



JAL不当解雇撤回ニュース

No352号 2014.01.20
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.jalkaikotekai.com>

＝ 脱出訓練で労災に、それを認めず解雇に ＝ 安全の前提＝病欠しても不利益扱しない 羽田沖事故の教訓を投げ捨てる病欠基準

12月24日パイロット裁判の結審で行われた、原告倉町公爾さん意見陳述を紹介致します(見出しは編集部)。

労災手続きを放置し病欠基準で不当に解雇

私は本人尋問を申請して以来、私個人の事情に関して数々の書面を提出して参りました。これは私自身の置かれた状況を一例とし、日本航空が定めた人選基準が、どれほど杜撰であり、かつ公平性などまったく無いかを示すためです。そして解雇された私達が、どのような境遇に置かれてきたかを明らかにし、裁判所に整理解雇の問題点を十分にご理解していただくためです。



緊急脱出訓練で労災になり、欠勤そして休職に

私は、2004年10月に航空法で規定された緊急脱出訓練で負傷し、その後、欠勤、休職を余儀なくされました。怪我は労災と認定されましたが、乗務復帰は無理であったため、2008年10月から職種変更手続きを開始していました。その後、2009年2月の面談を最後に、次の手続きを待つ状態となりました。しかし、それ以来、職種変更手続きは、約2年間放置されたままとなり、結果として、私は整理解雇されました。一方この間に乗員の削減が行われ、100名を超える乗員が地上職への職種変更となりました。

社内手続きをせず認定された労災を認めない会社

会社はこの裁判で、私の労災認定そのものを認めていません。私の手元には、一通の人事部長名の通知があります。この通知は2011年6月27日付のもので、そこには「大田労基署より労災認定に関する通知を受けた」と書かれています。この通知は、2011年の5月と6月に、大田労基署から日本航空の口座に、私の労災保険の給付金が振り込まれた際に作られたものです。私の口座ではなく会社の口座に振り込まれた理由は、過去の賃金の清算などを会社が行

うためです。しかし、それから約2年半が経過しますが、いまだに賃金の清算もなければ、休職発令などの変更もありません。日本航空ほどの大企業が2年半もの間、賃金や税金などを計算できないことなどあり得るのでしょうか。ましてや休職発令などの社内手続きすらできないことなどあり得るのでしょうか。国が労災を認めても、「社内手続きさえしなければ、労災ではない」ということなのでしょう。会社が労災を否認する理由が、私にはまったく理解できませんし、国の決定に従わない日本航空の対応は決して許されるものではないと思います。

病欠基準は公平さ欠き、安全をも阻害する

次に傷病基準による解雇についてです。これは不公平で、これまでの労使間の経緯に反するばかりか、航空の安全をも脅かすものです。

パイロットなら誰もが経験する病欠

特定の時期を対象した基準は公平とは言えない

まず公平性についてですが、ある一定期間の傷病履歴だけを解雇の対象としたことにより、公平性が著しく損なわれています。たとえば多くの乗員が、心臓カテーテルアブレーション治療を受けています。治癒した際は、その後の健康状態と治療の時期との間に相関関係はありません。それにもかかわらず傷病基準では、ある時期に治療を受けた者のみを解雇の対象とし、その前後で同じ治療を受けた者は対象外となっています。また、病欠日数が基準に該当していても、年休を使った者には、整理解雇の対象とならなかった



者がおり、その実態は極めて不公平なものです。

さらに乗員の病気欠勤などは、航空身体検査基準に不適合となることによって発生し、その多くは、乗員でなければ働くことが可能な状態です。例えば、指の骨折や四十肩などは典型的な例です。このような乗員だけが持つ特殊事情が、傷病基準を更に不公平なものにしています。たとえば先ほどの心臓カテーテル治療は、乗員でなければ一週間ほどで職場復帰が可能ですし、傷病基準に該当することはありません。ところが乗員は、規定上最低でも6ヵ月間は乗務ができません。

そして長年乗員を務めれば、多くの者が一度くらいは、この傷病基準に当てはまる程度の病気やけがを経験します。それを考えると、この傷病基準は、乗員であれば誰もが該当するような病欠日数です。しかしながら、ある特定の期間に対象を限定することによって、実際には特定の者のみが対象となるように作られた、恣意的な基準となっています。

病欠しても不利益は受けないことが安全の条件 病欠基準の解雇は信頼関係損ね安全を脅かす



次に傷病を解雇基準にすることが信義に反し、運航の安全への影響も無視できないという点についてです。そもそも、航空身体検査制度は、乗員の自己申告を基本に成り立つ制度です。特に日航羽田沖事故以降は、自己申告が徹底して求められ、義務付けられています。また乗員が身体の不具合を躊躇なく申告できる環境を整備することは、事業者の責任であり、安全を担保する上で重要なことです。ですから傷病で乗務離脱したことを理由に乗員を解雇することは、会社と乗員の信頼関係を損なうものです。長年航空身体検査に携わってきた航空医学の専門家は、「この傷病基準による解雇は、羽田沖事故の教訓を蔑にしている」と指摘しています。これまでは、乗員が病気欠勤となっても、不利益とはならない施策がとられてきました。例えば、



乗務経験が規定に達していれば、長期にわたって病気欠勤をしても、機長訓練への投入順位が遅れることはありませんでした。今回の解雇は、これまでの労使交渉の経緯を無視し、信頼関係を損ねるものです。

絶対許せない！勤務に励んだ結果の傷病による解雇

さらに傷病基準該当者の実態についても指摘しておきます。私の場合は労災のため業務と傷病の因果関係が明確です。しかし私以外の者でも、時差や徹夜などの不規則な勤務や、長時間の勤務など、乗員特有の労働環境との因果関係が強く疑われる傷病です。具体的には、不整脈、腰痛症、精神神経症などです。つまり傷病基準によって解雇された者には、勤務に励んだ結果として、一時的に乗務できなくなった者が多く含まれています。これは各々の陳述書からも明らかです。ところが会社は、あたかも勤務態度が不良であったかのように扱い、「役立たず」と言わんばかりに解雇したのです。この行為は、真面目に働いてきた私達の人権を踏みこむ不当な行為であり、絶対に許すことはできません。

このように傷病の人選基準ひとつとっても、そもそも公平性などまったく無く、安全にも影響する幾つもの欠陥を抱えたものです。

原告一人ひとりの事情をくみ公正な判断を

控訴以来、重要な争点の一つとして、個人の事情についても数々の主張をし、私共も新たに陳述書を作成してまいりました。そこには各々の事情だけでなく、日本航空の行ってきた退職強要、約束違反、不当労働行為、そして乗員と地上職の違いなど、現実に起きたことが書かれています。しかし東京地裁の判決は、原告一人一人の陳述書の内容を斟酌することなく、十把一絡げにしたものです。また人選基準についての評価も、現実に起きていることに目をつむり、推測で判断しています。どうか貴裁判所におかれましては、陳述書にも書かれた一人一人の事情をくみ取っていただいたうえで、乗員という職場の特殊性をご理解いただき、事実に基づいた公正なご判断を下されますようお願い申し上げます。

