日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2015. 4.10
No.15 -011

HP：http://jalfltcrewob.web.fc2.com/
Mail：jalfltcrewob@gmail.com

安全で明るい JAL

整理解雇強行は
これが JAL 経営の
「総合的判断」？

「総合的判断」？

「総合的判断」？

職場の信頼が得られず
乗員流出が止らない
乗員不足・高稼働
⇒事業計画を縮小変更

経営の賢明な判断は
整理解雇の撤回！

解雇撤回団交報告（乗員速報 61-161 全文）

【組合】加齢乗員を採用する必要性があるくらいです。解雇者を戻すという提案を役員会でしても採用されないと考えているのでしょうか？

《会社》いや戻すということについては、先ほど申し上げた通り。総合的な判断でしない、と言うことです。

【組合】**解雇という労使にとって最大級の問題に対し、この様な姿勢に強く抗議します。**解雇問題の解決は、JAL にとっては危機的な乗員のマンニングを改善し、いわれも無く 4 年間苦しみ続けられている解雇者と、その家族の救済にもなります。労使にとってプラスの要素しか有りません。

【参加者】その通り！

【組合】**現役の乗員にとっても JAL への不信感と、将来の解雇の不安要素が払しょくされ**、流出防止に大きく寄与する物です。日本航空は、解雇を撤回すべきです。

【参加者】その通り！

【組合】将来の JAL の発展の為にも問題解決は必須です。2010 年 12 月 31 日付の解雇を撤回することを要求します！

団体交渉報告（乗員速報 61-164 全文）

【組合】現在の流出状況を鑑みると、精神論を述べる段階では無い。もう少し強い認識を示すべきだ。職場では、他社に移る事を考えている人は未だに多い。賃金水準を上げれば、他社に行くことがリスクになるので、流出を止める手段になる。賃金は様々な側面で人を辞めさせない効果がある。精神論も大事だが、そういう実態に根付いた考えについてはどうなのか？

《植木社長》一般論として、賃金水準向上が流出対策になるのは事実。言っていることは分かる。

【組合】緊急避難的に乗員の流出を止めていかなければ、中期計画の達成すら悪影響があるのではないかという懸念を我々は持っている。ライバルである全日空は今後 10 年間で事業規模を 1.4 倍にする計画を発表している。今後増加する羽田の発着枠を巡り、JAL グループと ANA グループでの激しい奪い合いが予想される。この事から日本航空の乗員を引き抜く事も十分に予想される。植木社長が以前言っていた「思い」で流出を止められ

るとは考えられない。これについて経営として真剣に対策を考えなければならない大きなリスクと捉えるべきではないか？
《植木社長》分かった。話としては聞いた。
【組合】イベントリスクが多い航空業界を生き残る為に必要という事で、日本航空は内部留保をどんどん増やしている。しかし、イベントリスクが多いのは乗員確保の問題に関しても同じだ。今後の事業計画を安定的に達成していくためにも、日本航空運航乗務員の水準を今一度見直すことを申し入れる。

・詳細は、乗員速報枠内をクリックして御覧下さい。

日本航空の中期計画とも言えるローリングプランの交渉が現在行われていますが、その中で「事業計画の変更は乗員不足が原因 」である事を会社の経営企画担当者が認めたという事実が報告されています。
しかし、その後の交渉では経営はその事実を覆い隠す対応に出ています。経営責任の追及から逃れようとしているのでしょうが、実際、必要な臨時便も出せないどころか、一度決めた事業計画を縮小変更するという事は、乗員不足によって航空需要に応じることが出来ないということで、経営判断の重大な誤りです。
特別運航乗務員の制度を復活してもなお、60 歳に近い機長が今春にも退職しています。
経営に対する職場の信頼が得られていないのです。
流出を止め、乗員不足を解消させる施策が即刻必要な現在、整理解雇したまま放置している乗員を職場に戻す事は当然なことではないでしょうか。
「課題」は明白です。
賢明な判断が日本航空経営に早急に求められています。

2015 年度

カンパ支援・取り組み参加

宜しくお願い致します

今後の日程

宣伝行動・各地集会：原告団 HP 日程参照

東京高裁：6 月 18 日
不当労働行為裁判　「判決」
824 号法廷　14:40～