

【雇用・雇用問題】 シリーズ 2021 年末要求を読み解く

シリーズ 2021 年末要求を読み解く①

シリーズ 2021 年末要求を読み解く②

シリーズ 2021 年末要求を読み解く③

シリーズ2021 年末要求を読み解く④

シリーズ2021 年末要求を読み解く⑤



【解雇・雇用問題】シリーズ・年末要求を読み解く①

先日の臨時組合大会において、年末要求（案）が承認されました。

このシリーズでは、年末団体交渉に向けて、解雇・雇用問題の年末要求を紹介します。

統一要求は堅持

- 「統一要求」を継続し、整理解雇問題の「全面解決」を目指す

3 労組「統一要求」は、2016 年末闘争から、キャビンクルーユニオン（以下 CCU）と当時の機長組合と掲げ、2018 年 5 月 14 日の労務方針の変更後、18 回を超える特別協議が行われました。この結果、4 名の被解雇者の地上職嘱託職員としての採用という成果もあがっています。

その一方で、現在 4 名が最終面接を終え、職場のマッチングを半年以上待っています。また会社は、雇用に応募できない被解雇者に対して雇用が変わる解決手段を提示していませんこの現状を打破するために、統一要求に加えて、下記の要求を掲げました。

- 全面解決に向け金銭解決について、組合と協議すること

これまで会社は、金銭解決について、繰り返し否定してきましたが、雇用で解決できない被解雇者に対する有効な解決手段が示されていない以上、金銭解決についても検討すべき時です。整理解雇から 10 年以上が経過しており、被解雇者にとっては、もう待ったなしのところに来ています。

整理解雇問題の解決は、労使関係の正常化と明るく自由闊達な職場づくりには欠かせません。全面解決に向けて、粘り強く交渉を続けていきます。



【解雇・雇用問題】シリーズ・年末要求を読み解く②

「雇用での解決」

速やかに職場復帰を進めることは、
会社の責任です！

- これまでに4名の被解雇者が地上嘱託職員として職場復帰
しかし、その一方で…
- 現在4名の被解雇者が採用面接を終えているにも関わらず、具
体的な職場についてマッチングの結果が示されていません。

最終面接から11か月以上が経過

- 「雇用での解決」に対して、手を挙げてもマッチングがされな
ければ、本来雇用されるはずだった期間は減り、賃金も得られ
ません。また宙に浮いた期間に対する心労は計り知れません。

「雇用での解決」 = 会社主張の解決手段

- 速やかに雇用契約を締結して、労働の場を提供する。

これは全面解決に向けて、最低限の責任です。

運航本部としての責任は？

立花運航本部長・2020年末団体交渉

「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(=雇用※執行部補足)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。」

「雇用での解決」に前向きに捉えている被解雇者は、

- 運航乗務員としての復職
- 運航乗務員としての特殊性を生かせる職場を希望

運航乗務員のことを一番理解しているはずの運航本部が主体とな
って、被解雇者のマッチングを進めることも大切です。

立花運航本部長は今…

- コントロールができる立場にある
- 全面解決に向けた行動をとるとき



【解雇・雇用問題】シリーズ・年末要求を読み解く③

《進運航本部長(当時)》

被解雇者を放置して、既成乗員
を採用することは順番が違う。

整理解雇問題が未解決のまま、強行しようとしている既成乗員の採用

既成乗員採用問題

- 組合要求である被解雇者の職場復帰という要求を無視
- ILO が掲げる「優先的再雇用」というポリシーを無視

→日本航空に対し、整理解雇問題について、既に4度の勧告が出されている

既成乗員の採用をしなければならないほど、乗員不足に陥っていると言うのであれば、公募に対する応募ではなく、乗務職のマッチングを行い、運航乗務員としての職場復帰の道を開くべきです。



【解雇・雇用問題】シリーズ・年末要求を読み解く④

被解雇者の長年の辛苦に対し、 尊厳回復に向け一歩を！

解雇問題解決の取り組みは、被解雇者だけの過去の問題ではありません。

2010年1月19日に日本航空は経営破たんし、その過程で希望退職や特別早期退職により本人達的意思に反して、多くの仲間がこの会社を去り、そして2010年大晦日に165名の仲間が整理解雇されました。そしてその後、見事にV字回復しました。

会社の主張通り、整理解雇が再生計画達成のために行われたのであれば、整理解雇された人々は、再生計画の達成に貢献した人々であるとも言えます。

今ある我々の安定した生活は、多くの仲間の犠牲の上に成り立っています。

整理解雇によって、大変な思いをされた方々に対して、謝罪の気持ちを表明し、その尊厳を回復することが、
会社の責務ではないでしょうか？



【解雇・雇用問題】 シリーズ・年末要求を読み解く⑤

ILO 勧告「意義ある対話 (meaningful dialogue)」

解決に向けて、「会社と組合の意義ある対話を維持することの重要性を強調し、解決に向けた完全かつ具体的で率直な協議を維持されること」を求めたもの

会社主張である「雇用での解決」を押し付けるだけでは、解決に向けた対話 (dialogue) とは言えない

2021年5月、JFUとCCUはILO本部に向け、「追加情報」を提出しました。具体的な内容は新たな事実と共に、要請内容として『JFUにおいては4名、CCUにおいては1名の被解雇者が地上職としての再雇用が実現しているものの、様々な理由で地上職への募集にさえ応募できない者に対する会社回答が一切示されておらず、何より要求の中心にある乗員としての復職に対する回答は未だに出されていない。引き続き、解決に向けて、援助と指導を要請する』というものでした。それに対しILOからの返書は、結社の自由委員会を乗り越えて「国際労働事務局は、提起されている問題に関し、双方が望む解決に向けて、引き続き、支援 (assist) する用意があります」となっています。

外部機関に対する更なる働きかけを、継続していく必要があります。