

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

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

第3回 交渉（拡大事務折衝）報告 その2

11月22日の会社交渉では

統一要求 (1) ①「原職復帰」と (3)「円満解決」に関する要求を議論

「統一要求」(1) ①「現職復帰」に係る議論

組合：「原職復帰」の要求に答えられない理由はない

会社：対象者がいれば、当然話し合いをする

<統一要求 (1) ①「原職復帰」に関する要求主旨説明>

1. ILO 第 166 号勧告では、労働者の再採用について、「経済的、技術的もしくは構造的な性格またはこれと類似の性格の理由により雇用を終了された労働者は、使用者が同等の資格を有する労働者を再び雇用する場合には、再雇用に係る一定の優先権を与えられるべきである」と、被解雇者の「優先的再雇用権」を定めていること
 2. 被解雇者は資格を有し乗務員として会社の運航業務に従事してきた者達であり、原職復帰を希望する者全員を職場復帰させることに何ら問題はないこと
 3. 会社は、解雇以降、新人パイロット 386 名、客室乗務員 6,205 名を採用していること
 4. 上記に関連して、運航乗務員については、会社は乗員不足との理由から本年 8 月 4 日に「既成運航乗務員の採用」を表明していること。客室乗務員については、2018 年から「キャビン・エキスパート」(CE)として 18 年度 80 名、19 年度 60 名の 140 名の経験者を採用していること
- これらの点から、会社は原職復帰の要求に回答できない合理的な理由はなく、回答を拒否することは認められない。これが要求主旨だ。

<「原職復帰」の要求に答えられない理由は何もない！>

【JHU】本日の交渉では、統一要求 (1) ①「原職復帰」の要求と (3) の「円満解決」に関する要求の 2 つを主な議題として質疑する。

統一要求 (1) ①の「原職復帰」の要求に会社が答えられない理由はないことを具体的に 4 点挙げた。これは、必要のなかった不当な解雇だという我々の主張は一旦置いて、会社としても、ILO 第 166 号勧告があり、解雇者は

元々訓練を受けて資格も得て会社の運航業務についていた乗務員であり、実際に会社は経験者を多数採用している、こういった実態を踏まえると回答できない理由はないことを会社に投げかけたものだ。

統一要求 (1) ①「原職復帰」の要求に答えられない理由は何か。

《会社》皆さんは年齢的にも対象外なので、協議するつもりはない。

【JHU】 JHU 組合の中に年齢的、ライセンス的にパイロットで戻れる人が組合員になったら協議し回答をするということだな。

《会社》優先的にというか、経験者採用の機会があれば、希望して頂ければと思う。

【JHU】 そのような話をしているのではない。8月4日に外国人を含む既成パイロットを採用すると発表したわけだから、当然解雇された元パイロットで年齢的にライセンス上問題なければ復職させるということで良いか。

《会社》 経験者採用も募集する予定だ・・・

【JHU】 我々は原職復帰を求めている。試験を受けて一から始めるのではない。

《会社》 運航本部でいわゆるチェックはするということだ。

《会社代理人》 対象者がいない中、そこまで議論する考えはない。

【JHU】 我々の要求は「募集の対象者にする」ことではない。要求は「原職復帰」だ。そこは理解しているのか。

《会社》 はい。JHU の皆さんは対象に入らないので議論は差し控えて・・・

【JHU】 対象者がいれば交渉のテーブルに乗せるということでもいいか。

《会社代理人》 その時点でまた話し会いをしましょう。話し合いを拒否しているわけではない。ただおられない方を前提に議論しても、それは仮定の議論だから意味がない。対象者がいれば当然話し合いをする。

<客室乗務員の「原職復帰」の要求に答えよ！>

【JHU】 客室乗務員についてはどうか。

《会社代理人》 対象者がいないというのが、我々の認識だった。

【JHU】 JHU に対象者がいることを伝え、「原職復帰」の要求主旨も出している。協議の対象者がいれば協議をすると言われた。客室乗務員の原職復帰の要求に対しどうするのか。

《会社》 現時点で経験者採用はやってない。

【JHU】 我々の要求は「経験者採用」ではなく、「原職復帰」だ。

《会社》 まだ二重交渉の可能性があり、我々はまだCCUに確認していない。とりあえず今回はやめないか。

【JHU】 早急に次回団交の設定を求める。

<ILO 第 166 号勧告と「原職復帰」の回答について>

会社：対象者がいれば ILO166 号勧告との係わりについても言及する

【JHU】 ILO 第 166 号勧告の内容は「経済的、技術的もしくは構造的な性格またはこれと類似の性格の理由により雇用を終了された労働者は、使用者が同等の資格を有する労働者をふたたび雇用する場合には、再雇用に係る一定の優先権を与えられるべきである」というものだ。

これは日本の政府も労働者、使用者代表も全員が賛成して採択された勧告だ。会社は認識あるのか。

《会社》 この勧告があることは存じている。

【JHU】 認識があるのに何故「原職復帰」の要求に

答えられないのか。

《会社》 現時点でお伝えてしている内容が会社の経営判断だ。

【JHU 代理人】 答えになっていない。ILO166 号勧告は経営判断として受け入れられないという判断なのか。

《会社》 受け入れる、受け入れないということは言っていない。

【JHU 代理人】 それを聞いている。優先権を与えるべきだという考えの下でやるのかやらないのか。

《会社》会社の判断として今お伝えしている。

【JHU 代理人】 固交拒否、誠実交渉義務違反だ。
従うつもりがないならはっきり言えばいい。

《会社》それは誘導尋問だ。

【JHU 代理人】 違う。もしそうでなかったら NO、
尊重するつもりがあるならあると言えればいい。
どちらの答えも強制していない。この勧告に
基づいてどういう経営判断をしているのか。

《会社》現時点でお伝えしている内容だ。

【JHU 代理人】 回答拒否だ。説明できていない。

《会社》回答拒否ということでは・・・ちゃんと回
答書を出している。

【JHU】 ILO166 号勧告について何と回答してい

るのか。

《会社代理人》 該当者がいないので回答する必要
はないというのが部長の発言の趣旨だ。

【JHU】 回答には「募集の対象」にするとしか書か
れていない。ILO166 号勧告については何もな
い。「募集の対象とする」ことなど我々は要求
していない。

【JHU】 ILO166 号勧告との関係では、JHU に対
象者がいないから言及していないと言ってい
るのか。

《会社》 そうだ。

【JHU】 対象者がいれば、ILO166 号勧告との関係
に言及するということで確認する。

<被解雇者は全員が乗務員であり「原職復帰」に何ら問題はない！>

組合：対象者がいれば回答するということか

会社：対象者がいれば回答することは否定しない

【JHU】 解雇された 165 名は全員、日本航空で資
格を得て、乗務員として原職で乗務していた。
その者達を原職復帰させるという要求に答え
られない理由はなにか。

《会社代理人》 該当者がいないので回答しないと

いうのが会社の回答じゃないのか。

【JHU】 該当者がいれば回答するということか。

《会社代理人》 それはそうせざるを得ないでしょ
うね。回答することは否定していない。

【JHU】 分かった。

<経験者の大量採用と客室乗務員の「原職復帰」について>

組合：該当者がいれば議論をして早期に解決するということだな

会社：該当者がいれば議論をするということだ

【JHU】 乗員組合が反対している中、唐突に外国
人を含む既成運航乗務員の採用を表明した。
会社は乗員不足を認めている。客室乗務員も
過去に沢山の経験者を採用している。会社に
「原職復帰」の要求に答えられない理由が何
かあるのか。

《会社》 今じゃなくて、将来そういうことが予測
されるということだ。

【JHU】 運航乗務員だな。客室乗務員も経験者を
沢山採用してきた。

《会社》 はい。

【JHU】 解雇者は、全員が客室乗務員で働いてきた

者達だ。原職復帰の回答ができない理由は何
か。これも JHU に対象者がいないから答えら
れないということか。

《会社代理人》 そういう理解でいい。該当者がいな
いの回答できるわけがない。

《会社》 該当者がいれば、再雇用の話し合い、議論
をするということだ。

【JHU】 該当者がいれば議論をして、早期に解決
するということだな。

《会社代理人》 該当者がいればね。

【JHU 代理人】 次回には確認できるはずだ。次回
やりましょう。

以上