

# JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

[info@jhu-wing.main.jp](mailto:info@jhu-wing.main.jp)

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

7月26日 第6回 交渉（団交）報告：その①

## 2010年度 JAL グループ安全報告書が示す真実 運航・客乗とも約10%の人員不足に陥っていた！ 整理解雇の必要は全くなかった！！

＜「2010年度 JAL グループ安全報告書」から目を背け続ける会社＞

【JHU】5月30日の交渉で「2010年度 JAL グループ安全報告書」を示し、「今でも解雇は必要だった」と思うのかとの質問に、会社は「今でも解雇は必要だったと思っている」と答え、「裁判で全て出尽くしている」「裁判記録に書いてある」と理由を説明した。「安全報告書」は裁判に出されておらず、裁判記録があるはずがない。再度「今でも解雇は必要だった」と思う理由を、証拠を示して説明してもらいたい。

《会社》既に裁判で決着がついており、それが全てだと思っている。

【JHU 代理人】裁判で決着がついているから説明を拒否するということか。

《会社》拒否ではない。裁判で互いの主張は尽されている。

【JHU 代理人】答えになってない。回答拒否だ。拒否でないなら答えて下さい。

【JHU】更生計画の削減目標は、2011年3月31日時点で、**JAL グループ全体で**パイロットは2,974名、人員削減の結果は2,705名で269名の超過削減。客室乗務員は6,403名。結果は5,937名で466名の超過削減。何れも人員不足となっている。これを見てどう思うのか。

《会社》前提が違うということで既に裁判で議論され、判決で決着が付いている。

【JHU】前提は更生計画に書かれている。2011年3月31日時点の最終的な数字も「安全報告書」

で会社が出した数字だ。

《会社》必要があったかと問われれば、必要だと有効性が認められている。

【JHU】組合は証拠を示して、「今でも必要だったと思っているのか」会社の認識を確認している。《会社》解決に向かっては互いに共通した認識だが、判決が有効だということを決めた上で、どうするか話をしている。

【JHU】「安全報告書」の数字について答えて下さい。3月31日時点で超過削減してる。

《会社》超過削減とは、何を基準に言ってるのか。質問の前提が違うと先程から言っている。

【JHU】「安全報告書」は間違いだと言ってるのか。

《会社》報告書の数字はその通りだ。2,974名という数字を基にしているが、裁判で議論がされ、数字として取り得ないと決着が付いている。

【JHU】会社は、削減目標より削減すればするほどいいという立場だったということか。

《会社》いや。必要数に基づいて削減した。

【JHU】では、必要数より超過削減したのはどういう意味だったのか。

《会社》全て裁判で議論されている。

【JHU】前回の交渉で伝えたが、2011年3月9日の国会で支援機構の水留氏が、「機材も路線便数も減らした運航をどれ位の人数規模で行うのか」が更生計画に示されている」と答弁している。その数字2,974名と6,403名は、運航規模を維

持するために必要なパイロットと客室乗務員の人数だ。その目標を超過削減したことがどれ程重大な問題なのか会社は分かっているのか。削減し過ぎ其々約 10%の人員不足となっている。《会社》それも含めて裁判で議論され判決が出た。  
【JHU】 会社は裁判で最後まで正しい数字は出さなかった。この「安全報告書」は、会社が数字

を出した初めてのものだ。  
《会社》判決は有効だ。  
【JHU】判決は不当だと思っている。今「安全報告書」の数字について論議している。  
《会社》削減数は裁判で論議され結論が出ている。  
【JHU】 この質問はこのまま保留する。この質問は解決交渉の鍵だ。次はちゃんと応えて頂く。

### <原職復帰の回答に向けて>

## ILO 第 166 号勧告に従い、2012 年の採用再開時に、何故、解雇者に職場に戻るかと声をかけなかったのか？

### 組合：何故、特早退者の再就職禁止制限を 2012 年の時点で撤廃しなかったのか？

#### 会社：どうしてそういう判断になったか、色々確認しないといけない

【JHU】5月30日の交渉で、人員採用を再開した2012年時点で、解雇者に職場に戻るかと、何故声をかけなかったのかという組合の質問に、会社は「当時、特早退者に JAL グループへの再就職禁止の制限があったので、解雇者だけ優先的に戻すという判断ができなかった」と答えた。

《会社》 そうだ。

【JHU】 ならば、特早退者の制限を 2012 年に撤廃すれば解決する。そして、解雇者を優先雇用し、その後の特早退者を採用することはできた。

《会社》 2012 年当時に何故判断しなかったか、どうしてそういう判断だったのか、色々確認しないといけない。

【JHU】2011年3月31日時点で、更生計画の人員配置数に対し、人員削減し過ぎて、**JAL 本体**では運航乗務員は必要人数約 2,000 人に対し、配置数約 1,800 人、客室乗務員は必要数約 5,500 人に対し、配置数約 5,000 人規模になっている。パイロットでは 200 名、客室乗務員は 500 人近い人員不足に陥っており、其々約 10%の人員不足の状態だ。

2010 年整理解雇当時、会社は「54 才の機長が 60 才になる迄の 5 年間は、一切人員採用はしないし、訓練もしない。5 年間は現有体制でやって行く」と言っていた。それがわずか 2 年後の 2012 年に人員採用を再開した。もともと超過削減して人員不足であり、当然の帰結だ。

【JHU】2018年に撤廃するなら、2012年に撤廃して、整理解雇者を先に戻して、その後特早退者を戻す、日本航空の運航知識を持った人達を採用した方が会社にどれだけメリットがあるか、訓練費も少なくすむし、誰が見ても分かりきった話だ。

《会社》辞める際には条件も含めて約束して辞めて頂いたので、当時はそういう判断は取り得なかった。

【JHU】 そもそも何故希望・特早退者に再就職禁止の制限をかけたのか。経験豊富で JAL の運航を知っている貴重な機長やパイロット、客室乗務員を他社グループに流出させるだけで、会社のメリットは何もない。

《会社》当時は必要な判断を行い結果的に今がある。  
当時は最善だと思ってやっていた。

【JHU】解決交渉にあたり、聞いているのは、2012年当時に解決できたのに、なぜそれをしなかったのかということだ。

《会社》当時はそういう判断を取り得なかった。

【JHU】2012年当時、特早退者に制限があったから、整理解雇者を優先雇用する判断に至らなかったは理由にならない。何故なら、整理解雇者には制限がないのだから戻せば良い。論理破綻した話をしている。何故会社は特早退者の制限を 2018 年でなくて、採用を再開した 2012 年に解除しなかったのか、そもそも何故その条件をつけたのか、その理由を次回交渉で聞く。