

<2021 年 春闘団体交渉>

- ① 2021 年 2 月 24 日 春闘第 2 回団体交渉報告
- ② 2020 年 3 月 9 日 春闘第 4 回団体交渉報告
- ③ 2018 年 3 月 16 日 春闘第 5 回団体交渉報告



「今回、2名の職場復帰が決まった事は、
会社としても嬉しい」
～10年の歳月が多く、限界を生み出している現実を直視せよ～

2021年2月24日 第2回団体交渉報告

早急に職場復帰の具体的な回答を！

【組合】現状の話をする、合計で5名が職場復帰のプロセス上にある。皆意欲にあふれ、やる気十分であり、このことは面接の中でも伝わっていると考えている。早急に具体的な回答を出すことが必要だが、小田本部長、現状はどうなっているのか。

《小田人財本部長》面談で聞いた希望をもとに今、職場を探していますので、近々に何らかの形で示せるようにやっていきたいと考えています。それから新たな希望者に関しては、来月ですかね、プロセスに乗せて面談を実施していきたいと考えています。

【組合】面接に一緒に出られた労務の方も気付いていると思うが、解雇された者が10年経った今でも、どのような思いで「日本航空の若い人たちのために自分も貢献したい」という発言をしたのか。その気持ちを是非拾い上げてもらいたい。10年を経ても「日本航空を愛している、日本航空が好きだ」という発言をする被解雇者の心持ちを会社として是非実際の結果に生かしてもらいたい。

《小田本部長》私も面接の内容も含めて聞いておりますので、そのところはしっかりやっていきたい。

《会社》担当として一緒に面談をさせていただいて、思いは非常に重く受け止めていますし嬉しく思っている。これだけ非常に色々あった中で日本航空が好きだとか、今の若い人たちのために貢献したいという思いは本当に受け止めていますし、2名の方の職場復帰が決まったことは、私も本当に嬉しく思っています。なので、引き続きしっかりと向き合いながらやってきたいと考えています。

人権擁護に関する要求変更の重要性をっか

り認識すべき

【組合】今期の人権擁護に関する要求を変更したが知っているか？人権擁護に関する要求のうち、今回の職場復帰プロセス上にある希望者のうちの1名に関する要求を削除した。今回の地上職としての職場復帰に集中するという意思の表れであり、極めて重要な意味を持っている。また同時に乗員組合が、会社から回答が出される前に要求を変えろということは極めて異例だ。この意味を理解出来るか？信頼関係を確立させるためにも、職場復帰に向けて速やかに回答すべきだ。この点に関して小田本部長はどう考えているのか？

《小田本部長》はい、今の補足で、さらによく分かりましたけれども、我々も要求が消えたなというところ認識はもちろんしておりました。今、はっきり伺いましたので、お気持ちは、皆さんの意思の表れという事で理解致しました。

やはり雇用以外の解決策は必要不可欠

【組合】会社が回答を拒否してきた10年の歳月は多くの限界も作り出している。地上職への応募がどうしてもできない被解雇者をどうするのか。この点についてはさんざんこちらも訴えているが、会社としてのさらなる解決策が示されないのであれば、要求に沿って、「人権と人間としての尊厳」を守るために、金銭での解決も視野に入れた交渉をせざるを得なくなる。速やかに会社の決断を要求する。



◇社員の雇用不安の根底に何があるのか、

経営は直視しなければならない。

労使の信頼関係構築のために、具体的な行動を！

2021年3月9日 第4回春闘団体交渉

雇用不安に関する現場の声

【組合】まず雇用不安のところについて小田人財本部長に伺います。緊急事態宣言が延長される中で、組合員からこの先の状況を非常に不安に思っているとの声が寄せられています。「経営陣が何を考えているのか分からない。このままついていって大丈夫なのか」という疑問が組合大会などで挙がっていますが、これは何故だか分かりますか？

《小田人財本部長》長期に渡っているっていうところですね。やっぱりコロナっていうのが発生したのも去年2月でもう1年経ちました。先が見えてこない不安。これが一番大きいんだと思います。ただ一方で、ワクチン接種が日本でも始まってですね、少し明るい先っていうのが見えてきているのかなというふうに私は今、思っています。

雇用不安の理由は大きく分けて2つ

【組合】職場はやはり不安を持っています。組合としてその理由は大きく分けて2つあると考えています。1つ目は、会社が長期的なビジョンを社員にしっかりと共有出来ていないという点です。社長がメッセージの中で、あと1年半は持ち堪えられる体力はある、という事を何回も発言している。そこまで行ってしまった場合は銀行からすぐにお金は借りられる、というような発言を、聞いている社員としては「じゃあその先はもうないのか」と。残り時間の共有だけで、戦略的なビジョンが全く示されていないんじゃないかといった不信というか、不安の声が挙がっていて、これが原因で雇用不安に繋がっているのではないかと。この辺はどのように考えますか。

《小田本部長》そうですね、一面は今伺っていて、あるのかなと思いましたね。やっぱりこの1年コロナ対応を優先してずっとやってきて、やっぱりその資金面とか一生懸命やってきたというところだと思います。まさに本来ならね、去年中期計画をリバイスして発行する予定が延び延びになって、いまだに発信出来ていないので、ここはこういう状況ではありますけども、しっかり会社としてはですね、中期計画のビジョン、これは示していきたいと思います。

【組合】丁寧に1つ1つ職場に説明しながら進むことが重要なフェーズであると組合は考えています。ここは労使の信頼関係を構築する努力をしながら進むという事です。それからもう1点の理由は、10年前の整理解雇の問題。2010年の1月の破綻直後に、会社は全組合の3役を集めて“人員削減は希望退職や年齢による自然減、関連会社への出向等で吸収できる、解雇はしない”ということをも明言していました。やむを得ない時には組合と十分協議しながら進めていくと明言していた。しかし9月になって組合と全く交渉をすることもなく、突然職場に病氣履歴と年齢という解雇要件・条件を発表し、12月には解雇を強行しました。本当に現場にいる社員たちにとっては、あっという間の出来事でした。この記憶が実は鮮明に職場の中に残っています。この辺をどのように考えていますか？

《小田本部長》10年前っていうのは自分たちの計画も何も作れなかった。外の機構が入ってきてやっていたっていう時と、今は我々自身で立ってますし、自分達でもう人員削減なんかはしないっていう事ができるっていう違いがあると思います。

10年前の時は色々あったと思いますけども、今でお話すると、そのようなこと、人員削減なんかは考えていないという事は言いたいと思います。

労使の信頼関係のために、具体的な行動を！

【組合】先ほども言いましたけども、1つ1つ丁寧に毎回具体的な計画とビジョンを持って職場に提示する事が出発点になります。やはり職場では、あの熾烈な解雇はどうしても頭から離れない。職場では不当労働行為が蔓延し信頼関係が大きく損なわれ職場は荒廃しました。残った乗員はどれほどに悔しい思いをしたか。一番重要なのは信頼関係が確立しているという事です。そういう意味では、これから先の全ての交渉のフェーズで、もし少しでもコロナを口実に誠実な交渉が失われていたり、会社施策を様々なところで強行するというようなことになれば、それは事実上2010年の二の舞になるという、そういう恐怖を私たちは持っているのです。会社は労使の信頼関係を確立する事の重要性をもう一度しっかりと認識する必要があります。そのために今、会社が出来た事は何なのか、具体的な行動で示すことを要求します。

《小田本部長》今言われたところは大切に社長のメッセージなんかでも、もう1年前のときから社員雇用を守るという事が出来てると思っている。まだまだ足りないという事だと、繰り返し言うしかない。一方で、やっぱりこの戦略的なビジョンっていうのは、やっぱりこの1年間まだ検討していて表に出せてない部分があるので、ここは中期の計画の中でしっかりと見せしていかなければならないと思いました。

【組合】現場は今、必死に耐えながら頑張っている。そこをぜひ真摯に再度考えて頂きたい。

職場復帰は完全解決に向けて、引き続き努力を！

【組合】解雇について1点だけ伝えます。現在「雇用で解決」という事で面接が進められています。会社は65歳以上でもマッチングして採用すると回答していますが、この点は長い目で見て、完全解決に向けた根幹に関わる回答であると評価し、考えています。現在65歳を超えている被解雇者が

応募している中で、この採用の動向については皆が注視しているという事をまずは伝えます。なんとしても職場を探し、回答する努力を続け、回答することを要求します。

《小田本部長》はい。この間もお話したが、今の状況は厳しい環境にはあるが、ちょっと長い目で見ていただいてしっかりマッチングという事をやっていきたいと考えている。

【組合】今後の完全解決に向けて、非常に重要なポイントとなっています。

戻る



現在進められている「雇用で解決」が完全解決に向けての出発点！

～小田人財本部長「雇用という形で進めてゆき、

そこが解決に繋がれば一番良い”～

第5回団交報告（解雇・雇用）3月16日

《地上職に手をあげられないもの、乗員として復帰を求めるものをどうするのか》

【組合】小田本部長に一点伺います。「雇用で解決する」ということで、現在再雇用施策が進められていますが、10年経つ中で応募することができない被解雇者への対応について、いまだ会社としての具体的な施策が何も示されていないが、どうするおつもりでしょうか？人財本部長を退任する前に、しっかりとこの点に関するお考えと方向性を示してください。

《小田人財本部長》皆さんの要求は色々あるのはわかっておりますけれども、会社としての解決というのは雇用ということをずっと申し上げてきました。最初 ZIP とかですね、客乗もそうですが、そうゆう乗務職としてというところからスタートしてなかなか応募も成果もできてない中で、一昨年から組合要求の中の地上の部分を拡大しているという中で進めてきております。会社の考え方としてはですねやっぱり雇用という中で解決していければというのが今の現状です。

【組合】お答えになっていません。今のところ組合としては地上復帰での再雇用を軸としてやっているところに対しては一定程度評価しています。しかし、そこに手を挙げられない被解雇者たちに対しての具体的な解決案、そして何より乗員としての職場復帰に対するお考えはどうですか？

《小田本部長》繰り返しですけど雇用ということしか今は言えませんので、それ以外金銭ということもいただいておりますけども、そこについては会社としては取り入れないということを申し上

げていますので現在の答えとしては、今はこれしかない。

【組合】現状での、会社として雇用しかないというお考えは何이었습니다。組合としては、今まで団交や特別協議でも、乗員としての復帰希望者さらにはこの再雇用施策にどうしても応募できない被解雇者がいるということはずっと伝え解決を求めてきています。

《会社》組合主張は承知しています。

《会社は被解雇者があきらめるのを待っているのか》

【組合】会社が本当に再雇用施策で解決できると考えているのであれば、この応募する側の個人の責任でこの施策だけで済まそうとすることは、絶対にあってはなりません。このまま雇用に応募ができない人たちに対する具体的な施策が何も示されないのであれば、被解雇者たちが諦めるのを待っているのかなどと捉えられても仕方がない。労使の信頼関係がこれ以上失われれば、ここまで来た解決の道はまた遠ざかる上、現役社員のさらなる雇用不安にもつながります。何より要求の中心にあるのは、乗員としての職場復帰です。早急に具体的な回答を要求します。

《「雇用で解決」は私がいなくなっても、精一杯やっていく》

《小田本部長》最後に2013年から労務部長並びに人財本部長を8年間、皆さんと対応してきました。この中で解雇問題、やっぱりすれ違う部分はあります。ただ、わかっていたきたいのは、裁判で

決着したことを乗り越えてですね、雇用という中で今進めていくというところは大きく、やっぱり一人一人の力を生かしてですね、マッチングさせていくというのはとても大事だと思っています。会社もできることできないことがありますけども、その雇用という面でできること、これは私がいなくなってもですね、精一杯やっていくと、こういう形で進めていければと思います。そこが解決に繋がれば一番いいんですが、なかなかご要求との関係が折り合わないところはありますけども、そういう気持ちでやっていったと、ここだけ最後に述べさせて終わりにしたいと思います。

【組合】現在の施策を継続する方針であることは伺いました。組合はあくまでも、この現在進められている雇用が完全解決に向けての出発点であると認識しています。そのためには「雇用で解決」と同時に会社として解決策を模索し回答することが社長の言う解決の道として大変重要であり、会社の解決への決断が不可欠です。

戻る