

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

info@jhu-wing.main.jp

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

「採用者数」の公表

7月6日 交渉（団交）報告：その2

不誠実な対応に終始！！

会社

一桁まで答える理由がない

3桁、4桁になることは否定しない

【JHU】3/23と5/22の交渉で、乗務員の採用数について議論した。3/23の交渉で、会社側代理人が「公開していないから言えないとは当然には言えない」「社内で検討してもらおう」と答弁した。しかし、5/22の交渉で、会社は「公開していない」という同じ理由で再び回答を拒否した。

《会社》結論から言うと、一桁まで答える必要、理

由がないので公開しない。ただ、採用しているかしていないか、それを言えないというつもりはなくて、採用はしているし、3桁、4桁になることは否定しない。

【JHU】一桁台を丸めて言うのかと思いきや、3桁、4桁としか言わないということか。

《会社》答えないのではなく、必要がない。

組合

3桁、4桁では回答したことにならない！

会社代理人

理由はもう少し丁寧に

説明したほうがいいだろうなと思う！

【JHU】3桁は100から999まで、4桁は1000から9999までである。この様な雑駁な回答で交渉が成り立つのか。

《会社》何で必要なのか。

【JHU】我々を一人も戻さないで大量に新人を採用している。

《会社》戻していない訳ではない。

【JHU】争議で争っていない中の一人だけ、しかも嘱託採用だ。代理人に何う。3桁、4桁というのは、一般的に答えたことになるのか。

《会社代理人》前々回、「公開していないから説明できないとは当然には言えない」と確かに発言した。それとどこまで説明するかというのは別の問題だ。

【JHU】3桁、4桁の回答で良いということか。

《会社代理人》説明できない理由はもう少し丁寧に説明したほうがいいだろうなと思う。

【JHU】我々は新たにパイロット477人、客室6325人を、解雇後に採用したと言っている。会社が採用数を言えないのは、この数字より多いからではないのか。

《会社》YesともNoとも言いません。

【JHU】YesかNoくらい言えるのではないか。

《会社》とんでもなく外れているとは言っていない。

【JHU】我々の数字より大きいのか小さいのかも言わない。これは誠実交渉ではない。

《会社》会社はこの交渉に必要なと判断している。

桁数は言えるが数字は言えないと 判断した理由を説明してもらいたい！ 理由を説明しないと 誠実に交渉したことにはならない！

【JHU】我々は原職復帰の要求をしている。採用数は要求に係る基本的な問題だ。

《会社》その数字が無くても、2018年にその門戸を開いている。

【JHU】それは特早・希望退職者に対してだ。整理解雇者には元々門戸はなく、要求と関係ない。

【JHU 代理人】3桁、4桁としか言えない理由が分からない。

《会社》とんでもなく外れてはいないと言っている。相場観はそんなに外れていない。

【JHU 代理人】確認する。組合の数字は大きく外れていないでいいか。

《会社》場合にもよるが、頭の中が同期しているか分からない前提で言えば、とんでもなく外れているということはない。

【JHU 代理人】だったら、3桁、4桁ではなく、もう少し具体的に答えて下さい。

《会社》それは必要ない。会社が一切門戸を開いていない訳ではない。数がどうであろうと、2018年に門戸を開けている。その開け方の話だったら分かる。

【JHU 代理人】門戸を開いたと言うが、実態を踏まえて交渉したいから、数字を出してくれと言っている。

《会社》どういうことか。

【JHU 代理人】具体的には採用者数だ。1桁の単位では答えられないと言われた。それでいいかどうかは別として、それは会社の判断だと何度も言われた。では会社はどのような理由で、桁数は言えるが数字は言えないと判断したのか理由を説明してもらいたい。

《会社》今日のやり取りの中で必要ないと判断した。

【JHU 代理人】だからその理由を言って。

《会社》全部無条件で戻せと言うのは。

【JHU 代理人】理由を言わないと誠実に交渉したことにはならない。

《会社》門戸が全部閉まっているのなら、その質問は分かるが、開いているのだから、そこは数に関係なく開いている。

【JHU 代理人】3桁、4桁は言えるが数字は言えない理由を説明してもらいたい。

《会社》2018年に門戸を開いている。被解雇者を排除していない。一切採ってないということではなく、その後きちんと話し合っ、2018年以降マッチングもあるし、地方をどうするかという事に対し・・・

【JHU】門戸を開いた事が、何故、採用者数が言えない理由になるのか。説明になっていない。

理解不能！

**採用の門戸を開いたから、
採用数は言う必要がない！？**

意味不明

ILO166 号勧告に基づく整理解雇者の「優先雇用」

会社

人権という角度から、 ILO166 号の優先雇用で行う考えはない

【JHU】ILO166 号勧告に基づく整理解雇者の「優先雇用」は、2015 年 3 月 19 日の参議院予算委員会の塩崎厚生労働大臣（当時）の答弁（「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」）に基づくものだ。これに関連し、会社は、前回 5/22 の交渉で、ILO166 号勧告は「JAL グループ人権方針の適用範囲外だ」と発言した。会社は、2013 年 10 月 31 日の「ILO 第 2 次勧告」も「JAL グループ人権方針」の適用範囲外という考えか。

《会社》ILO が勧告を出している、世界中のある国は批准しているだろうし、日本は批准していないという事実がある。日本の法体系はそうではない。ILO は勧告を出しているが、日本には適用されるのか。

【JHU】ILO166 号勧告は「JAL グループ人権方針の適用範囲外だ」と発言した。

《会社》訂正する。そんな意思ではなくて、排除するとか想定にないとか、そういうイメージだ。

【JHU】取り消して、どの様に訂正するのか。

《会社》166 号勧告そのものが入っている訳ではない。日本が批准をしていないからだ。

【JHU】適用範囲に入っていないということではないか。

《会社》入っているとかないという想定をしていない。

【JHU】第 2 次勧告を含め 4 回の ILO 勧告は、JAL グループ人権方針の適用範囲に入っているのか。

《会社》4 回全部が、特に 166 号勧告は関係ない。

【JHU】勧告の中の「Meaningful Dialogue」も含めて、4 回の勧告は全て、JAL グループ人権方針の適用範囲に入っていないと言うのか。

《会社》あれは国に対して言われたことだ。

【JHU】ILO 勧告は、JAL には関係ない、JAL グループ人権方針の適用範囲にも入っていないということでもいいか。

《会社》人権という角度から、ILO166 号の優先雇用で行う考えはないとことだ。人権方針でそこまで謳っていない。

必要もなく解雇した労働者の人権を どう考えているのか？

組合

国際労働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

普遍的な考え方とかは否定するつもりはない

【JHU】「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」という会社の方針は対立する関係にある。国際労働基準と会社方針が対立する場合、日本航空はどちらを尊重し追求するのか？

《会社》内容による。一般的には普遍的な考え方とかは否定するつもりはない。

【JHU】会社の経済的理由により一方的に解雇さ

れた者の人権は守らないということか。

《会社》そんな簡単なことではない。

【JHU】どの様に簡単ではないのか。

《会社》非常に高い要件がないとクリアにできない問題だ。

【JHU】これは解雇が必要だった、必要でなかったという問題とは別問題だ。

《会社》時間だ。