

【2020 春闘団交報告】

① 春闘第1回団交報告

② 春闘第4回団交報告



7年半も放置し“67歳以上の被解雇者を切り捨てる”というのは認められない

～高齢者に向けての解決策を示さなければ解決に向かわない～

～組合は解決に向けての選択肢として金銭解決を要求している～

《会社の対応次第では、解決に向けて第3者の介入が必要に！》

【組合】これまで組合は統一要求の実現に向け交渉して来たが、全面解決に至ってない。今や被解雇者の年齢の問題もあり早期解決が労使の大きな課題だ。そういう中で、今春闘の団体交渉において、議論が引き続き平行線をたどったり、会社からの早期に解決するという姿勢が見えないと判断した時には、組合として、何らかの形で第3者の介入が必要になってくるフェーズが来ると認識している。今春闘では十分に検討し会社が全面解決に向けた真摯な姿勢を示すことを要求する。

《会社》会社は募集という形で場を提供するということだ。

【組合】組合が柔軟な対応を示してきた中で、会社の「場を提供する」ことだけに固執している。「統一要求」は解決への幅が広く、会社は要求に正面から向き合っていない。

《会社》あくまで“募集に応募する”という形の中でお願いしている。

【組合】要求に正面から答えていない。機会の提供などは要求にない。

《会社》いや、あの、・・・要求の全てに対して答えられるという事ではない。

【組合】組合は回答のポイントを具体的に明確に示している。

《会社》現況では再雇用の機会を示している。全員の採用には至っていない、一人の地上嘱託採用者がいる。解決金については今のところ出せない。

2020年2月25日 第1回 団交報告 解雇問題

《“試験とは名ばかりで落とすことが前提だ”という意見が出ている》

【組合】会社が“雇用で解決”といい続けている中で、組合は「一旦、希望者全員雇用を」という提案を行ったが、検討の結果はどうか？

《会社》やっぱり、優先的な雇用は出来ない。

【組合】いや、違う。優先的という話じゃなくて、元々、我が社の社員ですよ。

《会社》・・・。

【組合】会社が雇用で解決したいと、言い続けているからこそ、一旦全員雇用という提案をした。優先ではなくて会社が解決したい、という舞台に組合は乗ったのだ。

《会社》今は、会社はそういう判断にまで至っていない。

【組合】同じことばかり言う、それであれば、どうやって会社の言う雇用で解決しようとするのか。

《会社》機会を提供するという事。

【組合】また同じことの繰り返しだ。前回の交渉では、組合は最大限会社の主張を取り入れて解決の方向性を更に具体的に示した。何回柔軟な方向性を示せば動くのか。

《会社》・・・。

【組合】確認するがJFUは前回の特別交渉では、極力会社の主張を取り入れて交渉した。会社が“雇用、雇用”というのであれば、まずは希望者を全員雇用して、それから次のことを考える、まずは希望者全員の雇用という提案を正式にした、それに対して答えないと

いう事でよいのか。

《会社》組合提案の一旦全員を一括雇用するという事に今は立ち得ていない。

【組合】あくまでも解雇問題の解決に向けて経営の決断次第で動き始める。

《会社》・・・・・・・・。

【組合】そもそも、被解雇者の試験する必要があるのか、会社の都合で首を切った人たちだ。そういう人たちを再雇用するときに、会社がなぜ選別をする必要があるのか。

《会社》試験は必要だ

【組合】もともと JAL で働いていた人たちで、能力が低いという判断ではないはずだ、その当時の経営的な判断、つまり経営の失敗で一方的に勝手に首を切った、そういう方々に試験をするという理由が全く見つからない。

【参加者】首にするときに、首にするための試験をしたのか、年齢と身体基準の首切りだった、会社は試験をして何の選別をするのか？

《会社》雇用を再開するときに最初に言った前提だ。

【組合】会社の一方向的な前提だ、法律でも何でもない“この試験は名ばかりで落とすことが前提だ”という意見が出ている。

《会社》公明正大ということがあるなかで、会社が選抜して決める。

【参加者】何が公明正大だ、被解雇者は公明正大に首を切られたのか。この9年間の血のにじむような被解雇者の苦しみをどのように考えているのか。

《会社》辞められた人はいろいろな人がいるが、・・・・・・・・。

【参加者】辞めていないよ！！

【組合】当時激しい非人間的な退職勧奨を受け、異常な状況だった。辞めたのではない、

解雇されたのだ。

《会社》そのような意味では・・・・・・・・。

《“ニーズがあれば探す”と言いながら、具体的な採用条件は全く示さず》

【組合】「地上職のニーズがあれば探す努力」という話があったが、その先の具体的な雇用形態、賃金等の条件がについて会社として検討し示すという事でよいのか？

《会社》・・・・・・・・。

【組合】何にもないところに、来いこい来いこいと言う掛け声だけはだめだ。

《会社》賃金は個別に、年齢も違えば、経験年数も違う、一律なものではない。

【組合】今まで同様に示さないということか、募集要項の中に労働条件さえ明示しない、それが会社の姿勢という事でよいのか。

《会社》そうだ、申し上げた通りだ。

【組合】年齢について現状の定年は60歳、嘱託は65歳ということだが、67歳になった被解雇者の採用にあたって、被解雇者の高年齢の壁を超えるために、何か実行されていることはあるか？

《会社》今のところは無い

【組合】それでは雇用を軸にとは言っているが、応募したい高年齢の被解雇者から見れば、やっていますという外向きのポーズに過ぎない、と見られているが。

《会社》現時点ではない。お答えした通りだ。

【組合】実際、制度として、そういう採用制度にする事を検討し、公にしているということはあるのか？

《会社》応募の要領に、年齢制限は書いてない、そういう状態だ。

【組合】募集時に年齢制限は難しい時代だ。応募要領に書いていないからそれでよい、ではダメだ。

《会社》SIM 教官のところ、嘱託では 60 歳を超えても採用することがあると書いてある。

【組合】65 歳を超えても、採用するのか、67 歳はどうか。

《会社》・・・・・・、今のところそこは、可能性はあるという状況だ。

【組合】そんなことでは形だけで実際には準備されていないという事になる。

《会社》・・・・・・。

【組合】年齢を理由に現職復帰が難しい被解雇者に対する会社の対応策は何か。年齢だけでなく、もう病気の方もでてきている。

《会社》・・・・・・。

【組合員】なにも考えてないのか！

《会社》実際にもうそういうことで希望しないという事なのか

【組合員】様々な事由が起り始めているから、応募していない者が出始めている！

《会社》年齢でそういうのが引かかるのであれば、そういうのは難しい。

【組合】「統一要求」の中での職場復帰で解決が難しくなった時の、次の解決策を考えていないのかという質問だ。

《会社》そこは難しい。

【組合】9 年放置しておいて切り捨てるつもりか、そういう被解雇者をどうするのか、今、会社に問われている。切り捨てなどは組合として決して認めない。

《会社》運航乗務員の話か？

【組合】まずは職場復帰するという希望があった、それが年齢のため叶わなかった人たちの話だ。その方々に対する解決策だ。

《会社》難しい。そこで地上という話はどうかとなる。

【組合】そういう人たちを何らかの形で一旦全員雇用する、というのが組合の主張だ。そこで選考試験となれば、皆“客乗の採用ゼロ”とい

う現実を目の当たりにしている。高年齢なるまで引き延ばし、選別で採用はしない。この様な状況を会社は待っていたのではないのか。

《会社》・・・・・・。

【組合】前回の特別協議で小田本部長が“雇用でという強い思いがある”ということを行ったが、一体なんだったのか。会社の決定か？小田本部長の思い？

《会社》経営の考えだ。社長が言っているのと変わらない。

【組合】という事は雇用の機会を提供する、という方針を出したのは経営の意志という事になる

《会社》それはもう 18 年の 5 月 14 日に言った通りだ。

【組合】そこには元々経営内で高年齢になるまで待って、切り捨てて行く方針で行くことが含まれていたという事になるが。

《会社》経営で最終的に決めて 18 年の 5 月 14 日に私からお話しした。経営の意思だ。

【組合】今日の交渉を見ても経営が 18 年の段階で、結果を見ると高年齢の被解雇者の切り捨てを含めて決めていた事になる、となるが。

《会社》・・・・・・、あくまでも試験の結果という事だ。

【組合】そんな方便は認める事は出来ない。人間性を無視した卑劣なやり方だ。何度も言ってきたが、結果が全てだ、解決に向けた経営の意志だ。

《会社》・・・・・・。

《経営の決めた細い道筋だけに固執するな、折り合い点を出すのだ！》

【組合】金銭解決については取りえないといわれたが変わらないという事か？

《会社》変わりはない。

【組合】雇用を軸という回答であれば、採用す

ればそこに賃金が発生する、その賃金の発生はよし、とするのか？

《会社》それは雇用というか労働の対価だから、それは問題ない。

【組合】組合は「名目にはこだわらない」と何度も伝えてきたが、ここに金銭が発生すること、解決金との違いはなにか？

《会社》そりゃ雇用に対する対価を払うわけですから。

【組合】だからこそ解決に向けて一度全員雇用する事が打開策になり得る。組合はそこを読み取った。

《会社》金銭で解決しているって事にはならないですよ？

【組合】会社が決断すれば、そこから解決に向かって話合っていくことが出来る。

《会社》組合の提案なのか。

【組合】一旦全員雇用して、正式に提案した。これはとても柔軟な提案だ。もう少し真剣に具体的に考えてもらいたい。更には“65歳以上についてはこういう努力をしている”という具体的な施策が一切何も聞こえてこない。会社の努力が見えない。

《小田》言いたい事は判る。

【組合】優先的再雇用権には、本人達を優先的にとるということと併せて、もう一つの大きな意味は労使紛争を早期に無くするという意義が大きい。

《小田》それは分かる。だから2年前に動いた。

【組合】2年前というが、それまでに7年半も放置していたという事実を直視しなければダメだ。年齢が67歳になる人間に対して、会社がそれは仕方ないと、切り捨てる様な発言をすると、この問題は解決しなくなる。だからそこに高年齢者に向けての具体策を示さなければ解決に向かわない。

《会社》……。

【組合】経営の決めた細い道筋だけに固執する事は“意義ある対話”ではない。お互いに歩み寄って、お互いの主張を出し合いながら、お互い主張を交えて折り合い点を見出す。妥協は組合以外無いというやり方だから信頼関係が成り立たなくなる。

《小田》ちょっと違うと思うが……。

【組合】結果を評価するのは、組合ばかりに柔軟な提案を求め続けて、会社からの新たな歩み寄りが示されていない。会社として「統一要求」に正面に見据えた解決策を示してもらいたい。ILOの指摘も正にそこだ。今春闘は、今まで以上に職場、原告団そして支援者、そしてILOも注視している。早期解決に向けて再回答することを要求する。

戻る



組合は何としても“社員の雇用と家族の生活を守りぬく！”

そして、今こそ 2010 年の整理解雇の解決を！

**立花運航本部長**

10 年間色々あったが、一部の人間を切り捨てることは、私はもう絶対にするつもりはありません。

2020. 6. 12 団交報告 解雇・雇用問題

《10 年前を思い出し、雇用が不安だ。過去の基準が頭をよぎる》

【組合】新型コロナウイルスの緊急要求の最初に『社員の雇用、ならびにその家族の生活を守ること。2010 年に強行された整理解雇の解決策を提示すること』と挙げています。大幅な収益の落ち込みの中で、赤坂社長・各本部長が「社員の雇用と賃金は守る」と、いち早く表明されている。日本航空経営として早期に宣言したその思いはどこにあるのですか。

《小田人財本部長》破綻から 10 年かけて、みんな苦勞してここまで来た、2010 年に起きたこと、私も二度とあんなことやりたくないし、という思いからああいう形で、経営のメッセージとして発信していると。これももう経営陣はみんな同じ思いです。いろいろ発信している。

【組合】皆読んでいます。

《小田本部長》2010 年の時に、今の経営に携わっている方々は色々な思いがあると思いますが、不安を取り除くという思いで発信した。

【組合】乗員組合では緊急アンケートを行っている。このような社員を守るという強いメッセージが出ているにも関わらず、雇用の不安を訴えている意見がたくさん出ています。

- ・雇用は守り抜いてほしい。また整理解雇させるような事態はもう絶対に避けてもらいたい。
- ・10 年前を思い出し、雇用が不安だ。
- ・運航規模が戻って来ない際に、会社が解雇を切り出すのではないかととても不安。過去の基準が頭をよぎる。

《“社員の心を合わせるためには、具体的に何が必要だと思うか？”》

【組合】皆、10 年前のことを忘れていない。一つ例をいうと、病気したときに今だに“今回の病欠は SIK VAC か SIK がいいのか？”と連絡がある。これは病欠履歴が解雇基準を忘れていない。経営が「雇用を守る」と言っても、みんな覚えている。社員が雇用不安を抱いたまま、現在も業務に当たっている状況は望ましく考えるか？

《小田本部長》2010 年と明らかに違うのは、コロナって得体の知れないものに対して戦っている。いろんな報道の中、何が正しいか誰もわからないが、そういう不安を抱えている社員がいろんな不安を持っていることは私も聞いている、その不安を如何に取り除けるのかということところは大事だと思う。

《立花運航本部長》私もこの 10 年いろんなことありましたが、今後は皆さんと一緒にやっていきたい。一部の人間を切り捨てるという様なことは、私はもう絶対にするつもりはない。10 年前と違い今はまだ、主導権は自分たちにあるわけですから、雇用だけはしっかり守ると、自分の責任において守ってゆく。それをやるのは最後に会社が倒れるときだ。

【組合】6 月 2 日の団体交渉において、小田本部長は「この非常に厳しい状況下においても、前を向いて乗り越えていくことに思いを込めて回答する」、「こういう時こそ、みんなのチームワークが何よりも大事、前を向いて、力を合わせ、心を合わせてこの危機を乗り越えていきましょう。」と述べられた。それでも職場からは雇用不安の声が上がり続けている。日本航空として、

みんなが力を合わせるためにはためには、具体的に何が必要だと思われるか？

《小田本部長》さきほど申し上げたことを、経営としてどう実行するか…。

《立花本部長》まあ何度も言いますが、前を向いてやれることをしっかりやって、結果を出していく、それしかないんだろうなと思っています。

【組合】重要な点であり今後、論議をして行く。

### 《今こそ職場の不安を払拭する、ということが非常に大切な Phase》

【永井委員長】全体のまとめになりますが、この問題、職場が今非常に大きな不安を抱えています。不安の内容について、今日はいくつかの議論をしました。通勤の不安であったり、ジョブセキュリティの不安であったり、賃金であったり、雇用の不安ということもあったのですが、整理解雇が強行された当初、管財人は「解雇はしない、安心して下さい」と言っていた。にも関わらず、2010年には整理解雇が強行された。一方また、解雇問題解決に関して、2年前の株主総会で植木会長、赤坂社長が解決すると明言した中で現実、未だ解決していない。こういう状態が残っているからこそ、「雇用を守る」という発言をしたところで雇用不安を抱えたままの職場になっている、今こそ不安を払拭するということが非常に大切な Phase だということがポイントです。今までかつて経験したことがないことが起こっているという中で、職場が抱えている不安が今までにないものがある、今までの考え方を乗り越えて、考え方が違った特別な解決策っていうものを考えていかないとはいけません。

《会社》……。

【組合】国際的にも ICAO、IATA であったり、パイロット団体の IFALPA、OCCC 等から、この事態に対して、世界情勢や対処策等々について色々なペーパーが出され組合としても、日々分析している。先ほど言った訓練、フライトの始まりにおける訓練ということについても、具体的な提案を出したが、将来のフライトが心配だ、一部のところでは雇用不安を抱えている職場状

況もあり、睡眠の質にも影響するという様な話にも出ている。経営としても職場がどういう不安を持っているかっていうのを、今まで以上のアンテナを張り丁寧に見ながら、今までにない発想で対策をやっていくべき時だと思います。

### 《職場の雇用不安を払拭するためにも、今こそ、目に見える意気込みを職場に見せるとき》

今回、経営が絶対に雇用を守るんだ！という事であるのであれば、やはりこも言葉だけではなくて、目に見える形での意気込みというか、意志を見せることが求められている。言うまでもなく組合は「現職の雇用は絶対守るということ」に取り組みます。そして職場の雇用不安を払拭するためにも、今こそ、経営が解決に向けた一歩として、整理解雇問題の解決に向けた目に見える解決策に踏み出すことが大事な時です。そうすれば、労使の信頼関係が改善され、結束が高まり、小田本部長が先日いわれたチームワークで、みんな、力・心を合わせて日本航空、危機を乗り越えていきましょう。」ということが、まさに体現化する、すべて良いほうに進んでゆくと私は信じています。今日議論した内容を踏まえて、職場の不安の一つでも多く答えるように緊急要求を中心とする全ての要求に再回答するよう要求します。

戻る