



～解雇問題の現在～(後編)

■会社の対応に変化が現れ始める

『～解雇問題の現在～(前編)』で述べたような世界的な動向を受ける形で、2019 年年末頃から会社の対応に少しずつ変化が出てきました。2019 年 12 月の第 13 回の特別協議に小田人財本部長(当時)が初めて出席し、「地上職での雇用を軸とした解決」について、従来の「希望するポジションが空いていれば採用する。」という発言から「会社として希望するポジションを探す。会社として頑張る。」という一步進んだ発言がなされ、更に 2020 年 6 月の第 14 回特別協議では、「年齢についても 65 歳を超えていたとしても、身体上の不安があっても、希望を出せばマッチングし採用する、まずは希望を出して欲しい。」と、不足点はあるものの、従来の会社対応からすると一定程度評価出来る発言がありました。

■現在の再雇用施策の成果

それから具体的な結果を得るべく、乗員組合では地上職での再雇用を希望する原告一人一人から、ご本人の JAL 在籍時の経歴、解雇後の社外経験、現在の置かれた状況などを詳しく伺った上で、JAL の中でどのような職種を希望するのかをよく相談した上で会社に希望を伝えるという手順を丁寧に進めていきました。そして 2021 年 5 月現在、原告団員から希望していた 3 名の被解雇者の地上職としての職場復帰が実現しており、更には、現在 4 名の面接が行われています。乗員組合はこの再雇用の流れを継続させていく事が解雇問題解決の第一歩に繋がると考えており、引き続き最大限のサポートをしていきます。もちろん今回の再雇用という結果については、ご本人たちの努力の賜物に他ならない事は言うまでもありません。

■解決に向けた今後の課題

①再雇用施策に応募する事が出来ない被解雇者をどうするのか？

10 年という長い年月が経過したことによって、居住地や介護など様々な理由で再雇用施策に応募出来ない被解雇者もいるのが実情です。「雇用に応募出来ない被解雇者はどうするのか？」今春闘においても、小田人財本部長(当時)に対してこの点に関して問いましたが、引き続き具体的な回答はありませんでした。被解雇者全員が再雇用施策に応募出来ない事は、乗員組合が原告団に対して行った意識調査の結果を見ても明らかです。「雇用を軸に」という解決に向けて、地上職への職場復帰に努力する一方で、それが叶わない被解雇者に対しては、会社が次なる解決策を早期に提示することが必要不可欠です。このまま何も次なる解決策が提示されなければ、労使の信頼関係は益々損なわれる事になり、ここまで来た解決への道がまた遠ざかってしまう事を会社はしっかりと認識しなければなりません。

②運航乗務員としての復職について

現状、原告団から JAL の乗務職に復帰している被解雇者は一人もいない状況となっています。ZIPAIR の立ち上げの際、運航乗務員の採用に関して、被解雇者も含めた破綻時の JAL グループ退職者を対象とすることが表明されました（それまでは JAL グループ関連会社の新規採用についても、破綻時の退職者は除外とされていた）。しかし結果として原告団からは一人として採用される事はありませんでした。

意識調査の結果を見てもやはり運航乗務員の仕事に誇りを持ち、乗員として復帰する事を希望する声は、10 年以上経った今でも決して少なくありません。乗員組合では統一要求に沿って、引き続きこの点に関して交渉してまいります。

③解決金について

①で述べた通り、現在会社の主張する地上職での「雇用を軸とした解決」から外れてしまう被解雇者に対する施策が何も示されていません。本来早期解決すべき問題であったにも関わらず、早期に十分な対応をせず、解雇問題を複雑化させ、そして解決を困難にしてきたのは会社自身です。赤坂社長は経営協議会において、「金銭での解決はない」と引き続き発言していますが、金銭での解決を否定するだけの代替案がない現状を鑑みると、解決から目を背けていると言わざるを得ません。会社は過去の反省を活かし、より一層スピード感をもって全力で解決に向けて具体的に行動していかねばなりません。乗員組合は今後も原告団への意識調査や原告団集会、面談などを通じて、解雇から 10 年以上たった被解雇者との意思疎通を綿密に行い解決交渉を行ってまいります。

■コロナ禍における雇用不安と整理解雇問題

2020 年初頭より国内でも影響を与え始めた新型コロナウイルス感染症による航空業界に対する打撃は世界的なものとなっており、2021 年に入ってから再度国内で緊急事態宣言が発出されるなど、先が見通せない状況が続いています。

こうした刻々と変化する経済的・社会的動向は、日本航空の将来を担っていく現役社員に雇用の不安を生じさせる状況となっています。雇用の確保はもちろん、雇用の不安を払しょくする責任は会社にあります。職場の不安払しょくには言葉だけでは不十分であり、社員がどうして雇用不安を抱えているのか、その背景に何があるのか、会社経営が直視しなければなりません。乗員組合は組合員の雇用を守り、社員の家族の生活を守るためにあらゆる取り組みを行います。この取り組みを進めることこそが 2010 年に行われた整理解雇の問題解決にも繋がっていると考えており、すべての組合員で一致して取り組むことが、今まさに求められます。

乗員組合はこれからも、日本航空の健全な発展、そして整理解雇問題で傷つけられた被解雇者の『尊厳の回復』『名誉の回復』のためにも、この問題の早期解決に全力で取り組んでいきます。