

JAL愛媛原告を支える会



ニュース



発行：JAL不当解雇とたたかう愛媛原告を支える会
 連絡先：愛媛自治労連会館3F愛媛労連内
 松山市三番町8-10-2 Tel 089-945-4526



(大池さん撮影の
 自宅の猫)

地方から元気を発
 信して、日本を変え
 ていきましょう！
 今後とも、ご支援
 をどうぞよろしくお
 願い致します。

全国「支える会」へご加入頂いている皆様へ 会員更新のお願い

これまでに、全国の「支える会」へご加入いただき、すでに1年を経過した皆様には「支える会」より会員更新のお願いを送らせていただいております。引き続きご支援いただきますよう、会費の納入をお願いいたします。

高裁署名を1人でも多くの方に

公正な判断を求める署名に取り組んでいます。
 1人・1団体でも多くのご協力をお願いします。
<https://sites.google.com/site/jalagd148/>
 から署名用紙がダウンロードできます。

いつもご支援ありがとうございます。この春、横浜から宇和へ居を移すことにしました。実家から車で10分くらいの古い農家を只今、改造中です。本当に静かな所で、広さだけは都会の人もびっくり、というくらい大きな家です。本日(2月21日)も、春闘キャラバンで南予地区を一緒に回らせていただきましたが、愛媛出身の原告だと申し上げると、とても暖かく迎えてくださり、「愛媛には愛がある！」としみじみ感じているところです。



(大池さんのあらたな居所)

「愛媛には愛がある」 地方から元気を発信して

西予市出身
 原告 大池ひとみ

「支える会」の加入者数も、地方県の中では断トツです。皆様の愛を十分感じながら、不当な解雇を撤回させ、私たちが職場に復帰することが、愛媛全体の労働環境の向上にきつとつながっていくに違いないと信じています。県内の津々浦々まで足を運び、私たちの解雇問題を理解していただけるよう訴えて参りたいと意気込んでおります。

私も

応援します

元「NTTリストラを許さない家族会」

野中 紀子

NTTリストラ裁判ではいつも支援していただいたJALのみなさんが今度は裁判の原告になるとは。ふだん利用している飛行機の安全と安心は、ベテランのパイロットや客室乗務員のみなさんに支えられて運航されています。私たち「家族の会」と全国の仲間たちは、「赤字」を理由にその大切な人材を「首切り」という暴挙に出た日本航空に憤っています。

NTTリストラを許さない家族の会」は、NTTグループに働く労働者の家族の一員として、労働者を物のように扱うNTTの理不尽なやり方を絶対許せないという思いでたちあげました。「お便りにゆうす」とネーミングしたニュースを発行し、原告家族のおかれた様々な状況や仲間の想いを交流しながら、微力ですが裁判を側面から支える活動をして来しました。JAL裁判でも原告のみなさんはもとより家族のみなさんも様々な苦勞をされていると思います。全国の仲間たちと一緒にJAL原告団とともにたたかわれているご家族のみなさんの裁判を支えていきたいと思っております。共にがんばりましょう！

証拠と事実を無視した東京地裁判決

1. 経営破綻の事実をことさら重くとらえた結果、主観的に解雇の必要性があると思ひこみ、整理解雇法理（4要件）の適用に当たって、下記の重要な事実についての検討・考慮をすべて怠った。そのため、更生会社においても4要件は適用されるとしながらも、実際、被控訴人の主張を鵜呑みにし、おざなりの検討しなかった。

① 解雇時点で、更生計画上の人員削減目標は達成されていた。

② 解雇時点で、更生計画上の利益目標を900億円以上上回る営業利益を計上していた。

③ 病欠や年齢を解雇基準に用いる事は安全軽視そのものである。

④ 組合が提案した解雇回避策は真に実効的なものであった。等

2. 証拠として出された事実を無視し、あるいは事実に基づかない判断をした。

① 稲盛会長の発言「経理上165人を解雇する必要がなかった。」の真意を捻じ曲げた。

② 労働者が受ける痛みや不利益について何の考慮もせず、むしろ高年齢層は経済的な被害度も低いと勝手に推測し判断した。

③ LCC設立について2010年にすでにカンタスと協議していたことを無視。

④ 客室乗務員32名を10月に入社手続きし、12月にラインに投入した事実を無視。

3. 人員削減が空の安全に脅威を与えていること、不当労働行為が安全に与える影響などについて、一切言及していない上、更生計画が求めている「安全が大前提」が守られたのかどうかの検討が全くない。

4. 安全問題や労働者の権利等について会社に物を言う労働者を排除しようとした、本件解雇の不当労働行為性については検討もせず否定している。

5. 長期にわたる財務状況の悪化の原因となった破綻の原因について、その内容については触れていない。また人件費の高コスト構造が破綻の原因であるかのよ

不当判決を跳ね返すため、高裁で訴えていくポイント

1. 整理解雇4要件の適用

更生会社であっても整理解雇4要件は適用される。企業再生を理由にすれば、解雇を自由にできるといふ司法のお墨付き判決は許されない。落ち度がないのに一方的に職を奪われる労働者の重大な不利益を考慮した判断をすべきである。

2. 人員削減目標の達成

更生計画上の人員削減目標は達成していた。JALグループで削減目標を1300名も上回る。

① 会社側は165名が未達だったというが、165名の雇用を継続したからといって、更生計画の実行に支障が出たり、二次破綻に至ることはありえなかった。稲盛会長発言「165名を残すことが経理上不可能ではなかった」でも明らかである。

② 会社は希望退職応募者数だけを取り上げて目標未達としていたが、客乗職では希望退職以外に多数自主退職等しており、12月1日時点で更生計画上の人員削減目標である「新しい人員体制」を大幅に下回る人員数になっていた。

3. 客室乗務員の大規模採用

地裁判決直後に、客室乗務員を新規採用すると発表し、その人数は今年度と来年度合わせて900名にもなる。解雇後すぐに人員不足に陥ることを承知しながら、その時点で人員状況を再度検討し、解雇を回避する措置を検討せず強行した。

4. 解雇回避努力義務違反

仮に人員削減が必要だったとしても、管財人は解雇回避努力義務を負っている。解雇以外の方法で人員削減が可能だったのに、解雇を回避しなかったのは管財人の回避義務違反である。組合が提案した解雇回避策は真に実効的であり、会社が進めず「余剰人員をなくす」施策である。

（以下次に続く）