

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

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

1月10日 交渉（団交）報告：その1

会社不当発言を連発

- ◇ 整理解雇は有効だという前提で話して下さい
- ◇ 有効だという前提で、これはもう動かない
- ◇ 会社が何と言おうと、判決がある
- ◇ 判決が全てだ、個別の議論はしない
- ◇ 議論し尽くされてる話を蒸し返さないで下さい

組合：団交での議論は尽くされていない！ ピン留めしたければ、目標配置数を 言って下さい！！

【JHU】前々回（10/3）の交渉で、「165人の解雇は経営上必要だったのか」という質問に対し、会社は「会社更生法適用のために必要だった」と答えた。

《会社》厳密に言うと、更生計画に基づいて必要だったということ。必要がなければ整理解雇する必要はないですから。

【JHU】稲盛元会長は、「経営上、経理上、解雇の必要はなかった」と述べた後に、「会社はこれまで約束を何度も破ってきた。今回は約束したことを破るわけにいかない」と発言された。

《会社》整理解雇が目的ではなくて、路線も縮小し更生計画の人数を達成する必要があったということだ。

【JHU】前回（11/3）の交渉で、「人員削減計画の目標に達してなかったという理由で、165名を解雇したのだな」という質問に、会社は沈黙して答えなかった。

《会社》人員計画に達しなかったからといえばそうだ。4要件の回避努力もしたし、最初から整理解雇をしようとはしていない。

【JHU】解雇した時点で4要件は満足していたということか。

《会社》私がどうこうというよりも、最高裁がそうだと言っている。

【JHU】本当に人員削減計画未達だったのか。

《会社》そこは一切、答えは同じことの繰り返しになりますから。

会社: 整理解雇は人員計画に達しなかったからだ 組合: 本当に人員削減計画未達だったのか 会社: そこは一切、答えは同じことの繰り返しだ

【JHU】2010年度JALグループ安全報告書をもとに、削減目標を達成していたという議論を何度もした。前回(11/3)の交渉で会社は、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いなくてもいいが、必要性も含め解雇の有効性は認められている」と発言した。

《会社》何回も同じことの繰り返しになる。もうちょっと未来形でどう解決するか話しましょう。

【JHU】我々も現在形、未来形で話している。安全報告書は「もう終わっている話だ」とも発言した。

《会社》その話をしても何も進まない。判決が出て、整理解雇は有効だという前提で話して下さい。

【JHU】交渉を拒否するのか。

《会社》そんなことはない。有効だという前提で、これはもう動かないですから。

【JHU】今、動くか動かないのかの話をしている。

《会社》裁判の有効性についての団交ではない。

【JHU】前回交渉での会社発言について聞いている。安全報告書に係る会社発言は、単純なレトリック、詭弁だ。この安全報告書が持つ真の意味は、いつ出されたか以上に、報告された数値が何を意味するかということだ。

《会社》それはもう裁判の中で十分やり取しており、私がここで話すことはない。

【JHU】加えて、前回の交渉で、会社は「新たな証拠が出てきたところで、裁判で解雇の有効性がすでに認められている」とも発言した。

《会社》・・・(沈黙)

【JHU】これも「安全報告書を過去のものに置き、今持っている意味を否定する」レトリック、詭弁だ。この会社の詭弁を逆手に取り、安全報告書の意味を現在形で言い直すと、「過去の裁判で解雇の有効性が認められたところで、解雇の必要がなかったことは既に明らかになっている」ということだ。

《会社》会社が何と言おうと、判決がある。

【JHU】判決が有効だという前提で話しているが、もう一つの、不当労働行為の最高裁判決も有効だということを忘れていないか。

《会社》不当労働行為の判決があつて、そこも含めて大阪の判決は出ている。

【JHU】組合も違うし、個人でやった裁判だ。大阪とは関係ない。すり替えないでほしい。

組合: 解雇が必要なかったことを認めたということだ 会社: 最高裁判決に、私が個人的に 必要ないなんてあり得ないでしょう! ?

【JHU】安全報告書には、2011年3月31日時点のパイロットと客室乗務員の実配置数が記されている。縮小した運航規模を支えるパイロット・客室乗務員の目標配置数は言えるか。

《会社》・・・(沈黙) そこも含めて、判決で議論されている。

【JHU】言えるのか、質問に答えて下さい。

《会社》遑つての議論は致しません。

【JHU】言えないでしょ。目標配置数を言えるか。

《会社》裁判の中で十分議論されている。判決が全てだ。

【JHU】「判決が全て」としか言えないだろう。

《会社》有効であったことをピン留めした上で、未来の話をしたい。

【JHU】そこでピン留めされるのか今議論している。

《会社》最高裁の判決内容について外で、我々同士で話をしてもどうにもなりませんよ。

【JHU】そんなこと言ってるのはあなた方だけだ。

会社:(目標配置数は)言う言わないではない

組合:解雇の必要がなかったことが明らかになるから、 言えないのだ

【JHU】目標の配置数を言えるか。

《会社》判決で出ている。論議は致しません。必要であったということは動かしがたい事実です。

【JHU】判決は出たが、解雇の必要がなかったことが明らかになっている。

《会社》なっておりません。

【JHU】では目標配置数を言って下さい。2010年6月7日の中間説明会では、パイロット2,974名、客室乗務員6,403名だった。

《会社》全て裁判の中で議論尽くされている。言う言わないではない。

【JHU】いや、言えないでしょ。

《会社》判決はもう決まって、確定している。有効だと認められている内容について、個別の議論はしない。

【JHU】言えないということは、解雇が必要なかったことを認めたということだ。

《会社》最高裁の判決に、私が個人的に必要ななんてあり得ないでしょう。

【JHU】目標配置数を言って下さい。あなたは航空会社の人財戦略部部長だ。

《会社》そういった個別の話は致しません。

【JHU】航空会社として運航に必要なパイロットと客室乗務員の配置数は絶対に必要だ。

《会社》そこも含めて裁判の中で十分議論し尽くされている。もう終わった話だ。

【JHU】その発言は、目標配置数を言ってからして下さい。

《会社》確定した判決に対して、個別の話は致しません。何回も同じ答えをさせないで下さい。

【JHU】パイロットは269名、客室乗務員は466名超過削減している。目標配置数は、運航を支える最小人数だから、安全報告書の数字よりもっと下ということになる。

《会社》後で笑ってないで下さい。真剣にやってい

るんだから。

【JHU】傍聴者に八つ当たりするな。目標配置数を言って下さい。

《会社》言う言わないではございません。

【JHU】言う言わないではなく、解雇の必要がなかったことが明らかになるから、言えないのだ。

《会社》有効性は判決で確定しております。確定した上で未来の話をしています。

【JHU】目標配置数を言ったら納得します。ピン止めもしましょう。

《会社》議論し尽くされている話を蒸し返さないで下さい。

【JHU】目標配置数を言えない。必要もなく解雇したことが明らかになり、約束を破るわけにいかないと解雇回避措置もしなかったことが明らかになった。管財人が不当労働行為をし、手続きの妥当性も否定されている。整理解雇4要件の3つが満たされていない。もし裁判で有効だと認められたと言うのなら、目標配置数を言って下さい。そしたら我々は納得します。

《会社》裁判の中で議論し尽くされている。

【JHU】団交での議論は尽くされていない。ピン留めして欲しかったら、目標配置数を言って下さい。

《会社》・・・(沈黙)

【JHU】一点確認したい。2010年11月12日の衆議院国土交通委員会で、企業再生支援機構の河本氏が参考人として出席して、更生計画上の人員削減計画数はJALグループ連結で、運航乗務員で約900人、客室乗務員で約2,700人と答えている。発言内容について、会社として答えられるか。答えられなければ次回の団交で答えて頂く。

《会社》・・・(頷く)