



JAL 契約制 CA 雇い止め撤回裁判

高裁では公正な判決を求めます

★一審判決('11 10/31)

- ・被告女性管理職の面談発言の一部が違法な退職強要であると認定
被告女性管理職の上記不法行為は会社の業務執行に関して行われたものであり、JAL は使用責任を負う（慰謝料 20 万円）
- ・原告の職場復帰は認めない

★この一審判決は不当です

- ・「雇い止め」の口実のため收拾した些細なミスを根拠に「適性なし」とした被告会社の主張のみを認めたものです。
- ・一審で明らかになった「被告女性管理職が原告の実技試験の実評価を修正液で低い評価に改ざんしていた」事実や、被告会社が示したミスの大半が誤認・捏造によるものという原告側の主張はことごとく葬り去られました。
- ・面談による退職強要・人権侵害行為は1年以上にわたり行われていましたが（主な面談の録音テープ提出）、ごく一部の日時のものしか違法行為として認めていません。

★知って欲しい 客室乗務員の職務と適性

～客室乗務員の職務とは～

- ・客室乗務員の「職務内容」は航空法により正社員・契約社員同一基準で規定されています。
- ・「技能審査・訓練」も航空法で詳細に規定され、この審査に合格していることが、客室乗務員の「資格要件」「乗務要件」となっています。客室乗務員は接客任務も担いますが本質的職務は航空法に求められている保安任務にあります

原告は航空法の「資格要件」を全て満たしてして乗務していました

◆さらに JAL 安全管理規定に照らせば

・原告は、航空法の資格要件を満たしている上に、JAL が航空局に届け出る年間 400 件に昇る「重大インシデント・安全トラブル」に該当するものは 1 件もおこしていません。

それにもかかわらず、一審判決は、「原告は不適切な保安上の取扱いを繰り返し、類例を見ないほど」という、事実誤認の被告主張をそのまま認定しています。

・さらに JAL は 05 年の安全トラブル多発により業務改善命令を受け、再発を防止策の 1 つとして「安全管理規定」にヒューマンエラーを懲罰の対象としない、報告しやすい制度を盛り込んでいます。

ヒューマンエラーの類を雇い止めの根拠をとしたことは、安全管理規定に反するものであり、許されないことです。



連絡先 〒144-0041 東京都羽田空港 3-3-2、第一旅客ターミナル
日本航空キャビンクルーユニオン「JAL雇い止めCAを空にもどす会」
TEL: 03-5756-0882 FAX: 03-5756-0886
MAIL: backtosky2010@gmail.com

★JAL 契約制 CA 雇い止め撤回裁判とは

*原告は 2008 年 5 月、日本航空の契約制客室乗務員として入社し約 2 年間客室乗務員として乗務していましたが、2010 年 4 月 30 日に一方的に雇い止めされました。

*入社から雇い止めに至る 2 年間、原告は上司である被告管理職から乗務前後、長い時には 3 時間以上に及ぶ面談を受け、事実無根のミスを含め反省文の強要、退職強要を受けてきました。

*原告は

- ・雇い止めが無効であること。
- ・管理職による退職強要や人格を誹謗する言動などが人格権を侵害した。

として 2010 年 7 月 26 日、東京地裁に提訴しました。

先日 7 月 17 日の控訴審第 3 回では契約制度導入当時の旧客乗組合（現 CCU）元委員長が証人として証言しました。

元委員長は契約制度は正社員の雇用の総入れ替えであったこと、全国的に運動を展開したことより、亀井運輸大臣（当時）の「よほどの事がない限り 3 年後には正社員にする」との国会答弁をひきだし、今の契約制度が成り立っていること、航空法で規定された保安要員の任務、正社員となら変わることはない契約制の任務と適性などを証言し、原告の雇い止めが何ら根拠のないものであることなどを証言しました。



<次回 10 月 9 日 11 時半～12 時 原告意見陳述>