



「ILO 三次勧告を読み解く」シリーズ⑤

新規採用も始まって、新しい仲間が入ってくるのは嬉しいことだけど、解雇問題が放置されたままでいいの？なんか納得できないなあ・・・。



ILO ポリシー、すなわち国際的な基準は「優先的再雇用権」の保護です。つまり、雇用を再開するときは“まず被解雇者から”なのです。

《会社は“希望退職者がいるから復職させない”と ILO に報告》

三次勧告の中で結社の自由委員会は会社の主張を以下のように引用しています。

『会社が苦しんだ破綻により希望退職を受け入れて 5700 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事は公正とは言えないと、会社は考えている。』

ここでは、希望退職者、特別退職者の総数が 5700 名（乗員は 665 名）いたことが、被解雇者の救済の障害となっている、との会社主張を取り上げています。

ここで、大前提！

経営破綻の原因は経営側の失敗にあり、労働者にはそもそも非がありません。どうしても整理解雇を実施せざるを得ない場合でも、経営側の失敗を経営に関与しない労働者の雇用の問題に転化することは、あくまでも最小限度に止められなければなりません。そして再生を果たした企業は、労働者の救済を速やかに行うことこそが取るべき公正な処置策です。



《新規雇用を再開する場合には被解雇者の意向を考慮すべし！》

IL0は三次勧告に先立つ二次勧告（2013年10月）で、会社が2012年に客室乗務員940名の新規採用を行ったことを踏まえて、既に以下のように言及しています。

『企業が人員削減計画を行う際には労働組合との完全かつ率直な協議において了解しあうことが重要である。経済的理由による解雇の後に再び雇用される労働者に関して、彼らの見解が十分に尊重されることを目的とし、今後の採用計画において労働組合と了解しあうことを期待する。』

つまり、経営破綻後に新規採用できる状況になったのなら、被解雇者の意向を尊重して採用計画を作りなさい！ということです。



《「統一要求」では希望退職を余儀なくされた乗員の復帰も要求しています》

2010年の会社破綻という事態は、再生の道として規模縮小が行われた中で、多くの仲間がそれぞれの複雑な環境の中で会社を去って行きました。その中には、乗員としての人生を終えた方、LCCを中心他社に移籍をして乗員を続けている方もいらっしゃいます。昨年10月に決定された3労組の「統一要求」の2項目目では“希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求”として『・・・希望する両退職者に、再雇用の道を作ること』を要求しています。自らの意に沿わない形で会社を去ることを余儀なくされ、そして今なお日本航空に戻ることを希望している仲間の乗員についても、「統一要求」では復帰する道を作ること要求しています。



年間飛行時間制限が900時間から、960時間に延長されたのも乗員が足りないからじゃないの？その結果、過重勤務が常態化し病欠者の割合が増加の一途をたどっている。今や乗員不足を解消することが急務！

《雇用終了者の優先的再雇用権はIL0ポリシー》

IL0はリストラによる労働者解雇について、IL0第158号条約、更には第166号勧告等の中で、雇用終了とされた労働者の「優先的再雇用権」をIL0ポリシーとして掲げています。これは被解雇者を中心に、意に反して雇用終了とされた労働者の救済は優先的に行われるべきであるとするものです。このポリシーは、既に欧米の多くの航空会社で“レイオフ協定”として生かされています。

それによって会社が立ち直った後には「レイオフされた乗員の優先的再雇用」を定め労使で確認しています。また、IL0の労働者活動局高官は繰り返し「再雇用に向けては選別・差別が行われない事が大変に重要である」と述べています。