



6月3日、東京高裁は、JAL客室乗務員裁判において、整理解雇を正当化する不当判決を出しました。

原告団は直ちに上告を決意しました。不当解雇された165名を職場に戻すため引き続き全力をあげて闘う決意です。

不当判決を受け、客乗原告団・弁護団は「事実と道理を無視したJAL客室乗務員高裁判決」と題する声明を発表しました。



NO. 821
発行
2014年
6月20日
国鉄労働組合
新潟地方本部
発行責任者
上石 昌彦
編集責任者
教 宣 部

不当判決!

事実と道理を無視したJAL客室乗務員高裁判決

会社は解雇当時、史上最高の営業利益を挙げていて、パイロットを含めた165名の解雇によるコスト削減は当時の年間営業費用の僅か0.13%。従来判例基準からすれば、解雇が許されないことは明白であった。ところが東京地裁判決は、「本件は会社更生手続きの解雇だから特別だ。どんなに営業利益が上がっていても、更生手続きで予定された人員削減体制にするために解雇は必要だった」と解雇を容認した。

これに対して東京高裁では、徹底的な反撃・追及が行われた。まず、更生手続きの解雇だから特別だという論理に対して、名だたる労働法学、倒産法学、会計学の学者・研究者の方々から、その理論的誤りを追及する優れた意見書が、続々と高裁に提出された。あわせて高裁では、全国25万筆の公正な裁判を求める要請署名、5万通の証人採用要請書の結果、ついに私達が必要とする証人尋問、本人尋問、本人意見陳述の機会を確保し、ここに解雇の違法を裏付ける、次のような決定的な事実が証明された。

- ①解雇の時点で会社の人員削減目標は既に超過達成され、解雇の必要性はなかった事実。
- ②解雇に至る会社の信義則違反・不当労働行為の連鎖・集中。
 - ア 更生手続き開始当初、管財人が、ワークシェアなど雇用継続のための解雇回避措置を各労組に約束しながら、会社は後にその約束を破って乗務外しの圧力下の「希望」退職強要に終始し、肝心の解雇回避努力を一切放棄した。
 - イ 解雇の人選基準（年齢、病欠）も、安全無視の不合理と労組の中心メンバーの狙い撃ちが明らかになった。
 - ウ 対等の交渉確保のための争議権確立投票に不法介入し、交渉では解雇時点の在籍者数（削減目標を超過達成していた筈）を隠蔽したまま解雇を強行した。
 - エ 以上の信義則違反・不当労働行為は、これに先立つ過去何10年にわたる会社の一貫した労組分裂・差別政策と一体。

このような、解雇の違法を裏付ける決定的な事実について、会社は何一つ反論・反証出来なかった。にもかかわらず判決は、そのことを悉く無視し、専ら「更生計画ありき、よって解雇有効」という論理によって解雇を認容した。このような、事実と道理を無視した判決は断じて許されない。私達は、これまでの国民支援共闘会議、支える会の皆様のご支援に心から感謝申し上げ、この不当判決を乗り越えて勝利まで闘い抜く決意である。

**JAL客室乗務員裁判
東京高裁・6月3日**



争議行為の種類について

争議行為の態様（種類）には様々なものがあります。就労を拒否するストライキ（同盟罷業）は最も典型的なもので、ストライキにも全面スト、部分スト、時限スト、指名ストなどがあります。



時間外労働拒否も、ストライキの一つの態様です。さらに、怠業（サボタージュ）や順法闘争（作業に関する法令や作業ダイヤを厳格に遵守し、その結果として通常の作業に比べて作業の能率を低下させる行為）、一斉休暇闘争なども争議行為の手段です。

また、ストライキに伴い、ピケが行われる（ピケが張られる）こともありますが、これは争議中であることを示し、ストライキの実効性を確保するため、スト不参加や第三者に対して団結を示威し、ストやぶりを阻止したりするために行われるものです。

（国労本部資料から）

