

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

3/27 都労委調査報告

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

JAL 事件 ① 団交拒否事件（第 13 回） / ② 組合差別事件（第 2 回）

組合

解雇が必要なかった「新しい証拠」！

真摯に対応して早期に自主解決を！

**会社
代理人**

（3/23 交渉で）労使関係の正常化は会社も望むところ
どこかで円満な決着をつける方向で努力していく

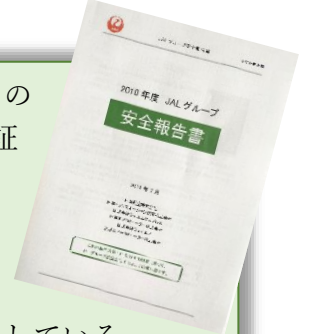
3月27日、東京都労働委員会において、JAL事件の調査が行われました。今回の調査では、前回調査以降に、組合側が提出した書面に対し、会社側から反論書面を出す旨、確認されました。調査の席上、組合側から山口委員長と山崎書記長が、3月23日に行われた交渉内容等を報告しました。



【写真】3月23日の交渉前に会場前で
宣伝行動を行う当該と支援者

組合側からの発言

- 要求の話をすると「裁判で有効と認められた」の一点張り。判決に誤判はないのかとの質問には、「裁判で議論は尽された」としか答えない。袴田事件では新証拠が出で再審が認められた。「安全報告書」という、解雇の必要がなかったことを示す「新たな証拠」がでてきた。会社は真摯に向き合い解決すべき。
- 2014年4月、国土交通委員会で、当時の田村航空局長が「削減数を日本航空に問い合わせているが、非公開の情報ということで答える状況にない」と答弁している。会社は裁判の過程で削減数をずっと隠し続け、その2ヶ月後に高裁判決が出た。
- 「安全報告書」の数字を裁判でなぜ言わなかったのかと質問すると、「当時の会社の判断」「解雇は終わったんだから議論する意味がない」と返答した。解雇が必要だったというなら、削減目標数と実際の削減数を説明し、証明するのが会社の立証責任だ。
- 再建後の採用人数（組合調べで乗員477名、客乗6325名）の質問にも「公開していない」と言っていて答えない。代理人から「次回の団交で回答するか検討してもらう」と発言があった。
- 単純な事も答えられない。役員も出ない。他労組の団交には出ている。誠実交渉義務に反すると同時に、中立保持義務違反である。きちっと対応して解決してほしい。
- 交渉の最後に代理人から、「労使関係の正常化は会社も望むところ。どこかで円満な決着をつける方向で努力していく」との発言があった。



調査で確認された事項

- 組合が提出した第9準備書面（団交拒否事件）と第1準備書面（組合差別事件）に対して、会社は検討の上、反論を出す。
- 組合の主張は第9準備書面で尽されているが、会社が反論を出すのであれば、再反論を検討する。

次回の調査

- JAL 事件 5月30日（火）13:30~
- 国交省事件 4月5日（水）10:00~



組合潰しが目的の「違法解雇」が鮮明に！

これまで

- ① 解雇の過程で、組合にウソと脅しで介入し不等労働行為を行った。
- ② 削減人数を隠蔽したまま解雇を強行した。
- ③ 航空法に基づき、会社が国交省に毎年提出している「安全報告書」において、更生計画の期限である2011年3月31日時点で、人員削減目標数を735名も超過削減していた。大晦日に解雇をする必要は全くなかったことが明らかになった。
- ④ 解雇後、大量の新規採用（パイロット477名、客室乗務員6,325名）が行われても、争議団から一人も職場に戻していない。
- ⑤ 解決交渉の局面においても、JHUに対して解決案の提案を遅らせ、2労組と差別扱いをした。

こうした経緯からも、165名の整理解雇の目的が組合潰しであったことは、会社がどんな言葉を労しようとも、否定のしようがありません。「安全報告書」により、判決は誤りであったことが明白になりました。しかし、刑事事件と違い、「新たな証拠」が見つかったとしても、今の法制度では民事事件は不再審と言われています。だからこそ、この不当な解雇は、会社が自主的に解決すべきなのです。被解雇者の人権を回復するためにも、13年目を迎えている解雇争議を一刻も早く全面解決して頂きたい。

