



### JAL における特別運航乗務員の採用再開に関する日乗連見解

JAL経営は、乗員流出に歯止めをかけ乗員不足を抜本的に解決するために整理解雇問題を解決するとともに、将来の安定した事業運営に見合った乗員配置をすべき。

- 1 2010年の経営破綻時に整理解雇された、もしくは退職した運航乗務員を、JALへ呼び戻す施策を行うべき
- 2 有期契約であっても職責が変わらない以上、労働条件は現役世代と同一であるべき

#### 運航乗務員の余剰に着目した更生計画の乗員配置は既に崩壊

日本航空（以下 JAL）は、2015 年度、2016 年度に定年退職を迎える機長に対して、嘱託の特別運航乗務員として採用を行うと発表しました。日乗連は、JAL が特別運航乗務員の採用に際して、その乗員配置計画を抜本的に見直す必要があると考えます。

JAL では 2010 年の経営破綻に際して、大規模な路線縮小を柱とした更生計画を策定し、計画上余剰とされる運航乗務員を JAL グループ全体で約 1,000 名削減しました。その手法として、当時採用していた特別運航乗務員の契約の解除、高年齢層を対象とした希望退職の募集から、その後、年齢基準を排除した希望退職の募集まで行いました。しかし、目標削減数に到達しなかったとして、高年齢（機長 55 歳、副操縦士 47 歳）と病欠履歴の整理解雇条件を設定し、それに該当する運航乗務員を乗務から外して強要に近い形での退職勧奨を行い、最終的に退職勧奨に応じることが出来なかった 81 名の運航乗務員を整理解雇し人員削減施策を完了させました。そして、その後 JAL では特別運航乗務員の採用は停止していました。今回、特別運航乗務員の採用を再開するにあたり、JAL は「JAIR への出向に伴う必要人員の補完」を理由にしていますが、端的に言えば「4 年前に余剰だと言って運航乗務員を削減したが、今度は逆に足りなくなった」ということです。

経営破綻時に伴う人員削減が完了し、東京地裁が認定した「更生計画」がスタートして以降、JAL グループ全体では 250 名以上の運航乗務員が自主退職し、新興 LCC や海外他社に転職しています。JAL 破綻以降に国内に参入した新興 LCC 数社で乗務する運航乗務員の多くが、経営破綻前後に JAL を退職または、整理解雇された乗員です。つまり、経営破綻を皮切りに JAL 自らが招いた運航乗務員の流動化によって、更生計画に掲げた「事業規模に見合った人員体制」の崩壊を引き起こし、明らかな運航乗務員不足に陥っていることを今回の採用再開は示しています。

JAL は更生計画を大きく上回る「V 字回復」を達成し、破綻以降毎年 1,000 億円を超える営業利益を計上しています。「社員の物心両面の幸福」を目指す事を社是とし、実際に莫大な利益を上げながら経営基盤を強化しているかに見える JAL で、その運航の最前線で活躍する運航乗務員が現在でも毎月のように他社に流出して行く現状に対して、JAL 経営は先ず真摯に目を向けるべきであると日乗連は考えます。

## 整理解雇とその後の乗員流出、3年間で大きな歪みを抱えた乗員配置計画

整理解雇裁判は2015年2月5日、最高裁により上告棄却の決定がなされました。司法上は「更生計画で定めた事業規模に見合った乗員配置数（実際それが何名で、解雇時点で達成していたのか否かは結局明らかにされず）と、それを達成するために採られた手段は（たとえ当該者とその家族の心と生活をいかに傷つける結果となったとしても）合理性があった」と認められた事になります。

しかし、JAL経営が裁判を通し整理解雇を含む人員削減施策とその手法について、自らの合理性を主張している間にも、多くの運航乗務員がJALでの人生設計を諦め転職していった事実を見逃してはなりません。さらには、人員削減策は整理解雇によって完成し、事業規模に見合った乗員配置計画が達成されたはずでしたが、その後の乗員流出により、JALに残った運航乗務員はこれまでにない過密勤務に喘いでいる実態があります。JALでは経営破綻時に凍結した機長・副操縦士昇格訓練を昨年度より前倒しで再開するとともに、今年度から運航乗務員要員の新規採用も再開しました。しかし、副操縦士昇格訓練を再開した乗員の仲間の多くは既に他社に流出しています。また、副操縦士が機長昇格すればその分副操縦士が減ることになります。さらに、新規採用した要員が運航乗務員として乗務できるまでには3年から4年の訓練期間が必要です。

## 60歳以降の運航乗務員も求められる職責は現役世代と変わらない

2013年4月の改正高年者雇用安定法施行により、65歳までの継続雇用が企業に義務付けられ、企業は（1）定年年齢の引き上げ（2）継続雇用制度の導入（3）定年制度の廃止、のいずれかを選択することになりました。今回JAL経営が提示している特別運航乗務員の労働条件は、年度単位の有期限契約、賃金面では現役世代の約8割となっており、位置づけ的には（2）に基づく再雇用と見られます。航空以外の業種、運航乗務員以外の職種においては、再雇用によって職務の内容が変わることをもって労働条件の切り下げ変更が行われている実態があります。

しかし、我々運航乗務員の場合職務の内容と求められる職責は60歳を超えたからと言って、社内的にも社会的にも現役世代と全く変わりがありません。労働契約法20条にも「期間の定めがある事による不合理な労働条件の禁止」として、（1）有期契約労働者の労働条件と無期契約労働者の労働条件とが相違する場合、「不合理と認められるものであってはならない」（2）労働条件の相違が「不合理と認められる」ものであるかは、「労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の内容（職務の内容）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して」判断すべきであると定められています。

日乗連は、60歳以降の運航乗務員の職務の内容・職責が変わらない以上、労働条件の相違は認められるものではないと考えます。

## 安定した事業運営は安定した乗員配置から

経営破綻当時も、国民生活への悪影響を避けるため運航を継続しつつ更生計画を成し遂げ再上場を果たしたJALが、乗員不足によって事業計画の見直しを迫られるような事態に陥るようなリスクを放置している現経営陣の責任は重大であると言わざるを得ません。

以上