

日本航空の経営破綻から 10 年を迎えて

2020 年 1 月 15 日

JAL 不当解雇撤回国民共闘

2010 年 1 月 19 日、JAL が会社更生法の適用を申請し経営破綻をしてから 10 年が経過し、整理解雇された 165 名のパイロット・客室乗務員の職場復帰を求める争議も、いよいよ 10 年目を迎えることとなった。10 年という節目に当たり、争議団及び JAL 不当解雇撤回国民共闘は、日本航空に対し、希望者全員の職場復帰、および解決金の支払い等、当該労組の要求に答え、争議の早期解決で労使関係を正常化し、安全運航の確保するよう強く求めるものである。

本争議では、整理解雇の是非を争った裁判についてはパイロット・客室乗務員とも解雇は有効との判決が確定している。また当該労組が整理解雇の過程で、整理解雇の回避と話し合い解決を求めて実施した争議権投票への介入事件については、解雇の不当性に関わる事件として争われ、管財人らの行為は、憲法で認められた団結権の侵害に当たるとして断罪され、この判決も確定している。

これらの裁判で判決が確定した下で、労使交渉を通じて争議の解決を図るべく、原告団・当該労組は、①希望者全員の職場復帰させること、②希望退職者・特別早期退職者に、再雇用への道筋をつけること、③被解雇者や組合が受けた不利益や負担を補填(解決金)すること、④争議を解決し、労使関係の正常化を図り、安全運航に全力を挙げることの 4 つ要求を 2016 年 10 月に提出、JAL 不当解雇撤回国民共闘もこの要求を全面的に支持し、日本航空に早期解決の決断を迫る運動を展開してきた。

日本航空は、「争議は解決していない」ことを認め、解決を図るために「話し合いは続ける」としつつも、実質的に解決交渉を拒否し続けてきた。しかし、2018 年 5 月、今までの方針を変更し解決交渉を進めるとの対応を示し、同年 6 月の株主総会で植木会長が、「組合からの要求に特化した協議の場を設けた。組合とも誠心誠意話し合っていく」と答弁するなど、解決に向けた交渉が進むものとみられた。解決交渉の場として「特別協議」が設けられてから 1 年半、計 13 回の協議が実施されてきたが、いまだ解決を見通せる会社対応は示されていない。特別協議で日本航空は、人員募集(採用)で「応募する機会を提供する」、「採否は会社が判断する」、「解決金については支払う考えにない」との対応を示してきた。労使合意が整わない中で人員募集が開始される中、「希望するものは応募する」としたものの、パイロットの教官として 1 年契約嘱託(地上)職として 1 名が採用されたものの、原職であるパイロットや客室乗務員として採用された人は、誰一人として採用されなかった。応募しても採用されないなら、希望する人など出るはずがない。にもかかわらず、「応募の機会提供する」という枠組みにいまだに固執する日本航空の姿勢は、いたずらに解決を引き延ばす不当な対応であり、労使で合意点を見出すという基本的姿勢をも欠いた不当対応である。

そもそも整理解雇は、希望退職等で人員削減計画が達成されている中で労組の弱体化を狙った不当労働行為であった。また争議権投票への介入など不当労働行為をも用いて強行された。そして今、特別協議で見せている対応は、労組要求に正面から向き合わず、自ら解決策

として提示した「応募の機会」の提供では「採用」拒否するといった交渉経過は、誠実交渉義務に反するものである。こうした不当労働行為の繰り返しは許されない。

結社の自由・団体交渉権の承認条約(87・98 号条約)違反の提訴を受けて審議してきたILO は、今日の状況を踏まえ「争議は解決していない」、「意義ある対話」を求めた第4次勧告は「引き続き有効である」との見解を示し、話し合い解決を求めている。また、日本航空は東京オリンピック・パラリンピックのオフィシャルパートナーであり、組織委員会の定めた調達コードでは、ILO の中核的労働基準(87・98 号条約など 8 基本条約)の遵守を求めており、オリンピックの名を汚さぬよう早期に争議を解決することこそ必要である。

再建で日航は、事業縮小や人員削減などの大「合理化」を断行し、破綻した 2009 年度の 1,337 億円の営業赤字から、再建初年度の 2010 年度には 1,884 億円の営業利益と、劇的な V 字回復を達成し、2012 年の 9 月には東証 1 部への再上場も果たした。日本航空は再建初年度から今日まで毎年 1700 億円を上回る営業利益を計上するなど、破綻以前には想像もできないほどの高収益体制を維持している。そして今、羽田・成田空港の発着枠拡大、東京オリンピック・パラリンピックを最大のビジネスチャンスとして、事業拡大を推し進めている。

会社業績を見れば順調に再建を果たしたいえる JAL ではあるが、165 名もの整理解雇を強行した再建「合理化」が職場に残した傷跡は大きい。整理解雇以後客室乗務員は 5600 名以上採用したが 3500 以上が退職、パイロットも 355 名採用の一方で 200 人以上が退職するなど、今でも退職者が後を絶たない。そして今、職場はお深刻な人員不足に陥っており、事業拡大が進む中で、安全運航への懸念も高まっている。こうした下で、日解雇者を職場に戻すことを拒み、一層労使間の溝を深める対応と続けることは、日本航空の発展にとっても決して好ましい状況とは言えない。

安全・安心の JAL を築くためにも、希望者全員の職場復帰、および解決金の支払い等の要求に答え、争議の早期解決と労使関係を正常化し、安全運航の確保するよう強く求めるものである