

「統一要求」に準じた解決要求 主旨説明書

「統一要求」1. 「被解雇者に関する要求」の位置づけ

解雇争議を全体解決する上で、「統一要求」1. の意味をしっかりと認識して頂きたい。この要求は、解雇争議の解決にあたり被解雇者の「将来」をどのように保証するかという要求である。従って、被解雇者其々の要求に応じて、「統一要求」1. の①、③または④のいずれかの回答が必要である。②は、①に付随する要求項目である。

「統一要求」1. ① 「原職復帰」の要求主旨

「統一要求」1. ① 「原職復帰」の要求については、

1. ILO 第 166 号勧告では、労働者の再採用について、「経済的、技術的もしくは構造的な性格またはこれと類似の性格の理由により雇用を終了された労働者は、使用者が同等の資格を有する労働者を再び雇用する場合には、再雇用に係る一定の優先権を与えられるべきである」と、被解雇者の「優先的再雇用権」を定めていること
2. 被解雇者は資格を有し乗務員として会社の運航業務に従事してきた者達であり、原職復帰を希望する者全員を職場復帰させることに何ら問題はないこと
3. 会社は、解雇以降、新人パイロット 386 名、客室乗務員 6,205 名を採用していること
4. 上記に関連して、運航乗務員については、会社は乗員不足との理由から本年 8 月 4 日に「既成運航乗務員の採用」を表明していること。客室乗務員については、2018 年から「キャビン・エキスパート」(CE)として 18 年度 80 名、19 年度 60 名の 140 名の経験者を採用していること

これらの点から、会社は原職復帰の要求に回答できない合理的な理由はなく、回答を拒否することは認められない。

「統一要求」1. ② 「復帰のための訓練に係る要求」の要求主旨

1973 年 7 月 18 日付け解雇撤回協定書の覚書には解雇者に対する復帰訓練や昇格も含む将来計画も含まれている。②の要求について、以下の 3 点に回答を求める。

1. 被解雇者で原告となった者は会社との係わりも情報も絶たれ、約 11 年の長期にわたり社外に放り出されたままとなっていることから、年齢や長期にわたる業務離脱を勘案した手厚い訓練を行うこと
2. 乗務復帰および乗務復帰後の処遇について、将来計画も含めて回答すること
3. 運航乗務員については、QM に則り訓練を行うにあたり、疲労と訓練効率を考慮した訓練スケジュール上の特段の配慮と対応を行うこと

「統一要求」1. ③ 「地上の職場における雇用確保」の要求主旨

会社が今直ぐ為すべきことは、雇用の条件を明らかにして、被解雇者が判断できる環境を整えることである。職場を確保すると同時に、雇用条件を明らかにすること。

「統一要求」1. ④ 「職場復帰が適わない被解雇者への補償」の要求主旨

被解雇者には、病歴や欠勤歴で解雇され年齢的にも若い人もおり、その中には原職復帰や地上職としての雇用を希望しない、またはそれが適わない者もいる。それらの被解雇者の将来に対する補償が必要である。

「統一要求」2. 「希望退職者・特早退者の再雇用」の要求主旨

「統一要求」2. については、当労組として基本的には団交の議題とはしない。しかし、本年6月17日の株主総会での「2018年以降、経験者採用とパイロット訓練生で100名を再採用した」という赤坂社長および小枝執行役員の発言は、約11年にわたり闘い続けてきた解雇撤回争議団の気持ちを逆撫でするものである。

希望退職者および特早退者の再雇用を批判しているのではないが、この発言は、ILO第166号勧告が定める被解雇者の「優先的再雇用権」に反しており、「解雇争議を解決する」という社長発言との係りで看過できない。

今会社が為すべきは、解雇争議を解決するため、直ちに「統一要求」に回答し被解雇者への対応を優先することである。

「統一要求」3. 「解雇問題の円満解決に関する要求」の要求主旨

会社は更生計画に定める人員削減目標に達しなかったという理由で、2010年12月31日に165名を解雇した。しかし、先日9月21日の交渉で示した会社の広報資料でも、2010年12月31日時点で人員削減は目標に達しており、解雇の必要はなかったことが明らかになった。

会社は、解雇争議の解決交渉で「解雇は有効と裁判で判断された」と繰り返しているが、判決が如何なるものであっても、日本航空が必要のなかった解雇を行ったという事実は消せない。必要もなく不当に解雇した165人に対する会社の責任は重大である。会社の責任において「被解雇組合員や組合が受けた多大な不利益や負担を補填すること」への回答は不可欠である。

会社の不当な解雇により被解雇者は無収入となったのみならず、退職金の不利益や年金減額、年休買取等、特早退者・希望退職者に比べて不利益を被っている。加えて、働く者の尊厳や家族の生活を破壊したことへの償いもある。被解雇者其々の補填に係る基礎的なデータは、地位確認訴訟で裁判所に提出した準備書面に記してあり、会社自身も把握している数値である。

「統一要求」4. 「労使関係の正常化に関する要求」の要求主旨

会社が1965年に乗員組員4名を解雇した事件では、8年後の1973年7月18日に「解雇処分の全面的解決」の協定書が会社と乗員組合間で結ばれている。協定書の第一項では「会社は、本件解雇が、労使相互の信頼関係の維持発展を阻害してきたことを反省するとともに、明るい職場が運航の安全を確保するために必要であることを十分認識し、本件の全面解決を通じて労使関係の正常化と明るい職場作りに努力する」と定めている。この協定は今も有効であり、労使関係正常化と安全との係りは当時も現在も変わらない。

本件解雇争議が約11年の長期にわたり労使問題となり未だに解決していない状況は、労使相互の信頼関係の維持発展を阻害し、運航の安全を確保するために必要な明るい職場作りに影響を与えていることは明白である。

会社は「建設的・安定的な労使関係が企業運営の基本であるという認識に変わりはない」と回答しているが、肝心なのは、この要求の根幹である「労使相互の信頼関係を阻害してきたことへの反省」と、「明るい職場作りが安全を確保するうえで必要であるとの認識」について会社が全く回答していない点にある。8月4日に会社が示した回答には協定書の内容が反映されておらず不十分である。要求に正面から答えるよう要求する。

以上