

# JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

原職復帰の要求（1）

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

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

10月3日 第7回 交渉（団交）報告：その②

矛盾だらけの会社答弁

## 2012年の採用再開時に、 何故、整理解雇者に職場に戻るかと 声をかけなかったのか？

<会社：（再就職禁止制限のない整理解雇者と）

特早・希望退職者と同じ対応をさせて頂いた??>

【JHU】ILO166号勧告に関連して、採用を再開した2012年時点で、整理解雇者に戻るか何故声をかけなかったのかについて4点質問する。

1点目、前回7/26の交渉で、整理解雇者の優先雇用を判断しなかったのは裁判で争っていたからかの質問に、「確認しないと軽はずみなことは言えない」と発言した。確認したか。

《会社》裁判をやったからかという質問に対しては、はっきり言ってそういうことではない。

【JHU】2点目の質問。前回交渉で、2012年に採用を再開した時点では「整理解雇者だけを先にという判断には至らなかった」と発言した。整理解雇者にはJALグループへの再就職禁止の制限はなく、いつでも戻せる。裁判が理由でないなら、何故その判断ができなかったのか。

《会社》整理解雇者は納得して辞めたわけではなく、

差異があるかないかという点では確かに仰る通りだが、会社としては、再就職の禁止条項があった方もなかった方も、特早・希望退職の方と併せて、本意ではなく辞めざるを得なかったという形で同じ対応をさせて頂いた。JAL本体だけでなくグループ会社も再就職禁止ということでもそれまでお約束頂いていたが、そこは2018年に解いたということだ。

【JHU】2012年に採用を再開した時に（再就職禁止の解除を）なぜ判断できなかったのかという質問に答えていない。

《会社》当時、色んな事情で辞めた方に対して同じ対応をしていたということだ。

【JHU】質問は、ILO166号勧告を知らず、何故同じ扱いとしたのか、その理由を聞いている。質問に答えていない。

## 何故、特早・希望退職者にJALグループ内再就職禁止の制限を課したのか？

<会社：JALグループ全体の削減目標達成のため??>

【JHU】3点目の質問だ。では、2010年当時、特早・希望退職者に、何故JALグループへの再就職禁止の制限を課したのか。

《会社》当時はグループ会社も含めた削減が目標になっていた。更生計画達成のためにグループ会

社への再就職禁止により具体的に会社の判断を示したということだ。

【JHU 代理人】更生計画では、2011年3月31日時点でのJALグループ全体人数は、1万6,000人減らして3万2,600人へという人員削減目標

を達成しなくてはならない。ということは、別に特早・希望退職者に JAL グループ内への再就職禁止の制限をかける必要は全くないはずだ。何故制限をかけたのかという質問に対して合理的な説明をして頂きたい。

《会社》 グループ全体の目標達成のためだ。

【JHU】 更生計画は、JAL グループ全体の目標だから、制限を課さなくても目標は達成されるのではないか。

《会社》 グループ全体の削減目標達成のためだ。

【JHU】 2010 年の早い時期に JAL を辞めた人が、グループ他社に入ると JAL グループ全体の削減にならないから、制限を課したということか。

《会社》 そのタイミングでは更生計画達成のためだ。

【JHU 代理人】 2011 年 3 月 31 日の時点で更生計画の削減目標を達成する方法として、特早・希望退職あるいは子会社の再編、有期雇用者の契約終了、定年退職等をやって達成するわけだから、

特早・希望退職した人を、更生計画を達成する途中で、新たに採用するわけがない。採用する訳がないのに何故グループ内再就職を禁じたのか、それはグループ内で目標を達成するためだと部長は仰いましたが全く理解できない。もっと合理的に説明をお願いしたい。

《会社》 説明した通りだ。グループ全体での目標達成のためだ。

【JHU 代理人】 でも、それは矛盾するでしょう。

《会社》 何を答えても同じでしょ。相容れない意見であれば分からないということだから。

【JHU】 先程から「グループ全体での目標達成のため」だとしか説明しない。その答えが合理的ではないから、再度質問している。

【JHU】 確認だが、客室乗務員にも再就職禁止の制限を課したのだな。

《会社》 特早、希望退職の客室乗務員にも課した。

## 何故、2012 年に特早・希望退職者の再就職禁止制限を解除しなかったのか？

< 会社：その判断をしたのが 2018 年だったということだ?? >

【JHU】 4 点目の質問。では、2012 年の時点で特早退・希望退職者の制限を解除すればよかったのに何故しなかったのかという質問だ。削減計画を達成した後だから採用を再開する時点では関係ない。解除できるではないか。

《会社》 その判断したのが 18 年だったということだ。

【JHU】 運航経験もノウハウも全部知ってる人が山ほどいるのに、破綻から立ち直ったばかりの会社が何故、新人を採用してお金をかけて訓練するのか。簡単な判断だ。18 年ではなく、何故採用再開の 2012 年に解除しなかったのか。

《会社》 18 年に判断をしたということだ。

【JHU】 この質問をする理由は、その時に声をかけていけば、解雇争議が解決していたからだ。

《会社》 何年であっても、これが 17 年でも同じことだった。

【JHU】 2012 年に客室乗務員の採用を再開する時に、特早・希望退職者の制限を解除して、整理解雇者も含めて戻りませんかと声かけるのに何

の制限もない。

《会社》 その判断に至ったのが 2018 年だ。

【JHU】 何故 2012 年に特早・希望退職者の制限を解除しなかったかの理由は今回も説明できない。《会社》 整理解雇者のみ先にとという判断はできなかった。

【JHU】 整理解雇者のみではない。特早・希望退職者も同じように再雇用すればいいという話だ。

《会社》 先にと仰ったから、そこは判断できなかったと言うことだ。

【JHU】 ILO166 号勧告は優先雇用だが、特早・希望退職者を採用するなという話はしていない。

《会社》 整理解雇者を 12 年に戻さなかったのかと問われると、そこは 18 年にその判断をしたということだ。

【JHU】 2018 年に採用試験をやって全員を落としている。2012 年に採用を再開した時に、特早・希望退職者の制限を解除して、整理解雇者を含めて職場に戻るかと声をかけていけば、この解雇争議はとっくに解決していた。