

JAL解雇争議の早期全面解決を!



組合

解雇が必要なかった「**新しい証拠**」!

真摯に対応して早期に自主解決を!

会社
代理人

(3/23 交渉で) 労使関係の正常化は会社も望むところ
どこかで円満な決着をつける方向で努力していく

JAL **最高裁**
憲法違反 **で断罪**
1日も早い
解雇問題の解決を



JALの経営破たんにより、人員削減が進められる中、2010年大晦日、パイロット(81名)と客室乗務員(84名)の165名が整理解雇されました。

人員削減の目標数は大幅に達成し、解雇時点ですでに1586億円の営業利益を上げ、解雇の必要は全くありませんでした。当時のJAL経営トップ取締役会長も、経営上解雇の必要はなかったと述べました。

理不尽な解雇の撤回を求めて提訴しましたが、裁判所は原告らの主張を一切認めず、最高裁は審理することなく解雇を有効と認めました。

一方で、解雇をする過程で違法行為が行われたことが2016年9月最高裁で断罪され、整理解雇に正当性がないことが明らかになりました。

年齢で解雇された人	機長 副機長 客室乗務員	55歳以上 48歳以上 53歳以上	解雇された人	一定日数以上の病欠者 多くが30~40代
-----------	--------------------	-------------------------	--------	-------------------------

JAL被解雇者労働組合 (JAL 争議団)

info@jhu-wing.main.jp

https://jhu-wing.main.jp/

新証拠!

解雇は必要なかった!

削減目標人数の超過達成が明らかに!

JALが2011年7月に国交省に提出した「安全報告書」において、2010年度末(2011年3月31日)の時点で、更生計画の目標削減人数を735名(パイロット269名・客室乗務員466名)も超過削減していた事実が明らかになりました。刑事事件と違い、袴田事件のように「新証拠」が出たからといって直ちに再審が認められることにはなりません。しかし、必要のなかった解雇であったことが新たに証明されたわけですから、JALはその説明責任を果たすことはもちろん、不当解雇を謝罪し、争議の全面解決を図る責任があります。国交省はその後押しをすべきです。

会社が裁判で隠し通していた決定的証拠「安全報告書」

	2011年3月31日の必要人員体制(2010/6/7に会社が組合に説明した更生計画)	2011年3月31日時点の乗務員在籍人数(「安全報告書」)	2011年3月31日時点の「更生計画」と「安全報告書」の対比
運航乗務員	2974名	2705名	▲269名
客室乗務員	6403名	5937名	▲466名

裁判所の誤判!

国交省も指導せず!

削減人数を精査せず解雇を容認

「安全報告書」で削減人数を把握

「不当解雇とたたかう日本航空労働者を支える愛知の会」(略称: JAL 解雇撤回愛知の会)

事務局=中村区椿町 20-15 国労名古屋地方本部内

愛知から広げよう支援の翼を!

電話 052-452-0326

FAX 052-452-0328

闘争カンパにご協力ください。

2023年5月発行

争議は終わっていない!

2022年7月29日、乗員組合とキャビンクルーユニオンは会社提案「業務委託」に合意し争議を終結しました。

しかし、JAL 争議は全面解決していません。

現在、私たちは東京都労働委員会に JAL と国土交通省を団体交渉拒否・中立保持義務違反を理由に申し立てしております。

多くの国会議員・支援者の皆様に、闘いの現状を御理解いただき、解決に向けて更なるご尽力を賜りたいと存じます。

皆様のご参加を心からお待ちしております。

必要なかった整理解雇から 13 年目
「解決に踏み出す」からもうすぐ 5 年!

(JHU 2021年5月から団交スタート)

決まり文句

- *「解雇は有効」の判決を受けている
- *解決金を払うつもりはない

あきれた発言

*LO166号勧告(被解雇者の優先雇用)無視!
「従っている企業があるなら教えてください」

*大勢に迷惑をかけたから・・・
「自分達だけお金ちょうだいですか?」

*解決を求める赤坂社長宅へのハガキに苦情!
「赤坂社長の家族の身にもなってくださいよ」



納得する解決まで闘います!

解雇は仕方なかった?

とんでもありません。12月31日の整理解雇の時点ですでに、更生計画上の人員削減目標数よりも、200名近く多く希望退職で会社を辞めていました。またその時の経営も順調で1584億円の利益をあげておりました。165名を解雇しなくても、更生計画上支障が出たり、二次破綻が起こることはあり得ませんでした。

更生会社であっても「整理解雇4要件」は厳格に適用されなくてはなりません。それに照らしても、今回の解雇は乱暴な解雇です。

「整理解雇法理」は労働者が長い間闘って勝ち取って来た働く権利を守る大切な「4要件」です。

「4要件」とは

- ① 人員整理の必要性…
企業が維持・存続できないほどだったか
- ② 解雇回避努力…
希望退職募集、配置転換、時短、一時帰休等の努力をしたか
- ③ 対象者選定の合理性…
人選基準が客観的で合理的、公正か
- ④ 解雇手続きの妥当性…
個人、労組へ十分な説明と協議を尽くしたか

年齢を基準にした解雇ってできるの?

(解雇された84名中、53歳以上64名、病気等20名)

できません。会社は「若返りと筋肉質な体制」をはかる、といって、第一次の希望退職募集年齢を管理職55歳以上、一般職45歳以上にしました。年齢による解雇は、国際人権規約や憲法14条等に違反する差別です。

その結果職場から多くのベテランがいなくなりました。