

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

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

原職復帰の回答に向けて

1月10日 交渉（団交）報告：その2

交渉を前に進める最大のネック

「特早・希望退職者と整理解雇者を同じ扱いをする」

組合：何故同じ扱いをするのか？

不当発言

会社：会社がそう決めたからだ！？

【JHU】会社は「原職復帰はあり得ない」と答えてきたが、その理由は一切説明できていない。一方、被解雇者が職場に戻ることに「特段問題はない」と会社は認めた。前々回（10/3）の交渉では、被解雇者が乗務職として戻っていることを会社自ら暴露した。

《会社》同じ立場の方が元の仕事に戻った原職復帰と、そのまま戻せという皆さんの原職復帰とは言葉の使い方が違う。

【JHU】どういう意味か。

《会社》元の職場に戻る方法が違う。

【JHU】要求は「元の乗務職への原職復帰」だ。そこで交渉を前に進める最大のネックが「特早・希望退職者と整理解雇者を同じ扱いをする」という会社の方針だ。だが、会社はその方針を取った理由、その方針を取り続ける理由を全く説明できない。

《会社》辞めざるを得なかったという点では同じだ。何度も説明した。

【JHU】本人が合意して退職した人と、会社が強制的に解雇した人は、全然違う。何故同じ扱いをするのか。

《会社》会社がそう決めたからだ。

【JHU】それは随分横暴な話だ。

《会社》逆に、会社が決めないで誰が決めるのか。

【JHU】ここは労使で話し合う労使交渉の場ではないのか。「会社が決めたから」と、説明もせずそれだけを通すのか。

《会社》当時そう決めたという事だ。

【JHU】だから、何故そう決めたのか、決めた理由を教えてください。

《会社》会社事由により辞めざるを得なかったという点で同じだ。

【JHU】同じ質問だ。辞めざるを得なかったのではない。一方的に解雇した。全然違う。

《会社》16,000 人もの諸先輩方が今の形を残すため去らざるを得なかった。そういう点では一緒だと思っている。

【JHU】違いはないということか。

《会社》18年にそこは撤廃した。マッチングも含めて、現時点でも絶対駄目だと言ってる訳ではない。

【JHU】誤魔化すな。要求は「原職復帰」だ。

組合: 整理解雇した人を雇い直した 企業があったら、同じようにやるのか 会社: それはない、ただ聞いただけだ

【JHU】ILO166号勧告は、整理解雇者の優先雇用だ。

《会社》166号を含めた条約を、日本は批准していない。日本の企業で、法律違反で優先雇用を適用された企業はあるのか。

【JHU】166号勧告に日本は反対したのか。

《会社》批准はしてない。

【JHU】勧告は批准する必要があるのか。

《会社》整理解雇は有効だが、団体交渉をして解決策を提示し、マッチングで働いている方もいる。

【JHU】166号勧告は、整理解雇した人を優先的に雇用するということだ。

《会社》そういう条約があるのは知っている。

【JHU】条約ではない。勧告だ。

《会社》言葉の使い方が間違っていたら訂正する。

【JHU】何故同じ扱いをするのか。

《会社》自分たちだけ何とかしろと言っているのか。

【JHU】違う。整理解雇者の優先雇用と、特早・希望退職者の雇用は可能だ。

《会社》それを乗り越えて2018年に門戸を開いた。

【JHU】それが違うと言っている。仮に門戸を開いたのなら、整理解雇者から優先雇用すればいいのにしなかった。

《会社》しなくてはいけないとどこに書いてあるのか。

【JHU】それが166号勧告の内容だ。会社は国内法より国際基準を優先している。

《会社》日本の企業で166号に基づいて整理解雇した人を雇い直した所はあるのか。

【JHU】その企業があったら、同じようにやるということか。

《会社》それはない。ただ聞いただけだ。～紛糾～

【JHU】他の企業がやらないから、日本航空もやらないと言っているのか。

《会社》四角四面に言うと、批准もしてない、そこに従わなくてはいけないということではないが、そこは置いといて、こうやって交渉して解決しようとしている。

【JHU】他の会社がやってないから、やらないという立場ではないということだな。JALの人権方針は、国際基準が国内法に合致しない時は、国際基準を尊重するよう方策を追求すると定めている。

《会社》素朴な質問だった。

会社: ILO166号勧告は、 現実適用という考えではない

【JHU】国際基準である、整理解雇者の優先雇用を、率先して実現すればいいではないか。「同等の扱いをする」にこだわっているから、交渉が先へ進まない。

《会社》優先雇用ではないものの、マッチングと色々やっている。何にもしない訳ではない。

【JHU】マッチングが166号勧告に合致していないことは誰が見ても明らかだ。今更その様な話をするな。

《会社》166号の内容は知っている。そこは現実適用という考えではなく、労使間で一对一の関係においてどう解決しようかと、色々提案している。

【JHU】「同等の扱い」がネックだと言っている。《会社》何でそれがネックになるのか。

【JHU】交渉が進まないではないか。門戸を開いたと言ったが、それで解雇争議が解決したのか。《会社》門戸を開いただけで止まらず、マッチングの後、至近で新たな提案を出した。

- ◇ **ILO からも意義ある対話をしましよと色々あった、結果的には従った訳ではないが、続けている**
- ◇ **一般論として、交渉を求められたら、ちゃんと対応する方針でやっている**

【JHU】確認だが、ILO158号条約を日本が批准していないから答えないということか。

《会社》まだ国として批准していないという事実がある。

【JHU】だからJALは守らなくていいということか。先ほど「現実適用の考えはない」と言った。

《会社》じゃあ訂正して下さい。一言一言、言質を取るようなことを言うんだったら訂正する。

～紛糾～

【JHU】それで、日本航空はどうするのか。

《会社》そこはもう、そういうことが頭の中にあるだけだ。この問題に関しての解決策は、今まで提示している内容に基づいて解決したいと思っている。

【JHU】JAL人権方針との関係ではどうか。

《会社》その他にILOからも意義ある対話をしましよと色々あったが、そこは、結果的には従った訳ではないが、続けている。一般論として、交渉を求められたら、ちゃんと対応するという方針でやっている。

【JHU】交渉に応じることが、JALの人権方針か。

《会社》それだけではない。

【JHU】海外の基準が日本の法を越える場合はどうするのか。

《会社》・・・(沈黙)

【JHU】交渉すればいいということではない。実現するために交渉するということだ。

同等の扱い？ 「会社がそう決めた」と言っただけ そう決めた理由は説明していない！

【JHU】166号勧告を知りながら、「同等の扱いをする」と言う。だが、結局その理由は言えない。

《会社》何回も説明しているが、何を伝えても理解できないと言われる。

【JHU】「会社がそう決めた」と言っただけだ。その方針をなぜ取ったのかの説明はしていない。

《会社》何回もしています。

【JHU】「何回もしている」としか言わない。もう一回言って下さい。何故同じ扱いをするのか。

《会社》・・・(沈黙) 録音テープに入ってますよね。

【JHU】もう一回録音しましょう。

《会社》・・・(沈黙) おかしいんじゃないですか。

【JHU】おかしい事にならないよう言って下さい。

《会社》・・・何回も説明しましたから。

【JHU】ではもう一回説明して下さい。

《会社》・・・(沈黙)

【JHU】赤坂社長が「解決に踏み出す」と言ってから間もなく5年だ。

《会社》何もやっていなかったらそういう言い方も分かるが、ちゃんと新しい案を色々出している。

【JHU】原職復帰の要求に答えてない。我々は統一要求に準じた解決交渉をしている。希望者全員の乗員職としての原職復帰と、戻れない人への補償かつ必要のなかった解雇に対する補償、解決金の交渉をしてる。

《会社》必要なかったという所でスタックしている。判決で必要だったということだが、こうして交渉をしている。

【JHU】目標配置数を言ったら聞きますよ。目標配置数、言えないでしょ。

《会社》・・・(沈黙)

【JHU】原職復帰の要求に答えよ。