

<2020年 年末団体交渉>

- ① 2020年10月20日 年末第1回団体交渉報告
- ② 2020年11月4日 年末第3回団体交渉報告
- ③ 2018年11月17日 年末第5回団体交渉報告



“雇用はきっちりと守る！” **小田人材本部長**

“雇用を守ることは経営としての意思だ！”

**立花運航本部長**

～ “被解雇者の職場復帰にむけての流れは、今後も継続して行く” **会社**～

## 【解雇・雇用問題】年末団交報告 2020.10.20

### 【組合は特別協議の場での発言を『解決に向けた新たな一歩』と評価した】

【組合】現在までに14回の特別協議が行われてきました。後半の13回14回目に小田人材本部長が出席され、今まで交渉を経て現在の会社の到達点としてとして、「何とか雇用で解決したい」ということを強調され、さらに「今後は、職場の空きにはめ込むのではなく、被解雇者が希望された職場を探す」という発言をされた。それから「65歳を超えても、健康に不安があったとしても、64名の原告全員が希望したとしても、採用に向かって必要な手順に沿ってマッチングを行う」という発言が出された。この一連の発言は従前よりも一歩進んだ会社の対応として組合は評価し『解決に向けた新たな一歩』というニュースを出し評価した。この経緯については小田人材本部長よろしいですか。

《小田本部長》はい。昨年末までの中の特別協議で、雇用中心でやっていくこと、それから乗務職だけでなく、地上の仕事を図るところでやってきた。

【組合】一連の発言はこの10年間の団体交渉、特別協議が始まって2年半の中でも評価できるものと組合は明確に伝え、不足点はあるもののこの発言に沿って様々な準備をしてきた。そして労使の復帰に向けた一連の手順が進められ、現段階で2名が地上職員としての職場復帰が実現している。これは不足点はあるものの、完全解決に向けた労使双方の交渉の結果であると組合は捉えている。今後も採用継続に向けて、労使双方の努力を続け

ていくということによろしいか？

《会社》はい。一点、このコロナ禍で、この採用自体を止めているという状況の中で、努力していくということは理解していただきたい。

【組合】そこは労務の担当にも既に伝えているけれども、組合として十分に慎重に対応している。《会社》その様な状況は踏まえながら、そこは引き続き話し合いながらきっちりやっていきたいと考えている。

【組合】それは労使の担当間で、十分注意深くやっていくという確認は既にとれている。そういう中で、正規社員として地上職として職場復帰したという事実は、この環境下で非常に重たいものであると評価している。再度確認するが。今後も被解雇者の職場復帰の流れは慎重に続けていくということが良いか。

《会社》ちょっとコロナがどこで収束するのかわつていところがあるで、慎重に続けて行きましょう。

【組合】承知している。立花本部長に伺います。対象者が乗員ということで、希望者の多くが運航本部内の部署を希望している。組合としての意識調査、面談を行っている中で、ほとんどが運航本部の職場を希望している状況です。そういう中で、運航本部としても全面解決に向けて受け入れ態勢を整え、支援するということが良いか。

《立花運航本部長》はい。立場は小田本部長と同じです。ご本人それぞれの特性ですね、これが本心にちゃんとマッチするかってところは、ここは是非々々で本部の生産性に寄与するかどうか、そ

ういった点も含め考えている。

【組合】10年間、家族とともに本当に苦しんできた被解雇者をまずは地上職で何とか職場復帰させる努力を労使そろって続けていきたいと組合は考えている。全面解決に向けての第一歩だ。

### 【雇用は守るといのは経営としての意思】

【組合】コロナ禍の影響で経営状況が厳しい中で、会社は早期に「社員の雇用と賃金は守る」というメッセージを発信していたが、それに関して変わりはないか？

《小田本部長》きっちりと雇用は守る。

【組合】立花本部長いかがですか？

《立花本部長》もちろん雇用は守る。

【組合】それは個人の思いではなく、経営としての意思として考えて宜しいか？

《会社》そうです。社長が明確に何回も話をされているので、経営一枚岩でそのつもりで頑張っている。

【組合】そのようなメッセージを社員は受け取ってはいるが、2010年に更生管財人が「解雇は行わない」と明言していたにも関わらず整理解雇が強行されたという苦い記憶が社員の中に根深く残っている。会社が「雇用は守る」といっても、結局は2010年の再来になるのではないかと不安が積もっている社員が多い。以前にも伝えたが、経営として雇用は絶対守るんだということであれば、やはり言葉だけでなく目に見える形で具体的な施策や意気込みを伝えることが必要である。この職場の不安をどう払拭していくのか、何か考えはあるのか？

《小田本部長》そこはもう4月、5月か、ミニ経協のようなものを行った時に、皆さんからもっとメッセージを発信してほしいというのを聞いて、社長は決算時期だけじゃなくて「会社の状況をき

っちり説明すること」「雇用をしっかり守って次に備えること」というのは何回か発信しているので、今後もそういうことを考えていきたい。次は第Ⅱ四半期の決算がありますけども、わかりやすい形で社員に対して発信すること、これが大事だと思っている。そういう努力はしていきたいと思いません。

【組合】立花本部長は何かありますか？

《立花本部長》言われる通り、10年前は我々でコントロールできない人たちが入り込んできて、一番守りたいものも守りきれなかったっていうのがあった。私も当時非常に運航本部という職場が荒れていた状況については、それは忸怩たる思いだった。同じことは絶対にしちゃいけないと思っているし、言われる通り言葉以外に何すればいいというところもあるとは思いますが、そこは今生き残んなきゃいけない。その先には必ず反転攻勢があり、そのためには我々はどうあるべきか、必要なマンパワーを、しっかり揃えていくことを前提で今は考えている。

《小田本部長》ある意味、職場に見せるという意味だと、例えば我々一時帰休について、これは会社としてやらないってことで今はやっていない。ただ教育はしっかりやってゆく、これは次のためだと、あるいは他職種でふるさとアンバサダーみたいな話もあったが、そういう形でなんか役になる形で自分も会社も成長するという、ところで見て頂きたいと思います。

【組合】現場の社員は、コロナの恐怖と戦いながら、公共交通機関の責務を果たすために、身を削りながら必死に業務にあたっている。そのような社員を一人でも裏切るような施策があってはならないと組合は考えている。これからも引き続き「現職の雇用は絶対守る」という事に取り組んでいく。

引き続き組合では、

皆さんの**取り組みへの参加**をお待ちしております！



解雇問題を解決することが現在の雇用不安を払拭する！

～被解雇者は現在の職場復帰の状況を注視している～

**小田本部長** “今後の職場復帰について、引き続き組合の話聞いて進める”

### 第三回年末団交（解雇・雇用） 2020/11/4

《10年の不信は中々ぬぐい切れず、  
未だに残る深い疑心暗鬼》

【組合】年末回答の内容が一文も変わっていない。回答というのは、時に事態を良い方向に進展させる推進力となる。地上職の職場復帰の現状を踏まえ、労使で進展を認め合いながら交渉を進めていくことが必要であると考えが。

《会社》（うなずく）

【組合】一昨年1名に続き組合は今回の2名の地上職として職場復帰が実現したことを「統一要求」への回答とし受け止めている。今後も職場復帰に向けては、乗務職も含め労使で交渉をさらに、進めて行くということによいか？

《小田人財本部長》回答書の中身について、今やっていることも含めて書いていると考えている。今の状況を取り出して、あえて書くということはない。指摘されたように回答書の通り、全職種で経験者を募集するとあるので、その様に理解を願いたい。

【組合】現在進められている職場復帰への交渉が進んでいることは理解している。組合の「意識調査」が進められ、10月24日には原告団集會が行われた。その中で、職場復帰の動きは被解雇者から高い関心をもって受け止められている。その一方で、10年という月日は厳しく、会社に対する不信は中々ぬぐい切れず、疑心暗鬼は未だに深いものがある。このような状況の中で、職場復帰はそれ自体が解決に向けて、労使の間の垣根を取り払う大きな役割を果たしていると考えているが、そのような認識はあるか？

《小田本部長》今言われた職場復帰というのは今回の2名の話か？

【組合】そうです。一昨年一人を加えると3人だ。職場復帰の職場への認識は良いか。

《小田本部長》2名の話をもさに我々が続けている意味というのは、特に昨年の12月以降、色々な形で交渉して来た結果の表われです。

《職場復帰を前進させる事が、  
完全解決に向けて大きな力になる》

【組合】率直に言うと、被解雇者は現在の職場復帰の状況を注視している。そういう意味では今後も現在の職場復帰を前進させて結果を出すという事が、完全解決に向けて大きな力になる。

《小田本部長》コロナ禍なので、なかなか当初思っていた様な進み方にはなっていないが、私としても少しずつでも進めたいと考えている、引き続きよろしくお願ひしたい。

【組合】コロナ禍の状況は一程度承知している。一人ひとり職場復帰を実現していく中で、その先のさらに一歩進めた会社としての解決策、職場復帰で言えば例えば、身体的な理由であるとか、介護などの家族の理由であるとか、東京地区以外での地域的な状況の問題等々について、会社として、次の解決策として何か具体的に論議が深まっているところはあるか？

《小田本部長》今までの特別協議の中で、そのあたりのご意見を伺いながら、今に至っている。これからも一つずつ、色々な事例をやっていくしかない。なにかすごい打つ手が今あるかと聞かれても、今はないが、一つ一つ実現して行きたいと思

っている。

【組合】そういう意味ではこれから更なる困難で難しい話も出てくるのが予想されるが、組合としては団交と特別協議の中で、一つ一つ解きほぐしながらその点も協議していきたいと考えている。よろしいか？

《小田本部長》はい、引き続き組合の話をもつていきたいと思えます。

### 《困難がある中でも話し合い、垣根を取り払いながら活路を見出していく》

【組合】組合は今回の職場復帰を出発点に何としても完全解決したいと考えている。その為には労使ともに我慢強く解決に向けて前向きに打開の道を探っていくことが不可欠である。会社としてもこの認識で良いか。

《小田本部長》完全解決という事になると、組合要求と我々の持っている認識の隔たりはある。例えば金銭とか、その辺はまだ乖離があるので、現段階では会社としては雇用という中で解決に向かいたいと思っている。

【組合】その点に関しても、いろいろな困難はある中でも交渉を続け、垣根を取り払いどこに活路を見出していくか、事態を進展させてゆくことが重要だ。この点の認識は共有できているか。

《会社》はい。

### 《早期に解決する事が現在の雇用不安を払拭する大きな「力」となる》

【組合】今の職場状況を観ると2010年の解雇問題を早期に解決する事が労使の信頼関係を改善し現在の雇用不安を払拭する大きな「力」となることは間違いない。今後とも労使で知恵を絞りながら、完全解決に向けた努力で結果を出す、そして職場に示して行く、それが非常に重要であると考えている。よろしいか。

《小田本部長》そこは解雇問題を解決する事が今の雇用不安と直結するかというと、私は余りそう思わない。今はやるべきことをやる、という風に考えている。

【組合】2010年の“解雇はしないと明言しておきながら整理解雇を強行した事実”は重く押し掛かっている。この事実は厳しく如何ともとしがたい。2010年の解雇の状況を若い組合員も含めて、精神的に大きく引きずっている。そういう意味で2010年の解雇問題を解決する事の重要性、必要性がここにある、この点について会社は厳しく再認識すべきだ。解雇問題の完全解決に向けて更なる検討を行い、再回答することを要求する。

《会社》わかった。

戻る



10年を経て雇用に希望を出すことができない被解雇者の現状を

どのように乗り越えるのか？

～希望を出した時点で、雇用へのある種の確約を出すことは？～

～350名の本社前集会、10年を経ても、解雇問題は風化することはない～

《会社が、もし雇いで全面解決を図れると考えているのであれば、少なくとも雇用の形態を深掘りした施策を示すことだ》

【組合】解雇問題について第3回の団交で、現在進めている雇いで解決を労使でさらに進めていくことが確認された。この点に関しては組合も最大限取り組んで行く。一方で、解決に向けて次の段階として10年を経て雇用に希望を出すことができない被解雇者がいる現状をどのように乗り越えるのか、という事を経営協議会で再度指摘した。もし会社が雇いで解決という、今のスタンスのままで、本当に解決を図れると考えているのであれば、出発点として少なくとも雇用の形態、範囲をさらに広げ、深掘りして具体的な施策を会社自らが積極的に示す必要がある、いかがか？

《小田人財本部長》深掘りのイメージがわからないが、これまでも、雇用の中で何ができるかの話し合いをやってきているので、その点は話し合いを続けて行く。

【組合】例えば、家庭内の問題で雇用に応募できない、年齢的また病気などで完全な形で雇用に応募できない、地方から離れられない、色々な現実に対して職場復帰させる人材を積極的に提示する等々、もし雇いで解決というのであれば、雇用の幅広い形態や内容を、積極的に見せる努力が不可欠で、これは会社が心を開いているという姿を見せるという事に繋がってゆく点で重要だ。

《会社》……。

【組合】もう一步進めて、以前もお伝えしたが、地上職の雇用の希望を出した時点で、雇用へのある種の確約を出し、あとから職場を探すという様な施策を会社から示す。そうすると

## 第5回年末団交報告（解雇・雇用）2020.11.17

今雇用の希望を出していない人の中にあるわだかまりを解いて、応募してみようかという流れを作ってゆく、これは将来の全体の解決に向かって大きな流れを作ることになる。その点に関して議論は進められているか？

《小田本部長》確か特別協議でこの件についてお話しした。一点目のテレワークなどの可能性はある。いまは具体的なものは無い。二点目の話は、先に確約してあとからというのは難しいと思っている。どう他の人が見るかというのはあるし、なかなか取りえない。

【組合】現下の情勢で、地方にいてテレワークでできることもある。そこは、もうちょっと踏み出した雇用を考えられるのではないかと？

《小田》働き方っていうのは、どんどん変わってゆくの、出社して部署があって、じゃなくて、それは、半々かもしれないし、やり方はいろいろあると思うが、ただ、今は具体的にちょっと……。

【組合】引き続き、その辺は、広範な検討が必要だと考えます。

《今、職場復帰に向けて一步踏み出していることは、組合は理解している》

【組合】今、会社が職場復帰に向けて一步踏み出していることは、組合は理解している。一方で被解雇者の現状考えると、一刻も早く解決することも喫緊の問題で、会社の今示している雇用施策だけで解決するのは難しいという現実が目前にある。先日の経営協議会の場で赤坂社長は“金は難しい”と発言されたが、そうであれば、雇用と金銭解決との間での解決策を会社から出すのが筋だ。株主総会などの場での経営トップの発言が会社組織として

果たされていない。雇用と金銭以外に何か論議されているのか。

《小田》今はない。特別協議の中でお互いに出そうとは話している。会社は雇用でやっている中で、違う形で何かあるかと言われると、なかなか思いつかない。

《このまま切り捨てられるのではないかという思いが湧いてくるのは自然だ》

【組合】 実際雇用に応募出来ない被解雇者からすると、雇用にも応募できない、金銭もない、と言われると、自分達はどうすればいいのか、このまま切り捨てられるのではないかという思いが湧いてくるのが自然だ。本気で雇用で解決と会社側が考えているのであれば、まずは、会社から雇用の柔軟策や更なる解決策を出し尽くす姿を見せるのが筋だ。当然、乗員としての復帰始めとするその先の論議は残されている。

《会社》・・・。

【組合】 全面解決を目指すべく、特別協議などの協議の場を設けることで良いか。

《小田本部長》わかった。

《この10年で傷つけられた被解雇者の尊厳・名誉の回復に向けて》

【組合】 改めて聞くが、解雇問題について会社としての最終的な解決の姿とは、どのように考えているのか。

《小田本部長》 金銭が解決の手段だっていうところがあると会社の立場で申し上げれば、やはり裁判が起きて金銭が駄目だというなかで、そこを理解してもらって解決が出来ないのかと思っている。

【組合】 ルール違反だ。解雇裁判が一勝一敗の

中で、組合からも多くの論議をせざるを得なくなり平行線論議になり解決論議に向かわなかった。という過去の経緯を踏まえ、解決策を見出すために互いに当面封印するということやってきたはずだ。

《小田本部長》 お金という話になると、どうしてもそこは理解してもらうためには、こちらから話さなければならない部分があって……。

【組合】 もし会社として最後まで金銭が無いといい続けるのであれば、雇用で解決できない人達についてどうするのか。会社として解決策を示せば、組合としてはどの様な提案であっても検討する用意はある。

《会社》・・・。

【組合】 11月10日の経営協議会の後、本社前に350名を超える支援者が全国から集まった。原職の国会議員も来ていた。10年を経過したにも拘らず、未だに雇用問題は風化することはないし、現役社員を含め皆がこの問題を会社の姿勢に注目しているということ忘れてはなりません。組合としてはこれからも日本航空が現況の厳しい状況を一丸となって乗り切る為にも、同時に日本航空の健全な発展して行く為にも、この10年で深く傷つけられた被解雇者の尊厳・名誉の回復し、解雇問題の早期解決に向けて全力で取り組んで行く。今後とも真摯な交渉を続けて解雇問題を何としても早期に解決する。会社としてもそういう事でよろしいですね。

《小田本部長》 協議するという姿勢は変わらない。

【組合】 全面解決に向けて、組合要求に再回答することを要求する。

戻る