

- ① 年末第1回団体交渉報告
- ② 年末第2回団体交渉報告
- ③ 年末第4回団体交渉報告
- ④ 年末第5回団体交渉報告
- ⑤ 11月14日 経営協議会報告



解雇問題は、早期に全面解決すべき！

～何の補償も得られない多くの被解雇者を放置したままの全面解決はあり得ない～
～金銭への決断するに当たって、その支払い方法・名目・位置付けには拘らない～

2018 年末第一回団交報告 解雇問題 2018. 10. 17

組合「全面解決に向けて解決できるところから一つ一つ積み重ねて行く！」

【組合】乗員組合はこの年末要求も解雇問題については、これまで通り CCU との統一要求を掲げている。

会社が 5 月 14 日に「労務方針を変更」を表明し、6 月 19 日の株主総会では社長、会長共に「整理解雇問題の解決への決意」を表明した。それは社内のみならず株主へ向けての経営の決意の表明であったと考えている。これを受けて被解雇者及び JAL 退職者に対する JAL グループ全社への再就職が開始された。並行して解雇問題解決へ向けての特別協議が継続して行われている。

この特別協議を通じて乗員組合は、先ず職場復帰を希望する被解雇者の再雇用を実現することが、統一要求そのものの実現、解雇問題の全面的な解決への第一歩と考えている。こ

の考え方は経営も同じ認識でよろしいか？

《小田人財本部長》5 月 14 日に表明したのは、被解雇者も含めて会社は職場の提供を考えているという事だ。全面的解決の一步と言われると、統一要求の金銭については対応できないとしている中で、そのまま受け取るとは言えない。

【組合】第一歩という意味は、全面解決に向けて解決できるところから一つ一つやっていくという意味であり、それを積み重ねて行くことで全面解決が見えてくるという事だ。

《小田本部長》第一歩踏み出したという意味ではそうだ。会社は被解雇者に対して職場提供の提案をした。ただ、金銭要求へのスタンスは変わっていない。

小田人財本部長「会社は再雇用の場を提供することにした、広くやって行く」

【組合】第 6 回の特別協議の中では、福家人財戦略部長から「再雇用を求めている方に出来るところまで機会を与えたい」、「そういう機会を通して、一人でも多くの方にまた JAL グループで働いて貰いたいと思う」という発言があった。乗員組合はこの発言はこれから解雇問題の全面的な解決を進める上、重要な発言であると捉えている。小田本部長、進本部長も同様の考えであるということによろしいか？

日に申し上げたのは、会社は再雇用の場を提供することにした、と言うことだ。今後も経験者の採用については広くやっていきたい。

【組合】福家部長はその時に、「全員希望通かどうかはわからないが、出来かぎり機会を与えたい」という前向きな会社としての気持ちを表明された。経営のトップの側にいる方も同じ気持ちかどうかを確認したかった。

《小田本部長》気持ちというか、今実際に再就職の職場提供しようとしている、この状況を見てほしい。

《小田本部長》正確には分からないが、5 月 14

【組合】もう一つ、統一要求の根本にはILOの言う優先的再雇用がある。この様な状況下、組合は5月14日の会社の決断を評価した。組合は全面解決へ向けて話しを進めるといふ決断をしたという事だ。そういう意味では、全面解決への努力をするのは当然だし、結果を出すということが重要だということだ。組合の要求との関係もあるし、被解雇者の現実、全てにおいて良い結果を出すことが非常に重要だ。

《福家人財戦略部長》組合のご主張はよくわかるが、優先的という部分については、会社は公平性の観点で機会を提供している。公平にやるというところは曲げられない。組合が云う様に、一人でも多く被解雇者に機会を与えるという部分のご理解いただきたい。

【組合】進本部長も同じ考えということでしょうか？

《進運航本部長》小田本部長と同じです。

《小田本部長》金銭要求のところは変わらないのか？

【組合】変わりません。

《小田本部長》解雇問題の解決へ向けて会社としても踏み出してきている。しかし、解雇裁判の結果がある中で、金銭については取り得ないと思っている。

【組合】それをこの段階で云うのか。解雇を強行する途中で会社が行った不当労働行為は、裁判で会社が完全敗訴している。当時の職場

を恫喝した不当労働行為は熾烈な介入であった。そして165人の解雇が強行された。これこそ会社の主張は正当化できるものではない。そこを会社としても真摯に、いま、被解雇者とその家族がどういう状況で生活しているのかということを考えているか、会社が再度持ち帰って検討しなければ全面解決にはならない。

《小田本部長》云われることは判る。しかし、全面解決と言うが、会社が踏み出した以上は何らかの結果は出る。そういう中で組合は本筋のところは変わらないという主張をずっと続けていくということか？

【組合】そこは一昨年に「撤回要求」から「統一要求」へ大きな変更を行った事を始め、組合としては解決に向けて、もう既に大きく踏み出して来たつもりだ。

【組合】本筋のところは変わらない、という捉え方をされたが、組合は「そもそも論」を言って逆戻りしようとは考えていない。しかし、実態として戻れる人と年齢などで物理的に戻れない人がいる。そういう中では、やはり解決に向かっての金銭が必要だという考えは組合として変わらない。また、そういう「解決金」があつてこそ、被解雇者も組合も最終的に「よし、これで会社も対応した」という形で、解決につなげることが出来ると考えている。

《小田本部長》考えはわかった。

**組合は応募した被解雇者全員が、
そして一人でも多くの仲間が戻れるように取り組む！**

【組合】組合は引き続き被解雇者は応募した者全員が、そして一人でも多くの仲間が戻るように取り組む。組合は8年続いている解雇問題をこれ以上長引かせることなくキッチリと全面解決すべきである、と考えている。経営が問題解決の決断をするまで8年もの時間が経ってしまっており、年齢等の理由で、このままでは解雇で被った不利益への代償

が全く得られない方々が数多く出てくる。これらの被解雇者を放置したままでの全面解決はあり得ない。その面からも問題解決には金銭の支払いが不可欠である。組合は会社が決断するに当たって、その支払い方法や名目、その位置付けについては拘らない。早期全面解決に向けて、改めて回答することを要求する。



解雇問題の全面解決には、会社の決断が欠かせない！

～小田人財本部長「裁判を乗り越えたところから話をしましょう！」～

2018 年末第二回団交報告【解雇問題】2018. 10. 25

～小田人財本部長「会社も裁判の結果を越えて今の特別協議を進めている」～

【組合】前回の団体交渉で小田本部長は、解決に必要な金銭の支払いについて、「裁判の結果がある中では解決金の支払いは考えられない」と言われた。しかし、この発言は、株主総会での植木会長の発言と違うのではないかな？

《小田本部長》違うというのは、どこが違うのかな？

【組合】株主総会で植木会長は

「裁判の事は裁判、LCC で採用の門戸を広げたことは、それはそれ。それとは別に、組合からもその他の要求は頂いているので、ここに特化した協議の場を設けるということを会社として約束した。すでに話し合いを行っている。どういった決着になるかはわからないが、先程の株主様のご意見も尊重して誠心誠意組合とも話し合っていきたい。」

と株主の皆様に約束された。“裁判の結果とは別に”とわざわざ言っているのは、労使双方が裁判の結果に拘り続けているのは解決には進まないとの判断で、裁判の結果を組合要求を拒否する理由とはしない、ということではなかったのか。

《小田本部長》それは拡大解釈ではないか。今回 TBL を含めて経験者採用を始めると言ったことは、ある意味裁判の結果を越えている。会長は、そこを言っている。前回の発言は何も齟齬はないと思う。会社の考えはこうだと言っているだけだ。

【組合】会長の“それとは別に”というのは、裁判のことは別にはしないとやっているのかな？

《小田本部長》いやいや、“別に”というのは、全部別にするわけじゃない。それは裁判の結果を踏まえて会社の考えもあるわけだし、何も齟齬はない。

【組合】植木社長は就任した時から「早く解決したい、解決することを望んでいる」とずっと言ってきた。会社は今までの団体交渉で論議に困るといつも「整理解雇の判決がある」と論議を振り出しに戻して来た。それでは解決に向かわない。

《小田本部長》そういうことではない。

【組合】会社が裁判の結果という話をすれば、組合としても「不当労働行為の裁判結果」つまり、介入発言で団結を崩し解雇の強行まで行った、最高裁がこの事実を認定したということ、どうしても言わざるを得なくなる。

《小田本部長》それは違うと思う。確かに植木さんは解決したいとは言っていたけれども、出来ない面もある、それは裁判の結果があるからだと言っていたと思う。それを乗り越えて、今、我々はやっているわけだ。会社はそれを不当労働行為だの、最高裁の結果だの、に戻って話すつもりは全くない。

【組合】組合も正にそう考えている。

《小田本部長》会社の今のスタンスを申し上げただけだ。裁判を乗り越えたところから話し

ましょう！

【組合】それは組合も全く同じ認識であり、労使の共通認識であると考えている。

《小田本部長》そこがズレると、また変な話になってしまう。

【組合】そこは十分に分かっている。そういう意味で組合は植木会長の発言というのは、その部分も乗り越えていると考えている。乗員組合は整理解雇の裁判結果は理解している。

～稲盛会長「被解雇者の方々に何らかの形で恩返しが出来ないか考えている」～

【組合】株主総会で株主の皆様へ解雇問題解決の方向を示したという事を、会社として具体的に一つ一つ実行して行く事が重要であると考えている。かつて、稲盛名誉会長も、

「将来、きっと被解雇者の方々に何らかの形で恩返しが出来ないかと考えている」

と云われた。その考えがベースにあるから、赤坂社長も株主総会の場で

「整理解雇の方々だけでなく、先輩たちが会

～多くの被解雇者が取り残された状態では、問題の全面解決にはつながらない～

【組合】組合は解雇問題を全面的にかつ早期に解決し、全社一丸となって将来の日本航空の発展につなげるべきであると考えている。そして、全面的な解決のためには、会社は経験者採用による希望者の再雇用だけでは、再雇用に応募できない多くの被解雇者が取り残されたままになるという現実を認識しなければならない。その上で11月5日の会社回答の中で解決に向けた会社の考えを示して

ただ、組合の様々な指摘に対して、会社が解決策を出せない理由に”裁判の結果”を言われ続けると、論議がグルグル回ってしまう。そこを何とか乗り越えて進めて行きたいと組合は考えている。その中で特別協議と団体交渉で示された“一人でも多くの被解雇者に戻ってきてもらいたい”という会社の決意の表明は、組合として評価している。

社を去り、そういう諸先輩のご苦勞のおかげで今日がある」、「今般LCCでの枠組みも含めて、未来志向で諸先輩たちに報いる方法はないのか考えて行きたい」

と発言されたはずだ。そして既に会社からは「労務方針の変更」が示されている。これらの一連の発言をふまえ、会社自身の手で解雇問題の全面解決に向けた決断する事を強く求める。

【組合】ここで会社がもう一步踏み込んだ決断すれば、この解雇問題は解決する。多くを乗り越え特別協議にまでこぎ付け、具体的な内容の協議を行ってきた。労使双方が努力して来たということだ。今まさに、ここで会社が決断すれば間違いなく解雇問題は解決する。会社として解決に向けて決断すべき時だ。今がまさにその時だ。

全面解決に向けて、今こそ決断の時。

会社はこの機を逃してはならない！



“その人達が辞めてくれたおかげで 私たちは会社に残っていただけるし今の会社がある！ その人達に我々社員も何らかの償いをしたい！”

～全面解決のポイントは2点、希望者の職場復帰と金銭的な対応！～

2018年11月13日 年末第5回団体交渉報告【解雇問題】

《裁判を引き合いに出せば、労使交渉はまた平行線になる》

【組合】これ以上解雇問題が長期化することは、会社にも負のイメージというデメリットがあると考えている。会社としては解雇問題の長期化にどのようなデメリットがあると考えているか。

《小田人財本部長》長期化でどうデメリットがと言うよりも、解決金ということに踏み出すことが、リスクでありデメリットとも言えるかもしれない。

【組合】解決金を支払うことが会社にとってのデメリットだということか。

《小田本部長》整理解雇は最高裁まで争った上に判決が出て、判決に従うと会社は考えていた。その中で5月に雇用という面で踏み出した。そこは世間的に大きなリスクにはなっていない。逆にそこは良かったね、という方もいると認識している。一方、解決金となると、最高裁の判決があり、なぜお金を払うのかと考えることが沢山ある。そこが解決のゴールと私は思っていない。

【組合】今聞いているのは、この争議が長く続くことで会社としてマイナス面はないか？ということを知りたい。答えになっていない。

《会社》……。

【組合】もう一つ、小田本部長はルール違反をしている。前回の団体交渉で、“裁判は裁判だ”と仕切る事で、労使で解決に向かって交渉を進めると確

認した。会社が整理解雇の判決を出したら、組合は不当労働行為の最高裁判決を出さざるを得ない。このような平行線のやり取りはもうやめよう確認し、労使で解決に向かって進めると小田本部長も返事した。

《小田本部長》ルール違反ではない。今は質問に対して述べただけだ。

【組合】ここまで積み上げてきた論議への明らかなルール違反だ。この段階で整理解雇の判決があると言いつつ、また平行線になる。

《会社》解決に向けてのレベルが違う。会社は5月に雇用というところは必要であろうと決断した。

【組合】会社提案の地上職にも応募できない、TBLにも応募できない、この様な多くの組合員に対して何にも示されないままこの問題を終息できない、と組合は主張し続けてきた。ここを理解したうえで“それはわかります”と本部長は発言している。

《会社》そこは労使協議でやるとしてきた、ただそれをお金という形では出来ないと言っている。

【組合】組合は整理して「統一要求」の中でも2点がポイントだと提示してきた。1点目は希望者の職場復帰、2点目は金銭だとずっと言っている。

《会社》ご要求は4点あることはわかっており、全部はずっと出来ないと言っている。

《8年前と同じ言い訳を続けることは、会社の全面解決に向けた決意と姿勢が問われている》

【組合】お金を支払うことにリスクもあるとの発言だが、一方、問題の長期化によって、株主総会で毎回解雇の話が出る。株主の方がそれに対して「ま

た整理解雇の話か」と思うというのもある。解決が停滞することで、再び全国の駅前などで“日航の態度は不当だ！”などという抗議活動が再開さ

れてしまう。今後入社する方にも「この会社には
整理解雇があるのだ」という負のイメージを与
える、この様なデメリットの面は決して小さくない、
という点を指摘させて頂く。

《会社》……。

【組合】一方で全面解決することで、対外的に“JAL
は解雇問題を全面的に解決しました”と発表でき
る。株主の方々にも『有言実行できる会社だ』と
伝えられる。これらは社外への大きなイメージア
ップになる。全面解決のメリットは会社の方にあ
ると思うが。

《小田本部長》メリットデメリットということであ
まり考えたくない。ずっと紛争があつて5月に会
社は大きく決断した。そういう意味で要求の中
にある正常な労使関係を意識し、会社として必要
だと考えた。この問題をどの様に捉えるかとい
う回答だ。メリットデメリットよりもこの問題
を突き詰めて考えた時にどう動けばいいのか、
会社は労使関係を含めて正常な方向に向けて
行きたいという思いもあつて今に至っている。

【組合】会社が判断した訳だから解決を労使の
共通認識として、今まで小田本部長が言
って来た事を解決して一つ次のステップへ、
前向きな方向に進んで行こう、というのが
組合の基本的な考えだ。

《小田本部長》非常によくわかっている。元々この

《今いる社員は“あの人たちを切り捨ててしまえ”では終われない》

【組合】会社には今いる社員の感情も考
えてもらいたい。応募できない人にもう何
もありませんという事は、会社が我々今
の社員に「被解雇者のことはもう忘れな
さい」と言っているのと同じだ。今会社
にいる我々はその人たちが辞めてくれた
おかげで会社に残っていただけるのだし、
今の会社がある。そのことを忘れられ
る訳がない。寝覚めが悪いというか、我
々今残っている社員もどうにかして欲
しいと考えている。解決の選択肢とし
て現実的には最後はお金だと思う。株主
や債権者だけでなく、被解雇者にも人
生が変わってしまうような相当な経済
的損失を負わせたのだから、何かし
らの償いをすべきだ。今いる我々社員
も、彼らに何かしてあげないと、この
ままぬくぬくと日本航空で働いている
のが嫌なのだ。今いる社員の心とか感
情とかを考えないと、いい会社になっ
て行か

問題に限らず全ての問題で基本スタンス
は同じだ。ただこの問題では出来る事と
出来ない事がある。

【組合】全ての問題でと言うが、これは
解雇問題という重大な問題だ。労使協
議でキチンと全面解決できれば、将来
に向け労使双方にとって大きなメリ
ットになることは間違いない。

《福家部長》そこで解決金が無ければ
となると、そこは応じかねるという立
場だ。

【組合】非常に大きなリスクがある
と言うが、再雇用ではハレーションは
なかった。誰にも確認できないこと
を出来ない理由にしている。

《小田本部長》確かに「JALはあんな
ことやって」という報道は今のところ
はない。

【組合】全面解決のために解決金を
払うと「JALはあんなことやって」と
いう声が何処から出てくる？
《福家部長》破たん時の株主の問題、
債権者の損失の問題、その中で解決
金とお金について世の中が捉えるか？
というリスクがあるし、その可能性が
高いと思う。今の株主の方もいる。

【組合】全く同じやり取りを8年間
繰り返している。5月14日の以前から、
組合は柔軟に対応して来た。労使交渉
をここまで進めてきた中で、過去の論
議をまた蒸し返しているのは会社では
ないか。
《小田本部長》2年前に統一要求を出
された後の会社のスタンスだ。

ない。“解雇者を切り捨ててしまえ”
では終わらない。解雇問題がずっと
続いて行く。

《小田本部長》今いる社員の感情で
いうと、色々な社員がいる。それを
考えなきゃいけない。

【組合】違う考えの人も勿論いると
だろうが、本当に多くの社員は何と
かしてあげたいと思っている。
《小田本部長》反論するつもりは
ない。

【組合】あの当時に整理解雇が発生
した運航と客室の現場のこの声は真
摯に受け止めて頂きたい。色々な声
があるのは分かるが、それだけで処
理してはいけない。この声はしっか
り聞いて頂きたい。全面解決に向
けて速やかに決断し、回答を行うこ
とを要求する。



解雇から7年以上放置されたことで、 年齢により応募できなくなった被解雇者を切り捨てるのか！！

～どこにも年齢的に応募できない非解雇者を会社はどうするつもりなのか？～

2018年11月8日 第4回団体交渉報告 解雇問題

《 “会社の考える解雇問題の解決のゴールとは何か” 到達点を示せ！ 》

【組合】特別協議、団体交渉で話し合ってきたが、“会社の考える解雇問題解決のゴールは何か”という点が未だ明らかにされていない。労使双方が解決に向けて困難を乗り越える為に到達点を明確にすることが必要だ。

《小田人財本部長》組合要求に対して回答している範囲が今の会社の考え。特別協議で会社として動きだした。組合が要求全部への回答でなければ解決しないと言うのであれば、会社としての答えはそこには至ってないということだ。

【組合】“全部の回答がなければ”というような極論を組合は言っていない。そうではなく、会社は解決したいと明言しながら、こうなれば解決となるという考えを示していない。論議が進んできた中で会社の考える解決は何かということを知っている。

《会社》今の回答が会社の考える解決だ。

《この7年間で高年齢になった被解雇者の切り捨ては認められない！》

【組合】組合はILOも含めて数多くの意見を検証したが、全面解決に向けては金銭解決以外の道はないと結論づけざるを得ない。もし会社がこれを拒否するのなら、早期に解決したいと明言している以上、どこが解決の到達点なのか示すべきだ。

《会社》協議は続けているが、解決に向けてと言われても金銭が解決だとは会社は思っていない。

【組合】であれば何が解決になるのか、会社の言う解決への代案は何か。

《会社》特別協議やっている、これが解決だと思う。

【組合】協議は解決へのプロセスであり、解決の到

【組合】どういうことか具体的に言って欲しい。

《会社》組合要求があり、団体交渉をして、我々は答えている、これが会社の全てだ。

【組合】組合は「統一要求」の中でも交渉の推移を見ながら、絞り込んで被解雇者の職場復帰、再雇用と、金銭的解決を申し上げてきた。会社もこの要求は理解していると表明している。

《会社》勿論そうだ。その中で今、会社は職場復帰を提示し特別協議の中で話をしている。ただ一方で会社は金銭については解決と考えていない。

【組合】その一方で7年経ったために、どの募集にも応募できない被解雇者が存在している。その人たちを置き去りにしての解決は、乗員組合としては出来ないと言っている。これも会社は組合の主張は理解していると発言している。

《会社》(うなずく)

達点の話をしている。特別協議の中で金銭に関して組合は一部提示したが、会社からは一切出されていない。

《会社》前々から解決金については一切応じられないと言ってきた。

【組合】具体的な話をしたが、どの募集にも年齢的に応募できない被解雇者はどうするつもりか？

《会社》確かにそういう事はあるが、地上職の中で機会の場として提供するという話はしている。

【組合】しかし、実際60歳を超えている方の採用は難しいという会社回答だった。

《会社》 そうだ。

【組合】 そういう方には、どの様な対応を取るのか。

《会社》 特になし、今回の機会に応募できないという事であればそれ以上のものはない。

【組合】 7年間も解決を拒否して来たのは会社だ。その方が65歳になったのは時間がかかったからだ。それを年齢で切り捨てるのか。

《会社》 要求に対する答えは、今はそういう状況だ。

【組合】 それは認められない。解決すると表明したのだから、会社として“この様に解決する”と示

《全面解決は、希望する者を職場復帰させること、それと金銭だ》

【組合】 小田本部長は「特別協議をしていることが会社として考える解決」と言われたが、解決とは会社と組合の主張が違ったとしても解決に向けて協議をするものではないのか。

《小田本部長》 経緯を話すと5月までは交渉は完全に平行線だった。全てに答えをしていなくて6年間、労使協議だけは続けると会社は言ってきた。そういう中で会社は踏み出したとした、という事だ。それで今、特別協議の中で具体的に話をしている。会社は答えたものを履行している事で解決と言っている。

【組合】 組合は特別協議を、全面解決に向けて具体的な内容について話をし、被解雇者を職場に戻すこ

《会社の基本姿勢や根本的な問題点は団交でやらなければ解決に向かわない》

《会社》 解決金には応じられないと言ってきた。職場復帰という点で進んだ部分があるはずだ。

【組合】 進んではいるが全面解決には不十分だ。

《会社》 そこは会社の立ち位置は変わらない。

【組合】 そこを変えなければ全面解決にはならない。

【組合】 募集・応募について話し合いは行われ、進んでいるところはある。では、会社の募集に年齢や病気などで応募できない被解雇者に対して、その処遇を会社はどのように考えているのか。

《会社》 その話をこの場でやるのか？

【組合】 これは解決に向けた根本的な問題だ。

《会社》 特別協議の中でお話しすると言っている。

【組合】 特別協議は解決に向けて個人情報も含めてより具体的な話をするという位置づけだ。この質問は経営の基本的なスタンスの問題だ。

すという代案を示すことが出発点となる。

《会社》・・・

【組合】 会社が解決に向けて協議すると決断したのだから、組合はあくまで全面解決を目指して交渉する。とにかく労使で全面解決するという事が重要だ。解決すれば労使双方にとって多くのメリットがある。全面解決に向けた検討を続けることを求める。

《会社》 判った。

《それと金銭だ》

とと金銭解決をどうするかについて具体的に話をし、被解雇者を職場に戻すことを評価した。

《小田本部長》それは言い過ぎだ。会社は回答として、金銭は無い、と言っていた。それを特別協議で話す前提だというのは違うと思う。今、金銭の要求が強くなってと言うなら分かるが。

【組合】 いや、違う。統一要求は変わっていない。この点はハッキリさせて頂くが、組合は解決には、希望者を職場復帰させること、それと金銭だ、ということ、5月に会社が判断する前からずっと言ってきた。それを踏まえて、解決に踏み出すと言ったのは会社だ、と組合は認識している。

《会社》 もうスタンスは最初に申し上げている。組合は課題であるといわれるのは分かるが、会社が提示しているのが今のスタンスだ。

【組合】 会社は平行線論議で終わらせようとしている。しかし、そこを変えていただかないと全面解決はできない、というのは組合として変わらない。

《会社》 だからその意見は特別協議の中でもう話している。

【組合】 特別協議でもやるが、会社の基本姿勢や根本的な問題点は団交でやらなければ解決に向かわない。全面解決に向けて、前進して行く論議をしっかりとやっていきたい。全面解決ということを考えたら、先程申し上げた年齢でどこにも応募できない被解雇者の問題と金銭解決の部分は組合としては絶対に対応が必要であるとことを改めて申し上げる。



組合 “**「全面解決」という想いを労使で共有して、
何ができるのかを真剣に考えていかなければならない**”

赤坂社長 “**全く同感です！**”

～全面解決すれば、日本航空の健全な発展に向けこれほど有意義なことはない～

2018年11月14日 経営協議会報告 解雇問題

赤坂社長「昔のようにお互い近寄って行く雰囲気になれば良いなと思っている」

【組合】5月14日の「労務方針を変更する」という会社の決断を、乗員組合は7年半以上の労使紛争に終止符を打ち、労使関係改善へ繋げる大きな一歩と考えています。特別協議は、一人でも多くの被解雇者を職場復帰させるという想いを労使で共有して進めて来ましたが、現在の再雇用策だけでは、解雇問題の全面解決には不十分だと組合は考えています。

《赤坂社長》組合の意思是聞いています。

【組合】社長の株主総会での“未来志向で会社を去った諸先輩たちに報いる方法はないのか考えて行きたい”との発言は、解雇問題の解決への意思表示ということですか？

《赤坂社長》解雇問題だけでなく全般的な意思です。破たん時に去られた諸先輩との、溝、とは言わないが、そういうことを感じています。昔のようにお互い近寄って行くという雰囲気になれば良いなと僕は思っています。

組合「年齢で解雇された者が応募できる施策が示されていない、解決の代案もない」

【組合】私は入社以来40年が過ぎました。私たちは会社が厳しい時も乗り越えJALの発展に寄与してきたという自負を持っています。例えば123便事故のあと、ジャンボでお客様が10人程度しか乗って頂けない期間が随分続きました。そんな中でも私たちは、必ず再建させるぞという決意で歯を食いしばってフライトを続けました。私たちはそうして会社を支えて来たという自負を持ちながら、自分自身

に何の瑕疵もない中で解雇されました。しかし現在の特別協議では、年齢で解雇された者たちの多くが、地上職にもTBLにも応募できない。この事実に対して会社からは何の代案もありません。応募できない被解雇者を放置したままで乗員組合は全面解決というわけにはいきません。ここは解決のために理解して頂かないと困ります。

《赤坂社長》（うなずく）

《労使が、全面解決という想いを共有しなければならぬ》

【組合】組合は「全面解決」が重要と考えています。そのためには解決金が必要だというのが組合のスタンスであるのですが、ぜひ**「全面解決」という想いを労使で共有して、何ができるのかを真剣に考えていかなければ**

なければならないと考えていますが、赤坂社長いかがでしょうか？

《赤坂社長》 **全く同感です！**