

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）info@jhu-wing.main.jp<https://jhu-wing.main.jp/>

7月11日 交渉報告（「優先雇用事件」2回目交渉）

会社：最高裁でも有効と認められている**矛盾発言**

それを持って優先雇用とは必ずしもならない
これを人権方針にもとるものとは思っていない！？

2022/10/3 交渉発言

組合：解雇が有効と判断されると職場復帰できないのか？**会社**：「解雇有効の判決」は直接的に結びつくわけではない！

【組合】昨年10月に新たな不当労働行為救済の申立（「優先雇用事件」）を行った。これまでの数々の不当労働行為事件を「優先雇用されるものとして取扱い」解決せよという申立だ。11/28の都労委で斡旋に移行することが確認され、12/12に1回目の交渉を行った。その後、本年3/19に組合から「具体的な要求」を提出し、5/23に会社から回答があった。

《会社》3/19 要求は「優先雇用事件」申立の前提での要求ということか。

【組合】昨年 12/12 の交渉で、「具体的な要求がない」との会社発言を受け、「具体的な要求」を出した。

《会社》全く新しい案を出したかのように言われるが、今までと変わらない。

【組合】「優先雇用事件」を解決するために斡旋に移行している。我々はフェーズが変わったと思っている。

《会社》不当労働行為と言われるが、我々はそうは感じていない。解決したいと思っている。斡旋でと限定はしていない。

組合：申し訳ないと認識はしても、謝罪はしないのか？**会社**：しないとは言っていない、5月にお返しした段階だ！

【組合】要求1項目「反省と謝罪」について、「被解雇者を含め、多くの関係先、関係者に迷惑をかけたことは認識している」と回答にあるが、認識してどうするのか。《会社》多くの方にご迷惑をおかけしたと思っている。

【組合】申し訳ないと認識したら、次には態度とか言葉に表さなければいけない。

《会社》しないとは言っていない。申し訳ないと思っている。

【組合】JHUに対して申し訳ないという謝罪文を文書で出せるか。

《会社》これまで何回もお伝えしている。

【組合】認識しているだけで、それ以上のことはしないということだな。

《会社》3月の要求に対して、5月にお返しした段階だ。

【組合】要求 2 項目「職場復帰」について、会社は、相変わらず的外れな、「統一要求」2 項目「特早・希望退職者の再雇用」の要求への回答しかしていない。優先雇用への回答がない。

《会社》優先雇用はしないものの、特早・希望退職者、整理解雇者も含めて門を開いている。

【組合】特早・希望退職者に対するものだ。

《会社》それは皆さんの解釈だ。

《会社代理人》「優先雇用はしない」ということだ。

【組合】「優先雇用」しない理由について、会社はこれまでの交渉で「整理解雇されたこととは関係ない」、「解雇有効という判決は直接関係ない」と答えている。

《会社》採用にあたっては、一定の手続きが必要だと言ってるだけだ。

【組合】JAL グループ人権方針は「国際的に認められた人権と国内法の間に対立がある場合、国際的な人権の基準を尊重する

ための方法を追求する」と定めている。人権方針との関係で、何故、優先雇用しないのか。

《会社》166 号勧告は国が批准していない。

【組合】ILO 勧告は批准するものではない。国際基準と国内法が対立する場合、どちらを優先するのか。

《会社》人権方針に則って、誠意ある対応をしていく。

【組合】優先雇用しないのは不当労働行為という申立をしている。

《会社》不当労働行為だとは思っていない。

【組合】人権方針に相違しないのか。

《会社》整理解雇は、破綻を経る中で、手続きを踏んで、最高裁でも有効と認められている。それを持って優先雇用とは必ずしもならない。これを人権方針に悖るものとは思っていない。

【組合】整理解雇者の優先雇用の以外に、従っていない人権基準は他にあるのか。

《会社》分からない。

「解決金」ゼロ！回答

「判決」を理由にするなら、削減数を非公開とした理由を説明せよ！

【組合】第 3 項目「解決金」はゼロ回答、理由は「解雇有効と判断された」と、これまでと一言一句同じだ。昨年 9/28 の交渉で、この回答をする時は、「削減数を非公開の情報」としてきた理由を確認し説明すると約束していた。

《会社》「隠してきた」は、皆さんが一方向的に仰っていること。

【組合】2014 年 4 月 16 日の田村航空局長の国会答弁を確認した。

《会社》隠してきたのではなく、非公開としたということだ。

【組合】だから、何故「非公開」としたのか。

《会社》・・・

【組合】6/18 の株主総会で、大堀人財本部長が「人員削減目標に達しなかったので解雇した」と発言した。削減目標、削減数、目標に何名足りなかったのか。

《会社》全て裁判で出尽くしている。お話しするつもりはない。

【組合】裁判でその数字は出ていない。聞いているのは大堀常務が株主総会で発言した根拠だ。

《会社》厳格な制限がある中で、解雇は有効と認められた。

【組合】削減数を隠し、目標に達していなかったと言いながら、その根拠を全く説明しない。実際は目標に達していたのに解雇した。完全な不当労働行為だ。

【組合】「解決金」について、解決に向けキャッチボールを始める考えはあるのか。

《会社》キャッチボールができるかと問われれば、5/23 の回答にある通りだ。

【組合】「業務委託」は新たな不当労働行為が発覚している。不当労働行為だらけだ。

以上