

<2021 年 夏闘団体交渉>

- ① 2021 年 5 月 25 日 夏闘第 2 回団体交渉報告
- ② 2020 年 6 月 14 日 春闘第 5 回団体交渉報告



団交 2 回目報告【解雇問題】2021 / 05 / 25

【現在の執行部の強い意向】

「被解雇者の尊厳・名誉の回復に向けて、

会社・組合双方で知恵を出し合い、

この争議を終結する合意書を結べるよう進めていきたい」

<雇用で解決に応募できない被解雇者への対応は
不可避である>

【組合】応募できない被解雇者への解決策を組合として散々要求してきたが、会社からの解決策は未だ出ていない状態。つまり金銭の解決以外に方法がないことがほぼはっきりしている。解雇問題を解決することが今の日本航空にどれほどに重要なことであるのか、真剣に考えてもらいたい。

《小枝人財本部長》会社としての金銭に対する考え方については、これまでお伝えしている通りでなかなか難しい。一方で、この問題の解決に向けて取り組む重要性については一致していると思う。なかなか折り合わない部分と合っている部分がある中で、どうやって一致点を見つけていくかを我々は引き続き努力を続けていくつもりだ。ぜひ一緒に取り組んでいただきたい。

【組合】応募できない被解雇者に対しての対応が全く空中に浮いている状態。その対応を真剣に検討すること。この点が解決のポイントです。

<新たな原告団長に JFU 執行委員が就任>

【組合】原告団の中で一つの動きが出ている。これは 10 年間の歳月の中で、「会社の回答の進み方が遅い」「会社の回答が一部に限定されている」というある種の焦りが一つの要因になっている。このような状況下、執行委員の 1 人が原告団長に

なった。これは解決に向けてフェーズが変わったと考えている。これまで何年もかけて完全解決に向かって我慢強く労使で交渉してきたことを、原告団員も含めた労使一体で実行する、進めるといふ時期が来たと捉えてもらいたい。具体的には「雇用で解決」で組合と会社はある種の信頼関係を築き上げてきた。完全解決に向けて双方で努力を我慢強く進めていこうと組合は考えている。選ばれた原告団長が、原告団メンバーから解決に向けて強い期待が寄せられている。解決に向けて組合として最大限の努力を惜しまないということを改めてここで伝えたい。

《小枝人財本部長》「ある種の信頼関係が築けている。」それから「双方努力して粘り強く交渉を続けていく。」そこに全く異論はない。

【組合】ぜひ解決に向けて今こそ大きな一歩を踏み出す時期となった。

解雇問題に関し、地上職採用において 4 人目の採用が実現した。これは本当に喜ばしいこと。現時点でマッチングが進められている 4 名の方々についても引き続き対応をお願いしたい。会社、組合双方で、被解雇者の尊厳の回復、名誉の回復に向けて知恵を出し合い、解決に向けて形にする、この争議を終結する合意書を結べるよう進めて行くという強い意志を今の執行部が持っていることをお伝えする。



◇解雇問題の完全解決のため、現在の到達点、問題点を確認した。労使双方で具体的な解決策を！

解雇問題の事実関係の確認

【組合】5月24日の特別協議で、小枝人財本部長が「申し訳なかった」と、「ぜひこの解決を図りたい、私の思いは解決したいということだ」という発言がなされた。それから5月31日の経営協議会で、社長が「早急に解決したい」「解決については組合員と私の思いは一緒だ」ということがありました。これが再確認された。それから一歩進んで、乗員組合は解決に向けて何らかの形、文章などの何らかの形が必要であるという提案をしたというこの3点について、事実関係としては、そういうご認識はありますか。

《小枝人財本部長》3点というのは、今最後のところの文章は理解をしたんですけど。それはあとの2点は、その到達点を整理したいということと、それから早期に解決したい、この二つですか。

【組合】申し訳なかったの部分も含めてです。人財本部長の公式な特別協議の場での発言ということですよ。

《小枝人財本部長》はいその通りです。

【組合】社長の発言もよろしいですか。

《会社》はい。

【組合】はい。わかりました。立花本部長いかがですか、この3点については。

《立花運航本部長》10年前のことについてはですね、個人的な意見というのはまた全然別のところにある中で、忸怩たる思いっていうかですね、本当に仲間を失ったっていうことに関しては、同じ思いとか本当に強い思いを持ったことは確かでございます。一方で私は今、本部長としてどのようにお答えできるかという中では、まさに小枝さんが今おっしゃったところ。そこにアラインするような形で考えてるという形でお答えいたします。

2021年6月14日 第5回夏闘団体交渉

→解雇問題の事実関係の確認として、小枝人材本部長の謝罪発言、赤坂社長の早期に解決したいという意向が再確認された。

解雇問題がおかれている到達点の確認

【組合】3点。到達点として今残っているのは、乗員としての復帰。これは特別協議で雇用で解決と同様に乗員採用についてもマッチングを行うということは考えてないかということをご提案しました。これについて具体的な柔軟な提案になっていると考えています。それから2点目、年齢的、生活の環境等を含めて、雇用で解決に応募できない被解雇者の処遇を会社が模索し、提示する、ここが解決に向けた避けられないポイントであると考えています。雇用に応募できない被解雇者の処遇に関しては、いかがでしょうか？

《小枝本部長》具体的には金銭解決のことおっしゃっていますか。

【組合】金銭解決しなければ金銭解決になりません。それ以外に何か会社として提案するものがあるならば、それを労使ともにあの真剣に解決に向けて検討交渉に入るといったことです。

《小枝本部長》わかりました。金銭解決に対する会社の立場というのは、これまでもご説明して通りで今も変わらないところであります。一方で解決したいという思いは、先ほど3点の中の一つですね。それもしか早期に解決したいというところは、その通りですので、じゃ何ができるかと思うんですよ。簡単じゃないと思いますけれどもそういったことを話してくのかなと思います。

【組合】あくまでも解決に向けて、この3点つまり、応募できない人間に対して何ができるかということをご具体的に労使で話し合いたい。これが

組合の2点目の主張です。3点目、小枝本部長が発言した謝罪の言葉、また社長の早期に解決したいという意思を会社としてどのように具体化するというお考えですか。

→解雇問題がおかれている完全解決のための到達点を確認、整理しました。①点目は現在行われている雇用に加え、乗員としての採用にマッチングを行うこと、②点目は雇用で解決できない被解雇者の処遇を会社が具体的に提示すること、③点目は過去の小枝本部長の謝罪発言や、赤坂社長の早期に解決したいという発言について何らかの形（文章）が必要である。という3点を会社と確認しました。

①乗員として雇用で解決するため、②雇用で解決できない被解雇者の処遇を会社が具体的に提示すべきだという組合の要求に対し、金銭解決に関しての会社のスタンスは変わりませんでしたが、早期に解決するために引き続き話し合っていきたいとの発言がありました。

③会社は被解雇者への発言について何らかの形を！

【組合】何らかの形、文章が必要だと、もしこういふふうになったときに、会社としてそういう形をとる準備はできているかということも含めて言います。どうでしょうか？

《小枝本部長》今の時点で何かその文章を交わすかっていうことについて、私はまだ答えを持っていません。ただ一方で最初に申しました通りですね、本当に11年前に、整理解雇をした、せざるを得なかった、そして会社を去らざるを得なかったというそれについては事実で、それについては本当に会社として申し訳ないというふうに思っているのも事実ですから、そうしたことも、いま文章っていう風におっしゃいましたけども、それも含めて何ができるのかっていうのを考えてくのも、その材料の一つなんだろうというふうに思います。

→人材本部長と社長の発言を会社として具現化してほしいという要求に対しては、今の時点では考えを持っていないが、今後文章も1つの手段として認識するとの発言がありました。

完全解決のチャンスです、労使で信頼関係をもつて解決を！

【組合】もう10年という年月の長さ、これは被解雇者にとっては家族も含めて極めて重大です。そういう中で乗員組合は、我慢強く論議の継続をしてきました。解雇問題が3点のところに整理され集約されてきた。これは双方が歩み寄ることで間違いなく解決に向かう状況が出来上がってきたというふうに考えています。完全解決に向けて取り組むまさにそのときが来ているというふうに乗員組合は考えています。雇用で解決で培った4人が採用され、職場復帰しました。ここに至るまでに、相当いろいろなプロセスの話も含めてやりました。その中で、一定度の信頼関係が出来上がってきたという認識はお互いにあると思います。これは完全解決に向けての出発点になりうるというふうに考えています。今このチャンスを逃がさないように、労使双方精力的に交渉を行っていく、精力的に、具体的な交渉をするということが今求められていると思います。

《会社》はい、個別の所についてはね、まだまだちょっとお話をしていけないと、難しいところがあると思いますけれども、我々話し合いを続けていきたいという意思をしっかりと持っていますのでね、その中で具体的ななということも当然、話としてはなっていくでしょう。ぜひ続けていきたいと思えます。

【組合】組合としてもできるだけ具体的に、そして早期解決に向けた論議になるようにという強い意志を持っています。ぜひ解決しましょう。

→「雇用で解決」で培った信頼関係は完全解決の出発点であり、このチャンスを逃さぬよう労使双方、精力的に交渉をしたいという組合の意向に対し、会社も具体的なところも含めて引き続き、話し合いを続けていきたいと発言しました。

戻る