

2015年1月19日(月)

JAL不当解雇撤回国民共闘第5回総会

<議事次第>

- 1 開会宣言・議長選出……………国民共闘共同代表 糸谷 欽一郎 全国港湾委員長
- 2 議長就任の挨拶
- 3 共同代表挨拶…………… 国民共闘共同代表 小田川 義和 全労連議長
- 4 弁護団報告…………… 今村 幸次郎 弁護士
- 5 総会議案(付議案件)の提案(一括提案)……………津恵 正三 事務局長
 - ①運動の経過と到達点、今後の方針
 - ②財政報告と予算
 - ③支援共闘の役員及び幹事団体の選出

＝討論・承認＝

※討論後、拍手にて承認をお願いします
- 6 当該労組代表の決意表明
 - 日本航空乗員組合代表……………梅山 潤一郎 副委員長
 - 日本航空キャビンクルーユニオン代表 ……野中 恵子 書記長
- 7 原告代表の決意表明
 - 運航乗務員原告団代表……………山口 宏弥 乗員原告団長
 - 客室乗務員原告団代表……………内田 妙子 客乗原告団長
- 8 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

以上

JAL 不当解雇撤回裁判・最高裁のたたかいについて

1 経過

- 2014年 6月 3日 客乗訴訟、高裁不当判決（東京高裁第5民事部）
- 2014年 6月 5日 乗員訴訟、高裁不当判決（東京高裁第24民事部）
- 2014年 6月17日 両訴訟、最高裁へ上告・上告受理申立
- 2014年 8月22日 客乗訴訟、最高裁へ上告理由書、上告受理申立理由書提出
- 2014年 9月 3日 乗員訴訟、最高裁へ上告理由書、上告受理申立理由書提出
- 2014年10月 8日 客乗訴訟、記録到着通知、第二小法廷に係属
- 2014年11月13日 乗員訴訟、記録到着通知、第一小法廷に係属
- 2014年11月19日 両訴訟、最高裁へ補充書1を提出
（東京地裁の不当労働行為事件勝利判決を踏まえて）
- 2015年 1月 7日 客乗訴訟、最高裁へ補充書2を提出
（余剰人員の存否に関する大阪地裁小枝尋問を踏まえて）

2 最高裁について

(1) 第一小法廷

- 金築誠志（昭和20・4・1生）（民事系裁判官）（主任）
- 白木勇（昭和20・2・15生）（刑事系裁判官）
- 山浦善樹（昭和21・7・4生）（東京弁護士会）
- 池上正幸（昭和26・8・29生）（検察官）
- 桜井龍子（昭和22・1・16生）（元労働省、学者）

(2) 第二小法廷

- 千葉勝美（昭和21・8・25生）（民事系裁判官）
- 鬼丸かおる（昭和24・2・7生）（東京弁護士会）（主任）
- 小貫芳信（昭和23・8・26生）（検察官）
- 山本庸幸（昭和24・9・26生）（元内閣法制局長官）

(3) 担当調査官

- 須賀康太郎（裁判官、50期）

3 上告・上告受理申立理由のポイント

(1) 整理解雇法理の解釈・適用

- 高裁判決（地裁判決も）は、会社更生手続下で更生管財人がした整理解雇についても、労働契約法16条の適用があり、整理解雇が解雇権の濫用にあたるか否かの判断にあたっては、いわゆる整理解雇法理も適用されると判示。
- しかし、高裁判決は、本件解雇が、「利害関係人の犠牲と負担の下に公的資金も投入されての会社更生手続下の整理解雇である」ことを過度に重視し、管財人の裁量的判断を無限定的に容認し（客乗）、いったん更生計画で人員削減施策を定めた以上その一部を実施しないことは許されない（一部不実

施とするためには更生計画の変更手続が必要)とし(乗員)、本件解雇を有効とした。

⇒雇用はできる限り維持されるべきであり、解雇はできる限り回避されなければならないという
整理解雇法理の基礎にある基本原則から大きく逸脱
＝労働契約法16条・整理解雇法理の解釈適用の誤り

○本件に対する整理解雇法理の正しい適用

ア 整理解雇は、解雇時点において、使用者の人員計画上の余剰人員(必要人員を上回る実在人員数)がある場合に、その余剰人員を対象として(その人数の範囲内で)行われる場合に限って、その必要性が肯定される。

しかし、本件では、両事件とも、解雇時点における実際の在籍人員数について、使用者側の主張立証はなく、両判決とも、これを認定せず(解雇時点において、人員計画上の余剰人員数〔必要人員数に対して実際に何名在籍したか、何名余っていたのか、被解雇者数がその余剰に見合うものだったのか〕について何ら認定判断せず、本件解雇の必要性を認めこれを有効とした。(両事件とも、解雇時点で、それぞれの職種の必要人員数に対して何名が余剰になっていたのかを認定判断せず、希望退職募集の目標未達分に対する解雇を有効とした。)

イ 整理解雇法理の正しい解釈からすれば、「解雇時点における実際の余剰人数の存在及びその人数」の主張立証責任は、使用者側にある(整理解雇が有効であると主張する側が、必要人員に対して余剰が存在したこと、被解雇者数がその余剰に見合うものであったことを証明する責任があり、その証明に成功しない限り、解雇は有効とならない)。本件では、使用者側がその主張立証を全く行っていない以上、解雇の必要性は認められず、解雇は無効である。

ウ 仮に、余剰人員が存在し、人員削減の必要性が認められるとしても、解雇はその最終手段であり、ワークシェア等の解雇回避策がとられるべきであり、本件では、それが極めて容易に可能であった。

エ にもかかわらず、原判決は本件解雇を有効とした。労働契約法16条及び整理解雇法理の解釈・適用を誤るものである。

(2)信義則違反

(3)ILO条約、ILO勧告違反

(4)不当労働行為

4 最高裁での勝利に向けて

★地裁・高裁判決＝更生計画を完遂する利益(そのための管財人の判断)を、労働者の生活や権利よりも優先する(＝上に置く)考え方。更生計画完遂(企業再生)の中で行われた組合つぶしを黙認。⇒これを許していいのか。

★全体主義、経済優先主義、国家主義か⇔個人主義、人権尊重主義、民主主義か

★自民党憲法改正草案か⇔日本国憲法か

第4回総会以降の運動の経過と到達点

1. 第4回総会で確認した方針とその実績(高裁勝利に向けて)

2014年1月19日に第4回総会を開催し、高裁での勝利判決獲得に向けた運動方針を確認。判決日に向けては、座り込みを中心に集中的な取り組みを展開しました。判決日に向けた主な運動の実績は以下の通りです(定例の一斉宣伝等は除く、一部総会前の取り組みを含む)。

- 10.25 早期解決をめざす大集会：1800人参加
- 公正判決要請署名：個人署名 客乗 346,460 筆、乗員 346,460 筆
団体署名 客乗 11,417 団体、乗員 11,417 団体
- 各団体からの公正判決を求める決議(要請書)：782 通
- 高裁への請願行動：187 名が参加して直接請願、事前に届いたものを含め、6,100 通の請願書を提出
- 年明け以降の座り込み行動(裁判所、国交省、国会) 参加数(累計) 3,011 人

2. 高裁の不当判決と原告の上告

(1) 判決を受け幹事会声明を発表＝判決の内容と問題点

JAL 不当解雇撤回国民共闘(以下国民共闘)は高裁の不当判決を受け、問題点や評価を取りまとめた幹事会声明を発表しました。声明で示した問題点等の要点は以下の通りです。

- ①**基本ルールの逸脱**＝判決は人員削減目標が超過達成していたとする原告主張を不正確として退ける一方で、削減目標を達成していたか否かの認定をしていない。これは整理解雇の必要性の立証責任は会社側にあるという、基本的な裁判ルールを逸脱するものです。
- ②**「倒産村」と一体の「更生会社は何でもできる」**＝判決は「裁判所が認可した更生計画」は絶対、「裁判所が指定した管財人の判断は合理的」とし、労働者から人権や裁判を受ける権利を事実上奪うことで、会社更生法悪用の大リストラ、首切り自由社会に道を開くものです。
- ③**判決の根底に経済発展のために国民犠牲は当然という思想**＝判決は、経済の発展のために働く者の権利や地域社会の犠牲も仕方ないという思想・価値の下で出されており、大飯原発の判決で示されたような、憲法に基づく人権保障等より人々が幸せな日本社会を志向するという司法としての当然の視点が全く見られない判決です。
- ④**航空の安全を軽視**＝行き過ぎた人員削減でベテランが減り、不安全事故が続発し、厳しい勤務実態の中で離職が後を絶たないといった日本航空の深刻な実態から目をそらす安全軽視の判決です。

(2) 135名の原告が上告を決意

この不当判決を受け原告は直ちに上告を決意し記者会見で公表、高裁を争った原告のほぼ全員の135名が上告しました。国民共闘は、判決の問題点を広げ、新たな闘いに踏み出すべく、各地の支援共闘組織や支える会、国民支援共闘加盟各団体に判決報告集会の開催や判決報告の機会の提供を呼びかけ、各地において報告集会等が開催されました。また原告団は各地の報告集会に参加するとともに、各団体へのオルグ活動を実施し、判決の不当性とともに入告審を闘う決意を述べ、一層の支援を訴えました。

3. 不当労働行為裁判の勝利判決の意義

不当労働行為裁判(行訴)では、管財人の不法行為を断罪する勝利判決を獲得しました。不当解雇事件で高裁は、更生計画や管財人は絶対であり「誤りはない」とする立場から整理解雇を有効としましたが、行訴の地裁判決は、これが誤りであることを示すものであり、高裁判決の根底を揺るがすとともに、最高裁での逆転勝利にもつながる判決と言えます。

4. 最高裁での逆転勝利、全員の職場復帰に向けた運動とその到達点

原告団の上告を受けて開催した 6.26 集会では、①最高裁で逆転勝利をつかむこと、②不当解雇された 165 名全員の職場復帰を勝ち取ることの 2 点を獲得目標に、新たな運動方針を確認しました。

また全国的な運動の展開もめざし、各支援共闘組織や主な加盟団体に呼びかけ、今後の方針についての意見交換も行き、方針を補強し、今日まで運動を進めてきました。

今日までの運動の実績と到達点は以下の通りです。

(1) 大きな世論を築き最高裁での逆転勝利をつかむ運動の到達点

① 最高裁宛て署名運動等の推進

国民共闘が掲げた目標＝年内に高裁時を上回る署名（個人 35 万筆、団体 1,150 団体）を目標して取り組み、2014 年 10 月以降、毎月 1 回の最高裁前宣伝・要請にて提出してきました。署名の現在の到達点は下記の通り高裁時の約 45% という状況です。早急に署名を広げ、積み上げていくことが強く求められます。

個人署名 16 万 3 千筆 団体署名 5100 団体（12 月 19 日現在の提出数）

最高裁への要請行動については、前述のほか、東京争議団や国民救援会等が独自の取り組みとして宣伝行動と組み合わせて実施されました。

また弁護団については、高裁の不当判決を鮮明にし、上告審での逆転勝利をめざし、多くの弁護士に訴訟代理人として参加することを呼びかけ、2014 年 12 月末時点で 1,123 名の弁護団となっています。

② 国民世論喚起の宣伝行動

毎月 29 日を「JAL デー」として国民共闘は都内 6 駅頭での宣伝行動を実施するとともに、支援組織や加盟団体への各団体に協力を訴え「JAL デー」に呼応した全国規模での宣伝をめざしました。

全国規模の一斉宣伝とはなっていませんが、大阪、京都、兵庫、福岡、愛知、新潟など、各地の支援組織（支援共闘会議や支える会等）に加え、実行委員会形式で取り組んでいる千葉、支える会が中心に取り組んでいる愛媛等四国 4 県、そして、神奈川、岡山、埼玉の熊谷などでも各団体の協力を得て宣伝行動が行わる等、運動は広がりを見せています。

また、各団体が主催する各地の争議支援総行動や、東京の西部や中央ブロック、大田区での独自の宣伝行動、そして、労働法制改悪反対の闘いと連携した取り組みも進められました。また各団体の協力の下、原告団の行動として第 2 次全国キャラバンもスタートしました。

(2) 日航を包囲し 165 名の職場復帰を獲得する運動

① 日航本社前宣伝・要請行動を包囲し不当解雇撤回を迫る運動

● 定例行動として、本社前宣伝・要請行動、JAL プラザ前宣伝に加え、元管財人片山事務所前宣伝を実施するとともに、日本航空が実施するイベント等に対応し、株主総会宣伝、浦安や舞浜駅頭での宣伝を実施してきました。

● また上告後 2014 年内最重点行動として取り組んだ 12.09 リメンバー・アクション（デモ&日航本社包囲行動）には約 500 名（デモは 350 名）を上回る参加を得、自主解決を迫る声を日航に示しました。

② 支店や関係先での宣伝や要請行動

● 京セラ本社がある京都では京セラ本社、株主総会、京都賞会場前等での宣伝・要請行動が取り込まれました。また、大阪、松山、広島では空港等での宣伝行動と合わせ日航の空港支店への要請、兵庫では代理店回り等が取り込まれました。

● 8 月 28 日の不当労働行為事件（行訴）の判決を踏まえ、管財人であった片山弁護士や企業再生支援機構（現地域経済活性化支援機構）に対する宣伝・要請行動も実施しました。

● 航空労働者の取り組みとして、羽田・成田をはじめ福岡や大阪空港で、日航を利用するお客様へのチラシの配布を実施してきました。

(3) 不当解雇撤回をめざす日航内の闘いの前進

①職場で働く組合員の要求も掲げ日航の全社員に向け宣伝などの展開

航空労働者に向けては、毎月1回の定例の天空橋駅、新整備場駅、整備場駅での宣伝行動を、日航グループの社員に向けては、原告団が中心となって、成田空港オペレーションセンター（O/C）でのチラシの配布を週1～2回のペースで実施してきました。

②JJ 労組連絡会での共闘の前進

14年末闘争においては、不当解雇撤回と労働条件改善をJJ 労組連絡会（日航内5 労組の共闘組織）の統一要求として確認し、その実現に向けて共闘が進められた。日航乗組、CCU、日航ユニオンの3 労組や日航グループのグランドハンドリング労組連合会が、争議権を背景に不当解雇撤回を掲げて闘いました。日航において、争議権を背景に不当解雇撤回を闘ったのは4年ぶりのことです。また、11月7日の「JAL グループ全社員集会」には130名が参加、多数の傍聴者を背にした団交での追及など、不当解雇撤回に向けてJAL 内の共闘が前進しました。

(4) 政府・政党などへの取り組み

国民共闘はILO 勧告も活用し、政府として争議の早期解決に向けた実効性のある具体的対応に踏み出すよう要請行動を繰り返してきたことに加え、愛媛、新潟、千葉ではそれぞれの労働局に、大阪においては大阪航空局への要請行動がおこなわれました。また中部共闘においては、パイロット不足に対応し自衛隊からの割愛制度の再開という状況も踏まえ、防衛省への要請行動を実施しました。しかし政府は、係争中であることを理由にし、いまだに勧告を履行する姿勢を全く示していません。

国会議員への要請については、衆参の厚生労働委員、国土交通を中心に実施し、不当解雇撤回とILO 勧告の履行、安全運航確保等での協力を要請しました。また、近畿・東海キャラバンでは、地元選出議員に同様の要請を実施しています。

ILO に対しては3次勧告の獲得をめざし、8月28日の不当労働行為裁判（行訴）の判決も踏まえ、不当解雇容認した高裁の判決内容と見解、135名の上告、そして2次勧告以降の日航や政府の対応等を取りまとめた追加情報を10月10日付で提出しました。

(5) 国際連帯等

ITF、IFALPA 等の国際労働組織の支援を引き続き受けて運動を進めてきました。高裁の不当判決・上告以降では、2014年8月ITF（国際運輸労連）の世界大会で支援決議を採択、10月に開催されたOCCC（ワンワールドのパイロット労組の集まり）の定例会議と11月に開催されたIFALPA（国際定期操縦士協会連合会）の法務委員会では、日航宛ての要請書が採択されました。

(6) 支える会

2014年12月末現在の会員数は 名、口数は 口という状況であり、会員の拡大を意識的に取り組むことが強く求められます。

不当解雇撤回をめぐる情勢と今後の運動

I. 不当解雇撤回闘争をめぐる情勢

1. 最高裁での審理の見通し及び衆院選の結果等について

(1) 最高裁における審理の見通し

不当解雇撤回裁判は、東京高裁より最高裁に全ての関係書類が送付され、客乗裁判については第二小法廷、乗員裁判については第一小法廷に係属すること、担当調査官は両裁判共通で一人の調査官が担当する

ことが確定しました。今後調査官による「調査」を経て小法廷での審理がされ、最高裁の判断（棄却ないしは弁論開始等）が示されることとなります。最高裁での進行状況は一切明らかにされないことから、各取り組みを着実にこなし、積み上げ、拙速な判断をせず慎重審理を求めると同時に、いつ判断が出されても良い体制を早期に築き、最高裁に「弁論開始」の判断を迫ることが求められます。

(2)解散総選挙の結果

12月14日投票で行われた総選挙は、引き続き与党が3分の2議席を維持しました。自民圧勝との報道もされていますが、自民党は291議席と公示前の議席から4議席減らしています。突然の解散・総選挙に打って出るとともに、消費税を増税先送りし、アベノミクス前面に押し出して争点ぼかしをした中でも、与党全体では、4議席増の公明党と合わせ、公示前議席の維持にとどまっています。一方沖縄においては4小選挙区すべてで新基地建設反対の候補が勝利し、自民が小選挙区での議席を失ったことや共産党の躍進が示すように、国民は安倍政権に白紙委任を与えてはいません。

選挙結果を得て、集团的自衛権の行使容認や憲法改悪、原発推進、労働法制改悪など、暴走政治の加速が懸念されますが、民意を無視した暴走の加速は、国民との矛盾を一層拡大させることとなります。

「首切り自由は許さない」「不当解雇を撤回せよ」という大きな運動で、JAL 不当解雇撤回闘争をはじめ雇用破壊と闘っている全ての争議に勝利することは、暴走を続ける安倍政権への大きな反撃の一つとなり得るものです。

2. 不当解雇撤回闘争をめぐる航空界及び日本航空の状況

今日の日航グループの状況は、安全と公共性を維持し、公共交通機関としてJALが成長していくためにも、経営方針を改め、不当解雇撤回を決断すべき状況にあります。

(1)離職者が止まらず大量採用しても人員は不足

客室乗務員は2014年12月までに2000名に迫る新人を採用しましたが、その後も退職者は後を絶たず、増員はたったの二百数十名で、事業拡大に見合うに必要人員は確保できていません。人員不足は深刻で、年休すら取れない実態が続いています。また、新人の比率が高まりベテラン層が薄くなる中で、サービス水準は低下し、不安全事故が続くなど、深刻な状況が生まれています。

パイロットにおいても人材の流出が止まらず深刻な人員不足に陥っています。2014年の10月末時点で、年間乗務時間制限（1～12月の1年）の900時間に迫り、乗務から外さざるを得ないパイロットが多数出たことから、日航は運航を維持するために管理職や訓練教官などを急遽路線に投入せざるを得ませんでした。会社も乗員不足を認め、出向させていた乗員の復帰、地上職に職種変更した訓練生の復帰と自社養成の再開、定年後の再雇用の再開などに踏み出さざるを得なくなっています。

再建の中で賃金の切り下げや労働時間の延長など労働条件が大幅に切り下げられ、稼働強化も進み、多くの社員が会社への不信感を募らせており、安全運航を支える肝心要の職場から活力は奪われ、モチベーションは低下を続けています。

(2)人材の養成と確保が航空業界の課題となっている現状

パイロットや整備士の不足は航空業界全体の問題となっています。政府は乗員不足に対処するため、自衛隊からの割愛制度の再開、大学等の民間の養成機関や航空大学校（独立行政法人）等での、パイロットの養成強化策を打ち出すとともに、乗務時間制限の緩和やライセンス制度の見直しなどの規制緩和策の検討を進めています。

また整備も中長期的に不足することから整備士育成政策の推進とともに、ライセンス制度の見直し等の検討を進めています。

事業拡張を進める航空各社は人材確保に向け、例えばLCC等においては外国人乗員の導入、60歳超乗員の再雇用や募集、さらには同業他社からの引き抜きも含めて、パイロットの確保に乗り出しています。

また客室乗務員においても、路線拡張などに備え、豊富な経験を有する人材を確保すべく、「(同業他社において) 現役客室乗務員として国際線に乗務中である方」を募集する企業が出るなど、人材確保は航空業界共通の課題となっています

(3)財務体質は強化されたものの、安全を支える経営基盤は一層脆弱に

日本航空は、再建初年度より史上最高の利益を計上し、一気にV字回復をして更生手続を終了、短期間に再上場も果たしました。この再建は、ファンド(企業再生支援機構)が主導し、短期間で再生し株を高く売却して荒稼ぎするという、徹底した目先の利益を追求する再建でした。その後もこの異常な目先の利益を追求する経営が続けられ、今や内部留保は全日空を上回り、財務基盤は確かに強化されました。

その後も日本航空は大儲けを続けていますが、かつては全日空を上回っていた事業規模は全日空の77%(2014年度上半期の提供座kmで算出。ちなみに国際線は97%、国内線は60%、旅客輸送実績ベースで見ると国際線94%、国内線67%、合計で81%)と溝を開けられ、市場におけるシェアの低下とともに競争力は低下し続けています。また、「部門別採算性」の強化により、各部門が「利益」を上げることに集中し、例えば整備などでは、必要な機材更新を先送りするといった弊害も生まれています。そして前述の退職者が後を絶たない実態が続き、今や日本航空は人材供給会社化しています。

2015年は御巣鷹山に墜落し520名もの尊い命を犠牲にした123便事故から30年の年です。目先の利益を追求する経営で、財務体質は強化されましたが、その一方で安全運航を支える経営基盤の脆弱化が進んでいる日航の実態は、事故の教訓を生かし安全運航を堅持するためにも正さねばなりません。

(4)「成長戦略」の下での人材不足はさらに深刻化

一層の規制緩和と効率化を促す政府の航空政策

国土交通省は、ASEANをはじめとする各国とオープンスカイ(航空の自由化)協定を締結し、大手各社はもとよりLCCも積極活用して、成長著しいアジアの需要を取り込むためのネットワーク戦略(航空の成長戦略)を進めています。そして、2020年の東京オリンピックはそのチャンスとしています。

また、本邦企業がネットワークを構築し競争に打ち勝つためには、コスト競争力の強化が必要であると、そのためには「熾烈な競争環境の中で(航空各社に)自助努力を促す政策を推進する」とともに、自助努力の妨げとなる諸規制の見直しを検討するとして、パイロットの乗務可能年齢の引き上げや乗務時間制限など安全規制を含む規制緩和を推進する方針です。

(5)現状打開のためには不当解雇撤回が不可欠

航空界・日本航空の置かれた状況、国交省の政策に照らし、不当解雇を撤回しベテランを職場に戻すことは情勢が求める喫緊の課題です。また同時に、再建の中で切り上げられた労働条件を改善し働き甲斐が実感できる職場にし、人材の流出を食い止めることも然りです。

しかし、14年末闘争での日本航空の対応は、人員不足を認める一方で「売られた喧嘩(原告が解雇撤回裁判に訴えたこと)は買わねばならない」「整理解雇の正当性を明らかにするため裁判は続ける」と開き直り、「退職者が止まらない状況」を質すと「皆さんを信じたい」と述べて、具体策を示さず、そればかりか賃金差別など労組敵視の労務政策も続けています。

目先の利益を追求する経営政策、そして日航の成長よりも不当解雇に固執し労働組合敵視を優先する労務政策は、今や日航の発展の障害物となっており、こうした状況を打開するためにも不当解雇撤回が不可欠であると言えます。

3. 改めて問われる政府の責任

日航の経営破綻が鮮明となる中で、当時の民主党政権は対策本部を立ち上げるとともに基本方針には関係5閣僚(管直人副総理・特命(経済政策担当)大臣、藤井裕久財務大臣、長妻昭厚労大臣、前原誠司国交大臣、松野頼久官房長官)が署名し、政府として再建に深く関与してきました

再建過程で政府は「適切に指導する」等と国会で答弁したのをはじめ、更生計画は国交大臣の了解のもとに債権者会議に付され、東京地裁の認可を受け、さらには、公的資金も投入して再建が進められました。

以上の経過に照らし、不当解雇をはじめとした再建過程で生じた諸問題に対し、責任をもって対処することは政府の責務です。

しかし国交省や厚労省の対応は、ILO 勧告を「係争中である」として無視をし、解雇時点の「人員体制」の明示や乗員不足の実態については、「日本航空から『人員体制は非公開』『乗務時間制限を超えた乗員はいない』と聞いている」と誤魔化し答弁に終始し、責任を放棄するばかりか日航を擁護しています。

私たちの運動で国交省等を包囲し、また政党や国会議員の協力も得て、政治解決の展望を切り開いていくことが求められます。

II. 今後の運動方針

1. 基本方針

今後の運動については、①世論と共同の力で最高裁での逆転勝利判決をつかみ取る、②不当解雇を撤回し、解雇された 165 名の早期職場復帰を勝ち取ること。この 2 点を基本に据え、国民支援共闘会議の総力を結集した運動を進めます。

(1) 労働者・国民の世論を力に最高裁での逆転勝利をつかむ

高裁の誤った判決を見直させるためには、当面の行動として、「安易な判断は許さない」全ての審理経過を見直すなど「慎重な審理を尽くせ」の声を最高裁に届け、拙速な判断をさせないことが重要です。また同時に、いつ判断が出されても良いように多くの署名を早急に積み上げ、最高裁への要請を続けるとともに、不当解雇撤回を求める大きな世論を形成し、不当判決の取り消しが圧倒的な国民の声であることを具体的に見える形で最高裁に届ける運動を推進します。

(2) 不当解雇された仲間を早期に空に戻す

情勢で述べたとおり目先の利益の追求に走る戦略が日航の成長にとって障害物となっています。まさに今こそ日航を包囲し攻める時です。

日航の経営姿勢を改めさせ、安全第一の経営に切り替える突破口は不当解雇の撤回であり、国民共闘として日航に自主解決を迫る運動を強め、重点行動等を設定する等、メリハリをつけた運動を展開します。また労働条件の改善、航空の安全確保、不当解雇撤回・職場復帰めざすとともに組織の拡大強化に取り組んでいる日航内の闘いと連携した運動にも取り組みます。

解決に向けた政治的動きを作り出すために、ILO 勧告や日航の職場実態などを踏まえ、国土交通省・厚生労働省には行政の責任として自主解決に向けて日航を指導するよう求めるとともに、政党・国会議員への協力への要請を進めます。

2. 当面する具体的運動

当面以下の 3 点を重点行動として設定するとともに、これに、従来より実施してきました定例の宣伝・要請行動等を継続して実施することを基本に、当面の運動を組み立てます

- ① 2月27日に最高裁包囲の宣伝行動を配置し、最高裁に「安易な判断は許さない」「慎重な審理をつくせ」の声を届けます。またこの行動に向けて、署名や要請書の提出運動を加速させ、さらに積み上げをめざす体制を築いていきます。
- ② 3月中旬には院内集会を計画し、この院内集会に向けて政党・議員への協力要請を強めます。また、これと並行して政治決着の道を切り開くために政府への要請や第3次勧告の獲得をめざしILO結社の自由委員会への働きかけを強めていきます。
- ③ 5月13日に日航本社包囲行動を配置し、当該労組の春闘での成果を引き継ぎ、不当解雇撤回を迫る声

で本社を包囲し、争議の早期自主解決を迫ります。

(1) 圧倒的世論を形成し逆転勝利をつかむ

① 圧倒的世論形成に向けた宣伝行動

世論形成に向け「JAL デー」を中心に全国規模の宣伝を追求するとともに、キャラバン活動や各集会での訴え等、工夫を凝らした宣伝活動を展開し、JAL 不当解雇撤回に向けて国民的な世論形成をめざします。

全国規模の宣伝となるよう、「JAL デー」に呼応した宣伝行動の実施を加盟団体や各地の支援組織に呼びかけます。

< 当面する具体的行動 >

JAL デー一斉宣伝（都内は従来の通りの6 駅頭）

1 月 29 日 2 月 25 日 3 月 27 日 4 月 28 日 5 月 29 日

(2) 最高裁に公正な判断を求めて

① 署名の早期目標達成と積み上げ

- 2 月 27 日の最高裁包囲行動までに、当面の目標とした高裁時を上回る署名の回収をめざしその後もこの流れを維持し、署名を積み上げる運動をめざします。

② 最高裁前宣伝・要請行動等

- 2 月 27 日に最高裁包囲行動を実施します。2 月以外については、毎月第 4 金曜日を基本に最高裁判所前宣伝・要請行動を引き続き実施します。
- 署名とは別に、加盟各団体や各支援組織より、最高裁宛てに要請書を提出する運動を呼びかけます。

< 当面する具体的行動 >

1 月 23 日 8 : 00 ~ 9 : 00 宣伝行動、10 : 00 ~ 要請行動

2 月 27 日 最高裁包囲行動 11 : 30 ~ 13 : 15 宣伝 & 包囲行動 13 : 00 ~ 要請行動

3 月 27 日 4 月 24 日 5 月 22 日 8 : 00 ~ 9 : 00 宣伝行動、10 : 00 ~ 要請行動

(3) 不当労働行為事件(高裁)の早期勝利判決の獲得

最高裁での逆転勝利を手にし、全員の職場復帰を勝ち取るために、絶対に負けるわけにはいかない裁判です。支援共闘として勝利判決の獲得に向け、東京高裁宛要請署名の取り組むとともに、口頭弁論当日の高裁前宣伝や支援傍聴、署名提出・要請行動を適宜配置し取り組みます。

< 具体的行動 >

① 署名

公正判決を要請する団体署名を取り組みます。締切日は、口頭弁論の進行状況を踏まえ別途設定します。

② 当面の口頭弁論期日

1 月 22 日 第 1 回口頭弁論 14 : 30 ~ 東京高裁 824 号法廷

当日は 12 : 30 高裁前で宣伝行動

③ 東京高裁前での宣伝・要請行動等

今後検討の上日程の具体化を図ります。

(4) 日航を包囲し職場復帰を勝ち取る運動

情勢で述べたとおり目先の利益を追求に走る戦略が日航の成長にとって障害物となっています。まさに今こそ日航を包囲し攻める時です。定例の日航本社前宣伝行動を続けるとともに、重点行動の1つとして、5月に、歪んだ経営実態を告発し不当解雇撤回と安全運航を守れという声で日航を包囲する行動を実施します。

<具体的行動>

①本社前宣伝・要請行動

2月12日 3月12日 4月9日 18:00~19:00

5月13日＝日航本社包囲行動

18:00 聖蹟公園集合、18:20 日航本社に向けてデモ、デモ後(18:45頃より)本社包囲行動を実施する予定です(昨年12月9日に実施したりメンバー・アクションーデモ&日航本社包囲行動と同様な内容を想定しています)。

②その他の日航包囲の行動

- 定例で実施してきたJALプラザ前宣伝、航空労働者が実施してきた各空港での乗客ビラについては、引き続き実施します。
- 株主総等JALのイベントに対応した諸行動については、幹事会等で適宜具体化することとします。

(5) 日航内の闘いと連携

当該の日航乗組、CCUは15春闘においても争議権を活用し労働条件の向上と不当解雇撤回を迫る方針です。日航内の闘いも連携して不当解雇撤回を迫るために、当該労組とも調整を図り運動の具体化を図ります。

春闘という状況も考慮し、原告団や当該労組、航空連等が実施しているや日航グループ社員に向けた宣伝活動も引き続き実施し、組織の拡大強化をめざします。

<具体的行動>

各団体に広く参加を呼び掛ける取り組み等については、当該労組と調整の上、別途具体化します。

(6) 政治解決の動きを

情勢は、日航と同様政府も攻め時であることを示しています。総選挙・新安倍内閣の発足を踏まえ、3月中旬に開催する院内集会を基点に、改めて国交大臣、および厚労大臣への要請行動を実施します。同時に、通常国会に向け、各政党や厚生労働委員、および国土交通委員を中心とした国会議員に闘いの現状を報告するとともに、委員会での追及など不当解雇撤回闘争への支援と協力を要請します

<具体的行動>

①国交省・厚労省等政府への要請など

政府への要請や国交省・厚労省に向けた宣伝や抗議行動等につきましては、情勢の変化等を勘案し、幹事会等検討し適宜実施します。

②国会・政党・議員等

- 通常国会開会日(1月26日か)に、アピール行動として、国会前行動に参加する。当日は、集团的自衛権や労働法制の改悪など様々な課題で多くの団体が同様な行動を実施することから、どのような参加形態をとるかは、関係団体とも必要な調整を行い別途具体化を図ります。
- 通常国会に対応し3月中旬に院内集会(シンポジウムの形式も含めて今後検討)を計画し、この院内集会に向けて政党・議員(厚生労働委員や国土交通委員の議員を中心に)への協力要請を強めます。

院内集会の開催日時、および企画内容等は、今後幹事会にて検討を加え具体化します。

(7)ILO 第3次勧告に向けて

政府や日本航空を動かすために、ILO の第3次勧告の獲得等をめざします。具体的には、3月に開催される予定の結社の自由員会に向け、2月11～16日の日程で、ILO に要請団を派遣します。

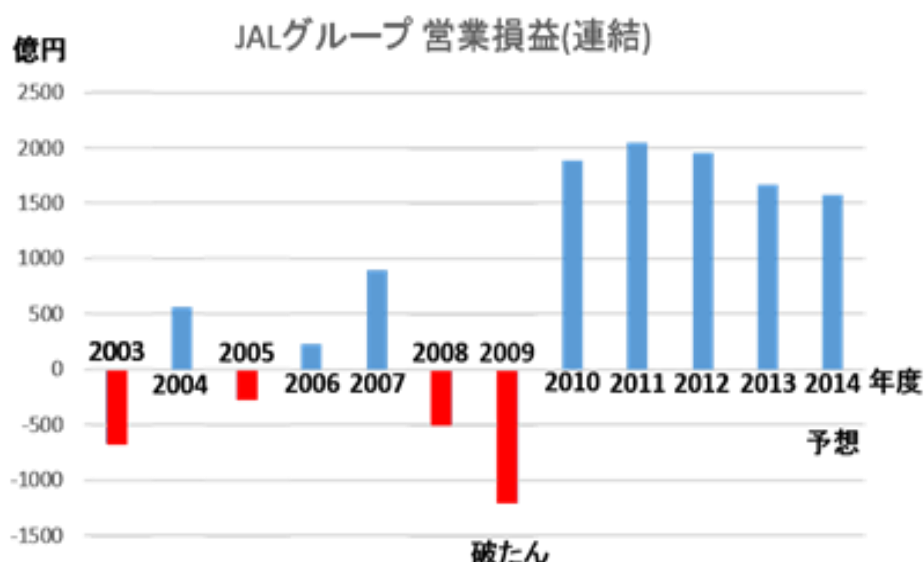
(8)支える会会員の拡大

原告の活動を支えるために、財政の強化が求められています。支える会と一体となり会員の拡大に取り組みます。加盟各団体におきましても、会員拡大に積極的に取り組まれますよう訴えます。

日航乗組からの報告

1. 順調に利益を上げ続けているJAL

JALは2010年1月19日の経営破たん以降過去最高水準である1600億円を超える営業利益を4年連続で達成し続けています。今年度末の営業利益予想も1580億円と好業績で、さらに上方修正が見込まれ5年連続の1600億円超えは確実な状況です。また会社が目標として掲げた自己資本比率



50%も達成するなど、経営上被解雇者を職場に戻せない根拠は見当たりません。

2. 利益を職場に還元しないJAL

破たん以降、大幅に切下げられた現場労働者の賃金や勤務・通勤、厚生などの労働条件は賃金などに一部に回復傾向はあるもの、利益の還元というにはほど遠い状況です。運航乗務員だけ見ると破綻後、平均で30%の賃金カットを受けていました。そこから昨春約10%の賃上げを獲得しましたが、2005年当時の年収には届いていません。

また、同じ現場職の客室乗務員や整備士に対する大幅なカットは継続されており、改善もなされていません。そのことは人材流出の大きな要因となっています。

3. 必要なコストをかけない安全軽視の姿勢

会社は職場に対して「経費を最小に、利益を最大に」といったコスト意識を持つことを強要しています。その結果、整備の現場では修理に必要な航空機の部品在庫量を切り詰めにつながら「部品がないので修理を持ち越す」「持ち越しても運航に支障が無い」など、キャリーオーバー（修理の持越し）が非常に目立つ

と言う声が、現場から組合に届いています。

稲盛名誉会長は、「御巣鷹山がトラウマになっている」と発言し、航空安全にコストをかける JAL の過去の経営を批判したこともあります。JAL の方針は「安全の層を厚くする」としていますが、実態はコスト削減により安全の層を薄くしているのが実情です。「現に事故は起きていない」と言う事は、「安全である」と言う事とはイコールではありません。安全の為に必要なコストはかけていくべきです。

4. 職場に説明出来ない投資を再開したJAL

ジャンボ機の大量購入や、不動産など巨額の投資に失敗してきたことは、JAL 破たんの大きな要因とされていますが、再び JAL は理由を説明出来ない投資を始めました。

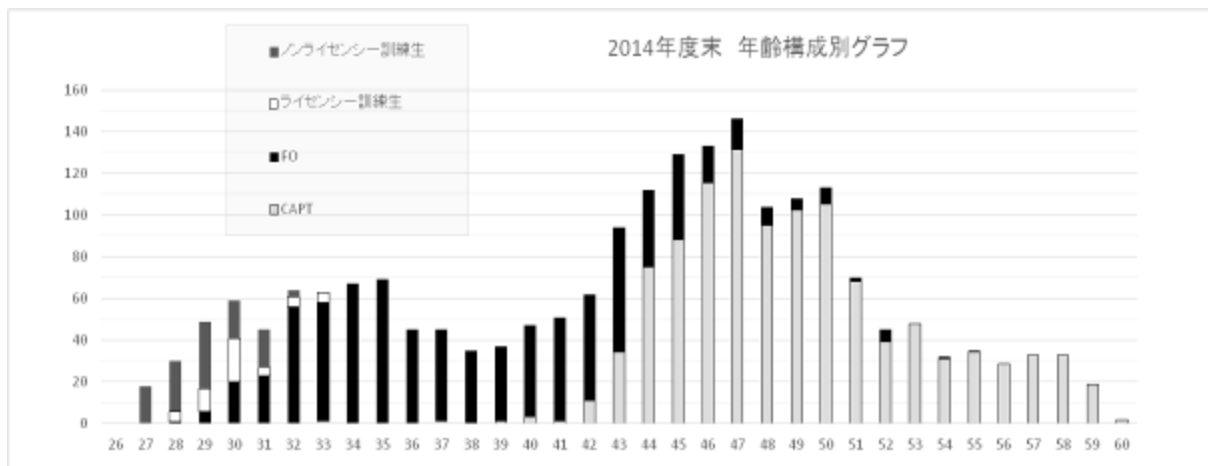
3年連続で赤字決算のジェットスター・ジャパンは、2014年6月期決算でも営業損失が107億円です。33.3%の株式を持つ JAL は、昨年度には55億円の出資によりその赤字を補填しましたが、今年度も大規模な追加出資をすると発表しています。

組合から赤字解消の目途が立たない会社になぜ出資をするのか説明を求めましたが、JAL は一切の説明をしていません。社員にはコスト意識を植え付ける一方で、回収の見込みが無い投資を続けることは破たんを招いた過去の JAL 経営の手法と何ら変わりがないのではないのでしょうか。

5. JALでは2024年問題が発生します

パイロットの世界的な不足が予想される事は「2030年問題」として報道されています。しかし JAL は、破たん後に55歳以上の機長などの不当解雇強行や、乗員訓練の中断、機長昇格年齢の高齢化、さらに労働条件を大きく切り下げたことなどから、JAL 本体でも約150名、JAL グループ全体では少なくとも250名の現役乗員流出と、約100名の訓練生の退職が発生し、下図のような乗員の年齢構成に大きな山谷を作ってしまった。

年齢別構成人員表(2014年度 横軸:年齢・縦軸:人数)



この結果、現在の運航規模を維持したとしても、JAL では2030年よりも6年も早く、機長のマンニングがマイナスになると乗員組合は指摘しています。例えマンニングがマイナスになったとしても、直ちに運航が止まる訳ではありませんが、乗員養成訓練や乗員の資格維持訓練に割ける要員が居なくなると言う事になり、会社の運航維持にとり重大な支障が発生します。

現実には年間900時間と言う飛行時間制限が有る為に、この12月にはそれまでシミュレーターで訓練に当たっていた乗員である教官や役職付き乗員を、年間飛行時間制限に引っかかって飛べなくなった運航乗務員に代えて路線運航に投入せざるを得なくなり、訓練が進まないといった状況も発生しています。これ程までに運航乗務員が不足している事態は、過去の JAL では考えられなかったことです。

6. JAL を取巻く乗員流出のリスク

JAL の職場には不満が蔓延しており、乗員流出のペースは依然止まっていません。2013 年度は機長 14 名、副操縦士 7 名、2014 年度は 12 月までにすでに機長 14 名、副操縦士 3 名が自主退職しています。

国内他社を見渡すと、事業拡大を模索する PEACH や来年夏ダイヤからの運航開始を予定するエアアジアジャパンなどの LCC に乗員需要が見込まれます。さらには日本貨物航空：NCA でも JAL からの引き抜きを狙う動きがあります。これまでの傾向から、国内他社で需要がある場合、JAL から乗員流出が発生する可能性は極めて高いと言えます。



世界的に乗員不足が叫ばれる中で、事業規模維持に必要な乗員を確保することは JAL にとって緊急かつ必達の課題です。今、極大化する乗員流出のリスクに対して、会社には社内、社外の情勢を見渡した上で、流出を防止するためにしっかりとした対策を取らせる必要があります。

7. 本体は現状維持を前提としつつ JAL グループとしては拡大路線

JAL 本体の事業規模は 2016 年度までは現状維持とする計画の中で、JAL グループ子会社で大阪をベースとする J-AIR では規模拡大を明らかにしています。2 種の小型機を運航する J-AIR では現在 ERJ170 が 15 機・CRJ が 9 機の計 24 機体制となっています。この J-AIR では 2015 年度から CRJ の退役を進める一方で順次 ERJ170、同 ERJ190 を計 17 機導入し 32 機体制と事業規模を拡大していく計画です。

機材計画だけを見れば J-AIR はいかにも順調そうに見えますが、パイロットの人員体制を見ると自社副操縦士から機長への養成が思うようには進んでおらず、現在も 100 名を超える機長が JAL 本体から出向して J-AIR の運航を支えているのが現状です。24 機体制から 32 機体制と 8 機が増えれば 80 名規模（1 機当たりおよそ 10 名）の乗員が新たに必要となります。会社は同じく JAL グループ子会社である日本エアコミューター（鹿児島ベース）から J-AIR へのパイロット転籍を進めて乗員数の確保を目指していますが、流出などにより計画通りに転籍が進むかどうかは不透明で、今後 JAL からの出向者数がさらに増加する可能性も高くなっています。このように、乗員不足は JAL だけでなく、他のグループ会社でも深刻な問題となっています。

8. 高齢者は将来への貢献度が低いと言う主張に矛盾が

会社は上記の J-AIR への出向増に伴う JAL での必要人員補充を目的として、2015、2016 年度に加齢乗員の採用を昨年 12 月に公表しました。職場では加齢乗員について「加齢乗員を採用すると、機長養成数が減少するのではないか」という意見がある一方で、流出の要因にもなっている「60 歳以降の働き方を明示してほしい」との意見も多く、さらに年金始終開始年齢引上げの動きもあります。日航乗組では今後、現場を支える組合員の要求として 60 歳定年制度の延長又は撤廃を会社と議論をして行くこととなります。

4年前 JAL は年齢を解雇基準とすることについて「高年齢者は若年齢者よりも、会社に対する将来の貢献度が低いから」と説明し、今も主張し続けています。当時の退職強要の面談では、対象者に対し「あなたにやって貰う仕事は無い」「あなたの居る場所は会社には無い」と言い解雇を強行しました。

しかし今回 JAL 経営自身が定年以降も「JAL でやれる仕事」も「JAL で働く場所」もある事を公式に認めたといえます。現場の乗員不足は JAL の事業運営上の大きな障害となっていることは明確で、この職場環境の変化は、JAL 経営も認めざるを得ない状況に追い込んでいくといえます。

9. 年末闘争における到達点

日本航空乗員組合は、昨年末の闘争で解雇撤回要求に争議権をかけて JAL 経営と交渉に当たりました。記者会見も行き、CCU と共に争議体制を構えて交渉している事を外部に表明しました。

団体交渉の場では経営陣と激しいやり取りが交わされました。

- ・「会社再建の為にあの解雇が必要であったと言うなら、会社再建が成った今、会社再建に或る意味で最も貢献度が有ったと言える被解雇者に対して、何故報いようとするのか？」
- ・「何故多大なコストをかけてまで裁判を続けるのか？裁判に勝利して何の利益が有るのか？」
- ・「裁判に負けて何の損が有るのか？」
- ・「被解雇者を職場に戻して何のマイナス面が有るのか？」
- ・「被解雇者を職場に戻したら人員不足解消にもなり、プラス面しかないのではないのか？」

上記の組合からの指摘に対して、経営は沈黙をせざるを得ませんでした。何らまともな回答が出来ない一方で、JAL ではない何か「あの解雇の正当性を証明する様に求めている」という突発的な発言も有り、例え争議行為に突入したとしても、これ以上の発言も回答も得られないと闘争委員会は判断し、争議体制を解除しました。乗員組合はこの年末闘争で次のような到達点を確認しています。

JAL 経営は、被解雇者を職場に戻せない理由を職場に説明出来なかった。

10. 春闘に向けた取り組み

間も無く春闘が始まります。乗員組合は 12 月中旬から約 1 ヶ月間、連日職場討議を行っています。その中では昨年 10 月の JAL エクスプレスと JAL との統合により日本航空乗員組合へ新規加入した約 170 名の組合員に対し解雇問題への理解を得るべく集中ブリーフィングも実施しています。

経営破たん後 JAL 内部では何が行われていたか、その中で強行された整理解雇の不当性などをシンプルに整理して解説し、不当解雇は自分達自身の将来にもかかわる問題であること、現状の逼迫した人員体制上も、困窮する被解雇者の実情などからも早急に解決すべき問題であることなどを説明し理解を進めています。

乗員組合では法廷闘争での勝利に向けこれまで同様全力で取り組むと同時に、来る春闘では職場の団結を強化することで解雇問題に関する争議権投票での賛成率を向上させ、高率の賛成率を背景に JAL 経営に対する解雇撤回の圧力を強め、早期の自主解決の実現を目指していきます。

日本航空乗員組合の活動にご理解とご支援をお願いします！

CCU からの報告

1. 止まらない退職者

客室乗務員の職場では、2012 年度から 2014 年 12 月までに 2000 名に迫る新人を採用しました。しかし、退職者は後を絶たず、1 年で 600 名弱（組合調べ）が退職していく状況です。

特に今年度の 10 月までの人員不足は深刻で、年休すら取れない実態が続いています。キャビンクルーユニオン（以下 CCU）が実施したアンケートには悲痛な声が多数届いています。

アンケートに寄せられた声

- 3 ヶ月前に予約した病院に通院予定で年休申請し、不許可。人道的理由以外は許可できないと言われた
- 親がICU（集中治療室）に入り緊急のため年休を申し出たがどうしても人が足りないとのことで国際線の乗務を入れられ泣きはらした顔で会社に来ていた人がいた。人の死がかかっている時にさえ年休が取れないとはどういうことなのか
- 世界一を目指すと言っているが、山の頂上に登ることばかり言われて「今何合目？」なんて全般的外れです。高い山に登るには装備が必要で登った先は空気が薄く寒いのにTシャツ1枚で登れと言われていく私達です。途中で滑落する人、遭難者が既にたくさんでいる現状で黙ってなにも言わず辞めていく人が続出しています。CAになりたい人はいくらでもいるから、若くてものを言わない人ばかりにしようと会社に思われているのを痛感しています。世界一に本当になりたいなら世界一社員を大切にしてください
- 解雇問題を放置すれば、社員を使い捨てにした記憶として永遠に残ります。経費をかけて育てた社員が流出していくのは会社への忠誠心が育たないからです。会社に見切りをつけさせているのは、会社の冷酷さです。解雇問題を一日も早く解決して、信頼関係を築いていきたいと思えます

スケジュールの頻繁な変更、休みが固定されない状況と相まって、職場の不満は大きいものとなっています。加えて、評価制度による息苦しさや賃金の低さなどに対し、どのようにすれば現状を変えられるのかという展望が見出すことができず、逃げ出したいということもまた退職者がとまらない背景といえます。

2. 新人を多く抱える客室乗務員の現状

現在客室乗務員の職場は約3人に1人が新人となりベテラン層が薄くなる中で、経験を積み重ねる中で身につけた安全・サービスに必要な技量等の伝承がしづらい状態となっています。

サービスについては会社は世界一を目指していますが、今のままだと世界一など程遠いと職場では言われています。

また、安全面では、カートの飛び出しや転倒事象が止まらない、離陸前に必ず放映

しなければならない安全ビデオの映像が映っていないのに確認を失念した、担当ドア以外のドアモードを変更した、旅客搭乗前に実施すべき緊急脱出用警報システムの点検を忘れ離陸後実施した等、不安全事故は止まらず深刻な状況が生まれています。

これらの背景には、多くの新人を抱える職場にも関わらず、余裕のある人員配置がされていないため1人当たりの業務量が多く十分な指導ができない、広い視野で業務全体を見渡せる経験豊かなベテラン層が少なくなった等が考えられます。

職場では、「経験は客室乗務員には必要不可欠、原告の皆さんは絶対戻ってきて欲しい」との声が聞かれます。また、会社は今年度ベテラン層を集めた訓練を実施し、そこではさかんに「経験を活かして欲しい」「後輩に経験を伝えて欲しい」と発言するようになりました。今こそ解雇された経験豊富な原告を職場に戻す時です。

新人採用数の推移(参考)

	邦人既卒	新人新卒	海外乗務員	合計
12年度	250人	140人	260人	650人
13年度	100人	290人	270人	660人
14年度	約100人	270人	240人	610人
合計	450人	700人	770人	1920人

3. 2014年年末闘争 高率で争議権確立

CCU は、8 月 28 日の行政訴訟の勝利判決を受けて、2014 年年末闘争で「違法体質を改め、安全運航を確立するために、2010 年大晦日の不当解雇を撤回し、165 名を職場に戻すこと」という要求に対し、4 年ぶりに争議権の確立を目指しました。

20 日間の投票期間中、電話での職場討議、原告組合員と連携し組合事務所を毎日開けての話し込みを重ねた結果、投票率 96.9%、賛成率は対投票者数で 93.2%という高率で確立することができました。

職場では「約 2000 名もの新人を採用しているのに、何故たった 84 名を戻せないのか」「採用にあたっては解雇した人から戻すのが世界の常識なのに何故戻さないのか」という声が広がっています。

この年末闘争においては CCU のみならず、乗員組合、日本航空ユニオンと共に争議権を掲げる中で交渉を行いました。経営協議会では、この 3 労組と機長組合と先任機関士組合で構成する JJ 労組連絡会で不当解雇問題について、社長はじめ経営陣に足並み揃えて自主解決を迫りました。また JJ 労組連絡会が行った全社員集会のなかでは職場の抱える問題を訴えるとともに、職場の力で不当解雇問題の自主解決を求めていくことを確認し、団結が一層深まりました。

11 月 13 日の乗員組合との合同記者会見では「約 2000 名の新人を採用する中、84 名のベテランを職場に戻さない事実」を社会に伝え、記者の共感も得ることができました。

JJ 労組連絡会での共闘が進み、争議権を背景に交渉を続ける中で、JALFIO（連合加盟の JAL 労働組合）の要求を上回る一時金回答を引き出し、また、一部路線での編成増を勝ち取ることができました。

不当解雇撤回についての回答を引き出すことはできませんでしたが、職場を中心とした運動が高まれば、不当解雇撤回をはじめとした多くの問題は必ず解決できると確信しています。

4. 2015春闘に向けて

2014 年年末闘争では争議権確立と共に CCU 組合員の団結を強化することができました。また、JALFIO 組合員からも多くのアンケートが寄せられ、会社を追及するうえで大きな力となりました。今春闘は、「打って出る」春闘と位置づけて、年末での運動をさらに発展・強化していきます。

組合大会では「組合所属の問わず春闘アンケートを広く集め、会社にプレッシャーをかけよう」という確認がされました。

整理解雇の不当性を職場でおおいに語り、解雇撤回を実現させるまで原告とともに闘い続けます。