

全ての争議を解決し
安全・安心の航空へ

航空連ニュース

航空労組連絡会
大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル
Tel 03-3742-3251
Fax 03-5737-7819
No.940 (33-12) 2019年3月20日

第9回 国民支援共闘総会 その①

全面解決する決意のもと、運動再開

2月26日、文京区民センターにて、121名が参加し、国民支援共闘第9回総会が行われました。昨年5月14日にJALが解決交渉を開始すると表明。特別協議が始まり、当該労組は労使協議による解決を求めてきました。しかし、会社対応は再雇用等の募集への応募を認めるという対応に終始し、職場復帰や解決金の要求に答えていません。この間中止していた宣伝行動等を2月から再開することが決まり、闘いは新たな局面を迎えています。

総会では、共同代表の小田川全労連議長が開会のあいさつし、上条弁護団長が報告。その後、津恵事務局長より「運動の到達点と今後の方針」等が提案されました。その後の討論では、運動再開にあたっての率直な意見、今後の運動のあり方の提起、国民共闘への質問や要望が出されました。終盤、山口乗員団長と内田客乗団長が決意表明をし、新たに共同代表に選出された中岡全労協事務局長が閉会のあいさつをし、締めめの団結頑張ろう！で、6月の株主総会までに解決をめざす決意を、参加者全員で固めました。



解決を早めるため連帯と団結を強めよう！ ～国民支援共闘共同代表 小田川全労連議長～

2016年秋以降、「争議解決をめざす統一要求」の受け入れを日本航空に迫り、交渉による解決を求め、当該組合、原告、支援共闘、弁護団が力を寄せ合ってきました。今の闘いの旗は、「統一要求にもとづく争議の解決」であり、当該組合の団体交渉権を最大限発揮して頂くために、支援共闘はサポートする、当該組合は争議解決の原告団の願いの実現を最優先した交渉をする、この相互関係を過不足なく理解しあうことが重要だと思ふ。

その統一要求書に基づく交渉については、日本航空が真正面から応えない状況が続いていましたが、それが変化したのが昨年5月14日。解決のための特別協議が開始されました。特別協議については、昨年6月の株主総会で会社は、「統一要求に特化した交渉協議の場」であることを言明している。「静かな環境での

労使交渉」との当該組合の意向もあって、支援共闘としては、その後、推移を見守ることとし、定例の宣伝行動や、日本航空への要請行動は中断してきた。

2月13日までに9回の特別協議が、乗員組合(JFU)とキャビンクルーユニオン(CCU)それぞれ行われた。乗員原告に関しては、新たに設立されるLCCと日本航空での嘱託地上職での採用が、客室乗務員については経験者採用を中心とした協議が続けられた。両労組とも、復職を希望する解雇者の無条件採用や、優先的な訓練、希望者全員の採用枠の確保など、原則的な立場での交渉を行ったと受けとめている。

しかし、極めて不当なことに、会社側は、解雇者、希望退職者に採用の門を開けただけ、という頑なな姿勢を強め、現段階では、乗員で地上職嘱託に1名の採用にとどまっている。

客乗では、経験者雇用で150名も採用を行いながら、応募した2名の原告を不採用としたこと、争議解決への日本航空の誠意に疑念を持たざるを得ない状況にある。



今、日本航空の社内は、パイロットの飲酒問題も契機に、労務管理がさらに強まる状況にあると聞く。本来であれば、飲酒問題を個人の問題に矮小化せず、人員不足による長時間過密労働や長引く争議での会社不信など、背景にある構造的な課題に目を向け、争議全面解決の契機とすべきですが、そうしないところに、日本航空の労務管理の特質があると思う。その特質が、解雇争議の解決交渉にも影響していると言わざるを得ない。

両組合は、引き続き交渉による争議の全面解決を求める立場にあり、日本航空も協議の継続は公言している。この春の段階で、JFU、CCUともに解雇争議の解決をストライキ課題としている。

会社の頑なな姿勢、解雇者を放置し続けていることの不当性を改めて世論に訴える定例宣伝も来週から開始する。株主総会で社会的にも争議解決を宣言しながら、「採用への応募を認めることが解決策」という不遜な対応を改めようともしない日本航空に、社会的な公約、株主総会での会長発言を履行させるために、6月株主総会を目途に、支援行動の再強化をお願いしたい。先日も32番目の地方での支援組織が栃木で立ち上がった。広がり続けている支援の輪も力に、当該組合の交渉による争議の全面解決の時を早めるために、再度お力をお貸し頂くこと、連帯と団結を強めて頂くことを願います。

JALの争議は職場に憲法を取り戻す闘い

弁護団報告＝上条弁護団長～

2019年2月2



JALの解雇は憲法違反の団結権侵害を強行して、165名の解雇に突き進んだことに著しい特徴がある。統一要求は年を重ねるごとに限りなく増大した被解雇者と家族の苦しみを解決する最大の武器であり財産である。日航は深刻な人材不足

の一方で巨額の利益を上げている。争議解決のための特別協議と言いながら、内容は応募資格を認めただけで、乗務職として全員不採用とした、約束反故であり甚だしい背信行為である。12.21「JAL 闘争に連帯するタベ」に多くの団体や個人が参加したことは関心の高さの表れだ。日航の約束反故と重ね重ねの背信行為、今こそ、この不正を徹底追及する新たな運動で日航本社を社会的に追い詰め、勝利解決への突破口を切り開くチャンスの到来だ。弁護団も全力を尽くす。

JALの争議は職場に憲法を取り戻す闘いであり、その勝利は職場の人権を守って闘い続ける全国すべての争議団の勝利に結びつく。全国の憲法9条を守る運動とも結ぶことで勝利解決の新たな展望を切り開くことになると思う。

～当該労組からの報告～

争議権を立てて、今19春闘で解決を迫る

～日本航空乗員組合 今泉副委員長～

昨年5月14日に解決に踏み出すとの発言を得て、特別協議を有効なものにしようと、対外的な抗議行動を自粛して頂いた。しかし、会社の対応は、職場復帰に対しては再雇用やLCCの採用などに応募できるというもので、解決できるような内容とはなっていない。交渉を進めていく中で、会社の態度が徐々に硬化し、再雇用の門戸を開いただけで、逃げ切ろうという雰囲気が出てきた。特別協議の前までは、組合は団交の席で職場復帰を希望する者を戻すこと、それが叶わない者へは金銭での解決(解決金)が必要と言ってきた。1回目の特別協議では、金銭について組合の考え方をきいてもよい位の態度だったが、再雇用策での解決へと変わっていった。9回目交渉で、「地上囑託1名の採用で解決するのか、どう考えているのか」と問うと、「次の募集に応募してもらいたい、時期は決まっていない」と発言。解決金＝「金銭解決の提示」については、持ち帰り検討するとなった。

今、大会決定を踏まえ統一要求について、争議権の対象とし投票を行っている。株主総会での会長発言の履行を求めて、今春闘で回答を引き出す決意で取り組みを進める。

応募の機会提供だけでは、解決にならない

～キャビンクルーユニオン 前田執行委員～

特別協議の位置付けは、解雇問題の解決の一点である。会社は「結果的に、解決につながる」と言いながらも採用については、「優先雇用はできない、平等に扱う」と「応募の機会の提供」を繰り返した。組合からは、「機会の提供だけでは、解決に至らない」と伝えてきた。

2名の不採用が明らかになった後の特別協議では、「今後どう解決して行くのか会社判断を示す」よう伝えた。また、年末年始に、特別協議と、団交の開催を申し入れた。1月8日に「特別協議は続ける。『団交はしない』というのではなく、特別協議は社長直轄であるからそこで話し合うということである」と伝えてきた。

2月13日の9回目の協議では、会社は応募の機会の提供を繰り返すのみで、「採用は公平公正に行っている、結果が残念なことであつたとしても、仕方がない」と伝えてきた。組合は「応募の機会提供だけでは解決しない。労使関係の正常化に向けて、解雇問題を早急に解決すべきである」と伝えた。

昨日、「2月28日の一斉宣伝がどのような状況になっているのか」と聞いてきた。かなり嫌がっている。それなら、新たな判断を示せと伝えた。支援共闘の変わらぬ支援にお礼を申し上げるとともに、引き続き解決に向けて力を貸していただきたい。