

# JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

[info@jhu-wing.main.jp](mailto:info@jhu-wing.main.jp)

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

3月23日 交渉（団交）報告：ダイジェスト（広報用）

## 交渉でまともに説明したものは何一つなし！

### 袴田事件・再審決定！

#### 新たな証拠 2010年度 JAL グループ安全報告書

## 解雇争議の解決交渉に正面から向き合え！

【JHU】袴田事件の再審はなぜ認められたのか。  
《会社代理人》重大な証拠が存在したことを前提に、  
判決の誤りの可能性があるという理解で、概ね  
間違いない。

【JHU】解雇争議も、検察がずっと証拠を隠してい  
たのと構図は同じだ。今回「安全報告書」とい  
う新たな証拠が明らかになった。真摯に受け止  
めて、対応すべきだ。

## 国会答弁で明らかになっている「更生計画」の「削減目標」すら言わない！

【JHU】前回交渉で、更生計画に基づく削減目標を  
答えなかった。今日は言えるか。  
《会社》裁判でやり取りしている。その意味でお答  
えしない。

削減目標は、パイロット約900名、客室乗務員は  
約2,700名」と答弁している。

《会社》確認されなくても、国会答弁なので公開さ  
れている。

【JHU】2010年11月12日の衆議院国土交通委員  
会で、当時の企業再生支援機構、河本常務が「削

【JHU】ならなぜそれを言わないのか。  
《会社》・・・（沈黙）

## 国会答弁で判明した「削減数」の「情報隠し」！

【JHU】「削減数」に係る国会答弁を確認する。裁  
判中の2014年4月16日、衆議院国土交通委員  
会で当時の田村航空局長が「パイロット・客室  
乗務員の削減数は、日本航空に問い合わせても  
りますけれども、非公開の情報ということで、  
この場でお答えできる状況にはございません」

と答弁している。裁判の過程で、会社は「削減  
数」を隠し続けた。この国会答弁の直後、2014  
年6月に高裁判決が出ている。

《会社代理人》「削減数」を隠し続けた？僕は知ら  
ない。会社は確認していると思いますけど、調  
べれば分かると思う。

## 会社は裁判の過程を通して「削減数」を「非公開の情報」として隠し続けた！

【JHU】2011年3月31日時点の削減数が「2010  
年度JALグループ安全報告書」で漸く分かった。  
《会社代理人》今さら蒸し返して、必要性について  
議論するのは無意味だ。

を示して、解雇した理由を説明できなければなら  
ない。

《会社代理人》それは必要ないでしょう。だっても  
う整理解雇は終わったわけですよ。

【JHU】会社は、削減目標に未達という理由で165  
名を解雇した。今の時点でも削減目標と削減数

【JHU】私達にとっては、終わっていない。  
《会社代理人》あなた方、組合だって判決には従う

って仰ってたんじゃないかって。

【JHU】組合の誰が何時そんな発言をしたのか。  
《会社代理人》それは、会社を介して聞いた記憶がある。

《会社》裁判で散々やった上で、解雇の有効性が認

## 採用数も情報隠し？

【JHU】2022年度までにパイロットと客室乗務員、  
其々何名採用されているのか。

《会社》採用数は公開している数字ではないので、  
お答えする考えはない。

【JHU 代理人】公表してないから、答えなくてい

められた。それ以上はない。

【JHU 代理人】裁判で言えたことが、「安全報告書」  
が出てきた今、言えなくなったことを認めたと  
いうことだ。

いことにはならない。団体交渉で組合の質問に  
対し答えるか応えないかが問題だ。

《会社代理人》次回団交時に説明するかしないか社  
内で検討してもらいます。

## ILO 勧告に基づく「整理解雇者の優先雇用」の協議にもまともに応じず！

【JHU】整理解雇者の優先雇用の協議は、2013年  
10月31日のILO第二次勧告66項、および、  
2015年3月19日、当時の塩崎厚労大臣の「経  
済的理由で契約終了となった労働者の再雇用に  
ついても労使協議の協議事項となり得る」との  
答弁に基づくものだ。

《会社》優先雇用はできないが、協議を積み重ねて、  
18年から門戸は開いている。

【JHU】それは「統一要求」の2項目「希望退職  
者・特別早期退職者の再雇用に関する要求」に  
対する回答だ。整理解雇者の優先雇用に対し、  
会社は「特早・希望退職者と整理解雇者を同等  
の扱いとする」と答え、その理由は「会社がそ

う決めたからだ」と前回の交渉で発言した。整  
理解雇者の優先雇用については協議に応じてい  
ない。

《会社》逆に何で従わなければならないのか。  
～紛糾～

【JHU 代理人】拒否するなら理由を説明すればい  
い。だが、これまで一回も聞いていない。

《会社》何回も同じことを説明している。

【JHU 支援者代理人】会社は、166号勧告は、守る  
義務はないから従わなくてもいい。もう一つは、  
日本の会社で優先雇用している所があるなら言  
って下さいと、この二つしか言っていない。

【JHU】この通りだ。原職復帰の要求に答えよ。

## 「補償金(解決金)」要求にも、へ理屈ばかりで真面目な話は一切なし！

【JHU】「補償金(解決金)」の要求に、会社は「退  
職した社員とか関係者に多大な迷惑をかけた」  
という理由で、回答を拒否している。

《会社》理由を言ってるだけども、皆さんが納得  
しないということだ。総合的な判断として解決  
金という形ではお答えできない。

【JHU 代理人】「総合的な判断」は、理由を説明し  
たことにはならない。

【JHU】拒否理由について、会社は自ら「おかしな  
理論ですね」と言い、前回の交渉では「会社が

ら見ればそういうことですよ」と発言した。こ  
れで組合は納得しろと言うのか。

《会社》納得できなということも伺いました。

【JHU】マッチングも業務委託契約も、全ての外れ  
だ。

《会社》的外れと言われれば、それはそうなんだろ  
うなと思います。

【JHU】「安全報告書」に対する認識、「原職復帰」  
と「補償金(解決金)」の要求について、今日の  
交渉でまともに説明したものは何一つない。

## 会社「的外れだと言われればそうなんだろうな、と思います！」

【JHU】代理人、少し善導してやってください。

《会社代理人》労使関係の正常化は会社も望むと  
ころ。円満な決着をつける方向で努力する！