

**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/>**会社不当発言を連発！****5月22日 交渉（団交）報告：その2****会社代理人：「公表していない」は理由にならない！****会社：「採用者数」は公表していない。お答えしない！？****「整理解雇者の優先雇用」は厚労大臣の国会答弁に基づくもの！****会社：ILO166号勧告は「JALグループ人権方針」の適用外！？****組合：「国際基準」と「会社方針」が対立する場合、  
会社はどちらを尊重し、追求するのか？****会社：…(沈黙)…！？****<希望者全員の乗務職への「原職復帰」の要求>****「採用者数」：「公表していない」という同じ理由で2度の回答拒否**

【JHU】 前回 3/23 の交渉で、これまでの採用数について議論した。会社は「公開している数字ではない」と回答を拒否した。これに対し、会社側代理人が「公開していないから言えないとは言えない」「社内で検討してもらおう」と答弁した。社内での検討の結果はどうなったのか。  
《会社》公表している数字ではない。お答えしない。

【JHU】 会社の代理人がそれは理由にならないと答弁している。同じ理由で回答拒否するのか。

《会社》…(沈黙)…

【JHU】 これまでにパイロット 477 人、客室乗務員 6,325 人を採用しながら、原告となった解雇者から一人も乗務員として現職復帰させていない。これはもう人権蹂躪だ。

**<ILO166号勧告に基づく整理解雇者の「優先雇用」>****166号勧告は日本(政府・使用者代表・組合代表)も賛成票を投じて採択された！**

【JHU】 166号勧告に基づく整理解雇者の「優先雇用」について、前回 3/23 の交渉で、これは、2015年3月19日の参議院予算委員会で、当時の塩崎厚労大臣が「ILO第2次勧告66項で指摘されている、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、労使の協議事項と

なり得る」との答弁に基づくものだと伝えた。  
《会社》組合の論理は何っている。

【JHU】 前回 3/23 の交渉で、部長が「逆に何で従わなければならないのか」と答弁して大紛糾した。ILO勧告には従わないということか。

《会社》その勧告の内容は認識しているが、日本は批准していない。

【JHU】166号勧告に日本は賛成票を投じている。多数の新人を採用しながら、整理解雇者の優先雇用は一人もいない。

《会社》2018年に門戸を開いて、元の仕事ではないが、戻っているのはすごい判断だった。

【JHU】それは整理解雇者の優先雇用とは違うと、何回も伝えた。

## <「JALグループ人権方針」>

### 会社:ILO166号勧告は「JALグループ人権方針」の適用範囲に入っていない!?

【JHU】2019年8月1日制定の「JALグループ人権方針」には、「JALグループは、国際人権章典、国際労働機関（ILO）の『労働における基本的原則および権利に関する宣言』、また、国連『グローバル・コンパクト10原則』等をはじめとする国際的に承認された人権を支持、尊重します。また、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』に基づいて、人権に関する取り組みを進めます。世界中でビジネスを展開するJALグループは事業活動を行う各国・地域の法令・規則を遵守します。国際的に認められた人権と、各国法の間に対立がある場合、JALグループは、国際的な

人権の基準を尊重するための方法を追求します」と定めている。

「JALグループ人権方針」に則れば、「ILO勧告には従わない」とは言えないのではないか。《会社》166号勧告は「JALグループ人権方針」のスコップ（組合注：「適用範囲」のこと）に入っていない。 ～紛糾～

【JHU】「JALグループ人権方針」の適用範囲外だから、166号勧告には従わないということか。《会社》166号勧告を意識して解決策を出しているわけではない。

## <会社は「国際基準」と「会社方針」が対立する場合、どちらを尊重し追求するのか?>

### 会社: …(沈黙)…!??

【JHU】会社は「特早・早期退職者と同等の扱いをする」、「被解雇者のみを優先的に雇用することはできない」と繰り返している。「整理解雇者の優先雇用」という国際基準と、「特早・希望退職者と同等の扱いをする」という会社方針は真っ向から対立する。

《会社》皆さんにも門戸を開けたので対象になる。

【JHU】それは「統一要求」第2項の「特早・希望退職者」に対する回答だ。整理解雇者に対する回答ではないと再三伝えた。今の会社の方針を取る限り、「優先雇用」はできないではないか。

《会社》三つの門戸を開いている。誰かを押しつけて、整理解雇者を優先的に雇用はできない。

【JHU】国際基準と会社方針が対立する場合、日本航空は国際基準の方を尊重し追求するのではないのか。

《会社》日本においては整理解雇の4要件と更生計画があって、米国はチャプター11という別物ですね・・

【JHU】国際基準より会社方針の方を追求するというのか。

《会社》日本の法律があり、その範囲でやっている。

【JHU】会社の人権方針では、どちらを尊重し追求するのか。

《会社》・・(沈黙)・・

【JHU】これでは話にならない。答えられないなら役員を出してください。

《会社》時間です。以上で良いですか。

【JHU】会社は、「JALグループ人権方針」の意味を正しく踏まえて、「整理解雇者の優先雇用」、希望者全員の乗務職としての「原職復帰」の要求に答えよ。

**「補償金」の要求に答えない会社の理由:**

**「多くの方に迷惑をかけた」から! ?**

**組合の疑問・質問:**

**「多くの方に迷惑をかけたのは会社だ!」**

**「迷惑をかけた責任は、整理解雇者にはない!」**

**組合: 何故「多くの方に迷惑をかけた」ことが  
要求に答えられない理由になるのか?**

**会社: 組合の主張に対し、  
「おかしな論理」だと申し上げた! ?**

**<「補償金(解決金)」の要求>**

**組合の主張・疑問は「おかしな理論」なのか?**

【JHU】 会社は「補償金(解決金)」の要求に答えない理由を「判決で解雇は有効と判断された」と繰り返している。

《会社》 判決は第三者機関の司法が判断したもの。

【JHU】 判決は、会社が削減数の情報を隠し、司法を騙した不当判決だ。

《会社》 ご主張は分かりました。

【JHU】 「多くの方に迷惑をかけたから」とも繰り返している。これは会社自身が「おかしな理論ですね」と言う通り、「補償金(解決金)」の要求に答えない理由にはなり得ない。

《会社》 誤解だ。文脈として、「おかしな理論」は、組合の主張に対して申し上げた。

【JHU】 組合の疑問に真面な説明もできないで、組合の疑問が「おかしな理論」だと言うのか!

**会社は、組合主張が「おかしい」と言う前に、  
自身の理由を真面目に説明せよ!**

**今の会社対応は正にガバナンスの劣化!**

**<まとめ>**

【JHU】 先日発売された「ZAITEN」6月号のJAL関連の特集記事の最後は「いずれにせよJALのガバナンスが劣化していることは間違いない」と結ばれている。部長は「判決が出ている」「多くの方に迷惑をかけた」という論理破綻した理由を繰り返すだけだ。まさにガバナンスの劣化だ。不当判決を理由にした「補償金(解決金)」

の要求に答えられないは認められない。早期に「補償金(解決金)」への回答を決断せよ。

【JHU】 組合事務所等の要求について主旨説明書を先ほど提出した。組合事務所等の要求について別途事務折衝をセットするよう要求する。また次の団交、社長出席の団交を早期にセットするよう要求する。以上