

【支援機構の不当労働行為】

2010年11月16日に乗員組合とキャビン・クルー・ユニオン（以下CCU）の代表を集め、支援機構の飯塚ディレクターと加藤管財人代理は「争議権が確立した時には、撤回されるまで再生計画案で予定されていた3500億円の出資はできない」という発言を行いました。争議権の確立は憲法で保障された労働組合の独立した権利であり、その決定に対しては何人も介入することは出来ません。ましてやすべての法律に則った争議権の確立という手順を行うということを経営が理由に国の支援を受けた公的機関が既に決定している出資の実行を中止し二次破綻させるなどという選択肢は、客観的に見るとあり得ないことです。しかし、管財人は、それが“さもあるかのような発言”を行うことによって労働組合を脅し職場を動揺させて争議権の確立を阻止する、という行動に出たのでした。

後に、この管財人の介入行為に対しては、2011年7月5日付で東京都労働委員会が会社の不当労働行為を認定し、経営に対して救済命令が出されています。そして、それを不服として日本航空の経営が起こした裁判は、2016年9月に最高裁から会社敗訴の決定が出され、会社の不当労働行為が確定しています。

【交渉力を奪った結果】

争議権確立へ直接介入することで乗員組合とCCUの交渉力を奪った経営は、会社が決めた解雇基準の該当者に対して、2010年10月から解雇対象となる乗員を運航業務から外し、退職強要の面談をアサインしました。この日以降、経営は対象者に熾烈な退職強要を開始し、その退職強要に応じなかった社員を12月31日付で解雇するという道に一気に突き進んで行きました。これは12月9日に解雇予告を行い、わずか22日後の12月31日には解雇を強行するという短期間での決着を狙ったもので、話し合いで解決しようとする労働組合の交渉の余地を奪い取った強行となりました。また機長に関しては、解雇通知を行った段階で、希望退職などで既に当初の解雇目標の130名を大幅に超過し151名の機長が退職していました。機長組合は団体交渉で“機長については既に整理解雇して削減する根拠はない”と主張しましたが、経営はこれを無視し機長の解雇を中止することはありませんでした。

【動揺した職場】

この介入発言は争議権を阻止することを狙ったものでしたが、同時に、職場には大きな不安と動揺が広がりました。そして、この日を境に職場では乗員組合員

の副操縦士に対して、一部の機長や職制機長を中心に直接的な介入行為が横行する事態となりました。同じコックピットで協力して仕事を行う運航の現場に不安全要素が持ち込まれた結果、経営に対する信頼関係は一気に失われることになりました。