

【2019 春闘団交報告】

- ① 春闘第1回団交報告
- ② 春闘第2回団交報告
- ③ 春闘第3回団交報告
- ④ 春闘第4回団交報告
- ⑤ 春闘第5回団交報告



会社の示している再雇用策では「全面解決」は不可能に近い！

あらためて「金銭による解決」の会社決断を要求する！

2019年2月19日 春闘第1回団体交渉報告【解雇問題】

【組合】小田人財本部長に伺う。昨年5月の「解決に踏み出す」との会社の決断を受け、これまで特別協議で再雇用をメインに労使で努力してきたと考えている。しかし、運航乗務員の再雇用に関しては嘱託地上職1名の採用に留まっている。会社は解雇問題の解決を再雇用で頑張ると言ってきたが、解雇問題の解決という視点でこの状況を会社としてどの様に評価しているのか。《小田人財本部長》入り口から言うと、これまで皆様からの要求を「全部出来ない、出来ない」と言っていたなかで5月14日に会社は一步踏み出したと言うこと。会社が出来ることを一生懸命考えて、これまで在籍されていた方を雇用すると踏み出して実際に今募集している状況だが、結果はまだ色々と進捗しているものもあると思うが、いま言われたように1名の方には結果は出た。それ以外の方は結果は出ていない。

【組合】今後に向けては？

《小田人財本部長》今後に向けては、まだTBLとか含めて、色々な場があると思うので、そこについて見ていくというようになると思うが、それ以外も地上の職とか、専門人材のところもある。そういう中でみなさんには応募して頂きたいと思う。

【組合】出来ることを一步踏み出したと言うが、それは問題を解決したいという目標があって、ということだな？

《小田人財本部長》目標があってというよりも、ずっと平行線だった。そこに我々は一步踏み出したという言い方を5月14日にしたと思うが、そういう中でこの問題が収束できないかと思っていると申し上げたわけで、そこはずっと変わっていない。

【組合】整理解雇からすでに7年以上経過している。解雇された方々の置かれた状況というのは様々ある。年齢、体調、飛んでいるか、飛んでいないか、働いているか、働いていないか。その中で組合はこれまでも再雇用だけでは、解雇問題の「全面解決」、人財本部長の言葉で言えば、「収束」は難しいと主張してきた。現在の再雇用の状況を見れば、「全面解決」もしくは問題「収束」は不可能に近い状況になってきている。時間が経てば経つほど再雇用は難しくなる。年齢が上がってくるからこれは自明だ。このような状況を踏まえて先日の特別協議で、金銭による解決を改めて提案した。この話は聞いているか？

《会社》金銭という話は伺っている。

【組合】5月の踏み出すって判断から10か月が経とうとしている。これ以上問題を長引かせずに問題を解決するには、会社の更なる決断が不可欠だと組合は考えている。前向きに検討するよう改めて要求する。

6月の株主総会には「全面解決」を報告できるよう、 会社に更なる決断を求める！



解雇問題解決を言い訳に「既成乗員の採用」に道を開いた？

～被解雇者を採用しない会社対応は「許されない！」との声が上がっている！～

第2回春闘団交報告【解雇問題】2019年2月26日

被解雇者の募集で既成乗員を採用する道を開こうとした？

【組合】現時点で被解雇者からの採用は嘱託地上教官として一人。乗員として職場復帰を果たした被解雇者は一人もいない。

《会社》概ねその通り。

【組合】特別協議は解決に向けて重要であり、今後
も続けて行くという事でよいか。

《会社》はい。

【組合】小田本部長は“昨年5月は一生懸命考えて
一歩踏み出した”と云われた。解雇問題の解決と
いう事以外に考えた要素は？

《小田人財本部長》労使協議を重ねてきた中で、何
か歩み寄り出来ないかと探ってきた。会社が一
生懸命に考えて答えたのが、5月14日の内容だ。

【組合】株主総会という、単に株主に留まらず社会
に向かったの約束の場で、植木会長は“組合の意
見に対しても誠心誠意話し合う”と明言した。

《会社》(うなずく)

【組合】T.B.Lの立ち上げには、何とかパイロット
を調達する必要があった。しかしJALからパイ

ロットを捻出する余裕はない。会社はどうしても
社外からの既成乗員採用が必要だったのでは？

《会社》・・・。

【組合】以前の団交で“被解雇者を放置して乗員採
用する事は無いでしょうね”という質問に、本部長
は“それは順番が違う”と言われていた。

《進運航本部長》それは既成乗員の話。

【組合】会社は「被解雇者も採用する」という形を
取らなければ、既成乗員を採用するわけにはい
かなかった。“一生懸命考えた”というのはこの事
情のことでは？

《小田人財本部長》そこは様々な事情があって我々
が出した結論。JAL 本体で人が足りないから既
成乗員をというやり取りをした覚えはない。

【組合】しかし現実とは違って見える。

《会社》そこは違う！

【組合】でも、被解雇者は一人も採用していない。

《小田人財本部長》組合がその様に解釈するのであ
れば、それを受け取るが、残念だ。

会社は“辞めてくれた方々がいたから再生できた。感謝している”と言っていた

【組合】会社は「解雇問題の解決に向けて再雇用で
頑張る」と言いながら、被解雇者の乗員採用を一
人も行わず、被解雇者以外の既成乗員の採用を進
めている。この点は容認できない。最低限、解雇
問題の解決に向けた明確な方向性を示さなければ
ダメだ。

《会社》あくまで一生懸命考えた解雇問題に向
けての一步だ。

【組合】解雇直後に会社は“辞めていただい
た方々がいたから会社は再生できた”“再生に
貢献した”と述べている。ところが、今回の採用
は解雇問題の解決を口実にして、会社の欲しい
既成乗員だけ

を手に入れた、と言われても仕方がない。被解
雇者からは、「卑劣だ」「許されない」との声も
多く上がり始めている。

《会社》そんなつもりはない。募集は続けて
行く。

【組合】組合は5月に会社提案が「統一要
求」との間にズレがある事を承知の上で特別協
議を受け入れた。しかし、被解雇者を利用す
るだけ利用して会社の欲しい乗員だけを食
うという事になれば、それは許されない。解
雇問題の完全解決に向けて金銭による解決、
職場復帰に対する回答を速やかに行う事を
要求する。



解雇問題の解決に向けて、会社の新たな提案は示されず！

～組合からの具体的な提案を拒否し続けるだけでは、解雇問題は解決しない～
～「金銭な解決」なくして、解雇問題の完全解決はあり得ない～

第3回春闘団交報告【解雇問題】2019年3月4日

「解決に踏み出す」としながら、新たな回答は無し。

【組合】解雇問題については、回答文には新たに「引き続き、機会提供に努めてまいります。」とあるが、具体的に何か新たな機会を提供するものはあるのか？

《会社》いや、これまで実績の出ている部分もあるが、会社の意志としてこれまで申し上げている通り、引き続き機会の提供を続けていくということを通交の中でも申し上げていた。それを文字にした。

【組合】今までの考えを示したということで、新たに具体的に何かあるというわけではないということか？

《会社》何か具体的に新しいというか、回答は無い。

【組合】客室乗務員に対してはT.B.Lとか、そういうのもあるだろうが・・・。

《会社》乗員に対してはない。

【組合】解決に必要な金銭について、年末回答の「応じかねます」という表現から「応じる考えはありません」という文言に変わっているが、これはどのようなニュアンスを組合に伝えよう思っているのか？

《会社》団対交渉の中で申し上げているとおり、金銭の解決は考えていないということを示しているのだから、それを文言にただけだ。言っている意味は同じと言えば同じだが、やりとりがあったのでそれを反映した。

【組合】「応じる考えにない」というのは、特別協議での組合からの解決に向けた提案しているに対して答えていると考えるが、組合の提案内容に対して検討はされているのか？

《会社》検討というか、今日の時点でも会社の回答は金銭の支払いについては応じる考えは無いというのが現在の結論だ。

解雇問題の解決に向け、“スピード感をもって再回答することを要求する”

【組合】組合は特別協議で具体的かつ現実的な解決の方向性を提案している。この具体的な提案を労使で共有し、早急に決断する事を求める。この解雇問題をこれ以上長引かせ、労使の不信感を次の世代に引き継いで行くのは、日本航空の健全な発展の為にも絶対に避けるべきだ。スピード感を持って、問題解決を進めるべきだ。組合からの提案を再検討し、早急な再回答を要求する。



破綻の時に会社を去った人々がいなければ、 この場には誰もいなかった！

～被解雇者の人生を滅茶苦茶にした代わりに、我々の人生はそうならなかった～

2019年3月13日 春闘団交報告【解雇問題】

《会社はどういう形を解決と考えているのか？》

【組合】解雇問題は8年を経過し再雇用だけでは問題は解決しえない状況になっていることは伝えているとおりだ。現状を見ると、一部の被解雇者の再雇用のみで、あとは我々が諦めるのを待っているだけのように見えるが、このままでは問題は決して解決しない。会社はどういう形を解決と考えているのか？

《小田人財本部長》昨年5月に、これまで平行線の状態から一歩踏み出して、会社は解決策というか会社の案を提示したわけだが、新しいものを出す考えはない。

【組合】どの様に、再雇用のみで解決に向かうと考えているのか。

《小田本部長》雇用の場の提供、それが採用に繋がっていくことを期待している。

【組合】それは一部でも採用された段階で組合が要求を下げるということを期待しているということなのか？

《小田本部長》期待というより、解決できたらいいなと思っている。

【組合】それは難しい、と何回も伝えている。

【組合】解決とは、被解雇者が“これならば！”と、納得することが必要だ。納得があれば争いは起こらず、金銭解決という言葉すら出てこなかった。会社は破綻から現在まで被解雇者を納得させる為に何をしてきたのか？

《小田本部長》裁判があった中で、昨年5月に会社が大きく一歩踏み出した。

【組合】金銭解決が求められる中で、裁判も金銭解決を制限するというものではない。

《小田本部長》一歩進め昨年5月に提案し、今に至っている、その辺を理解いただきたい。

【組合】今まで話し合いをしてきた中で平行線だったから、社長、会長の一歩踏み出す決断をしたという発言は、解決に向けてという点で金銭に解決も当然ふくまれているはずだ。

《小田本部長》金銭解決のことは言っていない。

【組合】今出されている再雇用、雇用の機会、組合としても、原告団として全く不十分だと考えている。

《“破綻は会社の責任だ、社員に責任はない”と会社は明言していた！》

【組合】我々も含め今ここにいる方は、破綻の時に会社を去った人々がいなければ、そもそもこの場には誰もいなかった。進本部長が専務になることもなかった、小田本部長が常務に就かれることもなかった。植木会長も、赤

坂社長が社長につかれることもなかった。現場社員の努力の結果、幸せなサービスができて、お客様の笑顔もなかった、企業としての社会貢献も出来なかった、今、JALがあり、我々が最高のサービスが提供できているの

は、全て破綻の際に会社を去り、犠牲になった人々のお陰だ。小田本部長はこの点は共感できるか？

《小田本部長》すべてではない、一つの要素だ。残った人にも色々な事があった。

【組合】そうであったとしても、被解雇者の人々がもしいなければ会社として生き残ることは出来なかった事を忘れてはならない。“辞めてくれた人がいたおかげで生き残った”と会社自身が認め、団交の場で謝辞を述べていた。

《小田本部長》一つの要素としてそれはあった。

【永井委員長】今の会社の“一つの要素である”という言い方について、整理解雇当時執行委員で団体交渉の場にいた者として非常に違和感を覚える。日本航空が再建するに当

たって、あの整理解雇が行われた団体交渉の経緯は非常に重く、非常に重い判断だった。そもそもの破たん原因については“会社の責任だ、社員に責任はない”と会社は明言した。その中で8年間たって、日本航空が生き残っている。日本航空の謝意だった、整理解雇された人たちがどれ程の人生の被害を受けたか、それは人生を変えたなどというレベルではない。そういう人たちに対して、一つの要素などという言い方は、余りに言葉が軽すぎる。当時の状況を知るものとしては許しがたい。

《小田本部長》要素が多きことは受け止める、でも、それは抗議されるいわれはない。

【永井委員長】8年前の事を考えると、「一つの要素」として矮小化する事は信じられない。

《被解雇者に対する会社の対応に、誠実さが正直感じられない！》

【組合】再雇用だけでは絶対にこの問題は解決できない。金銭解決が難しいと言うのではなく、その困難に立ち向かって乗り越えて頂きたい。それを批判する声があれば、“整理解雇された人々が居なければ、今の JAL は無かった。この8年間のお客様の笑顔、幸せも無かった。それを提供する機会を残してくれた方々にせめて最後は納得してもらえる様に説得しなければならない。JAL の将来にも必要だ”という想いで、会社自らが説得すべきだ。それが残された我々の責務だ。再度その想いをもって経営全体この問題を投げかけてほしい。

《小田本部長》社長にはすべて報告しているの

で、認識は持っている。

【組合】私は昨年の夏から整理解雇問題を担当しこれまでの経緯を調べてきたが、被解雇者の方々に対する会社の対応に、誠実さは正直感じられない。被解雇者の方々の人生を滅茶苦茶にした代わりに、我々の人生が滅茶苦茶にならなかったというのは事実だ。会社も債権者も株主も人であり、会社の経営の判断も全て人が考えて作ったもの。人は考え方を換えられるし、人が作ったものは換えられる。困難もあるだろうが、人として何が正しいのかを見極め、要求に対して再回答することを要求する。

[トップへ戻る](#)



現在の JAL の業績は、

解雇された仲間たちの犠牲の上に成り立っている！

～生き残った人間として何をするべきなのか良く考えるべき！～

2019年3月15日 春闘第5回団交報告【解雇問題】

《 “大切なのは解決の意思を継承していくことだ” 進本部長 》

【組合】進本部長は3月末で退任とのことだが、就任されたときに「職場の信頼感の再構築」を目標に掲げていたが、その目標は達成されたか？

《進運航本部長》当時と比べて少し前進はしていると思う。

【組合】乗員組合はこの整理解雇問題の解決が「職場の信頼感の再構築に不可欠」だと常々伝えてきた。このままではこれから JAL に入社する、ご自身より40歳以上若い世代にまでこの問題を残すことになる。この問題は若い世代の問題ではない。ご自身の世代の問題を我々、そして更に若い、これから何十年も JAL を支えていく若い世代に残さないでほしい。進本部長は、運航乗務員の大先輩として、こ

れからの若い世代にこの問題を担当させたいと思うのか？何とかご自身の世代で解決したい、せめて解決に向けての道筋だけでも示してほしい。

《進本部長》これは私一人で判断できる問題ではないので、それを私に解決せよといってもそれは難しい。大切なのは解決の意思を継承していく、私自身の解決への想いが次の本部長がちゃんと継承することだと思う。

【組合】一人の後輩として、本部長ご本人の想いというのを聞かせて頂きたい。本部長自身、この問題をどうしたいのか、直接聞かせて頂きたい。

《進本部長》社長も言っていたが、私自身も解決したいと強く思っている。

《解雇という犠牲が無ければ JAL は生き残れなかった》

【組合】前回の団交で小田人財本部長から、「当時は色々な要素があり、その一つとして整理解雇があった」と発言があったが、これは破綻当時の会社発言から見て事実と違う。整理解雇を“一つの要素”と表現することは看過できない。しかし、仮にそのような表現であっても、その中でも一つの要素でも欠けていたら JAL が生き残ることはなかった、ということではないのか。

《小田人財本部長》当時色々な要素があって、新たな計画を作って、その中に色々な痛みは

あったが、それぞれの要素が重なり、今がある。

【組合】一つの要素が欠けても再生できなかったという考えでよいか？

《小田本部長》そうですね。

【組合】JAL 再生の要素のうち、整理解雇もその一つの要素だということよいか？

《小田本部長》その結果として、そのように受け取っていただいて結構だ。

【組合】その犠牲が無ければ JAL は生き残れなかったという事でよろしいか？

《小田本部長》色々な要素が絡み合っている、その要素が一つでもなければ難しかった。

【組合】それならばこの8年間のJALの企業としての功績は、会社を去った方々、被解雇者の方々がいなければ、築き上げることが出来なかった、という事になる。

《小田本部長》破綻してまず更生計画を作って、それを実行するというのが土台だ。その後に色々なことが起きた。

【組合】更生計画が作られ、それは一つの要素

が欠けても成功しなかった。だから、結果的にその更生計画が実行できて今のJALの業績がある？ということだな？

《小田本部長》ちょっと飛躍があるが、まさに更生計画があって再生できた。今の業績については、その後の色々な物があるが、そこに齟齬はないと思う。

【組合】まさに整理解雇を始めとする仲間の犠牲が日本航空再生の土台となった、という事だ。

《この解雇問題で曖昧な対応で済ませてしまうと多くの問題に波及する》

【組合】前回の団体交渉でも指摘したが、今のJALが企業として発展し我々社員や多くの方々に幸福をもたらそうとしているのは、破綻当時に犠牲となってくれた方々がいたからだ。「その方々に報いる」それは赤坂社長の言葉でもあった。被解雇者を無しにその方々に報いるということとはあり得ない。裁判の結果を理由に、金銭解決に応じられないと我々に伝えることでこの問題を収めようとするのではなく、生き残らせてもらった人間として何をすべきなのか良く考えて頂きたい。

【組合】最後に春闘アンケートで示された組合員の声を紹介する。

『会社の交渉の姿勢には全く誠意が見られない。解雇問題を見ていると勤務やアルコール問題などに対する責任を取らない会社姿勢と根は全く同じだと思う。全て社員の責任にして経営は巧みに言い逃れ続ける体質が丸見え。組合がこの解雇問題で曖昧な対応で済ませてしまうと多くの問題に波及すると思うので、皆で頑張っていきたい。会社の都合で解雇したのだから、長年苦しんでいる解雇された方々には金銭的な解決無くして解決はないと思う。』

解雇問題の全面解決に向けた再回答を行う事を要求する。

[トップへ戻る](#)