

2014年1月19日(日)

# JAL不当解雇撤回国民共闘第4回総会

## <議事次第>

- 1 開会宣言・議長団選出……………東京地評 伊藤 潤一 議長
  
- 2 議長団就任の挨拶
  
- 3 共同代表挨拶 …………… 国民共闘共同代表 大黒 作治 全労連議長
  
- 4 弁護団報告…………… 弁護団長 上条 貞夫 弁護士
  
- 5 総会記念講演  
安倍雇用破壊と不当解雇撤回闘争の意義…………… 宮里 邦雄 弁護士
  
- 6 総会議案(付議案件)の提案・討論・承認(一括提案)…………… 国民共闘事務局長 津恵 正三
  - ①運動の到達点と今後の方針(判決に向けて)
  - ②財政報告と予算
  - ③申し合わせの改定
  - ④支援共闘の役員及び幹事団体の選出
  
- 7 当該労組代表の決意表明  
日本航空乗員組合代表 …………… 三星 宗弘 副委員長  
日本航空キャビンクルーユニオン代表 …………… 古川 麻子 委員長
  
- 8 原告代表の決意表明  
運航乗務員原告団代表…………… 乗員原告団長 山口 宏弥  
客室乗務員原告団代表…………… 客乗原告団長 内田 妙子
  
- 9 閉会の挨拶・団結ガンバロウ …………… 国民共闘共同代表 金澤 壽 全労協議長



# 東京高裁・裁判闘争の到達点 ＝弁護団報告＝

弁護団長・上条貞夫

空の安全を守るフライトの職場で働く人生を、不法に奪われた。これを奪い返す、人間として譲ることの出来ない一線を守り抜く。東京高裁では、なによりも事実と道理に基づいて、この論証を追求した。その新たな到達点は、以下のとおり要約される。

## 1 解雇の時点で、人員削減目標は超過達成

経営破綻した日航は、更生計画開始後、2010年12月の解雇の時点で、更生計画の当初目標を大幅に上回る1,586億円、2010年年度末には過去最高の1,884億円の営業利益を挙げた。2010年度の人件費削減も当初目標を200億円余り超過達成した。165名の解雇によって見込まれるコスト削減は、2010年度の営業費用の0.13%に過ぎない。そもそも解雇の必要性がなかった事実は、既に一審の段階で明白になっていた。

ところが一審判決は、どんなに更生計画の予想を上回る営業利益が上がっていても、一旦決めた「事業規模縮小に見合った人員体制」の達成のためには165人の余剰人員の解雇が必要だった、と認定した。しかし、高裁の審理では、判決後に入手した新証拠資料も含めた綿密な調査分析に基づく確固とした証言によって、この「事業規模に見合った人員体制」も、運航乗務員で110人、客室乗務員で78人も超過達成されていた事実を、明確に証明した。これに対して会社は、具体的な数字を上げて反論することが出来なかった。これは決定的なことで、会社は高裁の審理を通じて、本件整理解雇の必要性を証明することが出来ないことを、自白したに等しい。

## 2 一審判決が無視した決定的な事実の解明

のみならず高裁では、地裁判決が無視した本件解雇の違法無効を裏付ける決定的な事実を、証人尋問・本人尋問によって鮮明に証明した。更生計画の開始から解雇に至る日航特有の労使関係を直視するならば、そこには労使関係上、労働契約上の、数々の信義則違反が目白押しに連なっていて、そこに会社と管財人の表裏一体の不当労働行為意思が貫かれて本件解雇に至っていること。ここを地裁判決は一切無視した。この事実を私たちは高裁で、徹底的に論証した。その経過は、以下のとおり要約される。

### (1) 約束と背信

2010年1月21日、更生計画の開始時点で管財人（企業再生支援機構・芳野マネージャー）は、事業再生計画に対する8労組合同説明会で、人員削減について、関連企業の非連結化による削減、定年退職などによる自然減、早期退職、一次帰休などワークシェア的なものを含めてやっていく、いきなり整理解雇など考えていない、と明言した。ワークシェアを含め、解雇回避・雇用継続のための努力

を最大限尽すことを、公式の場で8労組に約束した。

ところが同年9月27日、当初の約束から9か月目に入る時点で、突然会社は、整理解雇の人選基準として「高年齢」基準と「病欠」基準を一方向的に労組に提示した。労組が驚いたのは言うまでもない。安全運航を鉄則とする航空運送事業で、ベテランの乗務員を真っ先に解雇するとは本来あり得ないことで、安全運航のため病欠欠勤・休職は完治するまで保障する制度が確立している日航で、病欠基準で解雇するとは不合理この上もない。

実は、その同じ9月27日付の会社内部資料（団体交渉・想定問答集）には、これから始まる団交では、ワークシェアのような雇用継続のための解雇回避策には一切応じないこととして、その口実まで準備していた。1月21日に8労組に明言・約束したことを180度ひっくり返す方針を、密かに決めていた。以来、この方針が団交でも貫かれた（労使関係上の信義則違反）。

## (2)人選基準の解明

この人選基準の不合理を、高裁で具体的に解明した。ある客室乗務員（控訴人・CCU組合員）の場合、2010年10月22日に主治医から完治して就労可能の診断書が出されたのに、会社は産業医との意見調整を理由に復職を引延し、産業医の就労可能の診断書が12月9日の解雇予告より1日遅れて出たことを理由に、病欠基準による解雇を譲らなかつた。また国の政策として推進された「割愛制度」によって航空自衛隊から日航に移籍した、キャリアを積んだパイロット23名（控訴人・乗員組合員）が、中途入社で相対的に高年齢のため、年齢基準によって優先的に解雇された。しかも年齢基準で解雇された中には、運航乗務員の場合、航空連、日乗連、航空安全会議の各議長や現役の執行委員、また元委員長や組合三役など、労働組合の中心を担ってきた人々が大勢そこに含まれていたし、客室乗務員の場合、解雇された84名中71名、年齢基準該当者64名中57名がCCU組合員であった。これらの事実から、会社の突如提示した病欠基準、年齢基準は、会社が辞めさせたいと狙いをつけた組合員を囲い込み排除する口実であって、公正な基準でないこと（その押し付けは労働契約上、労使関係上の信義則違反。不当労働行為狙い。）が解明された。

## (3)「希望退職」の実相

一審判決は、会社が希望退職募集を何回も実施したから解雇回避策は十分に講じられている、と認定した。ここに二重の誤りがあることを、高裁で解明した。第一に、会社は当初約束されたワークシェアなど「雇用継続のための解雇回避策」は、約束を破って一切行わず、「解雇を回避して雇用を打ち切る」希望退職だけに固執した（労使関係上の信義則違反）。第二に、整理解雇の人選基準を提示した後の、2010年10月からの第二次希望退職募集は、応じなければ解雇するという、実質的に指名解雇であった。辞めさせたいと狙いをつけた組合員の乗務を外して、その心理的重圧の下に「希望」退職を強要した。それも、労組が雇用継続のため容易に可能な解雇回避策を様々提案して団交を求めても、団交のテーブルには着くが労組提案は一切拒否する一方で、労組の頭越しに個々の組合員に直接、退職強要を働きかけて団結の足元を崩した（労働契約上、労使関係上の信義則違反。いわゆるオーバー・ザ・ヘッド不当労働行為）。

## (4)団交における背信

しかも会社は、当初、各労組に明示した職種別の希望退職の目標人数を、団交で根拠を明示しない「稼働ベース」の計算方式を持ち出して勝手に目標人数を90名上積みしたり（CCUとの団交）、機長の希望退職目標数130名を超える154名が希望退職に応じた時点での団交では「機長、副操縦士の

誰を解雇するかは会社が決める」と言い出して、それまでの団交経過を覆し（機長組合との団交）、あくまでも希望退職目標数未達という状況をつくりだした。のみならず会社は、更生手続き開始当初、各労組に約束していたワークシェアなど「雇用継続のための解雇回避措置」について、各労組から容易に実現可能な提案が様々なされても、一切その協議に応じなかった。

しかも問題は、解雇の時点が近づいた当時、運航乗務員も客室乗務員も、希望退職のほか、一般退職が続出していた。加えて運航乗務員の場合、多数の航空機関士、訓練生が地上職に職種変更されていた。客室乗務員の場合、2011年1月以降さらに大量の退職者が出る見通しもあった。いったい、2010年12月当時、運航乗務員、客室乗務員の「在籍者数」は、それぞれ何人か。各労組は、団交で、この点を会社に問い質した。ところが会社は、これに一切答えず、在籍者の実数を隠蔽したまま「希望退職者の目標未達」を理由に解雇した。

（以上、労使関係における背信行為。不誠実団交の不当労働行為）。

### （5）嘘の脅しで争議権確立投票に介入

この間、乗員組合とCCUは、対等な立場の団体交渉を確保し交渉による解決を図るために、争議権確立の一般投票を開始し、これを管財人が嘘の脅しで介入・妨害した行為について、後に東京都労働委員会が不当労働行為と認め救済命令を発したことは、周知のとおりである。

## 3 結 論

以上、労使関係上、労働契約上の信義則違反の連鎖・集中の上に強行された本件解雇は、解雇権濫用として違法無効であること。

なぜ、これ程までの信義則違反が集中したのか。それは、会社と管財人の、表裏一体の不当労働行為意思の現れであった。本件解雇は、日航の大西社長、田口副社長が管財人の代理人となり、日航生え抜きの大村労務担当専務以下、会社の旧経営陣の主だったメンバーがそのまま残り、従来から長年にわたって不当労働行為の労務政策の立案、実行に当たってきた本社労務部、人事労務担当者も残存した体制の下で、人間として譲れない要求を守り、運航の安全よりも企業利益を優先させる日航の政策を社会的に批判する、ものを言う労働組合、組合員を企業から排除することにあつた。本件解雇は、権利濫用と同時に不当労働行為として違法無効であること。

高裁審理を通じて、事実と道理に基づく追及によって、以上のとおり、本件解雇の本質が、余すところなく解明された。

以 上

# 安倍雇用破壊と不当解雇撤回闘争の意義

弁護士 宮 里 邦 雄

## 第1 安倍雇用破壊—アベノミクスと労働法制の規制緩和

### 1 何故労働法規制が必要か

- (1) 労使の非対等性（経済力格差・交渉力格差）
- (2) 非対等性のもとでの人権侵害のおそれ
- (3) 「労働は商品ではない」
- (4) 「ディーセント・ワーク」の条件
  - ①安定した雇用
  - ②公正かつ適切な労働条件
  - ③人間らしい労働
- (5) 憲法は労働法規制を求める（憲法27条、25条、13条など）

### 2 わが国の労働法規制は厳しすぎるか←不十分な法規制

### 3 「ブラック企業」に象徴される法違反・脱法の横行←規制緩和は「違法の合法化」

### 4 小泉政権下の「聖域なき規制緩和」がもたらしたもの

- (1) 「規制緩和は雇用拡大をもたらす」の破綻
- (2) 非正規雇用の拡大・雇用の劣化
- (3) 「格差と貧困」「不平等の拡大」
- (4) 長時間・過密労働、ノルマ、競争一心の病とハラスメント

### 5 アベノミクスが画策する規制緩和の内容

- (1) 解雇規制の緩和
  - ・限定正社員制度
  - ・解雇の金銭解決制度

- (2) 有期労働契約規制の緩和
  - ・ 5年超有期の無期転換権の見直し
- (3) 労働時間の規制緩和
  - ・ 労働時間規制の適用除外の拡大（ホワイトカラー・イグゼンプション）
- (4) 派遣労働規制の緩和
  - ・ 専門26業務の区分をなくし、「業務ごと」から「働き手ごと」へ一業務による規制の廃止
  - ・ 働き手を代えれば、何年でも派遣労働者を受け入れることができる。
  - ・ 無期雇用の派遣は期間制限なし
  - ・ 派遣は原則として、「一時的・臨時的」という枠組み（常用代替防止）の廃止。

## 6 「成長戦略」と規制緩和の思想

- (1) 「世界一企業が活動し易い国」を実現する。
- (2) 新自由主義・市場原理主義—規制は企業活動の阻害要因

## 7 規制緩和を実現する手法

- (1) 財界・業界の要望に応える。
- (2) 労働者代表の排除
  - ・ 公労使三者構成原則（ILO）
- (3) 「戦略特区」方式
  - ・ 「特区」を突破口にして「全国」へ
  - ・ 「特区」における労働法規制の緩和は憲法違反（憲法14条、27条など）

## 8 いま求められるのは規制緩和ではなく規制の強化

- (1) 直接雇用・常用雇用原則
- (2) 同一価値労働同一賃金原則
- (3) 働く者の心身の安全と健康の確保—長時間労働の規制
- (4) 労働者人格の尊重

## 9 規制緩和論の反組合的性格—団結規制に対する敵視

## 10 働く者の力を総結集して、規制緩和阻止の闘いを！！

## 第2 JAL不当解雇撤回闘争の意義

### 1 整理解雇制限法理(「整理解雇4要件」論)の意義

(1) 経営破綻の責任を労働者に一方的に転嫁し、雇用を奪うことは許されない―「4要件」という観点から解雇の有効性を検証

(2) 「4要件」による「解雇自由」制約の根拠

- ①憲法上の権利として―憲法13条、憲法25条、憲法29条
- ②民法の大原則―権利濫用の禁止と信義則

(3) 「解雇自由」に抗して整理解雇制限法理を形成した労働者の解雇反対闘争

### 2 整理解雇法理を守る闘いとしてのJAL不当解雇撤回闘争

(1) 更生手続を理由に整理解雇制限法理の緩和を容認した東京地裁判決

〈東京地裁判決の整理解雇要件の適用〉

- ①解雇の必要性―「営業成績が好調でも、更生計画・事業計画で決まっているので変えられない」「営業収益の増大は一時的なもの」
- ②解雇回避努力―「希望退職募集だけで十分」
- ③解雇基準の合理性―「客観的であれば、適正・妥当かは問題ではない」
- ④解雇手続の相当性―「方針の説明・告知をもって足る」
- ⑤不当労働行為―「解雇基準は客観的で不当労働行為になる余地はない」

(2) 解雇規制の緩和が企図されている状況下での高裁勝利判決獲得の意義―解雇規制緩和への大きな歯止め

### 3 団結権を守る闘いとしてのJAL不当解雇闘争

(1) 整理解雇に便乗した闘う組合の弱体化・排除

(2) 労働法制の規制緩和論の持つ反組合的性格―闘う労働組合の団結を守るたたかいとしての不当解雇撤回闘争

### 4 労働法制の規制緩和に反対するたたかいとJAL不当解雇撤回闘争を一体として取り組もう

以上



## I. 解雇撤回闘争経過と今後の方針

12 月の口頭弁論で乗員・客乗裁判とも結審となり、判決日は客乗裁判が 5 月 15 日、乗員裁判が 6 月 5 日と確定しました。JAL の不当解雇撤回をめざし、この間国民共闘として参加を呼びかけた取り組みの実績は下記の通りです。目標を上回った団体署名、短期間で 15,000 通を超えた証人採用の要請ハガキをはじめ、宣伝行動や署名等々の取り組みの積み重ねが、高裁で審理を尽くさせる成果に結びついたと言えます。

結審となった今、判決日に向けて大きな運動を全国の職場・地域から積み上げ、全国的な運動で必ず勝利判決を獲得し、争議の早期全面解決に向けた確実な展望を切り拓くことが、国民共闘に課せられた役割と言えます。

今日までの闘いを振り返り、その到達点を確認するとともに、勝利に向けて動方針の意思統一し、直ちにその運動に取り組みましょう。

### 1. 経過と到達点

#### (1) 諸取り組み等の実績

前回総会以降、JAL 不当解雇撤回国民共闘が提起または参加を呼び掛けてきた諸取り組みの実績は以下の通りです。

##### ①署名等(実績はいずれも 12 月末現在)

- 証人採用要請ハガキは、短期間の取り組みでしたが、約 15,000 通を超えるハガキを高裁に送ることができました。
- 公正判決を求める要請署名については、団体署名は目標の 10,000 団体を上回る 11,000 団体を達成することができました。個人署名については、100 万筆を目標に取り組んでいますが、現在の到達点は約 30 万筆となっています。
- 励ます会が取り組んだ高裁宛要請書については、学者・文化人 247 名(第一次集約)の賛同を得て、昨年 12 月 16 日の要請行動にて、東京高裁に提出しました。

##### ②宣伝行動

- 定例宣伝として毎月、都内 6 駅頭の宣伝行動と、日航本社前宣伝行動を実施してきました。また、大阪、京都、福岡、愛知、新潟の各支援共闘会議においても定例宣伝行動が取り込まれました。
- 上記に加え、千葉や愛媛、岡山などで、そして東京においては大田や西部地区等において、適宜街頭宣伝が取り込まれてきました。
- 公正な審理と判決を求める裁判所前宣伝行動については、不当解雇撤回裁判と不当労働行為事件の口頭弁論期日、および東京争議団主催の毎月 1 回の定例裁判所前行動などを実施するとともに、結審が間近に迫った昨年 10 月からは、ほぼ週 1 回ペースで実施してきました。
- また裁判の進行状況に対応して、10 月 25 日の集会前段での宣伝・要請行動、11 月 25 日の総務省(国交省)前でのロングラン宣伝等を実施しました。

- 上記以外の宣伝行動として、毎月第1水曜日のJALプラザ前宣伝、月2回の羽田空港、隔月1回の成田空港での宣伝、そして伊丹空港や福岡空港での宣伝を実施してきました。
- 原告団による全国キャラバンも実施しました。キャラバンでは、集会や宣伝行動、支援要請のオルグが、各地で展開しました。また東京においては、月1回ペースでの銀座デモも実施し、広く国民に理解と支援を訴える行動を展開してきました。

### ③決起集会など

- 控訴審の審理の開始に合わせ、12年12月6日に開催した「12.6 JAL控訴審 勝利をつかむ大集会」は、選挙戦の最中の集会となりましたが、700名の参加を得て成功させることができました。
- 結審を控え、闘いが大きな山場を迎えるたことを踏まえ、13年10月25日には「JAL不当解雇撤回 高裁勝利！ 早期解決をめざす10.25大集会」を開催し、1800人の参加で成功させてきました。

## (2)各地での支援共闘等の結成と支援の広がり

職場・地域からの運動を含め、全国規模の運動を展開できる体制を広げる上で、また原告団の活動を支えるために、各地・各職場に支える会等々の、支援組織をさらに拡大していく必要があります。国民共闘としても支える会の会員拡大や支援共闘組織の強化に、引き続き全力をあげます。

- 福岡、大阪、京都、愛知に加え、前回総会以降、新潟と兵庫で新たに支援共闘組織が誕生し、集会や宣伝行動等が取り組まれてきました。また千葉では宣伝や集会等の行動が実行委員会形式で継続して取り組まれるなど、各地で運動が展開されています。
- 各団体の主催する諸行動では、全労連、東京地評、けんり総行動実行委員会等が主催する争議支援総行動や、各地域の争議団共闘が実施する総行動などでも、日航の不当解雇問題が取り上げられてきました。東京においては日航本社前行動や裁判所要請が何度も行われるなど、様々な形態で支援の取り組みが行われてきました。
- 支える会については時点で 件 口の会員状況となっています。原告の活動と支えるとともに、さらに運動を広げて行くために、一層の会員拡大が求められます
- 国際的な支援についても広がりを見せました。ITF(国際運輸労連)においては、引き続き支援の決議が、航空部会で採択されました。IFALPA(国際定期操縦士協会連合会)、EPC(ヨーロッパのパイロット労組の連合組織)、OCCC(ワンワールドのパイロット労組の連合組織)等、パイロット労組の国際団体においても決議・声明を確認し、国土交通省への要請行動が実施されました。

## (3)法廷闘争の状況

### ①不当解雇撤回裁判

- 高裁では主に以下の点を補強・立証しました。
  - ①労働法学者に加え倒産法を専門とする学者や管財人として倒産の実務に携わってきた弁護士からの意見書も提出し、更生手続下にあっても整理解雇4要件の緩和は許されず、日航の整理解雇が如何に不当であるかを証明する主張の補強を行いました。
  - ②特に重要だったのは、整理解雇時点の人員体制が、更生計画が打ち出した人員体制を下回っていた(削減目標を超過達成していた)ことを会社資料に基づいて明らかにし、解雇の必要性が全くなかったことを立証したことです。これらに対し被告会社は、最後まで一切反論ができませんでした。
  - ③必要性のない整理解雇を断行した理由は、安全運航の確保等について、率直に問題点を指摘し取り

組む労組の弱体化＝労組つぶしを意図した不当解雇であることを立証しました。

④解雇に至るまでの間、日航・管財人が繰返し信義則違反と不当労働行為を積み重ねてきた事も立証しました。約束した解雇回避努力の放棄、労使交渉の最中に対象者を勤務から外し、面談による退職勧奨したこと、争議権投票への介入、人員削減実態の隠ぺい等々は、明確な信義則違反です。

●以上の様に、法廷内外の闘いにより、早々の審理打ち切り・結審を許さず、証人を採用させ、地裁判決の誤りを、余すところなく立証することができました。

## ②不当労働行為裁判(行訴)

●会社が都労委の救済命令を不服として行訴に持ち込んだ不当労働行為裁判は、山場となる証人尋問まで進みました。1月16日の会社側証人に対する尋問では、“「スト権を立てたら3,500億円を出資しない」というのが「支援機構の見解」だ”とする管財人の主張が、スト権の確立阻止するための、口から出まかせの嘘であったことが浮き彫りにされました。

●本件は控訴審における原告の主張の柱の一である「解雇に至る過程が信義則違反と不当労働行為の連鎖・集中であり、その流れの中で不当解雇が断行された」を証明する重要な事件であり、解雇撤回裁判と合わせ、さらに重視をし、勝利判決に向けた運動が求められます。

## (4)ILOの二次勧告等

●ILOは、2013年10月31日、日本政府に対し、第二次勧告を行いました。

●第二次勧告は、被解雇者を放置し新人の大量採用を行っている日本航空の対応が異常であると捉えるとともに、“職場復帰を含め、今後の人員採用計画について日航内のすべての組合との協議”を求めています。これは、解決の方向性を示して労使協議を求めた勧告と受け止めることができます。

●また勧告は、裁判の状況に加え“判決後の対応についての報告”を求めています。これは、政府や裁判所に勧告の趣旨を踏まえた対応や判決を求めていると解することができます。

●第二次勧告は日航の解雇が国際基準に照らして如何に異常であるかを示すものです。この勧告を活用し、日航には不当解雇撤回、早期全面解決を、裁判所には勧告の趣旨を反映した判決を、政府には勧告の履行と争議解決に向けた日航への指導を求めて行くことが重要です。また同時に、国会議員や政党にも協力を要請し、争議解決に向けた動きを作り出すことが今求められています。

## (5)日航内での闘いの状況

●当該各労組は、解雇撤回闘争と勤務や賃金など切実な要求の実現をめざす運動を一体の課題として捉え、組織の拡大強化と併せて取り組みを進めてきました。

●経営破綻前後の露骨な利益第一主義の浸透とともに、人員削減や賃金の切り下げ、勤務の改悪などのリストラが強行されてきましたが、この間の闘いにより、若干ではあるものの労働条件の改善を勝ち取るなど、会社施策への反撃の運動が前進しています。

・地上職＝13春闘で整備士の資格手当の改善等

・客乗職＝編成数（乗務させる人数）の増員

・パイロット＝人員削減策で地上職に職変された訓練生の乗務職への復帰と養成訓練の再開、および賃金と勤務の一部改善

・一時金の復活＝2013年度については年間で4.4ヵ月の一時金を確保

●組織拡大については、分裂下ある客室乗務員や地上職において、若干名の拡大はできたものの退職者

に加え脱退者も出ていることから、組織数は後退しており、一層の努力が求められる状況です。

- また、JAL 再建関連争議の中でも、不当解雇を強行した日航の異常・不当な労務政策が今も続いていることが浮き彫りになっています。
  - ・契約制客室乗務員雇止め裁判では、パワハラや退職強要の違法性が確定しましたが、日航は原告に謝罪をしていません。それどころか「証人として立った管理職は精神的苦痛を受けた」として逆に原告に謝罪を求めるなど、常識を逸した極めて異常な対応をしています。
  - ・日航の子会社つぶし日東整裁判では、会社にものをいう日東整労組を嫌悪した日航が、組合つぶしのため日東整を清算に追い込んだことが、会社資料等から明らかにされました。
- 「職場復帰を含め」「人員計画を全ての労組と協議する」ことを求めた ILO の二次勧告が出された直後の11月、日航はこれを無視し、2015年度に客室乗務員「200名程度」を採用するとの計画を発表しました。これで不当解雇以降の客室乗務員の採用は1780人です。また乗員においても、養成訓練再開など人員不足への対策が始まっています。しかし、被解雇者は排除したままであり、労使交渉では「係争中」を理由に交渉には一切応じないという不当な対応を続けています。
- 以上のように、解雇撤回闘争と勤務や賃金など切実な要求の実現をめざす運動を一体の課題として捉えて職場から運動をおこし、そして組織の拡大強化を図るべく、一層の努力を払うことが求められています。

## 2. 今後の運動方針

### (1) JAL 不当解雇撤回闘争をめぐる状況

#### ① 解雇撤回闘争の勝利は、暴走続ける安倍政権への痛打となる

安倍自公政権の暴走が加速しています。消費税増税、原発、日本版 NSC 設置と特定秘密法の制定、靖国参拝等々、次々と国民の願いを踏みにじる対応が続いています。とりわけ、労働分野では「世界一企業が活動しやすい国」をめざすとして、派遣法の大改悪や労働時間規制の緩和、解雇自由に門戸を開く雇用改悪等々、「安倍雇用破壊」ともいえる労働法制の大改悪を推し進めよとしています。

他方、安倍政権の暴走に立ちむかう国民的運動も、様々な形で大きく広がっています。とりわけを派遣法等の大改悪に対しては、全労連、全労協、純中立や連合等々、ナショナルセンターの違いを乗り越えて「雇用破壊を許すな」の声を上げ、12月13日には日弁連主催の集会が開かれるなど、大きな運動に発展しつつあります

雇用破壊に突き進む安倍政権の暴走を食い止めるために、「安倍雇用破壊」に反対する運動の一層の強化・発展が求められています。不当解雇や派遣切り・雇止め撤回闘争等、現に雇用破壊と闘っている全ての争議に勝利することが、「安倍雇用破壊」に対する大きな反撃となることは間違いありません。私たち国民共闘がこの闘いの一翼を担い、JAL 不当解雇撤回闘争に勝利することが強く求められています。

安倍雇用破壊に対する闘いと不当解雇撤回の闘いを結合し、「首切り自由は許さない」「JAL の不当解雇を撤回せよ」という大きな運動を作り上げていきましょう。

#### ② 安全運航の確保に直結する不当解雇撤回

控訴審を通じて JAL の不当解雇は、信義則違反と不当労働行為の連鎖・集中する中で人員削減が進められ、しかも人員削減目標を超過達成しているにも関わらず、それを隠蔽し、更生手続き中を理由に整理解雇の4要件を無視し、労組つぶしを狙って不必要な整理解雇を強行したことが立証されました。

経営破綻という危機に際し、全社員が一丸となって経営の再建に立ち向かうべき時に、労務対策を優

先し労組つぶしに走る経営姿勢は、正に異常そのものです。

この利益第一主義・労組敵視の異常な労務政策は、経営破綻から今日に至るまで、露骨な形で続いています。

- 安全運航第一を求める社員の声に対し「安全は京セラの様に内部留保が1兆円を超えてから言え」とし、「利益なくして安全なし」とする露骨な利益第一主義に経営姿勢。
- 日東整労組を潰すために会社ごと潰したことが明らかとなった日東整裁判。
- 違法なパワハラに謝罪せず、「証人に立った管理職も精神的苦痛を受けた」とし、パワハラ被害者に謝罪を要求してきた契約制CA雇止事件。
- 人員削減・不当解雇でベテラン層が薄くなった職場から優秀な人材の流失が続いていること。これにより、安全をはじめとする経営基盤が揺らいでいるにもかかわらず、解雇したベテランを労組つぶしのために戻さず、さらにはILO勧告をも無視して大量の新人採用等を進める経営姿勢。

これらはまさに、日航の利益第一主義と労組敵視の異常な労務体質を示す具体的事例です。

また、日本航空の再建は政府が深く関与する中で進められました。再建にあたり政府は、安全と公共性を確保し路線の安定的運航を維持することを方針として打ち出し、対策本部も設置して再建を進めてきました。したがって、再建過程で発生した不当解雇をはじめとする様々な問題に対し、政府は適切に対応する責任を持っています。しかし政府は、安全第一を口にはしますが、日航の露骨な利益第一主義の経営姿勢を放置し、解雇事件については「係争中ある」として、実効性のある対応を取っていません。

日航の不当解雇撤回の闘いは、労働者の雇用と権利を守る闘いであると同時に、政府や日航の対応を改めさせ、安全・安心の航空輸送サービスを取り戻すという国民的意義を持つ闘いです。

## (2) 判決日に向けた運動の重点＝基本方針

判決日は客乗裁判が5月15日、乗員裁判が6月5日と確定し、法廷での闘いは一区切りしました。勝利判決を確実なものにするためには、運動体である私たち国民共闘が、正に国民的運動を展開し、「首切り自由は許さない」、「JAL 不当解雇を撤回せよ」の圧倒的世論を築き、東京高裁を包囲することが重要です。これが判決日に向けた運動の重点となります。

当初の「年度内判決」という見通しより、1ヵ月半～2ヵ月伸びましたが、この期間をフル活用し、国民共闘会議として、勝利判決の獲得と争議の早期全面解決の展望を切り開いて行きます。

### ① 高裁に公正判決を求める運動

- 判決文が固められる前の、3月中旬～4月初旬を大きな山場と位置づけ、裁判所前での座り込み等を配置し、様々な運動をこの山場に向けて集中させていきます。そして、この流れを維持・継続して判決日に臨みます。
- 山場に向けては、解雇撤回が国民の声であることを様々な形で示すために、100万人署名の達成、各団体の東京高裁に向けた要請文や決議文を採択する運動を展開するとともに、裁判所前の宣伝行動、そして東京高裁への署名や決議の提出・要請行動等を積み上げていきます。
- また新たな署名として、不当労働行為事件の公正判決を求める団体署名にも取り組みます。

### ② 「首切り自由社会は許さない」「JAL 不当解雇撤回せよ」という大きな国民世論を築く運動

- 「安倍雇用破壊」反対の闘いと一体的運動を推進し、「首切り自由社会は許さない」「JAL 不当解雇撤回せよ」という大きな国民世論を築くため、一斉宣伝行動等に取り組みます。

- 1～4月強化期間とし、国民共闘作成のチラシ等を活用し、上記の一斉宣伝に呼応した宣伝を、全国各地で展開することをめざします。

### ③ILO 勧告の履行など政府に解決を迫る運動

- 裁判所前の宣伝行動や座り込み等の行動と組み合わせて、国土交通省・厚生労働省への宣伝・要請行動を実施し、ILO 勧告を踏まえ、争議解決に向けた日航への指導を求めて行きます。
- 政府を動かし解決に向けた動きをつくりだすために、衆参の国土交通委員・厚生労働委員等の議員や政党に協力を要請します。そして、通常国会の中で日航の解雇事件を取り上げていただくよう、働きかけを行います。

### ④日航に不当解雇撤回と早期解決を迫る運動

定例の本社前行動や空港での宣伝行動を継続するとともに、4月以降は、面談拒否を改めさせ国民共闘と話し合を持たせ、そして、争議解決に向けた展望を切り拓くべく、日航を包囲する運動の強化を図ります。

## (3)判決後の運動方針について

判決後の運動方針については、7月初旬を目途に第5回総会を開催し、提案・確認することとします。

## (4)当面する具体的運動

### ①積極的に受け止め、各団体で運動の強化を

基本方針に則り、国民共闘として全力を上げ、勝利判決の獲得と争議の早期全面解決に向けて取り組みます。当面の行動を提起するに当たり、各加盟団体に次の諸点での一層の協力を呼びかけます。

- 基本方針で述べたとおり署名の100万筆達成に向け、各団体においては、改めて目標を設定し、集会等での署名配布と回収、街頭宣伝と合わせた署名活動等々、様々な工夫を凝らし再度取り組むこと。
- 春闘の時期を活かし、集会等での決議の採択や要請文を作成し、東京高裁に届ける運動を進めること。決議文及び要請文のフォームは別途国民共闘で作成し要請文とともに後日配信します。
- 不当解雇撤回を求める大きな世論を築くために、国民共闘が作成したビラ(別添)を活用し、国民共闘が取り組む一斉宣伝行動に呼応した宣伝行動を、全国の職場・地域で取り組むこと。
- ILO 勧告の実施を求め各都道府県労働局への要請や地元国会議員等への要請など、各地において工夫をし、政府や議員への要請を実施すること。
- 全国の職場・地域から JAL 不当解雇撤回の闘争を積み上げ全国的な運動を作り上げるうえでも支える会の会員拡大をはじめとする支援組織の強化をはかることが重要です。国民共闘として支える会の会員拡大に各団体が力を入れて取り組むことを呼びかけます。

### ②国民共闘が取り組む当面する具体的運動

勝利判決の獲得をめざし、当面、裁判所包囲の運動に重点を置き運動を進めます。首都圏の各団体を中心に裁判所前の座り込みや宣伝行動等、下記取り組みへの積極的参加を呼びかけます。

#### <東京高裁に向けて>

- 裁判所前の諸行動と合わせて、東京高裁にたいする署名提出・要請行動を適宜実施します。前項等で

述べた東京高裁宛の要請文や決議文等もこの行動で提出しますので、持参して要請行動に参加しましょう。また首都圏以外の団体については、決議文等を国民共闘事務局又は原告団に送付願います。責任を持って行動の際に提出します。

- 各労働団体の春闘日程等とも調整を図り、3月中旬から4月初旬を目途に裁判所前座り込みを具体化しますので、多数の参加をお願いします。

#### <解決に向けて政府を動かす運動>

- 国土交通省や厚生労働省等政府に向けた宣伝・要請行動は、裁判所前行動と組み合わせて適宜実施します。裁判所前のから続く一連の行動として参加をお願いします。
- 政府や政党・議員への要請等の行動については、国民共闘が責任を持って具体化し適宜取り組みます。

#### <世論喚起のための宣伝の強化>

- 毎月29日基本に実施している定例の6駅頭（立川、新宿、池袋、有楽町、錦糸町、品川）の宣伝を引き続き実施します。
- 加えて、都知事選後より、新たな宣伝行動を検討します。アピール力がありかつ効果的な宣伝行動となるよう工夫を凝らすこととし、早急に具体化を図ります。

#### <日航に解決を迫る運動>

- 第2木曜日に実施している日航本社前行動や各空港における宣伝行動を引き続き実施します。
- 日航に争議の早期解決を迫るとともに話し合いのテーブルにかせるため、4月より日航を包囲する運動を強化します。具体的な行動内容と日程は、各労働団体の春闘日程等を考慮し、設定することとします。

### 当面する具体的運動

- 3月以降の取り組みについては追って具体的日程を設定します。

月 日	国民共闘が参加を呼び掛ける取り組み	当該労組原告団等の取り組み(参考)
<b>1月</b>		
20日	裁判所前座り込み 12:00~16:00	
21日	裁判所前座り込み 12:00~16:00	
22日	裁判所前座り込み 12:00~16:00	
23日	裁判所前宣伝行動 (12:00~) 不当労働行為裁判口頭弁論 (13:10~)	
28日	裁判所前宣伝行動 (12:00~) 厚生労働省前宣伝行動 (12:40~)	
29日	定例一斉宣伝行動	
31日		羽田空港ビラ
<b>2月</b>		
5日		東京争議団裁判所前宣伝行動 (8:00~9:30)
10日		日東整裁判(証人尋問)

12日	裁判所前宣伝行動（12：00～） 国交省前宣伝行動（12：40～）	
13日	日航本社前行動（18：00～19：00）	
14日		羽田空港ビラ
19日	裁判所前宣伝行動（8：00～9：00）	
20日		成田空港ビラ
21日	（銀座デモ＝検討中）	
25日		羽田空港ビラ
26日	裁判所前宣伝行動（12：00～） 厚生省前宣伝行動（12：40～）	
27日		日東整裁判（証人尋問）
28日	定例一斉宣伝行動	

## Ⅱ. 申し合わせの改定について

### ＜改定内容と理由＞

前回総会で会費制の導入を確認し運用をしてきましたが、財政のより適正かつ明朗な運用に資するために、①決算・予算を総会の承認事項とするとともに、②会計監査制度を導入すべく、以下の通り改定する（**網掛け**・ゴシック部分が改定箇所）。

### 日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議申し合わせ(案)

#### 1. 名 称

本支援共闘会議の名称は、「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議」とし、略称を「JAL 解雇撤回国民共闘」とします。

#### 2. 目 的

JAL 解雇撤回国民共闘は、安全運航第一の日本航空の再建を目指し、日本航空グループにおける整理解雇の撤回を目指すことを目的とします。

#### 3. 構 成

JAL 解雇撤回国民共闘は「呼びかけ」（12月20日付文書「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民共闘会議への参加を心から訴えます」）および「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議申し合わせ」（以下単に「申し合わせ」という）に賛同し参加登録をした団体（以下加盟団体）で構成します。ただし、加盟団体を誹謗・中傷し、団結を破壊する諸団体の参加は受け入れないこととします。

#### 4. 支援共闘会議の所在地

JAL 解雇撤回国民共闘の事務局は、大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル内に置きます。



## 5. 代表者

JAL 解雇撤回国民共闘の代表者として、若干名の共同代表をおきます。

## 6. 総 会

- ①JAL 解雇撤回国民共闘の総会は、原則として年1回開催します。
- ②総会は加盟団体の代表を持って構成します。
- ③総会は活動報告及び運動方針の承認、**決算及び予算の承認**、及び共同代表、幹事団体、事務局、**会計監査**の選出を行います。

<改定前>

- ③総会は活動報告及び運動方針の承認、及び共同代表、幹事団体、事務局の選出を行います。

## 7. 幹事会

- ①幹事会は共同代表、幹事団体の代表、事務局をもって構成し、必要に応じ、適宜会議を開催します。
- ②幹事会は加盟各団体の英知を結集し、総会から次の総会までの間、情勢の変化等に対応して運動方針等を決定します。

## 8. 事務局

- ①JAL 解雇撤回国民共闘の執行機関として事務局を設置します。事務局は加盟団体や当該労組等から若干名の事務局員を選出して構成します。
- ②事務局は JAL 解雇撤回国民共闘内の連絡調整、当面の運動方針の具体化と実行など、JAL 解雇撤回国民共闘の日常的活動を推進します。

## 9. 財 政

- ①JAL 解雇撤回国民共闘の財政は、会費及びカンパ、当該労組と航空連からの拠出金、その他を持ってまかなくないます。
- ②会費は一口 2,000(年額)とします。ただし、労働組合や市民団体・民主団体など広範な組織が参加する JAL 解雇撤回国民共闘の組織実態を踏まえ、会費に代えてカンパでの納入や減免等の措置を講じる等、柔軟な制度運用を行うこととします。
- ③**会計年度は 12 月～11 月とします。**
- ④**会計監査を 2 名とします。**
- ⑤**決算については、会計監査報告書を添えて総会に報告し、予算とともに承認を得るものとします。**

<改定前>

- ③総会は活動報告及び運動方針の承認、及び共同代表、幹事団体、事務局の選出を行います。  
(④、⑤項はなし)

## 10. 申し合わせの改定

申し合わせの改定については、幹事会の承認を経て総会にて決定します。