

JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

7月31日

info@jhu-wing.main.jp

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

JAL 超党派国会議員の「公開質問状」に対する「回答」提示

国会議員にも正面から答えず！

7月18日に超党派国会議員27名がJALに提出した「公開質問状」に対する回答が、7月31日にJALから届けられた旨の連絡が福田昭夫衆議院議員からありました。

回答は「質問に真正面から答えない」「誤魔化す」「矛盾している」など、国会議員の質問にも誠実に答えない内容で、JALの解雇争議に対する姿勢が表れています。

今回の回答を受けて、議員の方々から、「再質問」の声があげられています。今後のJALの対応に引き続き注目していきたいと思います。以下、質問概要と会社回答の要約およびその分析の一部を紹介します。

質問1 過去の連続事故を発生させた背景、要因は？共通する具体的な問題は？当時究明された結果は今も引き継がれているのか？

回答 事故に対しては深くお詫びする。事故の背景や要因については、事故調査委員会で究明され、取りまとめられる。事故を風化させず、社員の安全意識の向上のため、安全啓発センターを社員研修や教育の場に使っている。

分析 * 事故調査報告書は事故原因についてであり、事故の背景や要因については報告されない。JAL独自の分析をしようとしていない。

* JALはかつて123便事故機の残骸を処分しようとしたが、遺族や組合が反対をして今の安全啓発センターが設置された。その反省が全くない。



質問2 多くの事故でコミュニケーションやヒューマンエラーが指摘されている。JALはヒューマンエラーの対策としての具体的な取り組みをしているのか？

回答 すべての社員に、コミュニケーションに関する教育を実施。ヒューマンエラーを回避するため、「確認会話」能力の向上に努めている。

分析 * 確認会話が成り立つには、自由に意思伝達ができる環境が必要。現場がそうなっているのかどうかについては触れていない。職場では確認したことが評価に繋がる可能性があり、自由にモノが言えない実態もある。

質問3 安全の基盤は知識・技術・経験・チームワークが重要な4要素。JALの「安全憲章」に「経験」と「チームワーク」が言及されていないのはなぜか？

回答 経験やチームワークは、安全を確実に実現していくため、安全憲章の「能力の限りを尽す」という中に含んでいる。「安全憲章」は経験の有無にかかわらず、実践すべき理念。新人の経験と能力は充足されることを確認してから独り立ちしている。チームワークに必要な能力については、訓練の中で反映されている。

分析 * 経験とチームワークが安全憲章に記されていない理由は示されていない。
* 経験は安全を支えるため必要としながら、新人の必要な経験は規定に定められていて、教育訓練でその要件を満たしているとしている。

質問4 会社は整理解雇時点での人員削減達成状況を非公開としている。解雇時点での希望退職数・解雇者数・在籍者数を明らかにせよ。

回答 最高裁の判断が誤ったものであるとの前提での議論は受け入れがたい。最高裁で整理解雇の有効性が確定していることから回答は控える。

分析 * 全く質問に答えず、最高裁の判決だけにしがみ付いている。
* 解雇時点の削減数は「非公開」として裁判でも開示されていない。未だに数字を明らかにできないのは、都合が悪いからに他ならない。



質問5 年齢を基準にした「解雇」や国際労働基準である「優先雇用」を無視した対応は、あらゆる人々の人権を尊重する「JALの人権方針」に反するのではないか？

回答 整理解雇は経営破綻を経る中、やむを得ず実施したもの。最高裁で有効性は確認。優先雇用に応じないことが人権方針に反する行為とは考えていない。

分析 * 年齢による解雇についての回答がない。
* 「優先雇用」は解雇した者の人権侵害を是正する行為であるとの認識がない。
* 会社は「最高裁判決と優先雇用は直接の関係はない」と交渉で答えている。判決と人権方針に基づく優先雇用は関係ない。

質問6 争議が継続されることのデメリットをどう捉えているか？ デメリットがあるなら何か？ いつ、どのように争議を解決するのか？

回答 整理解雇は最高裁の決定で法的に決着している。被解雇者労働組合との間に存する争議を早期解決したい。会社が提案している解決案（組合注：業務委託2年間）で引き続き協議をしていく。

分析 * 争議が継続している事が経営に与える影響について全く答えていない。