

日本航空株式会社

代表取締役会長 植木 義晴 殿

代表取締役社長 赤坂 祐二 殿

日本航空の解雇争議の早期全面解決を求める要請書

2010年12月31日、貴社が165名(パイロット81名、客室乗務員84名)を整理解雇して以来、解雇争議は9年目に入っています。165名の解雇は人員削減目標と利益目標を達成した中での解雇でした。2016年9月には、最高裁が165名の解雇について、解雇の過程で労働組合の争議権確立を妨害した貴社の行為は「団結権侵害であり憲法28条違反にあたる」と断定しました。解雇の強行以来、争議団は「不当な解雇は認められない、職場に戻せ」と労働組合や支援団体と共に、JALの不当解雇撤回をめざす運動を全国に展開してきました。そして、2016年10月には争議の解決策として状況に即した「統一要求」を提示してきました。こうした経過の中で、2018年4月の労使協議会で赤坂社長は「出来るだけ早く解決したい」と約束、同年6月の株主総会では、植木会長が「誠心誠意話し合う」と公言しました。これを受けて労使間で特別協議が設けられたものの、貴社の対応は被解雇者について、一般募集(入社試験)への応募を認めるというだけで、全く解決に至っていません。

日航の解雇事件についてはILOも高い関心を示し、労使間の「意義ある対話」で解決するよう求め、かつ争議が解決するまで監視下に置くとしています。また、貴社は2020東京オリンピック・パラリンピック組織委員会とオフィシャルパートナー契約を締結しています。オリンピック組織委員会はオフィシャルパートナーにILOの中核条約の遵守を求めています。貴社は、その対象であるだけでなく公共輸送事業者でもあります。貴社には、率先して条約を遵守するという模範的な対応が求められています。

昨年12月、国交省から貴社に事業改善命令が出されました。発端は乗務員の飲酒問題でした。事業改善命令を受けて、社内の全ての職場の状況を点検することは重要なことです。同時に経営自身が、これまでの経営の在り方や法令遵守について検証し、争議などで社会的批判が起こらないよう改めることも必要です。

私達は下記のとおり要請致します。

記

経営トップの約束を守り、統一要求に沿って解雇争議を早期に全面解決し、労使関係の正常化と安全運航確保に向けた万全な体制を築くこと。

以上

2019年 月 日

住所： _____

団体名： _____

代表者： _____