



～解雇問題の現在～(前編)

2010年のJAL経営破綻に伴い、2010年12月31日に運航乗務員81名と客室乗務員84名が整理解雇され10年以上が経過しました。乗員組合はこの問題を解決するため、CCUと連携しながら、外部組織のみならずILOなどの国際機関と共に活動してきました。長い年月が経過しましたが、この問題は決して過去のものではありません。2021年5月現在、今まで膠着状態だった事態が少しずつではありますが確実に動き始めています。この速報シリーズでは整理解雇問題の現状・今後の課題などを紹介していきます。

■職場復帰は特別協議の開始後も僅か1名のみに残っていた

2018年5月14日に、会社は7年半に亘り一切の具体的交渉を拒絶して来た解決交渉に対して「解雇問題の解決に向けた特別交渉を開始することに踏み出すことを決断した。」との発表を行いました。それに伴い同年6月の株主総会の場で、赤坂社長は「出来るだけ早く解決したい。」、植木会長は「組合からも解雇の要求が出されているので、特化した協議の場を設けるということを約束した。これから誠心誠意、組合と話し合っていく。」と解決に向け具体的な交渉に入る経営の意思を始めて表明しました。



赤坂社長

出来るだけ早く解決したい。



植木会長

特化した協議の場を設けるということを約束した。

これから誠心誠意、組合と話し合っていく。

これらの発言に則り、これまで多数の特別協議、団体交渉、経営協議会等が開催されたにも関わらず、2019年までは原告団からは僅か1名の嘱託地上職の採用に留まり、運航乗務員としての採用はされることはなく、会社は金銭の解決に対しても一切の論議を拒絶するという、全面解決にはほど遠い状況となっていました。

■国際機関との取り組み

乗員組合は2011年3月の申し立て以降、国際労働機関(ILO)と連携して解雇問題解決のための活動を行ってきました。2012年にILO第一次勧告、2013年に第二次勧告、2015年に第三次勧告、2018年には第四次勧告と、これまでに合計で4回の勧告が出されてい

ます。勧告が出されるという事は、ILO が「JAL の解雇問題が国際基準に違反している」と判断したという事であり、さらに第一次勧告が出された以降も継続的に JAL の解雇問題に対してフォローアップ(組織的な監視)を行う事を意味しています。

ILO 勧告が出される
=ILO が国際基準に照らして検討した結果、国際基準に違反したと判断した

第三次勧告では「意義ある対話(meaningful dialogue)」という用語が初めて使われました。これは解決に向けて「会社と組合の意義ある対話を維持する事の重要性を強調し、解決に向けた完全かつ率直な協議が維持される事」を求めたものです。

乗員組合は CCU とともに適宜 ILO 本部を訪問し、解雇問題の進展の有無や交渉の詳しい内容を報告しています。2019 年 10 月の ILO 本部における結社の自由委員会責任者を含む複数の ILO 高官との面会では、「ILO 勧告は継続しており、意義ある交渉

(meaningful dialogue) は進められなければならない。」「ILO は解決するまで乗員組合を支援し続ける。」という発言を再確認しました。さらに注目すべきは、ILO 側から『東京オリンピック・パラリンピックに向けた調達コード協定』や『多国籍企業の社会政策に関する第三者宣言』等々の問題提起がなされたことです。オフィシャル・エアラインパートナーである JAL は、この調達コード協定に従い、ILO 中核条約を含めた労働の権利・原則を、尊重・遵守する事が国際社会から求められている事が明らかとなりました。



『東京オリンピック・パラリンピックに向けた調達コード協定』
って何？

組織委員会は、持続可能性に関わる各分野の国際的な合意や行動規範を尊重し、法令順守を始め、環境問題や人権・労働問題の防止、地域経済の活性化等への貢献など、様々な要素を考慮に入れた調達を実現するための基準や運用方法等を定めた『調達コード協定』を策定していて、これらの尊重・順守をパートナー企業に求めているんだ。



2021 年 4 月、乗員組合と CCU は、2019 年の訪問から現在に至るまでの解雇問題の状況をまとめた最新の「追加情報」を ILO に提供し、解雇問題解決のための更なる支援を求めています。