

【2019 夏闘団交報告】

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



再雇用のみで問題解決は不可能。金銭解決が不可欠！

～解雇から8年。時間がかかればかかるほど、再雇用は難しくなる～

第1回 夏闘団交報告【解雇問題】2019.5.21

《金銭解決の組合提案は考えてはいるが、原告に金銭を払うということは、今は取り得ない》

【組合】解雇争議はもう8年間労使交渉が続いている。組合は早期に解決しなければならないと考えている。特別協議で組合から具体的な解決提案を示し経営協議会でも話をした。経協を経ての回答はどうか。

《小田人財本部長》会社は裁判の結果が出たことで、解雇問題は片付いたと考えていた。しかし、組合と交渉を続ける中で労使関係の安定化の観点で、一年前に雇用機会の拡大に一步踏み出した。組合からは金銭解決の方向性が示され、経営協議会でも具体的に言われた。組合提案については我々も考えてはいるが、今日答えとしては、会社が原告の方々にお金を払うということには、今は取り得ないという事だ。

【組合】経営協議会の場で、社長も“何か出来ないと必死に考えている”と発言されたが、その「何か」とは何か？

《小田本部長》雇用機会の拡大で、これは1年前に答えてもっと出来ないのかということだ。

【組合】雇用機会の拡大？それでは具体的にJAL本体での復帰も考えているのか？

《小田本部長》客室乗務職は考えているが、パイロットについては本体までは考えていない。

【組合】どうしてか。客室乗務員の再雇用は本体で行い。なぜ運航乗務員は無いのか？

《小田本部長》そこはまだ検討していない。

【組合】なぜ検討していないのかが分からない。マンニング的には全然足りない、乗員は一人でもほしい状態では？

《会社》そこは足りないから取るという事ではなく、足りないのであれば現在稼働している乗員の

疲労とか勤務に関わるところを整えないと、人を戻したとしても、その分活用できない。

【組合】また話をすり替えている。高稼働の話は全然していない。

《会社》足りないという話は、高稼働という事だ

【組合】事業規模の適正な成長にとっても足りない」と指摘している。高稼働の事は云っていない。JALの事業展開、成長の為の人が必要ではないのか。2020年に向けて枠の拡大の為にJ-AIRから人を戻している、人が足りないという証だ。地上業務の見直しをしてライン外マンニングを還元しているではないか。

《会社》……。

【組合】事業本部から運航本部に対してパイロットをしっかりと作れと、飛ばせるだけの人員体制を確保しろという、言われているのではないのか。

《会社》それは今の生産体制を踏まえながら調整をして行くという事だ。

【組合】本体への復帰は、検討したがやらないのではなく、検討すらしていないという事か。

《小田本部長》まだ検討していない。

【組合】信じられない事だ。何で検討しないのか。

《小田本部長》いろんなことを検討しているが、JALでの雇用は要求ではないかな、と思っていた。

【組合】今さら何を言うのか。要求の職場に戻るという事は、本来JALで雇用という事だ。要求主旨を踏まえてどういう形で回答するのかは会社が考える事、要求の本意はあくまでJAL本体ということであり、その声は強い。

《小田本部長》それを会社としては雇用機会の拡大という事で……。

【組合】結果として全然拡大になっていない。

《昨年5月以降の再雇用施策は、社長も“上手くいっていない”と認めている》

【組合】雇用機会の拡大と言われているが、被解雇者はその時点で年齢が止まっている訳ではない。会社が雇用機会を拡大と言っている間に、もう一年が経ち現実はいよいよ厳しくなっている。だから金銭解決という話をしている。その点は理解しているか。

《小田本部長》同職種というハードルと職種が違って年齢という所がある。年齢というのは今後考えて行かなければならない問題である、と考えている。

【組合】考えている間にもどんどん歳を取っていく。地上職に応募した原告がいたが“65歳になるから採らない”と云ったのは会社だ。そういうところをどうするのか。

《会社》そこは頑張ってるやっつていながら・・・。

【組合】再雇用に拘っても、現実的に成果につながる可能性が低くなって来ている。

《会社》年齢的に課題と認識しているが、なかなか難しいこともある。

【組合】結果は、採用は1人だけで全体の解決につながっていない。社長も“上手くいっていない”と認めている。一人でも多く職場に戻すことは当然だが、今のままでは可能性は下がっていく一方だ。この現実を直視し納得できる回答を早急に出すべきだ。

《会社》一年前に募集をした時には予想よりも余り来て頂けていなかった、と感じている。

【組合】会社はその理由をどの様に総括しているのか？

《会社》他のお仕事もされていて来ない方もいるのかと。

【組合】被解雇者は家族を抱えて必死で生きている。今より条件が良いのか悪くなるのか比較が出来ない募集には応募できない。労働条件や待遇を示さずパイロットの募集をするなど、聞いたことが無い。

《会社》・・・。

【組合】あとは根本にあるのは信頼関係の問題だ。8年間経ってから雇用機会の拡大というが、それが上手くいっていない。組合が交渉内容を分析して噛み砕いて具体的な提案を何回も解決の道筋を提示してきている。交渉内容は皆読んでいます。

《会社》今は金銭という回答はできない。

【組合】だったら会社としての解決策を出すべきだ。

《会社》再雇用の募集として、そこは出している。

【組合】再雇用で解決しようと思ったが、うまくいかなかったという現実を直視すれば、次に何が必要なのかを考えざるを得ない。金銭解決は不可避で、そこは解決に向けての覚悟が必要だ。組合の提案は覚悟を持って話している。その点を踏まえ回答が出れば争議を終わらせる方向で速やかに交渉に入る。

《会社》会社も覚悟を持ってやっつていながら・・・。

【組合】当初から見れば少しずつではあるが話は噛み合っては来ている。

《会社》お金は乗り越えるのは難しい、影響が大きい。

【組合】だから、組合は影響ができるだけ少なくする道筋も含め提案している。

《会社》お話しは伺った。

【組合】解決に向けて金銭の検討し、速やかに回答することを要求する。

トップへ戻る



解雇問題解決には、労使双方に覚悟が必要

～ “不当労働行為は解雇の出発点” ここに着目し組合に解決金の支払いをせよ～
～回答指定日の6月4日、遅くとも6月18日の株主総会までに回答せよ！～

第2回夏闘団交報告【解雇問題】2019.5.28

《応募の拡大は、JAL 本体での復帰が視野に入る事が必要》

【組合】雇用の拡大について、あくまで実際採用数が増えなければ解雇問題の解決という事にはならない。まず、運航乗務職という事では、JAL 本体の採用という事が一番大きな要求としてある。本体での復帰の道筋が見えるような採用の形だ。例えば、グループ内転籍制度について ZIPAIR から JAL への転籍という形が将来的に見えるのであれば ZIPAIR に応募しようという人も出てくるであろう。その点についての考えはどうか。

《会社》そこは、先日申し上げたとおり。

【組合】ZIPAIR そのものの応募については、未経験機種への移行訓練が伴うという事で年齢を考えるとそれだけでハードルが高い。そういう中で本体に戻れるという道筋が見えると、応募する被解雇者が出てくる可能性もある。また、JAL 本体で、乗員への移行という事を前提にした、地上職として採用しその後状況を観て運航乗務員に職変する、というやり方は考えられないか。

《会社》地上職として採用しておいて、どこかの時期が来た時にパイロットに職変する、という事を前提に JAL で採用するという事か。

【組合】これは JAL での地上職から運航乗務職への職変という事だが、これまでも既卒者採用ということで地上職の方を訓練生として採用したという形もある。年齢を考えれば、

何年も何年もという訳にはいかないが、そういうやり方というのは検討に値すると考えるが。

《小田本部長》アイデアは頂いた。考えてみる。

【組合】昨年の募集では、嘱託の地上職に対してかなり強い関心を示した被解雇者がいたが、年齢がネックとなり応募できなかった。知識とか経験に照らして、例えば 68 歳さらには 70 歳という形で採用範囲を広げることは出来るか。

《小田本部長》これは地上職としてか。

【組合】そうだ。地上職の嘱託採用は 65 歳までという事で応募できなかった、この点はどうか？

《小田本部長》この場では何とも言えないが・・・。

【組合】今回、意思表示をした被解雇者はモチベーションも能力も高く、他社で現職であり即戦力。この様なケースを前向きに考えられないか。

【組合】再雇用策では会社も努力をしてきたと思うが、結果は地上職採用 1 名のみ。これが解雇から 8 年以上経過したという現実だ。この現実には直視しなければならない。争議を終了させ解決させるためには、「募集だけかけて応募してもらえば、いずれ解決できるだろう」という希望的観測では解決しない。

《今一度、早期解決に向けてあらゆる選択肢を検討すべきである》

【組合】 前回、小田本部長は解雇裁判の終結をもって争議は解決済みと考えた、と発言した。

《小田本部長》 そうだ。

【組合】 ただし、労使争議が続いている中で労使関係の安定化という観点で問題を解決したいので再雇用策を出したとし、しかし整理解雇裁判の判決がある以上、会社が原告への金銭の支払いは難しい、という事だった。

《小田本部長》 趣旨としては、それが現在の考えだ。

【組合】 では、その考えに対してこちらから提案する。会社が原告へ支払うのは難しいというのであれば、一方で不当労働行為裁判の最高裁決定の結果は明確に会社の非が認められている。この整理解雇問題を8年以上に渡って続く労使間の問題と捉えた場合には、争議権投票への支配介入という不当労働行為が一連の労使争議の出発点となっている。不当労働行為があつて、その後に整理解雇が強行され、ILO 勧告が出されるという国際的な問題等々、様々な問題に発展し現在まで解決できないままにここまで来ている。この争議の出発点に着目し、原告ではなく組合に争議解決の為に金銭を支払う、という整理をする

という事だ。

《小田人材本部長》 それは出来ない。

【組合】 なぜか。

《小田本部長》 やはり整理解雇の裁判の結果があり途中和解もできなかつた。その結果に対して今から組合に対して支払うという考えは取り得ない。

【組合】 不当労働行為の裁判は最高裁で退けられて都労委のポスト・ノーティスを出して解決済みと会社は整理しているのは判る。しかし職場の実態からみれば都労委の命令を履行したことでは、一連の労使争議の解決、労使関係の安定化には全く寄与していない。だから不当労働行為の部分に着目する、という事だ。出発点の不当労働行為を含めて、それ以降の組合が受けた不利益は都労委命令の紙一枚張り出すポスト・ノーティスだけで、とても回復されるものではないし、されていない。

《小田本部長》 過去に CCU からとも言われていたが、今は出来ないという判断をしている。

【組合】 再度、解決に向けてあらゆる選択肢を検討すべきである。

《不当労働行為へのわだかまりは深く、ポスト・ノーティスだけで回復できない》

【組合】 これまで会社の言い続けているネックは整理解雇裁判の判決があるという事で、それがあつたことで原告に金銭を払えないのであれば、多面的な方向性も再検討すべきだ、という事だ。

《小田本部長》 雇用を拡大して労使関係の安定化に結び付けるということからすると無理がある。

【組合】 会社が整理解雇の裁判の結果だけを言い、原告に金銭を支払う筋合いはないと言いつつ、会社の解決策を示さない現状では解決しない。一方で会社の不当労働行為について

は組合として強いこだわりがある。それが結果として解雇に繋がつたし、根が深く今でも職場に強いわだかまりが残っている。組合が受けた不利益は都労委命令の紙一枚張り出すポスト・ノーティスだけで、とても回復されるものではない。

《会社》・・・。

【組合】 今までも繰り返し言ってきたが、長引いた問題を解決するには、労使双方にそれを乗り越える覚悟が必要だ。回答指定日の6月4日、遅くとも6月18日の株主総会の前までに前向きな回答を要求する。



高年齢の人を切り捨てる事は決して認められない！

経営は、難しい問題を解決するためにこそ存在するはずだ！

～できる、できない、の線は経営が決めている。その線を越える努力を求め～

第3回 夏闘団交報告【解雇】 2019.06.04

《組合から提案した金銭解決の筋道については、検討に値しない？》

【組合】再雇用に対して前回の団交で組合から提案・指摘したが、検討結果はどうか。

《小田人財本部長》回答書には書いていないが、検討は続けている。具体的には不当労働解雇の話、雇用の拡大について考えている。

【組合】明後日の特別協議で前向きな答を出せるか。

《小田本部長》明後日の段階では出来ない。

【組合】組合は金銭解決について社長に直接組合の考えを伝え、団交で道筋としての考えを伝えたが検討の結果はどうか。

《小田本部長》今のところ金銭による解決は出来ないというスタンスは変わっていない。雇用機会の拡大という所で考えて行きたいと考えている。

【組合】解雇が強行されて8年半が経っている。年齢で解雇され多くの方は65歳を超えようとしている。会社の募集に、応募できない年齢になって来ている。応募する場所さえどこにも無い。そういう人に対して会社として何かできる事はないかと組合も必死で考えてきた。実はILOにも相談に行っている。世界中どこを見ても最終的には金銭解決しかこれは方法が無いという結論で要求化に至っている。高年齢の人を切り捨てていくなどという事は乗員組合決して認められない。年を取ったから解決を諦める事はない。

《会社》・・・

【組合】会社は金銭について難しいというが、

難しい仕事だからこそ選ばれた役員がそこにいるのではないのか。難しい問題を情熱と覚悟を持って進めて頂きたい。何か今までと違うことをする時、どうしてもそれをやった時のメリットよりデメリットが発生するかというばっかり目が行ってしまう。しかしそこに拘っては新しいことなんて何も出来ない。経営サイドが「それは無理だ」「難しい」とばかり言っているのは“風通しの良い職場”になんてならない。組合としては組合として考えられる妥協点を、これまでも何回も何回もお伝えしてきている。「出来ることと出来ないことがある」と言うがその線を引くのはだれか？

《小田本部長》経営だ。

【組合】つまり、その線を引くのは自分たちなのだ。その線を越える努力を是非やって頂きたい。

《小田本部長》8年以上膠着状態だった、それを、色んなことを考えてしてきた。ただ金銭は払う理屈が立たない。会社として今我々が出来ることっていうのを一生懸命やりたい。ただ、前回具体的に雇用の拡大に関するご提案で年齢の上限の話も入っていたが、そういうことは話している。

【組合】理屈について、組合から提案した金銭解決の筋道については、検討に値しないという事か？

《小田本部長》お金の理屈のところは難しい。
経営協議会での提案の事か？

【組合】 そうだ。金銭解決を全て拒否と言うことならば、解決に向けた会社としての解決策を出さなければ筋が通らない。社長は必死になって考えているって言っていた。

《小田本部長》 もうやって来ている。

【組合】 あくまで解決するという目標があって始めたことだ。それが解決につながっていないという現実を直視すべきだ。年齢で再雇

用だけでは物理的に難しい状況だ、先日の組合提案はその難しい部分を乗り越えるために出したものだ。会社として実現する方法を更に踏み込んで考えなければ解決しない。目指すところは解決だ。5月30日の本社前の全角からの抗議行動はかなり大規模なものであったと聞いている。18日の株主総会も大きな行動が計画されているようだ。そのような状況は我々も決して望んでいない。もう一步踏み込んで再回答を要求する。

《特別協議は労使双方で解決の為にやっているという共通認識がある》

【組合】 CCU との交渉の中で、会社から組合に対して「特別協議が無くなっても良いのか」というような発言がされていると聞いているが本当か。

《会社》 会社として言いたいことはあるが、この場では言いません。

【組合】 特別協議というのは、解決に向けての協議であり継続すべきものだ。

《会社》 CCU から“意味が無い”と云われたので「必要ないのか？」と言っただけだ。

【組合】 その言い方では恫喝と受け取られても仕方ない。

《会社》 恫喝ではない。

【組合】 特別協議は労使双方で解決の為にやっているという共通認識がある。CCU は結果が出ていないということ指摘しているのでは

ないか。

《会社》 そこはちゃんとした内容で、応募の条件も含めてお伝えして進めているという事で、決して意味がないとかではなく、そこは組合の方もしっかり受け止めてほしい。

【組合】 会社も労使関係の安定化をも考え、去年の5月に一步踏み出したと人財本部長が云われているのだから口喧嘩のようなので状況を悪くすることは非常によくない。ぜひ慎んで頂きたい。

《会社》 会社から協議自体は申し入れしているし、今後も交渉の機会をしっかりと提供して行くということに意味があると考えている。

【組合】 我々が言っている意味が理解されればそれで良い。

トップへ戻る



解雇問題の解決策を考え、社長・経営に進言する、 それが人財本部の役割ではないのか？

～金銭解決が出来ないと言うならば、会社としての新たな解決策を示すべき～

2019. 6. 11 第 4 回夏闘団交報告【解雇】

《乗員不足が悪化し現場乗員を苦しめているのは、人財本部の怠慢では？》

【組合】 経営協議会で社長は、解決策を必死に考えていると云われた。その検討結果の回答は？

《小田人財本部長》 今はないが、特別協議で雇用機会の拡大に関わるやり取りをした。

【組合】 主要な論点である金銭解決が非常に重要な要素となっているという認識はあるか？

《小田本部長》 組合主張は聞いたが、今のところ金銭解決は取りえないと考えている。

【組合】 認められない。5月30日に解決を引き延ばしている日本航空の経営に対して、全国から650名が集まり本社前で抗議行動が行われた。報告は受けているか？

《小田本部長》 実際にやっているところは私も見た。

【組合】 過去最高の650名、旗だけで140本立った。抗議行動は会社が解決へ向けた回答をすれば回避できた。回答が出されないと全国で解決を求める活動が拡大する。どう考えるか。

《小田本部長》 会社にとっては好ましくない。

【組合】 当日準備された全国の支援団体の「要請文」、全国の弁護士からの早期解決を求めた343筆の「署名」を玄関前で立ったままで受け取るという

異常な対応は、どういう経営判断なのか？

《小田本部長》 組合要求に向き合っているつもりだ。

【組合】 特別協議は解決に向けて被解雇者の職場復帰・再雇用を実現する交渉として労使で始まった。だが一年間、社長も認めたが解決に向かていない。どの様に総括しているのか。

《小田本部長》 雇用機会という点で、一步一步進んでいると思っている。

【組合】 解決に向かていない。会社のトップである社長が解決すべきと明言している中で、解決策を考え、社長・経営に進言する、それが人財本部の役割ではないのか？それが果たされていない。運航本部、部署から早く解決すべきという声が上げられている。労務の職務怠慢が解決を遅らせている。

《小田本部長》 言っている意味がわからない。

【組合】 解決策が示されず結果的に乗員不足が悪化して事業計画が制限され、勤務協定を一方的に破棄し現場乗員を苦しめているのは人財本部の怠慢だという声が上がっている。根はひとつだと。

《解決交渉というのは、労使双方が歩み寄り妥協点を見出す作業》

【組合】 解決に向けた策を出すことが人財本部の職務だ。解決していない現実を直視するべきだ。

《福家部長》 応募の機会は提供して、嘱託地上職で一人採用している。

【組合員】 組合は乗員職を要求している。被解雇者

の乗員職の採用はあるか。

《会社》 ない。

【組合】 ZIPAIR の採用に非解雇者を含めるという形を取れば、被解雇者を取らないままに広く乗員を集めることが出来ると考えたのであれば“卑劣な

なり方だ”という意見が出されている。

《小田本部長》どこが卑劣なんですか？

【組合】裁判の経緯を踏まえれば、被解雇者を放置したまま既成乗員を採用するわけには行かない。そこで会社は既成乗員を採用するために被解雇者も募集対象に入れ、しかし実際には被解雇者は採用しない。そのやり方に対し卑劣という声が上がっている。

《小田本部長》それは違う、と伝える。

【組合】解決につなげていくためには、実際に採用されるという事実が重要である。被解雇者の採用が決まるまでこの疑いは晴れないし、将来的に更に大きな問題になる。組合は何度も柔軟に対応し解決策を提案してきた。しかし、会社は全面解決への回答をしていない。ILO が言うように解決交渉というのは労使双方が歩み寄り妥協点を見出す

《会社は新たな解決策を検討するしかない。現実問題として再雇用だけでの解決は難しい》

【組合】優先的再雇用という大原則がある中でも、組合は一人でも多くの者が実際に職場復帰できればという考えで交渉を受け入れた。それは会社も判っているはずだ。

《会社》……。

【組合】全然応募できない人間がいることが分かっていて、同時にその他の施策を明示しないで解決策だと会社は言い切るのか？

《小田本部長》解決策の意味がズレてる。一年前には組合は評価していた。

【組合】7年間放置し、解決に向けて踏み出したという点を評価したという事だ。もはや再雇用だけでの解決は現実問題として難しい。

《小田本部長》解決という所でお金という点がクローズアップされてきて、そこの乖離がすごく大きいという事は判っている。話がごっちゃになっている。

【組合】ごっちゃになんかしていない。再雇用策は実際応募できない人が最初からいたのだから、最初から切り捨てておいて、対象者さえも一年で一人も採用しない。次の解決策を検討するしかない。

作業である。この基本的な認識はあるか？

《小田本部長》それは言い過ぎだ。まだ分からないではないか、今まだやっている。

【組合】1年間、引き伸ばして。何を言っているか。被解雇者は1日1日年取っていく！

《小田本部長》引き伸ばした訳じゃない、努力している。

【組合】応募できない人に対して、会社はどのような解決策を考えているのか？

《小田本部長》お金と言われれば、今は取り得ない。

【組合】昨年5月の決断というのは、その時点で再雇用策に限るということを決めたのか？

《小田本部長》人財本部としてそう決めて、今そうやっている。

【組合】組合はそれ以前から希望者の復職と金銭と伝えてきたはずだ。

現実問題として再雇用だけでの解決は難しい。

《小田本部長》お金の要求が強くなったという事は判っている。

【組合】様々な提案を会社から拒否され、最終的に解決策はお金という結論となった。会社が金銭は取らないというのであれば、今度こそ会社が解決策を提示する番だ。

《会社》……。

【組合】堤本部長、運航本部のトップに就任しこれだけ乗員が不足している状況を目の当たりにしている中で、多くの乗員が被解雇者を戻すべきだと言い、営業サイドからも一刻も早く一人でも多く乗員を調達しろという意見がある事を組合も承知している。同時に本部長は2010年のあの凄まじい破綻と解雇の状況を目の当たりにしている。日本航空の乗員の代表である本部長の立脚点は乗員である、自ずと見る目と判断は運航する立場からのものとなる、そのポジションに座ったからには乗員の目線で、解雇問題の解決に向けて一歩ずつ、全力で努力して頂きたい。

《堤運航本部長》（うなずく）

トップへ戻る



初めから解決を目指していたわけではない？

～特別協議は「解雇問題の解決のため」に行ってきたはずではなかったか？～
～解雇問題を解決し、ご褒美人事、パワハラを一掃しないとJALに未来はない～

2019.6.17 第5回夏闘団交報告【解雇問題】

≪“特別協議は解雇問題の解決に向けた交渉”と労使で確認されていた≫

【組合】再雇用策の対象に含まれていない者について検討する、との事だったが？

《小田人財本部長》今年度中に全社員含めて定年延長とか雇用延長の議論をしている。

【組合】それでも再雇用では救われない人はいるが。その対策は検討しているか？

《小田本部長》いや、今はしていない。再雇用策の中で考えて行きたい。

【組合】前回は金銭解決はないと言われていたが、再雇用が上手くいっていない現状を見れば再雇用以外の解決策がなければダメだ。組合は全面解決の観点で譲歩し提案している。あとは経営の判断だ。組合は会社の努力は一定程度認めているが、全く解決につながっていない。

《小田本部長》1年前には組合は評価していたはずだ。

【組合】一年で嘱託地上職採用が1名だ。

《小田本部長》雇用拡大として色々な場を提供する。年齢の制限はこれから考えて行きたい。

【組合】そう言うが一年経って結果が出ていない。それで解決に至るのか？

《小田本部長》それは分からない。金銭解決でないとダメと言うことだと、今の時点だと難しい。

【組合】金銭解決が難しいというなら、会社として次の解決策は何か？

≪職場の閉塞感の原因は解雇！ 解雇問題を解決し、ご褒美人事を止め、パワハラの一掃を≫

【組合】一人の乗員として、職場が感じている事について話す。小田本部長は何故再雇用が上手くいかないのか？と悩んでいると思うが、私の同期も2人解雇対象になり一人は整理解雇前に会社を辞め、一人は整理解雇になった。その辞めていった仲間に“JALに戻れと言われてたら帰るか？”と質問してき

《小田本部長》だから雇用の拡大ということをして・・・。

【組合】再雇用では解決できない所から論議しているのに、また戻って同じことを繰り返している。

《小田本部長》戻るというか、そこを充実させる。

【組合】1年前に解決へ向けて踏み出すと言った時の「解決」とは何だったのか？

《小田本部長》ずっと平行線だったものを一步踏み出すという意味で言った。結果的に解決になれば、ということだが、今こういう状況になっている。

【組合】最初に“特別協議は解決に向けた交渉か？”との確認に対して、会社は力強く“その通りだ”と返答したではないか？

《小田本部長》あの時は、解決に向かって行くものだと思っていた。

【組合】それが実際は上手くいかなかった。解決という目標に向かってプランしたが、そのプランが目的に向かっていない事がわかった。その時点で次の対策を考えるのは当然だ。

《小田本部長》目的に向かっていない？一番始めに私は“解決をするためにこの解決案を出したという言い方を私はしていない”。元々こういう案を出して解決に向かいたいと言った。順番が逆だった。

【組合】職場の期待を裏切る発言だ。開いた口が塞がらない。

た。その答えは「植木さん進さんが土下座して謝っても帰らない！」だった。あの時本人、奥様、子供たちに与えられた苦しみは、私はずっと彼らに寄り添っているが、とても言葉では表現出来ない。

《会社》・・・。

【組合】そしてあの時、不当労働行為までやって整理

解雇を推進した進さん以下、進さんに協力してきた人達。その人達の中にはご褒美人事で出世した後、職場でパワハラをしている人もいる。パワハラで心を壊され鬱になり小松やロンドンのような事件が起きる。小松もロンドンもパワハラが根底にある。しかし事件を起こした本人達を解雇し厳罰化しただけで、事件の本質であるパワハラについては、会社は事実を知っているのに揉み消している。今現在もパワハラは行われている。ある主席が“死ぬ”と言っている事を知っても、その主席を処分しない。これが今の JAL 乗員の内情だ。このままだと、また大きな事件が必ず起きると私は思う。

《会社》……。

【組合】ZIPAIR も同じで、他の会社に行った仲間は

《“経営は、この解雇問題をいつまでグダグダやるつもりなんですか！”》

【組合】F0 代表として経営の皆さんに感じている事を伝える。まず、この解雇問題をいつまでグダグダやるつもりなのか！我々や破綻を経験していない MPL の訓練性の世代までこの問題を引きのばす気なのか？労務方針を変えて採用に踏み切ったから評価してほしいと言うが、実際の採用は地上職が一人。そんな中で当該者と家族は納得できるはずない。

《会社》……。

【組合】破綻後会社の業績は上がったが、我々 F0 の脳裏にも将来会社に何かあったら、同じ様になるのではないという想いがある。現在の高稼働の中で会社の為と思って努力し頑張っているが会社を信頼できない。厳しい訓練、訓練期間の賃金減額で家族にも負担をかけている。そういう努力が何かあれば無

《いまだに残る職場を分断する為に会社が作り出した乗員相互の不信感》

【組合】破綻そして整理解雇の強行、これは JAL の乗員が一度も経験したことのない事態だった。現場の乗員はそれぞれの場所で皆苦しんだ。解雇対象になった者、解雇対象にならなかった者、仲間に解雇を強要する側に置かれた者。様々だったが、職場に共通して残ったのは、解雇強行後の例えようもない無力感だった。被解雇者に「何も出来ずに済みませんでした」と廊下にひざまずいた仲間がいた。乗員の仲間を想う意識というのはそういうものだ。会社への深い不信感、そして職場を分断する為に会社が作

「あんな人たちが部長や査察で上にいる会社に行くわけない」と言う。業績が悪くなったらまた解雇だろうと会社に対する不信感が渦まいている。先日、まもなく機長訓練という副操縦士と仕事してきた際にも彼は「私たち世代も機長になって PIC TIME を稼いだら辞めていく」という話をしていた。

《会社》……。

【組合】この職場の閉塞感の原因は解雇だ。解雇問題を解決し、ご褒美人事を止め、パワハラを一掃しないと JAL には未来はない。進さんは JAL 再生の功労者として退任したが、解雇されて辞めて行った仲間も功労者だ。そこに目を向けなければこの会社に未来はない。これが風通しの悪い職場の実態だ。

にされるのでないかという不安が常に脳裏にある。それは今まで会社が被解雇者にとってきた態度、姿勢から生まれてくるものだ。

《会社》……。

【組合】先ほど伝えたように PIC TIME を稼いだら、社外も考えている F0 もたくさんいる。一緒の飛んでいる CAP が「会社に期待していない」とか「何かあったら俺はこの会社辞めるよ」と言う。僕ら若手の前で、正常じゃない、こんなの。どうやって僕らは未来に希望と安心を持って働けるのか？何とかしてほしい！乗員だけでなくこの解雇問題の行く末を見ている社員が沢山いる。皆さんには我々だけではなく、若い社員のため、JAL の将来のために解雇問題を早急に解決する事を強く要求したい。

り出した乗員相互の不信感、乗員というのは同じコックピットで働いているから皆仲良くやって行こう、安全のためにまとまろうという意識が強い。そこにクサビを打ち込んだのは会社だ。この8年間に、何度も解決する機会があったにも関わらず会社はしなかった。今日の2人が職場を代表して述べたのは職場の現実だ。この不信感が解消されない限り JAL の未来はない。あらためて解雇問題に対する真摯な回答を要求する。

トップへ戻る