

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

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

12月12日「解雇争議の全面解決のための要求」に関する交渉報告

12月12日、会社と「解雇争議の全面解決のための要求」に関する交渉を行いました。この交渉に至る経緯は以下の通りです。

10/13：都労委に「優先雇用事件」の不当労働行為救済申立書を追加提出

【補足】2010年大晦日の不当解雇およびJHU結成後の団交拒否等、一連の不当労働行為を一括して救済し、「JHU組合員を優先雇用されるものとして取扱え」という請求

10/27：「優先雇用事件」申立に伴い、会社に「解雇争議の全面解決のための要求」書を提出

10/31：会社より「全面解決のための要求」に対する回答（「誠実に回答し、協議に応じる」）

11/28：「優先雇用事件」に関わる都労委調査 ⇨ 「斡旋」に移行することが決定

12/12：「解雇争議の全面解決のための要求」に関する1回目の交渉実施

解雇争議の全面解決のため誠実な交渉を！

《会社》10月27日付組合文書「解雇争議の全面解決のための要求」に対し回答する。

【JHU】会社は、2021年8月4日の最初の交渉でも同じ対応をし、その後の交渉で、この時の回答から一步も出ず、ゼロ回答に終始する不誠実な対応を続けてきた。本年10月31日付文書で会社は「誠実に回答し、協議に応じる」と回答したが、本来は「誠実に交渉し、回答に応じる」

があるべき姿勢だ。会社は誠実交渉義務を取り違えている。

《会社》判決は有効、そこを乗り越えたところで、労使間の問題として解決していきたい。その中で18年から方針を変えて再雇用の門戸を開いたし、雇用を軸に柔軟な対応をしてきている。話し合いをして、きちんと説明していくので、今提案している内容でぜひご理解頂きたい。

組合

柔軟に解決案を出していく用意がある！

会社代理人

話し合いは継続して最終的な解決に向け努力する！

【JHU】組合がどういう立場でこの交渉に臨んでいるのか、組合代理人からまずお伝えする。

【JHU 代理人】回答は予想した内容で、これまでの立場を改めて表明したものだと思っている。ただ、組合側が今日の会社回答で、分かりました、諦めます、というのは現実的にあり得ない。争議が今後何年も続くのは、会社にとっても決

して良いことではないし、組合側も望んでいることではない。都労委で「優先雇用事件」は「斡旋」に移行することになっている中、解決の糸口を何とか見い出したいと思っている。そのため組合側もある意味、勇気ある譲歩というか、柔軟に提案を出していく必要があると考えて、今具体案を検討している。

【JHU 代理人】お互いが歩み寄り解決する案を得なければ、都労委も斡旋案が出せないという形になりかねない。そうならないよう、組合側も最大限努力するので、会社も今日の回答からぜひ踏み出して頂きたい。どこでどういう形で相互の具体案をすり合わせていくかは難しいと思うが、そこを躊躇していたら話が進まない。ビジネスと人権原則の中でも強調されているが、解決をめざす中では、立場の違いはありつつ、

会社代理人

最終的な解決に向け両者が知恵を絞り合えばよい

《会社代理人》組合代理人から具体的な提案や提出する方法やタイミング等、組合でも検討中との発言があったが、「斡旋」の場合なのか或いは労使交渉の場合なのか方法論はあると思うので、組合側がまず検討して頂ければよい。会社から注文を出す性質のものではない。会社にとって受け入れられるのか受け入れられないのか、或いは修正が可能か可能でないのか、色々な話し合いを両者の対話で行っていくということだ。

組合案を聞いた上で、何ができるか話し合っていく

会社

今後また協議していきましょう！

【JHU】「優先雇用事件」の「組合員を優先雇用されるものとして取扱え」との請求内容は、どこからどの様に優先雇用されるものとして扱うのか、お互いの話し合いで柔軟に歩み寄り易くなるよう考えてのものだ。その考えを基に、全面解決するため「謝罪」「原職復帰」「解決金」の三要求を出している。

《会社》今日は具体的なことを聞いていないので、それを伺った上で協議していききたい。

【JHU】そのタイミングとか出し方は、会社代理人からあった通り、お互いに摺り合わせながら話し合っていきたい。

《会社代理人》一般的にいきなり団交は難しい。形式論的な主張をたたかわせることにならざるを得ないので、言葉の裏に隠れたニュアンスというものは出ない。組合から適切な方法とやり方提案されればよいのではないか。

【JHU 代理人】組合から提案するのが原則論だと

お互いに相手の意見を受け止め、対話をしていくことが重要である。「斡旋」手続きも含めて、その前後で何らかのアプローチがあるかもしれない。そういう場合も含めて対話をして頂きたい。《会社代理人》今日の会社の回答は、組合の10月27日付の書面に対して会社の基本的なスタンスは表明しておいた方がいいという判断で出したものだ。今後の話し合いは継続して、最終的な解決に向けて努力していきたいと考えている。

会社側も柔軟に解決に向けて対応していく姿勢を持っているので、最終的な解決に向けて両者が知恵を絞り合えばよいのではないかと。

【JHU 代理人】修正が可能かという話があったが、こちらの回答に対しても会社から何らかの修正案を出して頂ければ、キャッチボールが始まると思う。知恵を絞り合うことで解決の糸口が見えてくるのではないかと。そういう対話をぜひお願いしたい。

は分かっている。ただ、正直、我々もどういう形が会社にとって受けとめ易いのか、あるいは話が進むのか分からず、考えあぐねているというのが正直なところだ。会社側から示唆なりアドバイスがもしあれば検討したい。

《会社代理人》皆さん方の検討過程で、事前に打診をするという方法はあるかもしれない。結論を出す前に、それは難しいですよという話になれば、別な方法を考える、所謂キャッチボールをしていけば、或いはうまい解決策が出てくるかもしれない。話し合いは、最後は決着がつく。そこに至るまでどういうやり方をするか、そこが知恵の出どころだ。結論だけをぶつけ合うとなかなか譲りにくい。

《会社》皆さんの案を聞いた上で、何ができるかこれからも話し合っていきます。今後また協議していきましょう。

【JHU】本日はこれで終了する。