

* J A L 契約制客室乗務員で雇い止め（更新の拒絶）裁判をたたかっている原告の方から
10月20日のJ A L 退職者懇談会の世話人会でお話をお聞きしましたのでお知らせしま
す。判決は10月31日です（地裁 527 号法廷で 13 時 30 分から）

雇い止め裁判についてのお話（Q&A）

Q 1 : 契約制客室乗務員制度とは？いつ頃何のため導入されたのですか？

A 1 : 現在、日本の航空会社では、正社員で客室乗務員を採用していませんので、誰もが契約制客室乗務員として入社することになっています。日本航空では、1994年に初めて契約制客室乗務員制度を導入しました。契約制客室乗務員制度というのは、1年ごとに契約更新があって、それを2回くり返して3年後に初めて正社員として登用される、3年間の制度です。このように、3年間の契約期間を経た後に正社員として身分が切り替わる点が普通の非正規労働者とは違う点です。契約制客室乗務員の導入に関しては、国会でも「よほどのことがない限りは全員正社員になる」という答弁がなされました。

よほどのことというのは刑事罰を受けたり会社に著しく不利益を与えとかそういうことを指しています。私も、入社教育の際に、会社からそのように説明されたので、自分も勿論正社員になると普通に考えていました。

契約制度の導入の目的ですが人件費コストを安く押さえるために導入されました。仕事内容も正社員の人たちと何ら変わらないのにも関わらず、契約制というだけで様々な手当がつかないのは不公平だとは思っていましたが、誰もが正社員になるまでの辛抱だと思って3年間を過ごしています。

Q 2 : 3年後には正社員になって行くのが当然の制度なのになぜ 今回雇い止めを行ってきたのでしょうか？今まで雇い止めされた人は他にいましたか？

A 2 : 雇い止めが行われたという事例は今まで聞いたことが無いので、私が初めてのケースかもしれません。今まで雇い止めの話が挙がってこなかったのは、多くの人が雇い止めにされる前に退職強要をされるなど、管理職などから圧力をかけられ、泣く泣く自主退職をしていったからです。私も最後「契約の更新はしないが、自主退職にしてあげることが出来る、それがあなたの人生のためです。」と言われましたが自主退職に応じなかったため、一方的に雇い止めされました。

多くの人は退職強要をされて会社を辞めていってしまいましたが、私は2年間、退職強要と言える面談を受けても一向に自主退職をしようとしなかったため、管理職の圧力やパワハラがますますエスカレートしていったと感じています。また、『入社して半年の時点で「適性がないから仕事を辞めた方がいい」と言われるばかりで、具体的にどう適性がないのか指摘して頂けないため、どうしたらよいのか悩んでいる』ということ、パワハラを行っていた女性管理職の更に上の上司である

部長にお話をしたことがあります。その後、その女性管理職から「私たちが注意されるのよ」と厳しく言われたことがあります、ますます嫌われたと感じました。その他にも私が気に入られなかった理由と言うのは何点か考えられますが、上司の好き嫌いで人の雇用がどうにでもなること自体、とてもおかしいことだと思いますし、契約制という身分だけで毎日雇用の不安を感じながら安全に関わる仕事に従事しているという状況は、安全運航のためにもあってはならないことではないでしょうか。

Q3：雇い止めに至る経緯はどのようなものでしたか？

A3：私は2008年5月に契約制客室乗務員として入社しました。憧れていた職業に付けた事がとても嬉しかったですし、仕事にやりがいを持って頑張っていました。ところが、入社して半年経った頃に直属の上司から「適性がないから仕事を辞めた方が良い」と突然言われるようになりました。私は改善したいと思ったので、どのように適性がないのか教えて下さいとお願いをしましたが、「聞く方がおかしい」とか「反抗的だ」と言われて結局何がどう適性がないのかは全く指摘して頂く事が出来ませんでした。フライトを開始して半年たった頃に試験がありますが、その試験が始まる前から「適正がないから仕事を辞めたほうが良い」、「試験で落とすかもしれない、落ちたら大変なことになる」などと言われました。そして実際の試験では口頭試問にも全て答えることが出来て、フライトでも特になにも指摘されることもありませんでした。

ところが、その試験では具体的な理由もなく不合格となってしまいました。

試験で不合格となったことで女性管理職との面談が始まりました。その面談は長いときでは3時間以上で、私の休日に行われたこともありました。その中では、「若年性認知症なんじゃないか」とか、「いつまでこうしてしがみつくつもりですか」、「自分から辞めるのがプライドです」、「今日がラストフライトです」などと言われ続けました。私は確かに新人でわからないことや出来ないことも多くあったので、そのように言われてしまうのは、自分がいけないから、管理職に気に入られないからだと自分を責めていました。あまりにつらい日々が続いたので、実家の両親に電話で相談したところ、「入社してまだ半年の時点でそのように言うとは信じがたい」とのことだったのであるとき勇気を出して面談を録音して両親に聞いてもらったところ「パワハラじゃないか」と言われました。

私はパワハラという言葉あまり聞いたことがなかったのでインターネットで調べてみると、そこにはパワハラの典型的な事象が列挙されていましたが、「机をたたく」「積極性に欠けるなどの主観で評価する」、「必要のない書類の書き直しを命じる」など、そこに載っていた項目の全てが、まさに私の状況にあてはまっていました。

面談だけではありません、私は度重なる反省文を求められました。機内で起こったクレームなどについて「あなたに違いない」と決め付けられ、「私ではありません」と事実をお話しても聞き入れてもらえず、しまいには「嘘をつく癖がある」と言われてしまいました。

私たちが所属していた部署は契約制のCAが集められている部署で、少しでも上司に

気に入られないと辞めさせられてしまうという話をよく耳にしていたので、私は自分ではないことについても言われるがままに反省文を提出せざるを得ませんでした。「職を辞するの一言を入れて決意書を書いてきてください」といわれたこともありまし、業務終了して家で晩御飯を食べている時に「テレビなんか見ている場合じゃないわよ、今日出来なかったことに関して反省文を書いてきてください」といわれたこともありました。

そのように辛い2年間のあと、雇い止めが行われ、私は納得が出来なかったため、所属している労働組合を通じて雇い止めの理由を出すよう求めました。そうしたところ、会社から、雇い止め理由が51項目も羅列された理由書が出されました。その中身を見ると、全く事実無根のもの、私ではなくても反省文として書かざるを得なかったものを捏造されたもの、他の人では雇い止めの問題にされないもの、などで構成された51項目で、驚きと同時に憤りを感じました。労働組合を通じて事実の精査をするよう会社に求めましたが、何度交渉を重ねても会社は一向に雇い止めに撤回しようとせず、やむなく2010年7月26日に東京地裁に提訴しました。

Q4： ものをはっきり言えることは保安要員としては重要ですね。裁判ではどのようなことが争点になっているのですか？

A4：退職強要、パワハラなどの上に行われた雇い止めは人格権を侵害する不法行為となること、そのような経緯での雇い止めは無効であることを争点としています。

日本航空の契約制度は一般で言う期間の定めのある雇用制度とは異なり、3年後にはよほどのことがない限り皆正社員となる制度です。つまり、今後60歳定年まで働く人も皆契約制からのスタートということになり、その最初の3年という位置づけです。その中で、雇い止めにあった訳ですが

- ① 「乗務の前後に3時間にも及ぶ面談」「若年性の認知症など人格権を侵害する発言」「事実無根のミスも含め反省文の強要」など退職強要は人格権侵害にあたり不法行為となる。
- ② 1年目のチェックで評価シートを修正液を使って改ざんして不合格とするなど不正な手段まで利用し退職させようとしたもの。
- ③ 適性について51項目の個別事象を上げ雇い止め理由としているがほとんどが事実の曲解、誇張がなされ解雇に匹敵するものではない。
など、今回の雇い止めは極めて理不尽であるという主張をしています。

Q5： 裁判に関連しどんな取り組みをしていますか？

A5：証人尋問や最終準備書面など、裁判に関する全てのやり取りを終えた後、8月1日に突然担当の裁判官が変わってしまいました。それまでの証人尋問でのやり取りなどを知らない裁判官が判決を書くということになり、是非書類を良く読んで頂いて公正な判決を書いて頂くために、団体署名と「公正な判決を求めるハガキ」を集める取り組みをしました。

その結果、団体署名117枚、ハガキ5602枚（10月3日時点）が全国から届き大変励

みになりました。この後、第三段目の団体署名とハガキも裁判所へと届けることになるので、ますます数が増えることとなります。その他、提訴から約1カ月後の2010年9月2日には「JAL 雇い止め CA を空にもどす会」という会を作りました。こちらは一口1000円で会員になって頂き、会員の方にはメールなどで裁判の経過を報告させて頂いています。会員の方から頂いた会費は全て裁判の活動費（印刷代、裁判費用）などに使わせて頂く事になっています。こちらの会は約800名の方が会員となって下さっています。

Q6：今、会社や職場の仲間に言いたいことがありますか？

A4：会社は、不当に整理解雇した先輩たちと私を職場に戻して下さい。自分が同じ立場になったら解雇と思いますが、不当に職を奪われるということはとても苦しいことです。

職場ではますます管理強化がなされ、ものを言えない状況になっていると聞きました。若い人が希望を無くして職場を去っているそうですが、自分を見失わないで欲しいです。

JALでの契約制3年間は恐怖政治のような状況下におかれていたので、私も自分を見失ってしまうことがあったと今になって気がつく事ができました。困っている人を助ける、正しいものは正しいと言う、そんな普通のことが出来る会社にしていけたらと思っています。

世話人の感想から

JALは「安全運航が存立基盤」の航空会社です。保安要員としてお客様の安全を守る任務を持っている客室乗務員が、毎年の契約更新を気にしてものが言えないという状況が3年間もあるというのは大きな問題です。その上パワハラや退職強要など人権侵害が行われていることは安全運航にとって決定的なマイナスになります、あってはならないことです。

私たちの時代と違って若い人は正社員として採用されず辛い思いをしています。ヨーロッパでは非正規労働者は1割程度で有期や派遣、パートで働いていても賃金などの労働条件は正社員と同じ均等待遇です。また解雇制限法があり労働者を簡単にはできません。日本では非正規労働者は4割近くにもなり若い人たちを苦しめ大きな社会問題になっています。

今回の裁判を一人でたたかうにあたってはとても勇気がいったことと思います。若い人たちが正社員になれる道を解決することともつながっている大事なたたかいと思います。がんばってください。