



JAL不当解雇撤回ニュース

No592 号 2020.01.25
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
連絡先: 航空労組連絡会事務局
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
フェニックスビル内
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819
<http://www.jalkaikotekakai.com>

～経営破綻から10年～

記者会見 1月15日

争議解決なくして JALの真の再建はない

1月19日、JALが経営破たんしてから10年。1月15日、JAL争議団と国民支援共闘はそれぞれ声明文を発表し、国交省と厚労省の記者クラブにおいて記者会見を行いました。国交省、厚労省ともそれぞれ13名の記者が出席しました。冒頭、国民支援共闘の津恵事務局長が争議の内容について声明文に沿って説明しました。(声明文は国民支援共闘HP参照)その後、争議団から山口乗員団長と内田客乗団長、そして上条弁護団長が、9年経過した争議の現状を説明しました。最後に、記者から活発な質問や意見があり、争議への関心の高さが窺われました。



上条弁護団長

JALは史上空前の利益を上げていた中、解雇を強行した。こういう整理解雇のケースは、これまで我が国で前例がない。さらには前例がないのは、希望退職以外の手続きで辞めた人が沢山いた。交渉で何人辞めたのかを明らかにしなかった。パイロットと客室乗務員の在籍者数も一切答えなかった。狙いは、航空の安全より企業利益を重視するJALの経営方針に対して、安全と職場の人権を守る立場から、ものを言う労働者・労働組合を排除する大がかりな不当労働行為であった。だからこそ争議が今日まで持続している。

労働組合は2016年10月に現状に即した柔軟な要求を出し、交渉による希望者の復職を求めたが、会社は頭から交渉を拒否。2018年5月、内外からの抗議で解決に臨みたいと態度を変えたが、示されたのは、「採用試験に応募しろ、しかし採用の可否は会社が決める」という内容であった。整理解雇事件で採用試験を受けて採用されて解決したケースは1件もない。企業の都合で解雇して、それを解決するのに、なぜ採用試験をするのか。我が国の労働運動の労使関係の実例から言っても、全く前例のない手続きを解雇後も続けている。

今こそ、JALは団交請求に真正面から向き合い、合意達成を目指し真摯な努力を尽くすべき。前例のない異常な解雇。支援はますます広がっている。これほどはっきりした人権侵害はない。

希望者の職場復帰を含めた全面解決の責任を果たすことは、国の内外から会社に強く求められている。

山口乗員団長

1. 整理解雇と言われながら実際は整理解雇でなかった。人員削減目標達成、利益計画達成、内部留保1兆円、稲盛会長は経営上解雇の必要性はなかったと発言。これを裏付ける会社の内部文書「こんな人たちを残して再建を果たせるのか」という文書が出てきた。労働組合の弱体化とモノ言う労働者を追い出したいということが争議の中で明らかになった。
2. 解雇の過程での不当労働行為が憲法 28 条違反であると最高裁で確定。新聞紙大の謝罪文を出しただけ。憲法違反をした会社が原状回復するのは当たり前。JAL は憲法違反とどう向き合うのか問われている。
3. 赤坂社長の経営協議会での発言「できるだけ早く解決したいと心から思っている」から 1 年 8 ヶ月、株主総会での発言「何とか解決したいと考えている」から 6 ヶ月が経過。社長がここまで発言しておいて一向に動かないのは、社長の発言の重さを認識していない。経営のガバナンスはどうなっているのか指摘したい。
4. パイロットは本体で 200 名退職、人員不足で乗務時間を増やしている。解雇当初、航空身体検査で乗務できないのは一桁だったが、今は 2000 人の中で 90 人が乗務できない状態。職場に閉塞感がある。2 度の事業改善命令を受けた。職場の問題と解雇の問題は密接な関係がある。
5. ILO から 4 度の勧告が出ている。どう対応するかが求められている。オリパラの公式スポンサーとしての資格があるのか、問うていきたい。

内田客乗団長

裁判は公正でない判決によって、圧倒的な不条理にさらされた。会社が敗訴した「不当労働行為裁判」の判決は、「再建中という非常事態であっても、労働組合の主体性、自主性、独立性を阻害してはならない」と述べている。また「労働組合との間で、何らかの妥協を図るしかなかったのではないかと」判示している。従来から持っていた組合への攻撃による解雇だった。希望退職等で経験者が多く辞めたが、2012 年 4 月から客室乗務員の募集を再開した。それ以降、これまで 5665 名が採用されている。会社事由による解雇であったなら、ILO 勧告にあるように、優先的に戻して良いはずだが、一顧だにされなかった。

2018 年から経験者採用が始まった。被解雇者に対する雇用の機会の提供であった。2 回で 250 名採用されたが、応募した争議団の 18 名が全員不採用だった。株主総会でも労使交渉でも「解決したい」と言い、会社が示した内容で復職に繋がると説明していたが結果に繋がっていない。解雇された時も尊厳を踏みにじられ、人権を侵害された。今回の不採用で二重の人権侵害である。解決したいというのであれば、雇用の確保をキチンと行うことと、金銭も含め誠実に交渉の中で回答を示すこと以外にない。

記者からの質問・意見

- * 今後の解決への道筋について、どのようなことを考えているのか。
- * 被解雇者の年齢はどのようになっているのか。
- * 赤坂社長に言いたいことは？
- * 交渉で金銭の話はしたことがあるのか。
- * ILO が一貫して解決しろと言っているのはなぜだと考えているか。
- * 9 年経過した今、復職を望んでいる人と復職を断念している人はどのくらいか。
- * 特別協議の経過は不誠実だと思うが、団体交渉要求に対する会社対応について弁護士としての解は。
- * モノ言う人たちが排除されたということだが、その後の会社と労組の関係はどのように変わったか。
- * 12 月 20 日の特別協議以降、その後も協議を続けると言っているのか。
- * 会社の「解決していない」という認識はなぜか。不当労働行為裁判との関係か。争議が続いているからか。
- * 最高裁で負けても争議が続いている限り終わらない。
- * 会社は頑に拒否しながら、このままで良いとは思っていないと思う。

