

JAL 不当整理解雇撤回裁判は今！②

(10月31日 JAL 退職者懇談会世話人定例会で、原告団のK機長にお話をお聞きしました)

## 「ベテランのパイロット、客室乗務員の解雇」「傷病による解雇基準」

### 「現場での人材流失」は安全を脅かしています

Q2：JALは2012年3月期は連結で史上最高の利益2049億円を上げました。2010年1月19日の破綻(会社更生法適用申請)から異例の速さで支援を終え、9月10日に株式再上場を果たし時価総額約6900億円は企業再生支援機構の出資金3500億円を大きく上回り約3000億円の利益が国庫に入ったと報道されています。

私たち退職者はJAL企業年金を3割減額されましたが、現役の方は、希望退職強要、整理解雇強行の上、現場ではリストラ、人件費コスト削減で、退職の流れが止まらないほどの生活苦、労働苦がもたらされていると聞いていますが？

A2：不安全事象が続発し、社内では「3月31日に、羽田空港での着陸復航時に機体尾部を接触させる航空事故が発生しましたが、その他にもこの2週間程の間に、イレギュラー運航や運航・整備・客室・貨物の各領域において、ヒューマンエラーによる不具合事例、人身事故が発生しています。」とし今年の4月には特別安全キャンペーンを実施せざるを得ない状況になりました。

① JALはベテランのパイロット(55歳以上の機長、48歳以上の副操縦士)を解雇しましたが、欧米では「年齢による差別」は禁止されています、人権軽視は安全軽視そのものです。さらに、「傷病による基準」によって解雇者を人選することまで行いました。パイロットは航空法に定められた厳しい身体基準をクリアしなければなりません、乗務以外なら支障がなくても欠勤せざるを得ない状況が発生します。パイロットの特殊とも言える病欠を解雇の理由とするなどあってはならないことです。

現実に今年1月には機長が出発前の機体の目視点検中に凍結による転倒で肋骨を折るほどの怪我をしましたが、「大丈夫」と我慢して乗務し、到着後病院に搬送されました。体調不良を無理して飛ばざるを得ない環境にしているのです。

②現場は、史上最高の利益の一方で、賃金や勤務など労働条件のすざましい改悪にもかかわらず安全運航維持に頑張っています。

しかし、昨年1月以来、人材の流失が止まりません。(パイロット約100名、客室乗務員は約700名、整備職が約200名も退職)モチベーションが維持できなくなっているのです。原告団は10月10日付でJALに対して現場の労働条件改善を要求しています。労働条件の改善は安全運航の維持を支えるためにも必要です。

(原告団の要求内容)

<新規要求>

1、安全最優先の経営姿勢を示し、現場に徹底すること

- 2、不当労働行為を認めて謝罪し、都労委命令取消訴訟を取り下げること
- 3、機長養成、昇格訓練を再開し、運航乗務員の流出を止めるための対策を講じること
- 4、安全と定時性を担保する運航乗務員の乗務手当保障制度を復活させること
- 5、客室乗務員に職責手当（客室手当）を設け、他職種との差別をなくすこと
- 6、年休が取れるよう人員配置（増）を行うこと
- 7、長時間勤務を短縮し、食事の時間を確保できるようにすること
- 8、整備等の作業用機材を修理すること
- 9、早期再上場の実現を記念して特別一時金を支払うこと

<継続要求>

- 1、解雇を撤回し、早急に原職に復帰させること
- 2、ILO勧告に従って原告との話し合いを行うこと

③これまでに粘り強く取り組んできた結果、機長養成訓練再開（対象約130名）副操縦士養成訓練再開（対象約180名）を行うことが回答されました。

また、人員不足で有給休暇が全く取れない状況にある客室部門では約940名という大量の新人客室乗務員を採用を発表しています。

整理解雇したベテランパイロット（81名）や、整理解雇したベテラン客室乗務員（84名）を復帰させれば、訓練費用や訓練期間も必要なく人員不足を補うことができます。

JALはILOの勧告も尊重し、整理解雇を撤回し自主解決のための話し合いを行って欲しいと思います。