

解雇争議の全体解決に向け会社との交渉開始

第1回 JHU 事務折衝報告 2021.06.24

団交応諾の判断は解決への一歩

【JHU】 本日の交渉は事務折衝と位置付ける。赤坂社長の「できるだけ早く解決したい」発言から3年以上がたつ。2009年10月29日にJAL再生タスクフォースが国交大臣に提出した報告書に、JALの経営体質が「内向き指向」「セクショナリズム」「先送り体質」「無責任体質」等と示されている。10年以上経っても、体質は全く変わっていないというのが率直な感想だ。これを改めない企業としての発展はない。

この10年で明らかになったのは、165名の解雇は整理解雇ではなかったということ。165名の首を切った後に、パイロット386名、客室乗務員6205名を採用していると知り、一般の方は一様に驚き、JALは社会的な信用をなくしている。

JALの解雇争議は日本で一番大きな争議になっている。会社が解決すると発言して3年以上たっても解決しないことは社会的にも認められない。当労組は早期に争議を解決するため最後まで諦めず闘う。早急に社長出席の団体交渉を求める。

《会社》 企業としての発展はないとはどういうことか。10年以上たっても社内の雰囲気はかなり変わってきている。

【JHU】 その質問をすること自体が「内向き指向」の企業体質そのもの。社内では地上職採用等の交渉が行われているが、社会的に見ると、この争議は一切解決していない。社内から争議は早期に解決したほうがいいとい

う声なぜ出せないのか。解決することが会社にどれほど利益をもたらすか、逆に長引けば長引くほど会社にとってデメリットだということだ。

当労組は、会社が6月8日文書で団交に応じる姿勢を示したことを争議解決に向けての一步ととらえている。前向きに交渉に臨んで頂きたい。

「統一要求」への回答が解決への道

《会社》 何点か確認したい。JHUは定年年齢で非組合員になった3名で結成し、今も引き続き3名か。

【JHU】 その質問は組合組織への支配・介入であり、基本的に答える必要は全くない問題だが・・・今は3名だ。加入申し込みは届いているが、加入手続きはまだやっていない。

《会社》 加入申し込みは運航乗務員だけでなく客室乗務員も含むのか。

【JHU】 当労組は「被解雇者労働組合」だ。労組法上の要件に則り、組合規約では加入資格の差別はしていない。加入対象者は2010年12月31日に解雇された者だ。

《会社》 3人だけがJFUに加入していなかったということか。

【JHU】 誤解を招いている部分についてだけ説明する。(～2010年以降の経緯を説明～)

《会社》 もう一点、二重交渉について5月12日のJHUのプレスリリースに「JFU・CCUと連携していく」とあるが、JFU、CCUからは「連携しない」と聞いている。二重交渉になるのかどうか。JFU、CCUとは別の交渉

と認識してよいのか。

【JHU】質問に答える必要はないが、これも誤解を防ぐためという前提で説明する。

(JFU、CCUと要求は同じ。当労組は争議を解決するために二労組と連携して取り組む必要があると考えている。会社が「統一要求」に基づき回答した場合、その評価はそれぞれの組合が行うが、今後の取り組みの中で、三労組間での連携も含めて対応していきたい。会社はどう解決するかという点に焦点を当て、各労組に対等・平等に対応することが肝要だ。)

《会社》JFU、CCUと交渉する中で、JHUと交渉すると二重交渉になるのではという指摘もあった。一方で、JHUとの交渉にはJFUもCCUも関知しないと言われているので、そこは整理できると思う。

【JHU】今、両労組と行われている「地上職のマッチング」については、当労組も評価している。希望者がいる限り、交渉を継続し回答してもらいたい。一方、統一要求(1)の①原職復帰と④解決金については、会社は頑なな姿勢を続けているが、都労委での審問やJHUとの交渉では真摯に話し合っていきたい。それは必ずJFU、CCUの両労組にも反映すると考えている。まさに統一要求に基づいて、全体解決に向け考えてもらうことが重要だ。

「真摯に話し合っていく」(会社)

【JHU】質問だが、4月30日文書で「団体交渉を実施することは困難」としつつ、6月8日に対応が変化した理由を伺いたい。

《会社》4月30日文書は団交を拒否したものではない。文書で指摘した、対象者、二重団交、裁判で決着している中で会社に雇用される労働者代表に該当するののかの疑義、この3点について質問を投げたつもりだ。そ

のまま都労委に行かれたので、驚いたというのが正直なところだ。

その後、話を聞いて組合員は3名であることが分かり、3名と協議することになると整理できた。二重交渉はJFUもCCUも関知しないとされたので、完全に切り分けられていると整理している。

3点目の疑義については、色々な判例があり、果たして本当に交渉しなければならないのかは、裁判になればどの様な判定になるかわからないと思うが、この点は棚上げして、会社として真摯に話し合っていこうということで、改めて団交実施の通知を出させて頂いた。

組合結成後4月5日に最初の要求書を受け、JFUに所属されているかも判らず、どの様に位置づけるか解らなかった。時間がかかってしまい、申し訳ない。

被解雇者全員が納得する解決を！

【JHU】団交の協議事項が「組合員の処遇について」となっているが、当労組は「2016年10月19日付けJFU・JCA・CCUの統一要求に準じた解決交渉に基づく団体交渉」を要求している。この理解はあるか。

《会社》理解している。統一要求の職場復帰や地上職への採用、何らかの補償についての交渉だと認識している。そこはまさしく処遇、労働条件に係るので、組合員に係るところは協議していかなければならない。

【JHU】DHの扱い等を協議する訳ではない。それは社内の労働組合がすること。当労組は、解雇された165名の人権と権利の回復、納得いく補償等を求めていくと結成宣言で表明している。争議を全体解決するためには、被解雇者全員が納得する解決が必要だ。そのことを踏まえて今後の団交に臨んでいただきたい。

「解雇は不当」絶対に譲れない!

【JHU】165名の解雇を含む再建計画の進捗は、当然、国交省に報告し了解を得たのだな。

《会社》調べてみないとわからない。確認する。

《会社》今後の話し合いだが、基本的にこの問題は裁判で決着がついているので、解雇が不当であったという議論に組合が執着されると会社としては議論が進められない。

【JHU】解雇が不当であったということは絶対に譲れない。憲法違反で断罪されても会社は社内に紙一枚貼っただけで、我々には謝罪の一言もない。不当解雇だから10年間も生活を犠牲にして闘い続けてきたのだ。

【JHU】先日、超党派の国会議員が連名で都労委に争議の早期解決を求める要望書を提出された。議員の代表者は、記者からどんな思いで要望書を提出されたのかと問われ、「判決は1勝1敗だがこれはただの1勝1敗ではない。判決の順番が逆であれば果たしてこのような判決になったのか。その意味で、日本の社会にもまだ正義があるということを示したい」と述べられた。

国会議員がこの様な思いで争議の早期解決に向け立ち上がっている、ということを知ったうえで判断すべきだ。「裁判で決着している」というところに会社が執着していると、解決を長引かせ、社会的にも大きな事になっていく。

【JHU】会社が「決着済み」という考えで交渉に臨めば、当労組は都労委で不当労働行為として訴えていくことになる。

《会社》判決が間違っていたというのか。

【JHU】先の判決は後の裁判で糺されたということだ。百歩譲っても、植木会長は「裁判は裁判」と言っている。労使間で裁判だけのやり取りをしていたら争議は解決しない。この会社の「執着」は最大の弱点だ。会社が決

着していると言え、こちらも決着していないと主張するだけだ。だったら交渉しないと言っても言うのか。

《会社》それはない。団交の中で不当だったと主張されると解決に向けての交渉が進まないということを申し上げた。

【JHU】我々は不当な解雇だと思い、会社は正当な解雇だと思うからぶつかっている。だから統一要求に基づいて、解決のための交渉をするということではないのか。

《会社》どういう団交をするのか、最後にどういう解決につなげていくのかということだ。

【JHU】団交は要求に基づいて行う。解決に向けては、事務的な折衝も含めた今後の団交の進み具合で判断する。

《会社》会社が「不当でした」と認めれば解決になるのか、ということもある。

【JHU】そんなことはありえない。10年以上も被解雇者をほったらかしにして、その間の生活をどのように補償するのか。どういう解決があるのかという話を、最初の事務折衝でやるのは如何かと思う。今後の団交の中で工夫されるべきものだ。

「ILO 勧告は国に出されたもの」

(会社発言)

【JHU】これまでILO勧告が4回出されている。ILO勧告は第一義的には政府に向けて出されたものだが、会社としてもILO勧告は日本政府に出されているとの認識か。

《会社》国に出されたものと認識している。出されたものに対しては、会社は会社として対応していくものと考えている。

団交出席者と人数制限は認められない

【JHU】団交の出席メンバーと出席人数は組合が主体的に判断するということがよいな。

《会社》一般的に団交で会社が人数を指定するのは普通のこと。組合員はその範囲内で入っていただく。また、支援団体の方を入れる考えはない。代理人は入っていただいて構わない。人数に関しては会社が判断する。

【JHU】出席人数を理由に団交を拒否するのか。
《会社》団交拒否はしない。指定した人数の中で話し合っていきましょうということだ。

【JHU】我々は何も 1,000 人等で団交をやるつもりはない。コロナの影響下、大きな会議室で収容人数の半分に絞る等はあるだろう。人数は相談しながらということによいか。

《会社》相談しながらだが、会社としては一定の人数で限らせていただきたい。入れるのは代理人か組合員だ。組合員でも代理人でもない方の傍聴は認められない。

【JHU】組合も良識的なところで判断する。この争議に関わっている多くの支援者に会社の誠意あるところを見せればいいのではないか。これについては別の場で議論する。

【JHU】団交には社長の出席が不可欠だ。社長以外の役員が出席する場合は小団交という位置づけで今後の交渉に臨む。

《会社》ご意見は承った。団体交渉にはその権限が与えられたものが出席する。それは役員に限る話ではない。

【JHU】これまで、役員が出ない交渉は事務折衝に切り替えるとしてやってきた。

団交は会社施設で行うよう求める

【JHU】団交を会社施設で行わない理由は何か。
《会社》こちらが良いかなと思判断した。

【JHU】解雇した者を会社施設に入れたくないという風に見えてしまう。既存の二労組とは被解雇者も含めて会社内で交渉を行っている。他労組との差別であり、不当労働行為に他ならず認められない。

《会社》場所が変わっても話す内容が変わるわ

けではない。

【JHU】いま経営上、経費削減で一時金も抑えている中で、社外に会議室を借りなくても社内に会議室はたくさんあるではないか。

《会社》配慮いただくのはありがたいと思う。

【JHU】今回の会場は全く不適切だ。当労組は会社が一方的に制限した双方 3 名だけの団体交渉は考えていないし、それはあり得ない。今後の団交には広い会議室が必要であり、会社施設で行うことを改めて要求する。

《会社》ご主張は承った。

都労委への答弁書と次回団交期日

早期に提示を！

【JHU】都労委の調査期日は 7 月 13 日だが、都労委への答弁書はいつ提出する予定か。

《会社》今やっているところだ。調査期日の少なくとも一週間か 10 日前にと考えている。

【JHU】団交はいつ行うのか。今回は、会社が出席メンバーに代理人弁護士を加えたいとしたことから調整の最終段階で混乱した。このようなことが再び起きないように、前広に日程の調整を行うよう求める。

《会社》次回は代理人弁護士が出席されるという想定での日程調整となるのか。

【JHU】団交にあたり代理人弁護士の出席を前提にはしていない。状況によっては入ったり、そうでない場合もある。

《会社》次回以降、会社は代理人弁護士の予定を確認、確保しつつオファーできると思っている。調整は一週間前といわず、もっと前広にやったほうが良いと考えている。

【JHU】赤坂社長と植木会長にはきちんと話をしたい。2010 年 9 月の段階で機長の希望退職者を 130 人募集していて、12 月には 154 人が応募していた。それなのに 18 人の機長の首を切った。どう説明するのかといたい。本日の交渉はこれで終わる。