

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（2）

10月3日 第7回 交渉（団交）報告：その③

整理解雇者は何故原職復帰できないのか？

1965年懲戒解雇者 → 原職復帰

2010年整理解雇者 → 原職復帰はない

<会社：「当時と時代背景が違う」 → 「内容が全然違う」??>

【JHU】1965年の解雇事件では8年後の1973年に原職復帰したことに、前回（7/26）の交渉で会社は「当時と時代背景が違う」と発言した。

《会社》内容そのものが違う。訂正する。

【JHU】どう内容が違うのか。当時は懲戒解雇、今回は整理解雇。労働者に非がない解雇だ。

《会社》どこを共通項にするかによる。私が説明する以前に、皆さんは違いがわかっている、同じだっているところに持って行きたいんですよ。

【JHU】解雇理由が違うからか。

《会社》我々は内容が全然違うと判断している。

【JHU】普通は懲戒解雇の方が重い。会社の不当な判断ではあるが、当時は規則に違反したから懲戒だろう。整理解雇は我々に非はない。

《会社》懲戒解雇の方が結果的に戻られたという事実がある。なんで一緒にしないんだと仰るが、会社も判決があるにもかかわらず、本来、判決の所で終わりだけれども、こうやって話し合いによって新たな提案をして解決に至ったところもあるし、皆さんとも解決を目指してやっていきたいということだ。

<会社：「内容が全然違う」 → 「多くの方に迷惑をかけた」??>

【JHU】前回（7/26）交渉で「裁判で整理解雇の有効性が認められた」と発言した。「原職復帰できない」理由は、裁判で整理解雇の有効性が認められたからか。裁判で整理解雇の有効性が認められると、乗員として復帰できないというのが会社の考えか。

《会社》直接的に結びつくわけではない。判決が出る前から、当時必要な施策をして、迷惑をかけた方が多くいる中で痛みがあった。

【JHU】今度は「多くの方に迷惑をかけたから」と別のことを言っている。

《会社》やむを得ず、我々後輩世代にと思った方がいて、その中で整理解雇者の方のみ原職復帰という考え方はしない。

【JHU】裁判で整理解雇が有効だと認められたら、原職には戻れないというのが会社の考えか。

《会社》直接的ではない。判決は判決でもう終わった。でも労使の間でこの要求について話をしている。

【JHU】ならば整理解雇者は原職復帰できるのか。
《会社》職場復帰はあり得ないが、2018年以降、募集等の際にご希望があれば、そこは乗り越え門戸を開いている。

【JHU】その話の流れでは、2018年に採用の門戸を開いたが、裁判で解雇が有効だと認められた整理解雇者は、乗務員として採用して復帰させる気はないということではないか。

《会社》採用する気はないとは言っていない。

【JHU】原職復帰がないのは、裁判で有効だと認められたから、が会社の考え方ではないのか。
《会社》そんなことは言ってない。(紛糾) 皆さんは、ほぼ無条件で原職復帰を要求されている。
【JHU】条件を満たせば原職復帰できるのか。
《会社》採用の門戸は開いている。
【JHU】違う。採用門戸の話ではない。整理解雇

が裁判で有効だと認められたら、何故原職復帰できないのかという議論だ。
《会社》裁判で有効性が認められたうえで、その方々だけを優先的に雇用したり金銭解決したりすることは取り得ない。
【JHU】だから、何故だとその理由を聞いている。

これが「必要のない解雇」の真相！ 「門戸を開いた」と言って、モノ言う労働者を全員排除 「原職復帰」の要求に回答せよ！

【JHU】1965年の懲戒解雇者は復帰できて、2010年の整理解雇者は何故復帰できないのか。整理解雇と懲戒解雇以外で何が違うのか。
《会社》解雇というのが同じだけで、内容も背景も全然違うじゃないですか。
【JHU】背景は一緒だ。1965年当時は指名ストライキをやったのが理由。我々の首を切った理由は何か。必要のない解雇だった。機長は130人の希望退職募集に対し154人が応募して24人オーバーしているのに、18人の機長の首を切った。これはモノ言ううるさい人間を排除したいということだ。これは国会でも答弁されている。
《会社》いやいや、裁判の判決内容をちゃんと認識してくださいよ。
【JHU】2018年に整理解雇者が採用試験を受けて全員落ちている。会社がどういう意図で門戸を開いて、整理解雇者を全員落としたのか。採用するつもりは全くなかったということになる。
《会社》面接等のプロセスを踏まえた結果だ。
【JHU】元々仕事できていなかった、採用プロセスで、本人に資質や才能がないと判断したからだと言っているのか。
《会社》多くの方が応募される中で、採用プロセスを踏まえ合否を決定している。
【JHU】解雇争議の解決プロセスで、門戸を開いても全く活かされなかったということではないか。
《会社》整理解雇された方も合格している。
【JHU】闘っていない人が採用された。
《会社》それは関係ないでしょう。
【JHU】いや差別している。165人のうち148人

が裁判を起こした。その人達を徹底的に排除してきた。これは1965年の首切りと同じだ。
【JHU】不当労働行為以外の何ものでもない。モノ言う人を排除する、この発想、やり方を会社はずっとやってきている。解決するため、普通であれば1人でも2人でも採用する。この会社は全くその気がないから採用もしようとしない。
《会社》整理解雇された客室乗務員の方で、採用された方はいますよ。
【JHU】その人は裁判をやった人か。
《会社》裁判やった人かどうか関係ないですよ。
【JHU】裁判をやっていない人だろう。
《会社》裁判やっている方もそれを乗り越え、地上職として合格している方もいる。
【JHU】それは原職ではない。
《会社》それは一方的な思い込みだ。
【JHU】思い込みではない。事実だ。解決する気があったら一日でも職場に戻したらどうだ。
《会社》客室乗務員として1名採用してますし、その後も地上職として採用している。
【JHU】その人は裁判の原告か。
《会社》原告ではなかったと思います。
【JHU】そうだろう。だから採用したのだ。
《会社》そうではない。採用プロセスの結果だ。それは完全に被害妄想ですよ。公平に門戸を開いて、そこで採用プロセスを踏まえて、その上で合否を決定している。
【JHU】被害妄想ではない。事実を話している。会社が本当に解決しようとしているのか、ここは解決交渉のポイントだ。