

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

<https://jhu-wing.main.jp/>

9月28日 交渉（拡大事務折衝）報告：その1

JALの人権方針はダブル・スタンダード！

ジャニーズ問題では人権を強調、一方では年齢を基準に解雇

<ジャニーズ事務所問題(人権侵害)でのJALの対応について>

【JHU】ジャニーズ事務所の元社長による性加害問題で、会社は9/7「ジャニーズ事務所所属タレントの広告への起用を見送る」「JALグループの人権方針に則った対応」と広報発表した。

この事件は2004年に裁判で元社長による性加害が事実認定され、会社は2019年にJALグループ人権方針を定めた。人権方針では、取引企業も含めて人権デューデリジェンス(DD)を行なうよう定めているが、社内で人権DDを担当する所管部署はどこか。

《会社》人材戦略部だ。

【JHU】人材戦略部はこの事件に対する人権DDはやったのか。

《会社》本日の交渉議題と関係ない。

【JHU】関係があるから聞いている。やっていないから、後追いの対応になったのではないのか。

《会社》本件とは関係ない。

【JHU】本年3月に英BBCが取り上げ、8月に国際人権理事会の作業部会が調査に入り、問題が大きくなってから対応する、これは人権方針に反している。

JAL人権方針は「年齢」「疾病歴」による差別を禁止！

<「解雇基準」と「JALグループ人権方針」について>

【JHU】解雇争議との関係で、JALグループ人権方針は、性別、年齢、国籍、人種、民族、宗教、etc.による差別を禁止し、公正な労働条件の確保に努めると定めている。年齢による解雇は、人権方針に反しないか。

《会社》一般的な人権方針は常に守らなくてはいけないと考えている。ただ、整理解雇の4要件をきちんと審査し、有効だと判断された。

【JHU】年齢を基準にした解雇は、人権方針に反しないのか。

《会社》人権DDはあるが、最高裁で有効と判断されている。

【JHU】会社の状況や判決によって、JALの人権基準は変化するという事か。

《会社》どうすればいいのか。更生法の適用に至らず、会社が解散するしかないということか。

【JHU 代理人】年齢を基準に解雇するのは、国際的な人権ルールに合っているのか、反するのか。《会社》整理解雇でなく年齢で解雇するのはダメだ。

【JHU 代理人】人権方針には、国内法と国際的なルールが異なるときに、どちらに従うと書いてあるのか。

《会社》司法の判断に従う。

【JHU 代理人】人権方針の定めはにおいて、今後も会社状況で年齢基準の解雇を行うということか。《会社》仮定の話にはお答えできない。

【JHU 代理人】社長が自筆した人権方針は守れないルールということか。

超党派国会議員による「早期に争議解決を求める」要請 国会議員は解雇争議を人道問題、 人権問題だと捉えている！

<6/16 超党派国会議員による JAL 要請について>

【JHU】超党派国会議員 21 名が、6/16 に会社に対して、早期に争議解決を求める書面を提出した。自民党議員も加わり国会議員が一緒になり JAL に要請している。これは、解雇争議を人権問題、人道問題だと捉えているからだ。その後、国会議員の要請に対し何か対応したのか。
《会社》日常的には通常のやり取りはある。詳細はつまびらかにできない。

【JHU】要請をどう受け止めているのか。
《会社》交渉をして、早く解決したほうがいいというふうに受け止めている。
【JHU】議員団にそれを回答したのか。書面に名前も書いてある。
《会社》対応について言う必要はない。
【JHU】やっていないということだな。真摯に対応せよ。

2014 年 4 月 16 日の航空局長の国会答弁で明らかになった

JAL の「削減数の情報隠し！」

<「2010 年度安全報告書」と、削減数を「非公開の情報」として「情報隠し」した JAL>

【JHU】2010 年度安全報告書で、2011 年 3 月 31 日時点の人員削減後の配置数が明らかになった。前々回 5/22 の交渉で、2014 年 4 月 16 日の衆議院国土交通委員会での田村航空局長(当時)の国会答弁を確認した。会社はこれまで 10 年以上に亘って、「非公開の情報」として削減後の配置数を隠してきた。なぜ隠してきたのか。

《会社》人数については一切お話ししない。

【JHU】人数は聞いていない。なぜ隠して来たのか。

《会社》何を持って隠したという表現になるのか。

【JHU】「JAL に聞いたが、非公開の情報ということで、明らかにできる状況にはない」との航空局長の国会答弁は既に確認している。何故、「非公開の情報」としたのか。

《会社》隠したという意図が分からない。

【JHU】会社が航空局にそう答えたということだ。
《会社》そうなのでしょう。2014 年の国会答弁を否定するものではない。

【JHU】では、何故、人員削減後の人数を「非公開の情報」として隠してきたのか。

《会社》公開、非公開は会社の判断があるから、何でと問われると即答できない。

【JHU】航空局には、2011 年 7 月に、更生計画が終了した 2011 年の 3 月 31 日時点の運航乗務員・客室乗務員、整備士等の配置数を、「安全報告書」で報告していると答えれば良いだけだ。何故、「非公開の情報」と答えたのか。

《会社》私はこの場で即答できない。

【JHU】「非公開の情報」とした理由があるはずだ。即答できないなら、調べて次回答えて頂く。

交渉報告その②に続く

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

<https://jhu-wing.main.jp/>

9月28日 交渉（拡大事務折衝）報告：その2

整理解雇は「労働権」のはく奪！

整理解雇は使用者による人権侵害！

<社会権(労働権と労働基本権)は人権>

【JHU】人間が生存、生活する、それを維持発展させるために必要な諸条件の確保を国家に要求する国民の権利を社会権というが、社会権の中に、労働権とか労働基本権が入っている。社会権は人権という考え方は良いか。

《会社》解雇は重い判断だから、会社の状況で致し方ないがゆえに、整理解雇の4要件は非常に厳

しいと思っている。普遍的な人権があるから、諸外国に比べ日本は厳格に運用されている。

【JHU】労働者の労働権、労働基本権は、人権なのか聞いている。

《会社》ここは解釈論の場ではない。私の個人的な解釈議論はしない。

【JHU】個人的な解釈は聞いていない。質問に答えよ。

管財人による人権侵害(憲法 28 条違反)の中で

165 名の整理解雇(人権侵害)が強行された！

<整理解雇は、管財人による人権侵害、必要のなかった解雇、併せて三重の人権侵害>

【JHU】使用者の発意による解雇権の行使は、労働者の労働権を会社が一方的に奪う行為であり、社会権の侵害だ。この認識はあるのか。

《会社》それも踏まえて、裁判で審理された。整理解雇は非常に厳しい要件で認められる。安易にやってはいけないということだ。

【JHU】安易でなければ、人権侵害ではないのか。
《会社》会社も1万6000人もの先輩たちに希望退職をお願いして、最後まで解雇を避けようとして努力した。

【JHU】今の発言の真意を確認したい。努力して1万6000名に合意して辞めてもらった。努力したけれども、辞めなかった165名の人権は侵害しても仕方がないと言っているのか。

《会社》最後の最後まで努力した。簡単な話じゃないと言いたかっただけだ。

【JHU】165名の人権はどうなのか。

《会社》会社更生法申請のため、会社は全ての努力をやった上での措置で、裁判所の中で話し合われ、有効という判決が出たということだ。

【JHU】解雇の過程で、管財人による人権侵害があり、憲法違反と断罪されている。

《会社》人権侵害と認められたわけではない。

【JHU】労働基本権は人権かと先ほど聞いた。労働権、労働基本権を定めた憲法28条違反と断罪された管財人による人権侵害の中で、使用者の発意により165名の人権を侵害する解雇が強行されたということだ。

整理解雇は使用者の発意による雇用の終了 ILO166 号勧告「整理解雇者の優先雇用」の意義は 使用者の人権侵害に対する**是正措置**！

＜日本航空の人権意識の低さを露呈した会社発言！＞

会社

日本の他の企業で、166 号勧告が法的な効力を及ぼし、一旦整理解雇して雇えという命令が出たこともない

【JHU】ILO 166 号勧告の表題は、「使用者の発意による雇用の終了に関する勧告」である。内容は、「使用者が同じ職種の者を再び採用するときには、使用者の発意により雇いを終了した者から優先雇用すべき」というものだ。

《会社》全く否定するものではない。だが、日本は 166 号勧告を批准してない。日本の他の企業で、166 号勧告が法的な効力を及ぼし、一旦整理解雇したけど雇えという命令が出たこともない。

【JHU】ジャニーズ事務所問題への対応遅れと同様、日本全体、大企業も含め、人権に対する意識の低さが、今の会社の考え方に表れている。

166 号勧告は、整理解雇という、使用者の発意による人権侵害を是正するための措置だ。会社は人権侵害の観点で解雇争議と正面から向き合わなければ大変なことになる。

《会社》・・・

新人の大量採用のかたわら

整理解雇者を優先雇用せず、人権侵害を継続！

＜採用者数の公表における不誠実交渉＞

会社は 13 年間の人権侵害の実態を正しく見つめよ！

仮に、ジャニーズ事務所元社長の被害者数の場合“3 桁だ”では社会に通用しない！

《会社》前回 7/6 の交渉で採用人数を話した。改めてお伝えする。客室は 6000 何人台とほぼ皆さんの通りだが、運航は、21、22 年の自社養成の数が抜けていると思う。結論から言うと運航は 600 人台だ。

【JHU】前回交渉で、会社は 3 桁だ、4 桁だと答え、「会社として何人採用したか一桁まで言う必要はないと判断した」と発言した。

《会社》何人まで言う必要があるのか逆に疑問だ。

【JHU】会社は、大量の新人を採用する傍ら、使用者の発意による解雇に対する 166 号勧告の是正措置があるのに、解雇争議を争った者から誰一人原職の職場に戻していない。人権侵害を全く

改善しようとしめない会社の姿勢そのものだ。だから正確に答えるよう求めている。

《会社》何千、何百、何十、何人まで必要だとは思っていなかったので規模感でお伝えした。

【JHU】会社として人権侵害の実態を正しく認識する必要がある。正確でないと駄目だ。

【JHU】21 年、22 年にパイロットは何人採用したのか。

《会社》皆さんが出した数字に対して、今日 600 人台だと答えた。引き算すれば分かる。

【JHU】パイロット採用は会社が行ったことだ。不誠実極まりない対応だ。

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

<https://jhu-wing.main.jp/>

<「原職復帰」の要求について>

9月28日 交渉（拡大事務折衝）報告：その3

整理解雇者と特早・希望退職者を同等扱いにする

今の会社方針では

人権侵害は永遠に解消しない！

ILO 166 号勧告は使用者の人権侵害を是正する措置

JAL 人権方針・国際基準に従って、解雇争議を解決せよ！

【JHU】 会社は「特早・希望退職者と解雇者を同等の扱い」にするから、「整理解雇者のみを優先的に雇用することはできない」としている。

《会社》 フェーズにより違う。2018年まではそうかもしれないが、18年以降は関連会社も含め募集しており、受験する門戸は開いた。

【JHU】 フェーズの前も後も同じ扱いをしている。《会社》 同等とは、誰と誰のことか。

【JHU】 「特早・希望退職者と解雇者は同じ扱いをする」と会社が言っている。これに対し、166号勧告の整理解雇者の優先雇用があるのに、何故同じ扱いをするのかという質問に、今年1/10の交渉で、会社は、「会社がそう考えるからだ」と答えた。

《会社》 特早・希望退職者はハンコを押したからもういい、自分たちだけ戻せと言っているのか。

【JHU】 166号勧告は、使用者の発意により雇用を終了した者に対する是正措置だ。特早・希望退職者と同等の扱いではない。今まで何を聞いていたのか。

《会社》 166号勧告にはそう書いてある。

【JHU】 「原職復帰」の要求に対して、人権を侵害された整理解雇者を、何故、優先雇用しないのか、その理由を聞いている。

《会社》 会社の判断だ。

【JHU】 もう一度聞く。何故、同等扱いをするのか。

《会社》 労使間の問題として解決すべく、今話し合っている。勧告に従って対応するという事ではない。

【JHU 代理人】 何故、国際的な人権ルールに従わないのか。

《会社》 一般的に、普遍的な人権は守らなければいけないと思っている。人権をないがしろにするということではない。話し合いによって解決していきたいということだ。

【JHU 代理人】 166号勧告は優先雇用をしろという勧告だ。なぜ、それに従わないのか。

《会社》 従う、従わないではない。

【JHU 代理人】 JAL 人権方針には、国内法よりも国際ルールに従うと書いているではないか。

《会社》 従う、従わないではなく、労使間の問題として解決しようと思っている。

【JHU】 組合は労使間の交渉においても、国際的な労働基準も考慮しながら交渉にあたるべきだという立場だ。

《会社》 人権だけでも憲法だとか色々な法律がある。

【JHU】 話を逸らすな。道路交通法の話をしているわけではない。何故、国際的な基準も含めて交渉するのか、組合の立場は伝えた。まず質問に答えよ。

<「補償(解決金)」の要求について>

現在の会社論理

多くの方に迷惑をかけたから
解雇者だけ金銭補償することはできない

↓ 言い方をかえると

多くの方が事故で亡くなったから
あなた方だけ金銭補償することはできない

航空会社としてあり得ない、最悪の論理！

【JHU】 会社は「多くの方に迷惑をかけた」から、「整理解雇者だけに金銭という形で補償することはできない」と言っている。

《会社》「多くの方に」の前に、そもそも判決は有効とされている。

【JHU】 金融機関や株主等の関係機関、ステークホルダーから金銭を払うなという要望は聞いていないこと。財源は関係ないこと。この二つは2年前2021年11月22日の交渉で確認している。答えられない理由は、判決の他にはないな。

《会社》判決は有効とされている、原点はそこだ。

【JHU】 それを言うなら、削減後の人数を何故隠してきたのか。解雇の必要がないことが明らかになるからではないかと言ったら、「即答できない」と答えたではないか。

《会社》判決が出た後も皆さんから要望があり、18年以降、次から次へと施策を出している。

【JHU】 今の会社の論法は、多くの方が航空機事故で亡くなった、他の方に沢山迷惑をかけた、沢山被害を与えた、だからあなた方だけに金銭で

解決するわけにはいかない、補償するわけにはいかないという論法と同じだ。

《会社》本来は、判決は有効だから、そこで終わりが、労使間の問題として、地上職のマッチング、皆さんは不満でしょうが、労使の話を乗り越えて、きちんと提案している。

【JHU】 会社の論法は航空会社としてありえない論法だ。事故が起きたら、被害者に対しそう言う、そう言えるということだ。会社の論理は破綻しているとの組合指摘に、会社は、本年1/10の交渉で「会社から見ればそういうことだ」としか答えていない。

《会社》論理破綻と言いますが、そもそもは判決があるわけですから。

【JHU】 会社の論法が理解できないから、説明してもらいたい。

《会社》答えている。そもそも判決がある。

【JHU】 判決があれば会社の論理が破綻していようと構わないというのか。答えになっていない。

<まとめ>

組合委員長

都労委の場で今の膠着状態を打開して
いきたいと考えている

会社代理人

なるべく早く解決に持って行きましょう！

【JHU】 本日の対応を見ていると、会社が本気で解決しようという姿勢を感じ取れない。だが、経営が一体となって、こうした対応をしているとは思えない。解雇問題は、今のJALにとってプラスになることは何もない。この争議を解決することは、JALにとっても、お客様、利用者にとっても、頑張っている後輩にとっても有益な

ことが明らかだ。組合は、都労委の舞台で、今の膠着状態を打開していきたいと考えている。会社代理人にも、直接経営に話をして、善導して頂きたい。

《会社代理人》なるべく早く、解決に持って行きましょう。

《会社》これで終わる。