



「ILO 三次勧告を読み解く」シリーズ③

**解決へ向けた具体的な交渉をしていないのに
なんで会社は「交渉している」って言えるの？
ILO は会社の説明で納得しているの？**



会社は「(解決は) 難しい」、「(特化した交渉は) 難しい」としか言っていません。それなのに、ILO には団体交渉の回数を、あたかも“具体的な解決交渉”をしたかの様に、すり替えて報告しているんです！



～ILO が“意義ある対話”という意味～

結社の自由委員会 第三次勧告

『結社の自由委員会は、本件の最新の展開に鑑み、会社と当該労働組合との意義ある対話 (meaningful dialogue) を維持することの重要性を、今一度、強調する。』

第三次勧告の特徴は新たに“意義ある対話”という表現を使っている点です。それでは、ILO が“意義ある対話”という言葉を使った意味を考えてみます。

『日本航空の経営は、対象期間に当該労働組合と実施した多数の交渉や協議に言及している。会社が提供したデータによれば、2010年9月から2015年3月に、会社は日本航空キャビンクルーユニオン (CCU) と83回、日本航空乗員組合 (JFU) と69回、面会 (meet with) した』

会社は ILO への報告の中で、交渉を行っていることを回数で強調しています。しかし、これは単に組合側から解雇問題の指摘を受けた回数を数え上げたものに過ぎません。実は ILO も、会社の言う「交渉」が実質的な交渉になっていないことを認識しており、「面会 (meet with)」という表現を使っています。

さらには、以下のようにも言及しています。

『結社の自由委員会は、労働者の整理解雇の問題に関して、真に交渉についていたかどうかという点について、当該労働組合と使用者の間で意見の相違があると見ている。』

会社から報告に上がった多数の「面会」をもってしても、労使間に意見の相違があるという事実を踏まえて、ILO 結社の自由委員会は、会社の言う「交渉」が解決に向けた実質的な交渉になっていないことを指摘しています。

つまり、ILO が問題解決のために重視しているのは議題に上がった回数ではなく、実質的な議論が行われているのかということなのです。

それを「意義ある対話 (meaningful dialogue)」という言葉を使って強調しているのです！



《統一要求への回答だけでなく、解決交渉をも会社は拒否》

組合は 2016 年末の団体交渉以降、「統一要求」の具体的 4 項目について、回答を求めています。しかし会社は 4 項目すべてに回答を拒否すると同時に、具体的な交渉の場を設定することさえも拒否しています。会社は“解決に向けた交渉の具体的内容を提示してほしい”と組合に求めていたにも関わらず、組合が具体的な要求を出した途端にそれを拒否しています。これは労使の信義則を裏切る行為とも言えます。

**会社も「解決したい」って言っているよね！？
そのためには組合と「どうやって解決するか」
を話し合う以外に方法が無いんじゃないの？**



会社の ILO への報告

会社が苦しんだ破綻により希望退職を受け入れて 5,700 人の労働者が会社を去った。単に会社の財務状況や業績が改善していることを理由に、その中の一部である、整理解雇された 165 名の労働者を救済するための措置を取ることは公正とは言えない。

組合は統一要求で希望退職者の再雇用も求めています。しかし、会社は応えようとしません。会社の報告が言い訳に過ぎないことは明白です。

また、ILO は「本件について、事業に関係する全ての労組との討議が行われるように会社が態度を維持することを信託する。」として労使協議での問題解決を求めています。

