



NO. 824
 発行
 2014年
 7月26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

不当判決を乗り越え
 勝利まで闘いぬく

JAL 争議支援
 新潟集会

いこう。空の安全を保つためにこの闘いをどうしても勝利しなければならぬ。全国へ広めていくために運動を進めていこう。」と開会あいさつがありました。

報告と訴え
 報告と訴えについては、JAL 弁護団の堀浩介弁護士、国民支援共闘会議事務局長・津恵正三氏、そして、JAL 原告団からの訴えがありました。
 会場でカンパの訴え、閉会あいさつでは、県労連・佐藤議長からありました。
 最後に支援共闘会議・山崎議長から団結がんばろう！がありました。



にそれぞれ不当判決が出された。正当

な理由の無い中で判決だった。希望退職が多かったため、解雇しなくても良かった。165名を職場復帰させる。これから最高裁へ闘いが移っていく。JALの不当解雇は、地域での不当解雇・不当労働行為など全労働者への攻撃だ。ひとり一人が、JALの闘いを広めていく、決意を固め意思統一して

JAL 争議支援「新潟集会」が7月7日、16時から新潟市福祉会館で開催されました。
 東京高裁で6月3日・5日に不当判決を出されました。集会では裁判の報告と、これからの取り組みについて全体で意思統一しました。県支援共闘会議・富井事務局長から司会あいさつで開会しました。

山崎議長あいさつ

支援共闘会議・山崎議長は「6月30日から新潟県内でオルグを展開してきた。JALの高裁判決が6月3日・5日



原告団の訴え

○客室乗務員原告団長 内田妙子



東京高裁も1審以上の不当判決だった。原告団は厳しい状況だ、この実態では納得できない。裁判所も訴えを認めなかった。これは、黙っていられないため上告となった。二つ裁判に負けると希望が持たなくなるが最高裁へ闘いをつなげていく。裁判所の判断は事案を全て無視した。良識のかけらもない、ひどい内容になった。原告団は、さまざまな厳しい環境だががんばっていく決意だ。整理解雇後、会社は莫大な黒字を計上している。人員は300名退職している。その後、1820名を採用した。その背景の中、84名を採用しない。3人に1人は新人で職場は厳しい状況だ。最高裁への闘い、ILO、などなど国際世論を強めていこう。



○新潟県出身原告団 斉藤 晃

6月30日から7月5日まで新潟県各地、62カ所・オルグを展開した。2012年の地裁判決は忘れられない。その時は涙が出た。しかし高裁の不当判決が出されたが涙は出なかった。闘いは新たにはじまっている。署名を50万筆～60万筆を目標に取り組んでいく。争議は運動と財政が必要だ。物心両面にわたっての御支援・ご協力をお願いしたい。



○新潟県出身原告団 加藤浩子

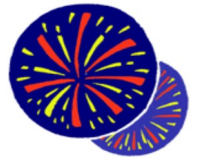
裁判所の判断、判決について、会社は何の責任も取らないで解雇した。会社の破綻は会社の責任だ。希望退職などで解雇した後、新人を採用している。私たちを再雇用すべきだ。3人に1人は新人となった。会社の将来展望が無い、技術継承ができない状況だ。会社は安全より利益を優先している。JALが、社会的責任を果たすことを訴えていく。

勝利するまで闘いぬこう



JAL争議団 堀渡介弁護士

東京高裁の判決



東京地裁で負けたが、高裁で勝ると確信していた。完敗だった。私たちの闘いが不十分だったのではない、裁判所が絶対に勝たせないという思いがあったからだと考える。不当判決だ。この状況は、労働者の不当判決に対して争えない状況にすることがねらいだ。

人員削減の 必要性

解雇4要件はこれは会社経営上、厳しいので労働者を解雇。それには合理的な理由がある。人員削減の必要性はしかし、ただちに解雇ではなく会社が努力する必要がある。①解雇の人選②労働者との十分な話し合い。

JALに対しても解雇4要件を守れと主張していた。会社更生法から人員が削減される。しかし、会社はできるだけ努力が求められる。解雇4要件を認めること。



解雇の必要性は無かった

裁判所の考え方は①解雇は当然だが②不当解雇はさせないこと・一番ダメージをさせないこと。

控訴審は解雇時点「2010年12月31日」事業計画上、必要な人員は客乗4120名・乗員2974名だが、ここですでに人員数は下回っていた。解雇の必要は無かった。

会社は希望退職目標に対する未達分に対して整理解雇が必要と主張。目標に達していることを隠して整理解雇した。

組合活動家の解雇 ベテランの首切り

会社の目的は、組合活動家の解雇ベテランの首切りだった。これは不



最高裁への上告 今後の日程について

上告～6月11日・上告理由書を8月末までに提出。高裁判決が正しいかどうか判断する。上告理由書の内容について最高裁が判断する。

これが出されるまで全国的な運動を進める。高裁への差し戻しをさせる取り組み。

最高裁の判断は、3～6ヶ月で長くても1年。上告受理理由書を受審させること。



当労働行為になる。JALの整理解雇・人選基準について会社側は3ヶ月前から解雇を考えていた。該当者を10月に業務から外し退職強要の面談を実施した。年齢の高い人・組合活動家など闘ってきた社員を指名解雇した。会社は組合で争議権が確立した場合、財政支援が無くなることを脅した。

ふれよう としない

裁判所は人員削減目標について達成されているかわからないと主張した。削減数に達しているが認定しない。目標達成していないと言おう考え方だ。

裁判所と会社は、そのことに対してふれようとしない。裁判所は人員削減目標達成について、会社へ状況を出させるべきだ。証明責任・これを裁判所は放棄した。法律違反だ。裁判所は、そこまでして勝たせたかったのか。



人員削減の必要性

人員削減の必要性は11月15日に整理解雇方針を公表、11月18日に債権者から更生計画案に対して賛成多数11月19日可決、11月30日に解雇に対する人選計画、この内容で基本合意した。債権者達の公約となった。対象者を希望退職として計画、対象者が退職しないので達成しないと判断した。

勝利するまで 闘い抜こう！

更生計画・事業計画上の人員削減計画の基本コンセプトは必要人員を上回る余剰人員を抱えないようにすること。

整理解雇は労働者の責任のない企業上の解雇必要人員数を上回る余剰人員がいらないのに解雇を行うことは許されない。

高裁判決は解雇時点において、更生計画・事業計画上の必要人員数を上回る余剰人員が存在したことを認定せずに本件解雇を有効と認めた。理由不備・労働契約法16条及び整理解雇法理に関する法令解釈の誤り。最高裁へ闘いは移る。労働者の権利を求めていくと共に東京高裁の不当判決を乗り越え、勝利するまで闘い抜こう。

会場カンパ
56900円
集まりました。

