

日本航空の解雇問題を早期に解決するための女性アピール

日本航空は、2010年12月31日に客室乗務員84名とパイロット81名の整理解雇を強行しました。あれから10年が経過しました。

この間、整理解雇の撤回を求めて提訴した裁判は、司法の不当な判決により原告側敗訴が確定しました。一方、整理解雇強行の1ヶ月半前に労働組合に介入した不当労働行為事件は、憲法違反として厳しく断罪され、日本航空の全面敗訴が確定しました。また、労働組合が国際条約違反として申し立てたILOからは、4度に亘る勧告が出され、被解雇者の再雇用を含めて労使協議で解雇問題を解決するよう要請が出されています。しかし、未だに解決に至っていません。

2010年12月31日に日本航空が強行した整理解雇は、年齢と病歴を理由にした人選でした。解雇された人たちは、仕事に誇りを持ち、安全運航と快適なサービスを提供して働き続けてきたベテラン乗務員でした。なかでも解雇された客室乗務員は全員女性でした。女性たちは、定年差別や結婚退職・妊娠退職制度の撤廃、契約制客室乗務員の正社員化等、女性の働く権利を獲得し、仕事と家庭の両立を図るために先頭に立って運動してきた人たちでした。ベテラン乗務員に対し日本航空は、経営破綻を理由に「若返りをはかりたい」「筋肉質の体質にしたい」と整理解雇を強行しました。客室乗務員は若い人の方が良いとする経営方針は、女性の就業継続を一方向的に奪うジェンダー差別といわざるをえません。

日本航空は、解雇を強行した経営破綻2年後の2012年から、客室乗務員を6200名以上、パイロット386名を新規に採用してきました。しかし、解雇された人は一人も乗務職に復職させませんでした。

2018年5月には労使協議の場で「解雇問題の解決に踏み出す」姿勢を示しました。しかし、再雇用試験・面接に応募した客室乗務員のべ21名全員を不採用にするという、整理解雇に続き再び仕事を奪う二重の人権侵害をおこなったのです。

東京オリンピック・パラリンピック大会のオフィシャルパートナーである日本航空は、オリンピック憲章を率先して実行することは当然の責務と考えます。そのためにも、日本航空は解雇された人たちの希望を尊重し、労使の誠実な話し合いで解雇問題を解決することではないでしょうか。

コロナ禍で厳しい経営状況が続くとは言え、解雇問題を解決することは企業の責任です。そのことは、雇用不安を感じている現役社員たちを励まし、解雇されたすべての人たちの精神的・経済的負担を軽減することになるものと確信します。

世界的にジェンダー平等が当たり前になっている現在、日本航空が解雇問題の解決にどう対応するか、世界で日本で多くの人たちが関心をもって見守っています。東京オリンピック・パラリンピック大会開催を前に早期に解決し、女性が輝くジェンダー平等の企業としての日本航空が実現することを強く訴えるものです。

2021年3月

呼びかけ人 浅倉むつ子（早稲田大学名誉教授・女性差別撤廃条約実現アクション共同代表）
竹信三恵子（和光大学名誉教授）
野中郁江（明治大学教授）
長尾詩子（弁護士）
吉永磨美（日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議共同代表/
日本マスコミ文化情報労組会議議長〔MIC議長〕）
柴田真佐子（日本婦人団体連合会会長）

連絡先 日本婦人団体連合会

151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-11-9-303

電話 03(3401)6147 ファックス 03(5474)5585