

# 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/>

<原職復帰の回答に向けて>

7月26日 第6回 交渉（団交）報告：その②

IL0166号勧告に従い、2012年当時、整理解雇者を何故職場に戻さなかったのか？

「特早退者に再就職禁止の制限があった」は理由にならない

**整理解雇者には「再就職禁止」の制限はない！**

<2012年に職場に戻るかと声をかけていれば、解雇争議は解決していた！>

【JHU】何故戻さなかったのか理由を率直に聞く。  
会社破綻を契機にせつかく整理解雇して会社から追い出したのに、戻すなんてとんでもない、絶対に戻さないと判断していたということはないのか。

《会社》ない。2018年以降、解雇者の中でもマッチングしている方もいる。

【JHU】2012年当時、解雇者に職場に戻るかと声をかけなかったのは、裁判で争っていたからか。  
《会社》色んな関係者がいるので、確認をしないと今軽はずみには言えない。

【JHU】確認するという答えでいいか。

《会社》裁判は裁判で別の話だし、裁判に参加していない整理解雇者の方もいる。

【JHU】では尚更、採用を再開する時に、整理解雇者に職場に戻るかと声をかければ良かった。新

人を採用するより訓練費用も少なく、何の障害もない。簡単な判断が何故できなかったのか。  
《会社》それは2018年に判断した。

【JHU】2012年に何故判断ができなかったのか。  
《会社》その判断に至らなかった。その後解決に踏み出す中で、2018年に特早退、希望退職、整理解雇を含めて採用する方向に行った。

【JHU】「特早退者に再就職禁止の制限があったから」は、2012年当時、整理解雇者を職場に戻さなかった理由にはならない。整理解雇者にはその制限がないからだ。2012年採用を開始した時に、整理解雇者に職場に戻るかと声をかけていれば、この解雇争議はとっくに解決していた。必要もなく解雇をした上に、解雇争議の解決を長期化させた責任はひとえに会社にある。原職復帰の要求に即刻回答せよ。

**会社：「原職復帰はない」「整理解雇の有効性は法的にも認められた」**

**組合：裁判と関係ない、解雇が有効だと何故原職復帰がないのか？**

【JHU】原職復帰4名の要求への回答はあるか。  
《会社》ございません。今、会社が提案している内容で理解頂きたい。

【JHU】会社は解雇者が職場に戻ることに「特段の不都合はない」と前回の交渉で回答した。原職復帰が何故ないのか、当然理由があるはずだ。  
《会社》原職復帰はないが、経験者採用とかあれば、門戸を開いている。完全に要求を否定している

わけではない。

【JHU】質問に答えていない。

1965年に運航乗務員4人の解雇事件が起き、8年後の1973年に解雇撤回協定が結ばれ、解雇された運航乗務員4名は原職に復帰した。今回の整理解雇者は何故原職復帰がないのか。

《会社》昭和時代の話は全てが同じ状況ではない。

【JHU】当時と今で何がどう違うのか。

《会社》解雇になった経緯とか、同じように比較はできない。

【JHU 代理人】違いを説明して下さい。

《会社》本件については、原職復帰は取り得ない。

【JHU】解雇に至った経緯は、以前は懲戒解雇だった。今回は経済的都合により会社が整理解雇した。原職に戻さない理由は何か。

《会社》整理解雇の有効性は法的にも認められ、ここで1回終わっている。終わった後に協議の中で争議になっているので、解決策として法的に戻せと聞こえてしまう。

【JHU】裁判とは係わりのない質問だ。組合の原職復帰の要求に対し、説明もしないで「原職はない」とだけ言い張っている。

《会社》では訂正する。解雇になった経緯が違うと言いたかった。

【JHU 代理人】原職復帰の前例はある。今回ダメな理由を説明して下さい。

**組合:長期に職場を離れているからか? ⇒ 会社:それが理由ではない**

**組合:乗員の資質に問題があるからか? ⇒ 会社:そうではない**

【JHU】原職復帰させない理由を具体的に聞く。

長期に亘って職場を離れているからか。

《会社》それが理由ではない。

【JHU】乗員として資質に問題があるということか。以前質問した時は、それはないと発言した。

《会社》現時点では存じ上げない。かつて日本航空で飛ばれていたことは認識している。

【JHU】かつて資質が認められ飛んでいた人達を12年間ほったらかしにして、今の段階で資質が分からないから、原職はないと言っているのか。

《会社》現役も半年に1回チェックする。その厳密な意味で言っている。

【JHU】先程、長期に亘り職場を離れていたのは理由ではないと先程言った。けれども資質は今の段階で分からないと言った。矛盾している。

《会社》資質がないと断言できるなら、門戸を開いた時に最初から外す。そうではない。

【JHU】当たり前だ。訓練をして通らなかつたら、原職復帰はあり得ない。そんなことは乗員だから皆分かっている。

《会社》判決が有効な中で、解決方法として原職復帰、そのまま戻すことは取り得ない。

【JHU 代理人】判決が有効であろうがなかろうが、「解決したい」が双方の意志だ。選択肢が色々ある中、原職復帰が無理と言うなら、納得できる理由を説明して下さい。

《会社》会社を取り得るのは、マッチングとその延長線上にある今回示した内容だ。

【JHU 代理人】それは結論。なぜそういう判断をしているのか、なぜ原職復帰はだめなのか理由を説明して下さい。

《会社》それが会社の経営方針だ。

【JHU 代理人】理由は言わない、会社が決めたことに従えという事か。会社の提案の範囲でしか解決はありえないという事か。

《会社》逆も然りだ。皆さんも要求は原職復帰と解決金だと仰ってる。

【JHU】解雇が有効だと何故原職復帰がないのか。

《会社》そのことを言いたかった。

【JHU】だったら何故原職はないのか。

《会社》今、会社が提案している内容で理解頂きたい。ノーチェックで戻す事は取り得ない。

【JHU 代理人】訓練すれば戻す可能性があるということか。

《会社》経験者採用が再開されて、その時に受験して頂き・・・

【JHU】面談は形式的に受けて、訓練を受けさせると言っているのか。

《会社》そこは2018年に門戸を開いた。

【JHU】何故確認しているか分かるか。過去に会社は全員を面談で不合格にしてるからだ。

《会社》結果的にはそうだが、能動的に、意図的にというニュアンスに聞こえる。

【JHU】原職復帰がないという会社回答について、何故なのか全く理由が答えられない。

《会社》・・・

【JHU 代理人】引き続き回答を求める。