日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2015. 6.16
No.16-011

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

安全で明るい JAL

JAL 経営の言行不一致
コンプライアンスと言いながら

１．有意義な交渉とするために必要な情報を提供しない
２．不当労働行為高裁判決の不履行
３．ILO 勧告の不履行

グローバルコンパクト１０原則を
確実に実践の公約は何処に

JAL グループは、2004 年 12 月より、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に参加し、10 原則を確実に実践する事を公約しています。10 原則の内容を確認すると原則 3 に「有意義な交渉とするために必要な情報を提供する」とあります。

日本の多くの大企業が参加しているグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)では、以下の点を推奨しています。

《企業にできること》
◎ 職場において
・ すべての労働者が脅迫や報復を恐れることなく、国内法に従い、自己の選択によって労働組合の結成と加入ができるようにすること
・ 労働組合の組織、加入、および、求職や昇進、解雇または転勤の決定などの活動に関し、差別を禁止する方針と手順を導入すること

・ 労働者代表が企業の通常業務を混乱させない形で活動を行っている場合、これに干渉しないこと。社内での組合費の集金、労働組合からの連絡事項の掲示、組合文書の配布、事務所スペースの提供などを認める慣行は、企業が間接的な統制力を行使する方法として用いられない限り、良好な労使関係の構築に役立つことが分かっています
・ 労働者の代表に対して実効的な団体協約の策定を援助するため、労働者の代表に対して適切な便宜を供与すること

◎ 交渉の場において

・ 団体交渉の目的のため、代表的な組織を認知すること
・ 労働条件や雇用条件、労使またはそれぞれの組織間の関係に対処するための建設的なフォーラムとして、団体交渉を利用すること
・ リストラや研修、余剰人員の一時解雇手順、安全と健康の問題、苦情処理・紛争解決手順、懲戒規程、および家族やコミュニティの福祉など、労使にとって関心の対象となる問題の解決や、またその他のニーズがあればこれに対処すること
・ 有意義な交渉とするために必要な情報を提供すること
・ 小規模な組織でもそこに加入している労働者の代表として存続ができるよう、最も代表的な労働組合と同等の対応をすること

ILO第三次勧告（フォローアップ）に対して、
日本国政府は、「労使協議の問題に関して、十分かつ率直な協議の重要性について（ILO）委員会と見解を共有する」と表明しています。

ILO勧告「importance of full and frank consultations」「十分かつ率直な協議の重要性」とは、JAL経営の主張する交渉の場を持つだけのことなのでしょうか？

JAL経営は、最高裁判断が出た直後から、整理解雇問題を解決できない理由として、度々コンプライアンスを主張します。
そもそも、コンプライアンスとは、「要求や命令への服従：法令順守。特に、企業がルールに従って公正・公平に業務を遂行すること。」と言われ、整理解雇者を職場に戻す事の是非とは全く関係ありません。
整理解雇通知書の「止むを得ず整理解雇する」や稲盛会長(当時)の日本記者クラブ発言や裁判証言で「雇用可能かと言えば可能な事は誰でもわかる」。加えて、2010年12月31日時点で更生計画の人員削減計画が超過達成していた事実に対し、JAL経営が資料も出せない・反論も出来ない対応は、コンプライアンスは口先のみで非遵守姿勢と言えます。

この様な航空経営では、国際的信用ばかりか利用者国民からも信頼を失う事になるでしょう。

更には、高稼働・人員不足の職場から流失は止まらず、エンジン故障など安全問題も多発しているJALの状況は、『赤信号』と言えます。

早急に不当な整理解雇問題の解決が求められます。

皆さん　2016 年度も　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：私たちはあきらめない!!!
原告団 HP 日程参照
6 月 22 日(水)08:30～10:00
JAL 株主総会宣伝行動：JR 舞浜駅南口

＊東京地裁：9 月 14 日(水)
マタハラ裁判　第六回口頭弁論
527 号法廷　13:30～　報告集会予定あり
「JAL CA マタニティハラスメント是正裁判
未来の飛んでる（みらとん）ママを支える会」
会則　・　5 月 11 日ビラ　・　要請書と署名用紙

＊山口 宏弥氏 著書紹介：「安全な翼を求めて」

・詳細は、枠内をクリックして御覧下さい。