



2024年12月23日

ジェットスター・ジャパン株式会社
代表取締役社長 片岡優 殿

ジェットスタークルーアソシエーション
執行委員長 木本 薫子

公開質問状

平素より航空業界の発展と安全運航の維持に多大なるご尽力をいただき、心より感謝申し上げます。このたび、私たちジェットスタークルーアソシエーション（以下、JCA）は、ジェットスター・ジャパン株式会社（以下、JJP）のキャビンクルーならびにパイロットが加入する労働組合です。JCA 執行委員長ならび執行部の対する懲戒処分について、2024年12月2日に東京地方裁判所で確定した判決およびその後の貴社対応について、誠実な対話を通じた改善を目的に以下の点についてご意見を伺いたく存じます。

1. 判決への対応について

2024年12月2日の判決では、会社による懲戒処分が無効であると認定されました。判決文には、“本件懲戒処分による原告木本の本件労働組合の執行委員長としての活動に少なからず影響があったとかがわかること”と明記され、不当な処分による精神的苦痛も認められました。この精神的苦痛が認定されたことは、当該処分が社員の基本的人権や労働環境に多大な影響を与えたことを象徴しています。しかし、判決後に配信された社長メッセージでは、“当該社員が所属する労働組合とは関係なく個人に対して懲戒処分を行ったものであり、不当労働行為には該当しない”との説明がなされ、判決内容を十分に反映していない印象を受けます。これにより、社員間での不信感が広がり、労使関係の信頼を損なう結果となっています。判決を受け入れると表明された以上、正式な謝罪および再発防止策を講じていただきたくお願い申し上げます。

2. 木本氏への懲戒処分に関する調査と責任について

木本氏への懲戒処分は、情報提供者からの誤った報告に基づいて決定されたものです。さらに、CSMの面談での発言やその他のキャビンクルーからの発言が、懲戒処分の根拠として恣意的に利用されたと考えざるを得ません。このような行為は、当該社員のみならず、発言が利用された社員に対しても精神的な負担を与える結果となりました。こうした背景を踏まえ、木本氏およびこれらの社員に対する正式な謝罪を求めます。また、客室サービス本部における調査

が不十分であったことや偏見に基づく判断が行われた可能性についても、貴社の見解をお聞かせいただけますようお願い申し上げます。

3. 片桐氏の給与控除に関する問題

片桐氏の給与控除に関して、会社の計算ミスにより未払い賃金が発生しました。この問題は、部署間で適切な対応が行われなかったため、解決が長期間にわたり遅延しました。また、この処分をきっかけに、給与についての「疑義」があっても問い合わせを控える風土が職場に形成されてしまったことも重大な問題です。また人事本部長は証人尋問にて社内の部署間でコミュニケーションミスがあったことは認め、その点については謝罪したと発言しているものの、実際には謝罪が行われておりません。片桐氏に対する正式な謝罪と度重なる給与間違いについての再発防止策の提示をお願い申し上げます。

4. 客室サービス本部における対応について

2022年7月26日の団体交渉において、客室本部の2名が懲戒処分を受け、不服申立も受理されなかった件について、客室サービス本部長の意見を伺った際に、本部長は「私自身が客室サービス本部長として（部下の行為に対して）会社にはお詫びをした。」とコメントされました。しかしながら、2024年12月2日の判決で懲戒処分が無効とされ、精神的苦痛が認定されたことを踏まえ本部長が会社に対して行った謝罪については、判決内容に基づき訂正し、不当な懲戒処分を受けた当該者に対して正式な謝罪を行うべきです。この点について、貴社としてのご見解をお伺いするとともに、不当な懲戒を受けた社員への謝罪とその対応について明確にお示しいただきたく存じます。

5. 懲戒権の濫用が社員に与えた影響について

今回の判決は、懲戒権の濫用が社員に深刻な影響を与えたことを明らかにしました。判決では労働組合の活動への影響も認められています。不当労働行為については千葉労働委員会にて2025年2月に命令が出される予定ですが、貴社がガバナンスの構築や、コンプライアンス強化に向けた具体的な取り組み、ならびに懲戒権の行使における透明性と公平性をどのように確保するのかについて具体的な再発防止策をお示しください。

今回の事例はJJPに留まらず、他の航空業界の他の労働組合にも大きな影響を与えるものであると考えます。過去においても、労使問題を巡る対立の中、会社の労働組合への圧力が職場の分断を生み、安全性への影響が懸念された事例があります通り、労働組合への不当な対応は、結果として企業全体の信頼性を揺るがすだけでなく、航空業界全体の安全文化に悪影響を及ぼす可能性があります。

この度の判決で示された社員への懲戒権の濫用は、社員全体の士気や信頼関係を損ない、職場環境の悪化を招く要因となります。貴社には、特定の労働組合への偏見をなくし、社員一人ひとりが安心して働ける環境を整備するためには、ガバナンスの強化や再発防止策の徹底が必要不可欠で

す。また、責任者の交代があったとしても、組織としての責任を曖昧にすることなく、今後の対応に誠実さを示されることを期待しております。

当組合は、航空の日々の安全運航とその安全を支える社員の健全な労働環境の整備、そしてご利用いただくすべてのお客様に安心を提供するために正当な活動を行っています。今回の判決を契機に、貴社が労使関係の改善と信頼回復に向けた具体的な行動を示されることを、業界全体が注視しております。

貴社からの誠実なご回答を心よりお待ちしております。

【回答期日：2014年12月29日】