



2010年1月にも会社は“解雇はしない”と発言をしていた、

だが81名の解雇を強行した

～この10年間で、職場復帰を希望できないものが発生している！～

～解決のポイントは一度にキッパリと解決できる回答を示す事だ～

経営協議会報告（解雇・雇用）2020年11月10日

《当時、不当労働行為が多発し乗員の職場は
厳しい分断状態になった》

【組合】今月の12月9日で165名が解雇を通告されてから10年が経過する。10年の月日は、今行っている意識調査のコメントを読んでも涙なくして読めない。同時に10年を経て多くの厳しい意見が出されている。経営として、解雇された人間・解決を求めている人間に立脚した論議すべきであることをまず伝えます。

《赤坂社長》（うなずく）

【組合】このコロナ禍でも社長は“雇用は守る”と発言されている。しかし実は2010年1月にも会社は同じ発言をしていた、しかし経営は解雇を強行した。そしてその時、あろうことか不当労働行為が多発して疑心暗鬼が深まり、乗員の職場は厳しい分断状態になった。職場の不信が全く収まらない理由がここにある。言葉だけでは不安は払しょくされない理由がここにあると考えているが、社長はどう思うか。

《赤坂社長》解雇への不安は払しょくされないかもしれないが、雇用は守る。

《職場の不安を取りのぞく為にも、解雇問題
の解決の道を示すことだ》

【組合】2010年の反省を踏まえ、職場の不安を取りのぞく出発点となるのが解雇問題の解決の道を示すことだ。解雇問題をはっきりと解決したのかということ職場が見れば、現在の不安と不信は払しょくされ、信頼は回復されることは明らかだ。

《赤坂社長》（うなずく）

【組合】現在、職場復帰の交渉が進められていることも承知している。しかし、10年経ちこの職場復帰を希望することができない被解雇者が出てきていることも事実だ。年齢的にも、体調的にも、親の介護などの家族の情状況等々も、様々な問題が出てきている。これは10年間会社が回答を拒否してきた結果であり、極めて深刻な状況だ。しかしながら、ここが解決の次の重要なポイントとなっている。10年たったが故に希望できない、この点を会社として乗り越えるためにもどのような施策を示すか、という事を十分に具体的に検討してもらいたい。いかがですか？

《赤坂社長》これはもう最初から、いわゆる金による解決というのは私どもも取りえないと申し上げているわけで、その事をおっしゃられているのであれば、そこは変わらな

く、取りえないという風に申し上げるしかないですね。

【組合】すぐに金銭解決に話をもってゆくのではなく、その前に取りえる解決策についてのあらゆる形での解決提案をすべきだ。これは一部伝えてあるものもある。会社がやるべきことを尽くさないままで行くと、状況によって金銭までいかにざるを得なくなる。会社の解決策の提示次第であり、納得できる内容であれば組合は会社からのどの様な提案も検討する。解決へのカードは会社にあるということだ、お分かりですか？

《赤坂社長》そこまでの話は、すみません。

【組合】労務はどのように交渉内容を報告しているのか。10年間、原告団、支援団体の解決運動が続いているという事実は、日本の雇用問題の歴史を見ても異例なことです。しかし、労使で乗り越えてどこかで終止符を打つこと、放置することは許されない、どこかで解決しなければならない。この点は重要で、そのカギを握るのは組合でもなければ被解雇者でもない。経営の決断です。経営が決断すれば、原告団の運動はすぐにでも中止につながる。

《会社》……。

《赤坂社長》“とにかく解決を図りたい、それが一度で解決できるのであれば、それ以上のことはない”》

【組合】解決のポイントは、一度できっぱりと決着すること。中途半端な解決策では原告団の運動は終わらない。この先何年も本社前で被解雇者に集会を続けさせてはならない。

《赤坂社長》（大きくうなづく）

【組合】被解雇者は、家族も含めもう人生的な問題となっているから、きっぱり一度で決めないと、なかなか解決は難しい。そのカギを握っているのは経営の決断にあるがどう考えますか

《赤坂社長》ずっと申し上げている通り、とにかく解決を図りたい。それが一度で解決できるのであれば、それ以上のことはないと思います。

【組合】口先だけではだめだ、互いに厳しい壁を乗り越える。パイロットだけで81名、家族を入れたら250名です。それが10年間、本当にもう皆死に物狂いで今生きているんです。彼らが一程度納得できる解決策を会社は示すということがポイントだ。乗員組合は今期の年間方針で解雇問題の解決にあたっては、「人間の尊厳を回復する」、「被解雇者の名誉を回復する」ということを掲げている。会社はどの様に対応するのか。10年というのはこういう論議になってくる。

《赤坂社長》……。

【組合】このコロナ禍を乗り越えようとする時には社内が団結していこうと社長は言われるとだろう。しかし一致団結するには労使の信頼関係が成立していることが前提だ。現場が本気で“よし、頑張っけてゆくぞ”という気持ちにさせるのは会社の姿勢を見せることだ。会社を立て直していくのは現場です。みんなこの解雇問題の解決を望んでいる。そうすれば職場はわだかまりなく頑張れる。社長として、強い意志、指導力を示してもらいたい。すべてにおいて一日も早く解決するための解決策を明示することを要求する。