

JAL愛媛原告を支える会

あの空へ
帰ろう

ニュース



発行：JAL不当解雇と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



（愛媛出身原告のアイデアで出来た宇和島真珠のアクセサリー）

もう一度
空へ

JAL

JAL不当解雇特集パンフレット
500円（学習の友社）

闘争支援のために、
購読・普及をお願いします。

がんばれ、自称・愛媛キヤンティーズ！

私も

応援します

突然解雇と言われ、ただ落胆して諦めるのではなく、元気に明るく前向きにたたかっている方々にほんとうに敬意を表します。もちろん、支えてくれる多くの人々がいることが大きな力になっていることに間違いはありませんが、私も支える側の一人として、まずははうたごえで応援しますね。

自分が、会社を被告とした裁判の原告になることなど夢にも思っていました。本当に経営破綻した会社の人員削減のための整理解雇だったのかどうか…・・・真実を知りたいと思いました。原告団には3人の愛媛県出身者があります。長引く闘いの資金を得るために物販を愛媛の特産物でと考えております。昨年より販売している今治のタオルマフラーは1万枚を超えるヒット商品となりました。

愛媛に私たちの裁判を応援してもらっているような気がします。これからも「支援どうぞよろしくお願ひいたします。

原告の二宮です。いつもお手伝いありがとうございます。私は、会社も仕事も一緒に働く仲間も大好きでした。その気持ちは、整理解雇から2年以上も過ぎた今も変わっていません。

原告の一宮です。いつもお手伝いありがとうございます。私は、会社も仕事も一緒に働く仲間も大好きでした。その気持ちは、整理解雇から2年以上も過ぎた今も変わっていません。

裁判で真実を知りたい

西宇和郡出身
原告 二宮齊子

原告の一宮です。いつもお手伝いありがとうございます。

（ヒット商品の今治タオルマフラー）



いつも華やかで元気な愛媛の原告たち
愛媛合唱団団長 曽根 てる代

初めて彼女たちを知ったのは、「市駅前宣伝をしようしたら3人の女性が『ビラまき手伝わせてください！』」言つて来て、それがJALの客室乗務員さんやってなあ」との愛媛労連議長の話でした。その後、愛媛民報に林さんの記事が大きく載つて不当解雇のことを知りました。

「うたごえ新聞」でもいち早く報道され、支援する歌『あ空へ帰ろう』が創られました。2011年愛媛のうたごえ祭典では、歌い手を募つて、林さんたちと一緒に舞台で歌いました。

JALの3人は見栄えもよく、話もテキパキと要領を得ていてなおかつ商売がとても上手い。でも、その笑顔の下には、安全・サービス第一の客室乗務員という仕事をこなしてきた誇りと、邪魔者を排除しようとする大きな敵にも申す労働者魂がうかがえます。

突然解雇と言われ、ただ落胆して諦めるのではなく、元気に明るく前向きにたたかっている方々にほんとうに敬意を表します。もちろん、支えてくれる多くの人々がいることが大きな力になっていることに間違いはありませんが、私も支える側の一人として、まずははうたごえで応援しますね。

がんばれ、自称・愛媛キヤンティーズ！

証拠と事実を無視した東京地裁判決

5. 不当労働行為性

解雇回避をあえてしなかったのは、組合の活動家を排除することと、安全問題や職場の問題についてきちんと物を言うCCU組合や乗員組合を弱体化する狙いがあった。

年齢を理由に解雇された客室乗務員64名の内、⁷7名がCCU組合員であった。被解雇者にはCCU委員長、副委員長、日乗連議長、航空連議長等の組合役員が多数含まれていた。

6. 不合理な人選基準

年齢を理由にした解雇は年齢差別であり憲法違反である。年齢や病欠の解雇基準は、安全を軽視しており、世界のスタンダードから見ても違法であり異常である。

7. 解雇に至る手続の信義則違反

組合の争議権確立について、管財人代理らが支配介入の不当労働行為を行うなど、真摯な労使交渉が行われなかつた。ILLOも、本件について、労働組合と十分な協議を行うことの重要性を強調し、当事者間で協議が実施されることを確実に保障するよう日本政府に勧告した。また、希望退職に応募しない者から仕事を奪い、管理職との面談を行い退職強要ともいえる圧力をかけた。実質的に指名解雇であった。

8. 安全の確保・向上義務違反

行き過ぎた人員削減が、職場にモチベーション低下と不安をもたらしている。職場では退職者が後を絶たず人員不足に拍車をかけている。安全より利益優先の経営哲学により、不安全事例も後を絶たず、更生計画が求める「安全が大前提」が守られていない。

9. 破綻の原因に「人件費の高さ」はない

政治的圧力による過剰投資や放漫経営という破綻の真の原因から目をそらして、あたかも人件費が原因かのように装つて、解雇は合理的だと判断。被控訴人の人件費は更生手続き開始前の時点で、国内外他社との比較において低い割合であった。

人員削減目標は達成していた

12月9日(解雇予告日)時点において、更生計画上すでに人員削減目標は達成していましたが、会社は削減目標が達していないとして165名を解雇しました。しかも更生計画上の削減目標達成期日は、2011年3月末であり、2010年12月時点で解雇する必要は全くありませんでした。

更生計画人員体制32600名
2011年3月末社員数31236名
解雇予告日までの希望退職者数削減目標
JAL本体 1587名(±520名)
機長 151名(±30名)
客室乗務員 669名(±73名)
9月以降実際に削減された人数修正目標
905名(±62名)

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ましたが、客乗職では希望退職以外に、自らの意思で退職した人が多數いました。そのため、実際の在籍者数は905名も減っていました。しかし、日本航空はその事実を隠していました。このように、12月1日時点での目標数を大幅に超える人員削減ができるのであり、計画上からは不当な整理解雇を強行する必要などまったくなかつたのです。