



# JAL不当解雇撤回ニュース

No503号 2016.09.21  
発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局  
連絡先: 航空労組連絡会事務局  
〒144-0043 大田区羽田 5-11-4  
フェニックスビル内  
TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819  
<http://www.jalkaikotekkai.com>

## 8月、大阪では集中した行動を実施!

大阪支援共闘とJAL争議支援兵庫連絡会は、JALの不当解雇問題の解決に向けて、合同で8月に集中的に取り組みを行いました。123便事故から31年目の8月12日を皮切りに、19日、26日と3週連続して伊丹空港で宣伝行動を行い、利用者に安全運航と解雇問題の早期解決を訴えました。

30日には兵庫連絡会が主催で、JAL大阪空港支店への要請行動が行われました。

### 伊丹空港での宣伝行動に140名が参加し、利用者に訴えました



12日の宣伝行動は今年で3回目になります。追悼の意味も含めてサイレント宣伝になりました



3回とも、背中に「安全第一! JALが解雇した165名を職場に戻せ!」と書かれたTシャツをお揃いで着用し、注目を浴びました。猛暑の中、のべ140名の方が参加し、3000枚のビラを配布することができました。



### 6回目となる大阪空港支店への要請行動

兵庫連絡会が主催の「解雇争議の解決交渉を求める」一点での要請行動でした。

回数を重ねる中で、スムーズに交渉が行われるようになりました。支店からは、安藤総務部長と安芸氏が対応し、6名の訴えに耳を傾けていました。兵庫連絡会の北島事務局長の「申し入れに対して回答を頂けるか」との質問に、「回答はないという返答を含めて返事はする。本社にははっきり伝える」との返答がありました。



男性は左から航空連大阪地連中小路議長、兵庫連絡会北島事務局長、女性は争議団

## 要請文 ー日本航空解雇争議の解決交渉を求めますー <JAL 争議支援兵庫連絡会>

私たちは、2010年大晦日に強行された165名の整理解雇事件について、最高裁決定後も以下に述べる見解でこの間、解雇争議解決のためにJAL 不当解雇撤回原告団を支援し取り組んできた団体です。

私たちは、日本航空経営陣が一刻も早く解雇争議の解決交渉を行われるようこの書面にて要請するとともに、当要請について直接面談の場で誠意をもって対応されますよう併せて申し入れます。

### 記

1. 原告らが解雇撤回を求め、東京地裁、東京高裁で争ってきた整理解雇事件は、2015年2月4日(客室乗務員)、5日(パイロット)の上告棄却、上告不受理の最高裁決定により、司法でその実現が阻まれたものの、判決如何に関わらず、整理解雇という特殊性を踏まえ被解雇者の救済がなされるべきである。
1. 整理解雇は、被解雇者の責による解雇ではなく、経営上の都合によってなされた解雇であり、経営にとって止むに止まれぬ場合に最終手段としてなされたものでなければならない。しかし、解雇後の推移を見れば、経営状況は2010年度以降改善され過去にない実績を築いていること、並びに人員確保のため大量に採用を継続している実態など、整理解雇時に日本航空が主張した要因はその後すべて解消されており、現在被解雇者の職場復帰を実現できない理由は見当たらない。
1. 当事件について、国際労働機関(ILO)も三度の勧告を発出している。勧告内容はいずれも裁判の結果如何に関わらず、労使協議で解決することを要請している。昨年11月12日に出された第三次勧告(二回目のフォローアップ見解)は、政府見解や日本航空の見解も踏まえ、第二次勧告をさらに補強する内容となっている。第二次勧告では、今後の採用計画について被解雇者の職場復帰に関する見解が十分尊重されるよう労働組合の了解を求めている。第三次勧告は重ねてそのことを要請し、加えて意義ある対話の重要性、並びに早期の解決を強調している。さらに、解雇前に発生した管財人らによる不当労働行為事件を日本国が批准している第87号条約に該当する違法行為として重視している。以上の点から、ILO 勧告を速やかに履行して、国際法を遵守する姿勢を日本航空経営は示すべきである。
1. 日本航空経営として、これ以上解雇争議を放置することは道義的にも、国際法上も許されるものではない。
1. 争議解決によって、経験豊富なパイロットや客室乗務員の確保が可能となり、日本航空経営のみならず、国民利用者の利益にも合致する。さらに厳しい労働環境の中で日々安全運航とサービスを支えている現場労働者のモチベーション向上に寄与するものとなる。
1. 日本全国で数々の争議が行われ、解決に至ったもの、至らなかったもの、長期化したもの、など様々な係争事件を私たちは経験してきた。その中で、経営が過去のしがらみに囚われず、英断を下した争議も数多くある。航空企業では、貴社のライバル会社全日空がOAS 関西航業事件を勝訴したにも関わらず英断を下し解決した。争議の長期化は、企業のイメージダウン以外何ももたらさない。
1. . 過去の事故から学ぶべき教訓は、この争議解決にも活かされるべきである。争議解決によって、労使関係の正常化・安定化の機運が生まれ、そのことは同時に安全運航の確保にもつながると私たちは確信する。

2010年大晦日の解雇からすでに5年8ヶ月の歳月が流れた。解雇によってもたらされた長期間にわたる多大な辛苦は被解雇者のみならず、家族にも及んだことは想像に難くない。

私たちは支援団体であり、かつ日本航空の発展を願う利用者でもある。その立場においても日本航空経営陣が解雇争議解決の英断を下されるよう最後に申し添えます。

以上