DL 労組 SWIMMY 第８期４号（2015 /7/10）

機内食課閉鎖 → 社員への POOR な対応！

６月に発表された機内食課の閉鎖よりわずか１ヶ月未満での「転籍の意思決定」を迫る会社対応には、皆からは当然ながら不満や憤りの声が挙げられています。機内食課社員以外からも同じ会社の社員に最初から「転籍」ありきの対応に動揺そして憤慨せずにはいられないといった声が届いています。また、機内食課の正社員に対しては、人事部が面談を対応し、契約社員には人事部は後方に居ながら機内食課管理職が対応するといった誰が見ても差別的な対応（機内食課管理職に聞いても彼らも転籍の対象者であり、当然わからないことばかり）、それらを含めた日本地区人事部のデルタ社員への軽視した対応に、「日本地区人事部への信用」をデルタの日本地区社員は大きく失うことになりました。

団交要請中！ → 退職申請の期限延期

当労組は、上記の件を報告とともに団体交渉を７月３日に要請しましたが、未だ日程は決まっていません。あまりに短すぎる「特別退職プログラム」申請期限に問題を唱えたところ約半月の期限延長となりました。人事部の早く「特別退職プログラム」にサインさせたい気持ちが前に出すぎているのが誰から見てもわかり、今まで貢献してきたデルタ社員への対応がこのようでは、他セクションの社員の士気も下がり、今後の不安をあおるばかりです。

「転籍への同意」と「整理解雇」

皆さんもご存知のとおり、いつのまにか就業規則に「転籍」の項目が増えています。この就業規則変更について社員への連絡はあったのでしょうか？やはり、機内食課閉鎖のための準備と考えてしまうでしょう。「転籍」については、民法 625 条にもあるように「本人の同意」は必要であり新就業規則にも書かれていますので、「本人の同意」なしでの「転籍」は、会社はできません。また、「転籍拒否」での「整理解雇」は、条件が揃わなければ無効であり「解雇権の濫用」とされる裁判例が多々あります。
一判例として「当該企業の規模、業績、人員削減の必要性、緊急性の程度、希望退職や自然減による他の職種・職場における欠員の可能性、本人の職種転換の能力、職種転換に要する訓練等の費用・時間などを総合的に考慮し、その者を雇用し続けることが企業経営上なお相当に困難であり、その者の解雇が労働契約上の信義則を考慮してもやむを得ないと認められる場合」である必要があるとのことです。
当労組は、法律の専門家ではありませんが、現段階で会社側は明らかに「解雇回避努力義務」は尽くしていないと言えることは確かでしょう。日本地区社員約 1000 名のうちの約 30～50 名のたった数パーセントの社員に「配転」先を用意できない会社？だと、はたして司法などが判断するのでしょうか？

緊急！「臨時総会」の開催 → 争議権への準備

会社の団交設定の怠慢の中、７月９日の執行委員会にて「臨時総会」の開催を決定し、「次回の団体交渉での会社回答次第で争議権の確立について執行部に委任する」といった事項を付議することとなりました。不十分な会社努力のまま「転籍」や「退職」ありきの対応には、デルタの掲げるポリシー「コンプライアンス」の元に断固として異議を唱えます。また、労働協約の「平和義務」には「絶対的平和義務」が含まれています。会社は、今一度「コンプライアンス」を確認し、社員への誠意ある対応を取ることを当労組は強く切望し、我々は労働者側に与えられたもので粛々とするべきことをしていきます。

＜http://majyutu2006.web.fc2.com/＞　デルタ航空 日本支社 労働組合