

<2020年 解雇問題団体交渉報告>

- ① 2020年2月25日 春闘第1回団体交渉報告
- ② 2020年6月12日 夏闘第1回団体交渉報告
- ③ 2020年10月20日 年末第1回団体交渉報告
- ④ 2020年11月4日 年末第3回団体交渉報告
- ⑤ 2020年11月17日 年末第5回団体交渉報告



7年半も放置し“67歳以上の被解雇者を切り捨てる”というのは認められない

～高齢者に向けての解決策を示さなければ解決に向かわない～

～組合は解決に向けての選択肢として金銭解決を要求している～

《会社の対応次第では、解決に向けて第3者の介入が必要に！》

【組合】これまで組合は統一要求の実現に向け交渉して来たが、全面解決に至ってない。今や被解雇者の年齢の問題もあり早期解決が労使の大きな課題だ。そういう中で、今春闘の団体交渉において、議論が引き続き平行線をたどったり、会社からの早期に解決するという姿勢が見えないと判断した時には、組合として、何らかの形で第3者の介入が必要になってくるフェーズが来ると認識している。今春闘では十分に検討し会社が全面解決に向けた真摯な姿勢を示すことを要求する。

《会社》会社は募集という形で場を提供するということだ。

【組合】組合が柔軟な対応を示してきた中で、会社の「場を提供する」ことだけに固執している。「統一要求」は解決への幅が広く、会社は要求に正面から向き合っていない。

《会社》あくまで“募集に応募する”という形の中でお願いしている。

【組合】要求に正面から答えていない。機会の提供などは要求にない。

《会社》いや、あの、・・・要求の全てに対して答えられるという事ではない。

【組合】組合は回答のポイントを具体的に明確に示している。

《会社》現況では再雇用の機会を示している。全員の採用には至っていない、一人の地上嘱託採用者がいる。解決金については今のところ出せない。

2020年2月25日 第1回 団交報告 解雇問題

《“試験とは名ばかりで落とすことが前提だ”という意見が出ている》

【組合】会社が“雇用で解決”といい続けている中で、組合は「一旦、希望者全員雇用を」という提案を行ったが、検討の結果はどうか？

《会社》やっぱり、優先的な雇用は出来ない。

【組合】いや、違う。優先的という話じゃなくて、元々、我が社の社員ですよ。

《会社》・・・。

【組合】会社が雇用で解決したいと、言い続けているからこそ、一旦全員雇用という提案をした。優先ではなくて会社が解決したい、という舞台に組合は乗ったのだ。

《会社》今は、会社はそういう判断にまで至っていない。

【組合】同じことばかり言う、それであれば、どうやって会社の言う雇用で解決しようとするのか。

《会社》機会を提供するという事。

【組合】また同じことの繰り返しだ。前回の交渉では、組合は最大限会社の主張を取り入れて解決の方向性を更に具体的に示した。何回柔軟な方向性を示せば動くのか。

《会社》・・・。

【組合】確認するがJFUは前回の特別交渉では、極力会社の主張を取り入れて交渉した。会社が“雇用、雇用”というのであれば、まずは希望者を全員雇用して、それから次のことを考える、まずは希望者全員の雇用という提案を正式にした、それに対して答えないと

いう事でよいのか。

《会社》組合提案の一旦全員を一括雇用するという事に今は立ち得ていない。

【組合】あくまでも解雇問題の解決に向けて経営の決断次第で動き始める。

《会社》・・・・・・・・。

【組合】そもそも、被解雇者の試験する必要があるのか、会社の都合で首を切った人たちだ。そういう人たちを再雇用するときに、会社がなぜ選別をする必要があるのか。

《会社》試験は必要だ

【組合】もともと JAL で働いていた人たちで、能力が低いという判断ではないはずだ、その当時の経営的な判断、つまり経営の失敗で一方的に勝手に首を切った、そういう方々に試験をするという理由が全く見つからない。

【参加者】首にするときに、首にするための試験をしたのか、年齢と身体基準の首切りだった、会社は試験をして何の選別をするのか？

《会社》雇用を再開するときに最初に言った前提だ。

【組合】会社の一方向的な前提だ、法律でも何でもない“この試験は名ばかりで落とすことが前提だ”という意見が出ている。

《会社》公明正大ということがあるなかで、会社が選抜して決める。

【参加者】何が公明正大だ、被解雇者は公明正大に首を切られたのか。この9年間の血のにじむような被解雇者の苦しみをどのように考えているのか。

《会社》辞められた人はいろいろな人がいるが、・・・・・・・・。

【参加者】辞めていないよ！！

【組合】当時激しい非人間的な退職勧奨を受け、異常な状況だった。辞めたのではない、

解雇されたのだ。

《会社》そのような意味では・・・・・・・・。

《“ニーズがあれば探す”と言いながら、具体的な採用条件は全く示さず》

【組合】「地上職のニーズがあれば探す努力」という話があったが、その先の具体的な雇用形態、賃金等の条件がについて会社として検討し示すという事でよいのか？

《会社》・・・・・・・・。

【組合】何にもないところに、来いこい来いこいと言う掛け声だけはだめだ。

《会社》賃金は個別に、年齢も違えば、経験年数も違う、一律なものではない。

【組合】今まで同様に示さないということか、募集要項の中に労働条件さえ明示しない、それが会社の姿勢という事でよいのか。

《会社》そうだ、申し上げた通りだ。

【組合】年齢について現状の定年は60歳、嘱託は65歳ということだが、67歳になった被解雇者の採用にあたって、被解雇者の高年齢の壁を超えるために、何か実行されていることはあるか？

《会社》今のところは無い

【組合】それでは雇用を軸にとは言っているが、応募したい高年齢の被解雇者から見れば、やっていますという外向きのポーズに過ぎない、と見られているが。

《会社》現時点ではない。お答えした通りだ。

【組合】実際、制度として、そういう採用制度にする事を検討し、公にしているということはあるのか？

《会社》応募の要領に、年齢制限は書いてない、そういう状態だ。

【組合】募集時に年齢制限は難しい時代だ。応募要領に書いていないからそれでよい、ではダメだ。

《会社》SIM 教官のところ、嘱託では 60 歳を超えても採用することがあると書いてある。

【組合】65 歳を超えても、採用するのか、67 歳はどうか。

《会社》……、今のところそこは、可能性はあるという状況だ。

【組合】そんなことでは形だけで実際には準備されていないという事になる。

《会社》……。

【組合】年齢を理由に現職復帰が難しい被解雇者に対する会社の対応策は何か。年齢だけでなく、もう病気の方もでてきている。

《会社》……。

【組合員】なにも考えてないのか！

《会社》実際にもうそういうことで希望しないという事なのか

【組合員】様々な事由が起り始めているから、応募していない者が出始めている！

《会社》年齢でそういうのが引っかかるのであれば、そういうのは難しい。

【組合】「統一要求」の中での職場復帰で解決が難しくなった時の、次の解決策を考えていないのかという質問だ。

《会社》そこは難しい。

【組合】9 年放置しておいて切り捨てるつもりか、そういう被解雇者をどうするのか、今、会社に問われている。切り捨てなどは組合として決して認めない。

《会社》運航乗務員の話か？

【組合】まずは職場復帰するという希望があった、それが年齢のため叶わなかった人たちの話だ。その方々に対する解決策だ。

《会社》難しい。そこで地上という話はどうかとなる。

【組合】そういう人たちを何らかの形で一旦全員雇用する、というのが組合の主張だ。そこで選考試験となれば、皆“客乗の採用ゼロ”とい

う現実を目の当たりにしている。高年齢なるまで引き延ばし、選別で採用はしない。この様な状況を会社は待っていたのではないのか。

《会社》……。

【組合】前回の特別協議で小田本部長が“雇用でという強い思いがある”ということを行ったが、一体なんだったのか。会社の決定か？小田本部長の思い？

《会社》経営の考えだ。社長が言っているのと変わらない。

【組合】という事は雇用の機会を提供する、という方針を出したのは経営の意志という事になる

《会社》それはもう 18 年の 5 月 14 日に言った通りだ。

【組合】そこには元々経営内で高年齢になるまで待って、切り捨てて行く方針で行くことが含まれていたという事になるが。

《会社》経営で最終的に決めて 18 年の 5 月 14 日に私からお話しした。経営の意思だ。

【組合】今日の交渉を見ても経営が 18 年の段階で、結果を見ると高年齢の被解雇者の切り捨てを含めて決めていた事になる、となるが。

《会社》……、あくまでも試験の結果という事だ。

【組合】そんな方便は認める事は出来ない。人間性を無視した卑劣なやり方だ。何度も言ってきたが、結果が全てだ、解決に向けた経営の意志だ。

《会社》……。

《経営の決めた細い道筋だけに固執するな、折り合い点を出すのだ！》

【組合】金銭解決については取りえないといわれたが変わらないという事か？

《会社》変わりはない。

【組合】雇用を軸という回答であれば、採用す

ればそこに賃金が発生する、その賃金の発生はよし、とするのか？

《会社》それは雇用というか労働の対価だから、それは問題ない。

【組合】組合は「名目にはこだわらない」と何度も伝えてきたが、ここに金銭が発生すること、解決金との違いはなにか？

《会社》そりゃ雇用に対する対価を払うわけですから。

【組合】だからこそ解決に向けて一度全員雇用する事が打開策になり得る。組合はそこを読み取った。

《会社》金銭で解決しているって事にはならないですよ？

【組合】会社が決断すれば、そこから解決に向かって話合っていくことが出来る。

《会社》組合の提案なのか。

【組合】一旦全員雇用して、正式に提案した。これはとても柔軟な提案だ。もう少し真剣に具体的に考えてもらいたい。更には“65歳以上についてはこういう努力をしている”という具体的な施策が一切何も聞こえてこない。会社の努力が見えない。

《小田》言いたい事は判る。

【組合】優先的再雇用権には、本人達を優先的にとるということと併せて、もう一つの大きな意味は労使紛争を早期に無くするという意義が大きい。

《小田》それは分かる。だから2年前に動いた。

【組合】2年前というが、それまでに7年半も放置していたという事実を直視しなければダメだ。年齢が67歳になる人間に対して、会社がそれは仕方ないと、切り捨てる様な発言をすると、この問題は解決しなくなる。だからそこに高年齢者に向けての具体策を示さなければ解決に向かわない。

《会社》……。

【組合】経営の決めた細い道筋だけに固執する事は“意義ある対話”ではない。お互いに歩み寄って、お互いの主張を出し合いながら、お互い主張を交えて折り合い点を見出す。妥協は組合以外無いというやり方だから信頼関係が成り立たなくなる。

《小田》ちょっと違うと思うが……。

【組合】結果を評価するのは、組合ばかりに柔軟な提案を求め続けて、会社からの新たな歩み寄りが示されていない。会社として「統一要求」に正面に見据えた解決策を示してもらいたい。ILOの指摘も正にそこだ。今春闘は、今まで以上に職場、原告団そして支援者、そしてILOも注視している。早期解決に向けて再回答することを要求する。

戻る



組合は何としても“社員の雇用と家族の生活を守りぬく！”

そして、今こそ2010年の整理解雇の解決を！

**立花運航本部長**

10年間色々あったが、一部の人間を切り捨てることは、私はもう絶対にするつもりはありません。

2020.6.12 団交報告 解雇・雇用問題

《10年前を思い出し、雇用が不安だ。過去の基準が頭をよぎる》

【組合】新型コロナウイルスの緊急要求の最初に『社員の雇用、ならびにその家族の生活を守ること。2010年に強行された整理解雇の解決策を提示すること』と挙げています。大幅な収益の落ち込みの中で、赤坂社長・各本部長が「社員の雇用と賃金は守る」と、いち早く表明されている。日本航空経営として早期に宣言したその思いはどこにあるのですか。

《小田人財本部長》破綻から10年かけて、みんな苦勞してここまで来た、2010年に起きたこと、私も二度とあんなことやりたくないし、という思いからああいう形で、経営のメッセージとして発信している。これもう経営陣はみんな同じ思いです。いろいろ発信している。

【組合】皆読んでいます。

《小田本部長》2010年の時に、今の経営に携わっている方々は色々な思いがあると思いますが、不安を取り除くという思いで発信した。

【組合】乗員組合では緊急アンケートを行っている。このような社員を守るという強いメッセージが出ているにも関わらず、雇用の不安を訴えている意見がたくさん出ています。

- ・雇用は守り抜いてほしい。また整理解雇させるような事態はもう絶対に避けてもらいたい。
- ・10年前を思い出し、雇用が不安だ。
- ・運航規模が戻って来ない際に、会社が解雇を切り出すのではないかととても不安。過去の基準が頭をよぎる。

《“社員の心を合わせるためには、具体的に何が重要だと思うか？”》

【組合】皆、10年前のことを忘れていない。一つ例をいうと、病気したときに今だに“今回の病欠はSIK VACかSIKがいいのか？”と連絡がある。これは病欠履歴が解雇基準を忘れていない。経営が「雇用を守る」と言っても、みんな覚えている。社員が雇用不安を抱いたまま、現在も業務に当たっている状況は望ましく考えるか？  
《小田本部長》2010年と明らかに違うのは、コロナって得体の知れないものに対して戦っている。いろんな報道の中、何が正しいか誰もわからないが、そういう不安を抱えている社員がいろんな不安を持っていることは私も聞いている、その不安を如何に取り除けるのかということころは大事だと思う。

《立花運航本部長》私もこの10年いろんなことありましたが、今後は皆さんと一緒にやっていきたい。一部の人間を切り捨てるという様なことは、私はもう絶対にするつもりはない。10年前と違い今はまだ、主導権は自分たちにあるわけですから、雇用だけはしっかり守ると、自分の責任において守ってゆく。それをやるのは最後に会社が倒れるときだ。

【組合】6月2日の団体交渉において、小田本部長は「この非常に厳しい状況下においても、前を向いて乗り越えていくことに思いを込めて回答する」、「こういう時こそ、みんなのチームワークが何よりも大事、前を向いて、力を合わせ、心を合わせてこの危機を乗り越えていきましょう。」と述べられた。それでも職場からは雇用不安の声が上がり続けている。日本航空として、

みんなが力を合わせるためにはためには、具体的に何が必要だと思われるか？

《小田本部長》さきほど申し上げたことを、経営としてどう実行するか…。

《立花本部長》まあ何度も言いますが、前を向いてやれることをしっかりやって、結果を出していく、それしかないんだろうなと思っています。

【組合】重要な点であり今後、論議をして行く。

### 《今こそ職場の不安を払拭する、ということが非常に大切な Phase》

【永井委員長】全体のまとめになりますが、この問題、職場が今非常に大きな不安を抱えています。不安の内容について、今日はいくつかの議論をしました。通勤の不安であったり、ジョブセキュリティの不安であったり、賃金であったり、雇用の不安ということもあったのですが、整理解雇が強行された当初、管財人は「解雇はしない、安心して下さい」と言っていた。にも関わらず、2010年には整理解雇が強行された。一方また、解雇問題解決に関して、2年前の株主総会で植木会長、赤坂社長が解決すると明言した中で現実、未だ解決していない。こういう状態が残っているからこそ、「雇用を守る」という発言をしたところで雇用不安を抱えたままの職場になっている、今こそ不安を払拭するということが非常に大切な Phase だということがポイントです。今までかつて経験したことがないことが起こっているという中で、職場が抱えている不安が今までにないものがある、今までの考え方を乗り越えて、考え方が違った特別な解決策っていうものを考えていかないとはいけません。

《会社》……。

【組合】国際的にも ICAO、IATA であったり、パイロット団体の IFALPA、OCCC 等から、この事態に対して、世界情勢や対処策等々について色々なペーパーが出され組合としても、日々分析している。先ほど言った訓練、フライトの始まりにおける訓練ということについても、具体的な提案を出したが、将来のフライトが心配だ、一部のところでは雇用不安を抱えている職場状

況もあり、睡眠の質にも影響するという様な話にも出ている。経営としても職場がどういう不安を持っているかっていうのを、今まで以上のアンテナを張り丁寧に見ながら、今までにない発想で対策をやっていくべき時だと思います。

### 《職場の雇用不安を払拭するためにも、今こそ、目に見える意気込みを職場に見せるとき》

今回、経営が絶対に雇用を守るんだ！という事であるのであれば、やはりこも言葉だけではなくて、目に見える形での意気込みというか、意志を見せることが求められている。言うまでもなく組合は「現職の雇用は絶対守るということ」に取り組みます。そして職場の雇用不安を払拭するためにも、今こそ、経営が解決に向けた一歩として、整理解雇問題の解決に向けた目に見える解決策に踏み出すことが大事な時です。そうすれば、労使の信頼関係が改善され、結束が高まり、小田本部長が先日いわれたチームワークで、みんな、力・心を合わせて日本航空、危機を乗り越えていきましょう。」ということが、まさに体現化する、すべて良いほうに進んでゆくと私は信じています。今日議論した内容を踏まえて、職場の不安の一つでも多く答えるように緊急要求を中心とする全ての要求に再回答するよう要求します。

戻る





“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までやってきた。

【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っていうところがあるで、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思うが、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】一昨年の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。一昨年の一人を加えると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ところでやってきたはずだ。

《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を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。