体力が十分あるにもかかわらず、大企業での人員削減が相次ぎ、正規・非正規を問わず労働者の雇用が脅かされています。そして社会を支えている労働者の権利までもが蔑ろにされています。これを後押ししているのが残念ながら裁判所と言っても過言ではありません。

私たちの裁判は、雇用の問題であると同時に、運航の安全に直接関わる問題です。整理解雇直後の1月16日に、運航本部長が社内に「倒産以降繰り返し実施した雇用調整策によって、運航本部に所属する皆さんは心身ともに疲弊し、またお互いの信頼感も揺らいでしまったと感じています」とメッセージを発しています。

貴裁判所が「法と証拠」に基づいて納得できるよう十分な審理を行い、そして国際社会に恥じることのない公正な判断がなされることを切に希望いたしまして、私の意見陳述とさせていただきます。



写真：裁判後の国交省まで宣伝行動(2012年12月6日)