

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

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

11月2日 交渉（団交）報告：その2

安全報告書：「解雇は必要なかった」！

会社

追いつめられると「判決で認められた」を連発

【JHU】航空会社において、運航に必要な人員配置数は、安全運航に不可欠だ。

《会社》その通りだ。必要数、配置数は重要だ。

【JHU】「削減目標は見込みであって確定値ではない」等の会社の発言は、航空会社として不適切だ。前々回（7/26）の交渉で会社は「削減目標に基づき削減した」と明言した。これは正しい。だが、安全報告書を見ると超過削減している。

《会社》・・・（沈黙）、整理解雇時の有効性が認められている。その後は、色々人数は可変する。

【JHU】更生計画の期限である2011年3月31日時点で、削減目標より運航乗務員269名、客室乗務員466名の超過削減だ。解雇された2010年12月31日に遡ればその必要がなかったことは尚一層明白ではないか。

《会社》安全報告書はとっくの昔に出ていた。裁判では証拠として出てないかもしれないが、後から出てきたというだけだ。必要数も含めて裁判で認められており、もう終わっている話だ。

【JHU】裁判では、会社が削減数を隠し有効との判決になった。だが、昨年、安全報告書から削減後の配置数が漸く見つかった。

《会社》安全報告書の人数は関係ない。

【JHU】大いに関係がある。新事実が見つかり、それを証拠として示し、解決交渉に臨んでいる。

《会社》新たな証拠が出てきたところで、裁判の有効性は既に認められている。

【JHU】会社は自身が出した数字さえ認めることができないのか。

《会社》認めることができないのは皆さんの方だ。裁判で有効性が認められていることを認めていないだけではないか。

【JHU】我々は、会社の「削減目標は見込みであって確定値でない」という交渉発言を受け、本日の交渉で、判決には何と書いてあるのかからきちんと話をしてきた。

《会社》我々も解決したいから提案している。人数の話にはもう一切ならないということだ。裁判で有効性は認められたという前提に立って、どう解決していくのか話をした方がいいのではないか。

【JHU】ここは解決交渉のカギだ。

《会社》組合は裁判での不当性を明らかにしたい、そういう話されているのだと思っている。

【JHU】違う。思い違いをするな。ここは判決後の、解決交渉をする場だ。

組合要求に回答せよ！！

【JHU】会社は裁判では人員削減後の数値を隠し、人員削減目標に達していないと嘘をつき、かつ最高裁で断罪された管財人による不当労働行為をして、165名を解雇したということだ。

《会社》何回も言うが、その部分も含めて裁判で有効性が認められている。

【JHU】削減目標も削減後の実数も分かり、必要もなく解雇したことが明らかになった。言い逃れはできない。我々の要求に回答せよ。

組合の質問に全く答えられない会社

【JHU】 前回 (10/3) の交渉で、「2012 年の採用再開時点でなぜ整理解雇者に『戻るか』と声をかけなかったのか」という質問に、会社は「本意でなく辞めざるを得なかったという形で、特早・希望退職者も併せて、整理解雇者も同じ扱いをした」「それを 18 年に解いた」と発言した。この発言を受け質問する。18 年になるまで、特早・希望退職者の制限を何故解除しなかったのか。

《会社》 18 年に判断した。仮に 12 年だと、何で 11 年、10 年に即やらなかったのかという話になる。

【JHU】 前回、何故「特早退・希望退職者に再就職禁止の制限を課したのか」という質問に、会社

は「JAL グループ全体の人員削減を達成するためだ」と発言した。これに対し、JAL グループ全体の人員削減だから、JAL グループの他社が辞めた人を採用するわけがないと再質問したが、会社は正面から答えなかった。

《会社》 18 年にその判断したということだ。

【JHU】 質問に答えていない。12 年の採用再開時に整理解雇者を優先雇用しなかったのは、国際基準に反するという指摘もした。18 年に判断できたことを 12 年にしていれば、特早退・希望退職者も職場に戻せし、解雇問題も解決できた。長年、解決を放棄してきた会社の責任は重大だ。

組合:再就職禁止条項を 12 年に解除すればよかった
会社:18 年に ZIP の採用が必要が出てきてそこで判断した
組合:12 年には既に採用の必要が出ていた
会社:答えようがない、その時に判断したとしかいえない

【JHU】社外には、JAL の運航経験を持った者が、パイロットだと 1,000 名近くいた。特早・希望退職者の再就職禁止条項を 12 年に解除すればよかったということだ。

《会社》・・・(沈黙)。18 年に判断した、その一言だ。

【JHU】 17 年、16 年、15 年に何故できなかったのか。パイロットも採用していた。新人を採用するより、訓練費も少なく済む。会社にとって大きなメリットがあったはずだ。

《会社》言った通りだ。12 年、18 年の話をしたが、何で 11 年、12 年、13 年でないのかとなる。

【JHU】 当たり前だ。

《会社》それは分らない、答えようがない。タイミングがそこだったということだ。

【JHU 代理人】 1 週間、2 週間のずれではない。こんなに長い間、判断しないでズルズル遅くなったのか、何か理由があるはずだ。

《会社》ズルズルしていたつもりはない。

【JHU 代理人】 では何故 18 年が適切な判断の時期だったのか。

《会社》・・・(沈黙)。当時、関連会社等々、ZIP での採用の必要も出てきた。その時に、再就職禁止事項がネックになり特早・希望退職者を募集できなくなるので、せめて門戸を開こうと、判断するきっかけがそこにあった。

【JHU】 会社は 55 歳以上の機長を解雇した。この時、会社は 55 歳近い人が 60 歳になるまでの 5 年間は、運航乗務員も客室乗務員も一切採用しない、訓練も止めると言って我々を解雇した。しかし、12 年にまず客室乗務員が、その後パイロットも足りなくなり、その時には既に採用の必要が出ていたのではないか。

《会社》その時は、再就職禁止事項もあり、それが続いていた。

【JHU】 だから 12 年に何故解かなかったのか聞いている。

《会社》 18 年にきっかけがあり、その時に判断したとしか言えない。

【JHU】 今回も納得できる回答がない。次回も聞くので、しっかり答えてもらいたい。