

解雇された、仲間である CCU 組合員のみなさんから の声を紹介します。

CCU ニュース

2022.4.11



JAL が経営破綻した 2010 年の大晦日、整理解雇が強行され、解決しないまま 12 年目に入りました。現在も解決を求め、会社と交渉を続けています。春闘では、毎回の団体交渉で解雇された仲間から寄せられたメッセージ（会社に伝えたいこと）を読み上げました。解決への思いに加え、現役の私たちへの思いも綴られています。ぜひ、ご覧ください！

私自身、年齢的にも体力的にも職場に戻れる状態にはありません。まだ戻れる人達へは、早期にマッチングで職場復帰出来るよう、お願いします。又、統一要求に基づいて、職場復帰不可能な者達への解決策を、提示して頂きたいと思います。早期に解雇争議を終結させる為にも宜しくお願い致します。又、現役の後輩たちが安心して働く職場の確保をお願いします。基本給の改善や乗務時間保障の設定、SVC の見直し、編成数増等、職場の要求に応えて、安全と健康を確保して頂きたい。差別やパワハラと云う言葉は、もう聞きたくありません。どうか、社員の幸福を追求して、みんなが JAL の社員で良かったと思える会社で有って欲しいと、切に望みます。宜しくお願いします。

昇格については以前から不透明な部分が多くたったが、それでも遅れがあっても旧三職級までは昇格した。現在の昇格制度は更に不透明で賃金も低く抑えられている。世界中が目指している、ジェンダー平等、ディーセントワーク実現の為の施策を示して欲しい、それが JAL の評価に繋がると思っています。

コロナ禍、不安定な世界情勢であっても、常に最前線で安全運航を支える客室乗務員の責務に見合った賃金、待遇の改善を早急に求めます。後輩たちが必死で支えている日本航空を嫌いになりたくはありません。人財本部長の小枝さんが、私たち原告に謝罪されたと伺いました。言葉だけではなく、統一要求に沿った解決につながる形の回答を 1 日も早く示して下さるようお願いします。

解雇問題がこれ以上長期化せず、解決しますよう心から願っております。

基本的要求を丁寧に確実に履行して頂きたいと思います。只時間が問題です。残された時間は無限ではありません。団交や特別協議の機会をもつと増やし、双方が同じテーブルについて解決方法を探る必要があると思います。不可能な事は承知していますが、今の形ではなかなか難しいのではないかと思います。地上職や乗務職を希望している人たち、特に若い人達にとっては、時間ばかり経ってやきもきしているのではないかと思っています。もちろん会社も一生懸命探して下さっているとは思いますが。とにかく話し合い、ここが解決の早道だと思います。解決することが会社にとっても現役の社員にとっても、今以上信頼、安全性が向上すると確信しています。

会社には一刻も早く地上職のマッチングを進めてほしいと思います。また、CCU 組合への謝罪を形にして補償して欲しいという事を求めます。

私は、定年まで後 1 年半を残して JAL から 2010 年大晦日に整理解雇された CCU 組合員です。当初会社を嫌いになりました。12 年経って、来月には 70 才になります。原告団になり、客室乗務員の仕事だけをしていた自分じゃ解らなかった事をいろいろ知ることになりました。又、全国に広がる支援者の方々と繋がり、違う意味で宝物になっています。解雇された事をくよくよしていないで、CCU の現役の方々とご一緒にここまで来れた事に感謝しております。

私の家の上空を飛び飛行機を眺めながら、安全運航を今でも願います。制服姿で通勤する後輩の姿を見て、私が働いていた時より酷い条件下で働いているんだろうと、心が痛みます。

残念ながら私は、あの空に帰ろう！の気持ちは今ではもう有りません。地上職でもいいから戻りたいと思っている被解雇者を 1 人でも沢山戻してください。必ずその方々は JAL に貢献してくれます。北海道で雪が降ると、運休になり、ロシアがウクライナに侵略すればまた運休。さらにコロナ禍で、便も減り、JAL で働く全ての方々のご努力、お気持ちは、はかり知れないものと思います。私は、解雇された事を認めている訳ではありませんが、ただ客室乗務員を定年までやり続けていた時より、被解雇者となり、全国に広がる支援者とご一緒にいろんなことを知る事ができ、宝物を手にしたと思っています。12 年間という長い時間は取り返しがつきません。

もう、そろそろ会社も、あの解雇がもたらした職場での影響を考えて、解決してください。私が好きだった JAL に戻って欲しいです。心から、お願いします。今 JAL で現役で働いている方々のためにも。

私は JAL が大好きで、数日間でも良いので、職場に戻りたい！と願っていました。然し、今では規定の年齢を大幅に超え戻ることが出来ません。でも、メンバーの中には意欲を持ち、解雇されても「JAL で働きたい！協力したい！」と……。残された時間は数年間かも知れないが、少しでも JAL に貢献したいと思うものが多数あります。先日もお伝えしましたが、JAL の客室乗務員とパイロットは優秀な人材が揃っています。解雇されたメンバーは長く現場を離れていたので、最初は暫く色々戸惑う事もあるかも知れませんが、順応も早いと思われます。また、新人と比べると過去の経験を活かし状況に応じて臨機応変のアドバイスと行動を執る事が出来ます。4 度の勧告を出してくれた ILO も JAL を注視して見守っています。

私達の要求は 20 回の特別協議で論点を絞り伝えました。ボールは確実に投げました。今度は投げ返し、今春こそ誠意を持って答えるべきです。お互い少し歩み寄り、この問題を早く解決してすっきりしましょう！そして、皆で過去に SARS や MARS の発生から乗り越えた様に、今のコロナ禍の苦難を乗り越えましょう！どうぞ宜しくお願い致します。

With コロナでの生活様式、経済活動が始まる中で、飛行機を利用されるお客さまは今年は増えていくのではないでしょうか。久しぶりに旅行やビジネスで JAL をご利用されたお客様へ、十分なサービスと安心感の提供は企業価値を高め、広く支持されるエアラインとして重要と考えます。実態に合わない LFC やドア数に満たない編成数などはデメリットが大きく、改善をしていただきたいと思います。また、現役 CA の賃金要求に是非応えていただきたい。

私は被解雇者です。現在、CCU が解雇問題解決に向けて鋭意交渉中ですが、解雇問題も賃金は正も働く者を大切にする施策ですから、これらに目を向けた春闘回答になるようお願いいたします。

私は希望退職に応じなかつた為に年齢で整理解雇されたメンバーの1人です。私達は何も悪い事はしていません。寧ろ、今のコロナ禍の様に会社経営状況が悪かった時も何度も色々協力し、長年JALに貢献してきました。私達を解雇した1年半後には、新規採用を始めました。会社都合で整理解雇したのですから、普通は整理解雇したメンバーを先に戻すのが先決ではありませんか？この整理解雇で私達の人生と生活は一変しました。然し、4年前の2018年5月に会社が解雇問題を特別協議で話し合い、解決すると言って頂いた時には「あ！これでやっと解決に向かうことが出来る」と内心喜びましたが、今だ、客乗では2名の地上職復帰のみとなっています。この状況からすると解決までの道のりは程遠く、いつまでこの状況が続くのか？と感じています。もう解雇から12年です。何が問題でこの解雇問題を遅らせているのですか？赤坂社長も就任後「なるべく早く解決したい！」と発言されました。この経営トップの発言は重いものです。JALの歴史の汚点を早く払拭し、今春こそ早く解決しましょう！

未だ、先が見えないコロナ禍の中、現役社員は安全運航を念頭に皆頑張ってくれていますが、その中で客室乗務員の給与は乗務時間が保障されていない為、FLTしないと給与に反映されない仕組みになっています。然も、過去にはカウントされていたFerry FLTやD/H FLT（D/Hは半分）も勤務協定の改悪で導入されなくなり毎月の給与が全く安定していません。驚くことに社内の中では一番低い給与水準となっています。ぜひ、この点も考慮し2010年まであった乗務時間保障やFerry FLT等のカウントを復活して頂きたいと思います。かつて、JALは世界一安全な航空会社だ！と一目置かれていましたが、私が入社した数年後から数々の航空機事故が起り、沢山のお客様の尊い命と仲間を失いました。それからは、不安全要素に結びつく様な事は色々提言し、労働条件を少しずつ改善してきました。然し、今の客室乗務員の労働条件は過去の悪い勤務条件に戻っている様な気がします。社員は貴重な宝です。特に、JALの客室乗務員は優秀な人材が揃っています。いろいろな企業に出向されている方の出向先からも、多く称賛されていると伺っています。このままでは他社や違う企業に流れていくかも知れません。色々な問題が山積みだと思いますが、1つ解雇を解決する事により、今まで以上にJALが発展し良くなると信じています。どうぞよろしくお願い致します。

さまざまな理由を抱えながらも職場への復帰を楽しみにしていた私達被解雇者が、11年前の解雇によってどんなに辛い思いをして過ごしたかを想像してみて下さい。解雇された年に生まれた息子は現在11才、小学6年生になります。お母さん、お空のお仕事にはもう行かないの？と、何百回聞かれたかわかりません。私達が何をしたというのでしょうか。体調が回復するまで休職したり、組合活動を通して職場の声を会社へ伝えるパイプ役になったのも、お客様のため、会社の発展のために、現場の私達が風通しの良い職場で働くことが何よりも大切だと信じていたからです。

この春闘では、社員一人一人が会社への信頼を取り戻し、ものの言える風通しの良い職場となるよう、ILOの勧告、不当労働行為裁判の決定に基づいた回答を求めます。今後現役の社員を決して解雇しないでください。あの時の私達被解雇者の犠牲の上に現在の会社が成り立っているということを忘れないで下さい。

仕事も職場も大好きでした。やり甲斐のある素晴らしい仕事をしました。会社が経営破綻した後も、利用してくださるお客様に、「有難うございます、社員みんなで頑張ります」と頭を下げて乗務しました。私たちも、JALのために一生懸命働いてきた社員です。今も本当に残念で、悲しみを抱えながら生活しています。会社のためにも、健全な労使関係を望んでいます。そのためにも、この問題を早期に解決してください。私たちの事を人として、信じてください。

まず、解雇されてから 12 年目に入った現在、会社が地上職マッチングに大変努力されていることについて、一程度の評価と感謝を申し上げたいと思っています。一方で、これまでの職域提示に対し、マッチングが成立した件数からも、やはりこの間 10 年以上の月日が経ったことで、被解雇者の環境の大きな変化を思わずにはいられません。どんな理由・事情があるにしても、解決までにこれほどの時間がかかっていること、そのことが当事者だけではなくその周辺の人達を含めた多くの人間の、一度きりの人生に、負の影響を及ぼしていることを、強く受け止めて頂きたい。私は 2 年程前に、争議解決を報告できないままに父を見送りました。現在母は施設に居ますが、母が生きている内に、争議解決を報告したいと切に願っています。同じような境遇や心境にある被解雇者は少なくないのです。

この間、現場の仲間たちにも大きなご苦労を掛け続けて来ています。本来であれば、現場の諸課題の改善に全力投球できるところが、この解雇問題の解決に貴重な時間やエネルギーを注がざるを得ない状況が続いているのです。

長く続くコロナ禍により経営も苦慮することが続いていますが、このコロナ禍の影響を最も受けているのが客室乗務員だということは、会社も認めているところです。生活の根幹が揺らぐような賃金制度を、今こそ抜本的に改善すべき時だと考えます。またジェンダー不平等や大きな社内格差を伴っている昇格制度もまた、賃金制度と同時に改善を要する制度です。この歪んだ現賃金制度・昇格制度の酷さは、私達、被解雇者の運動により、ジェンダー不平等の一端として世の中にも知れ渡りつつあります。会社がこの問題に真摯に向き合わなければ、世界の流れから取り残されるばかりでなく、今後予想されている人財不足の下、良い人財を確保できなくなる日は目前と、受け止めています。そうなってしまってからの改善では遅すぎるのです。

また申し上げるまでもなく、客室乗務員の任務の筆頭は、保安任務です。お客様の生命を守るというこの重要な任務を遂行できるための労働条件の確保は、会社の責務です。しかしながら、現状は、賃金面のみならず、編成、疲労回復条件、オフには会社と繋がらない権利などなど、挙げればきりがない程の課題があります。まずは破綻時、すなわち私達が解雇された時に切り下げられた諸制度・諸条件を元に戻すことを、強く強く求めます。諸制度・諸条件を戻して頂ければ、私個人としては、解雇争議解決とほぼイコールであると受け止められますし、被解雇者への働き掛けもしたいと思っています。この春闘での大きな前進回答を心より期待しております。

2010 年 12 月の整理解雇は私の人生設計を足下からすぐう一大事で、仕事がない事のショックは今も忘れられません。あれから 12 年、2018 年に方針変更し解決に向けて協議が始まりました。社長もなるべく早く解決したいと発言あり、採用も再開される中、一刻も早い争議解決にスピードを持って対応していただきたいと思っています。

そして現場で働いている乗務員は、コロナ禍の大変な中、日本航空の安全を担って頑張ってくれていますが、お給料形態が改悪され乗務手当保障がなくなり、実際に飛ばないと一円も貰えない状況です。病気になっても安心して治るまで休める事、体のリフレッシュのための休暇を取る事も、人間が人間らしく生きていくために必要な事です。健康な体、健康な精神が仕事への意欲を生み、安全運航に繋がります。是非、乗務手当保障を復活してください！！

もう一つ、昇格しないとお給料が上がらないシステムを改善して、昇格しなくても年齢給で、地上職パイロットなど職種間の差別もない、世界に誇れる日本航空の職場にしていただきたいです。よろしくお願い致します。

解雇問題未解決のまま、とっても長い 12 年が過ぎました。その間 3 回のオリンピックが開催され、JAL の社長も 3 人目に交代しました。歴代社長が解雇問題を解決したいと何度も明言しても解決しないのはなぜですか？何が障害なのですか？社長の考えに多数の役員が反対されているのでしょうか。赤坂社長、小枝人財本部長、並びに役員の皆様、どうか解雇問題を次期社長に先送りしないと約束して頂きたいと切に思います。

私が切望する事は、12 年間ぽっかり空いた心の穴、解雇で失った人生を埋めたいのです。それには解雇問題の解決しかありません。自分から辞めることなど決して出来ない程、空と飛行機そしてフライトが大好きでした。JAL に入社が幸運にも決まる前までの学生時代、しばしば京浜島にでかけ B 滑走路に着陸する美しい JAL の翼を憧れの目で見つめています。私は、56 歳で解雇され既に 68 歳です。地上職への復職は現実的ではありませんが、新型コロナが収束せず、国内線でも減便が続いている中、会社が復職希望者に対して地上職の提示を続けて頂いている事に心から感謝しています。その上で、解決のためには復職できない被解雇者への具体的な救済を切にお願いしたいと思います。会社と被解雇者 CCU 組合員が、より良い信頼関係を築きフェアに話し合い、歩み寄り和解合意が不可欠です。社長と私たちは、1 日も早い解決を望んでいることで一致しています。解決が長びく事は、人権に関わるとても大きく重い事です。既に 2 名の被解雇者が、解決を願いながら思い半ばにして亡くなりました。解決が長ければ、長引く程悲しみの数は積もり、お互いにとって悲しみは深くなつて行くでしょう。そうならない様、解決できることを強く信じています。最後に、解雇以後、遠方に暮らす高齢家族の介護のため、200 回以上 JAL を利用しています。出発便に見送りの手を振って下さる整備士の方々に必ず手を振り返します。心の中では、安全運航をありがとうございますと呟いています。私はいつも JAL を応援しています。これは、偽りの無い気持ちです。心のつかえが一日も早く取り除かれ、清々しい気持ちで、JAL に乗りたいと願っています。

会社に伝えることができる機会を得ましたが、思い出すのが辛いのでなかなか文章にはできません。解雇日の団交で泣きながら思いを訴えても大晦日に解雇されました。当時、介護していた母はなくなり、娘は学業とダブルバイトで目にクマを作りながら大学を卒業し社会人となりました。あの時、助けてほしかった。必要な解雇であるならなおさらです。

私は何でまだ争議を続けているのだろうといつも自分に問いかけています。自分の中に納得できないしこりのようなものがどんどん悪化していきます。解雇後すぐに乗務員の採用が始まり、普通に考えたら、解雇した者から採用されると思って期待していました。普通の会社ではないのだと思いました。もう飛ぶことはできない、復帰することも叶わない中で、自分の中で区切りをつけたいと望んでいます。なんで留まっているのだろう。

私が解雇されてから、数々の勤務協定が変わり、客室乗務員の労働環境が辛いものになりました。安心して働ける乗務時間保障もなくなりました。後輩が健康で安心して働ける乗務時間保障の復活や賃金制度の改善をお願いしたいです。それで、解雇されてから、賃金や労働条件など改悪された働き方の見直しができれば、私の 11 年は無駄でなかったと希望を見出し、前に向かって生きていきます。

「早く解決の道筋をつけて頂きたい。被解雇者も歳を重ねており、決して自然消滅をねらうことなく大会社としての誇りを持ってこの問題をきちんと解決することが望まれる。」という思いをずっと持ち続けております。よろしくお願いいいたします。

まず、長引くコロナ禍で感染の不安や生活の不安を抱えながら日々の安全運航を支えて、奮闘されている社員の皆様に敬意を表したいと思います。また、大幅な減便を余儀なくされた中で、まず赤坂社長が「雇用は守る」と表明されたことは社員にとっては大きな安心に繋がったと思います。ですが、雇用は守られても低賃金で生活ができないとなれば意味が有りません。せめて乗務時間保障制度が有ればと思ったのは私一人ではないと思います。2010年の整理解雇後に改悪された人事賃金制度ですが、その後、回復した職種があるものの、C/Aのみが取り残されている状況には大きな疑問を持っています。昇格に関しても然りです。入社以降20年間一度も昇格していない人がいるというのも驚きです。それが150名ということですから、これは個人の資質等でないことは明らかです。

2023年度のCAの新規採用開始が発表されました。先日の団交で「20年30年先を展望して」ということが述べられたようで、素晴らしいことだと感じます。それならばなおさら、今在籍している社員を大事にすること、働き続けたいと思わせることができることではないでしょうか。春闘の要求はどれ一つとっても切実なものです。是非、真摯に向き合って応えて頂くことを要望します。

そして、解雇問題について言わせていただくなら「いつまで待てばいいのか！」と言うことです。赤坂社長の「解決したいと思っている」と言う言葉に本当に期待していました。ですから、特別交渉が始まった時、外での宣伝活動を休止することにも賛成しました。経験者採用が始まった時にも賛否両論ありましたが、採用試験を受けました。けれども結果はどうでしょう。皆さんご承知のように受験した21名全員が不採用となりました。解雇争議がいまだ解決に至らないのは、どこに原因が有るのでしょうか？確かに、マッチングで2人の地上職復帰が決まりました。それはとても嬉しいことです。担当の方がご苦労されたであろうことも想像はできます。ですが、それ以外の人はどうすれば良いのでしょうか？整理解雇からすでに11年が過ぎました。コロナ後を考えた時、解雇争議を抱えたままではJALにとっても決して得策ではないはずです。解雇争議解決に向けての回答をお願いいたします。

整理解雇から12年の時が経過し、時はあの時から止まっています。私達、被解雇者が何をしたのでしょうか。突然働く尊厳を奪われ、労働者としてのアイデンティティ、誇りを失いました。また、長年先輩方からご指導を頂き、沢山の経験を誇りとしてきました。お客様の為、JALの社員として選ばれる航空会社になる様に様々な努力をしてきました。

国から行政指導を受けた際には、国内線のチーフをしていましたが、絶対にミスを犯してはならないと集中し、強い責任感を持ち、また緊張感の中乗務してきました。尊厳を全て奪われ失意に陥りました。確かに裁判では負けてしまいました。でも、私達がその責任を負わなければならなかったのでしょうか。私達は早期退職に応じられない理由がありました。あれから、いたずらに年月だけが経ち、乗務職も地上職にも復帰が叶わない方が増えてきました。どれだけ無念であるか、想像を絶します。既に残念ながらお2人の方が他界されました。ご家族もとても無念な思いをされていると思います。

今回、ようやく赤坂社長が対話にて解決へ向け立ち上がって下さっている事、深く感謝致します。私達が心の尊厳を取り戻す事が出来る様、早期解決を切に願います。

最後にCCUの皆様、現役の皆様、沢山の問題を解決していかなければならない中、有難うございます。

社長が約束した事は守っていただきたい！何年かかっているのですか。社長の言葉はそんなに軽いものなのですか？一日も早く解決する事を望んでいます。

私たちが解雇されて 12 年の月日が経ちました。当時なぜ私たちが解雇という形で会社を辞めなければならぬのか納得いかず、争議団に加わり解決を夢見て裁判に臨みました。結果、最高裁でも敗訴という形で終わってしまいました。会社には協力し、仕事に励んでいた 38 年だったと自負していますし、敗訴のまま終わるのがとても悔しいです。そして、大好きだった JAL でのラストフライトを実現できなかったことが、とても残念でなりません。

現在、解雇されても CCU の組合員として、解決を願って交渉させていただいている。そして、会社から地上職への働く機会をいただけたことに、解決の糸口ができたととても感謝しております。このコロナ禍で、私たちの希望された仲間の働く場所を苦心されているのは想像できますが、早くマッチングの成立を切にお願いいたします。私自身は本当に悔しいですが、年齢的にフライトも地上職にて働くことも断念いたしました。まだまだ働き盛りの方のマッチングが成立することで一つの解決だと思っており、このもやもやした生活から一新できると思っています。どん底の気持ちから這い上がり、これから的人生を楽しく過ごしていきたいので、解決に向けて会社も臨んでいただけないでしょうか？

また、被解雇者として CCU 組合員でありますと、現職の方々の勤務条件がだんだん悪くなり厳しい状況だとよくわかります。客室乗務員は、保安要員であり、会社の顔でもあると思います。勤務条件がますます悪く厳しくなっていく中でも、グッドサービスと保安要員の責務に努めていると思います。コロナ禍に入る前、飛行機を使う機会が度々あり他社も利用しましたが、やはり JAL の対応が一番で、安心できました。客室乗務員の経験者である故に仕事内容も分かりますから、後輩方のお陰で JAL での居心地の良さを味わえてうれしく思っておりました。どうか後輩方が安心して働く環境になるよう勤務を改悪しないようご尽力ください。会社も私たちの事を一日でも早く解決し、現役の方々の事だけに絞って交渉の場を持ち、コロナ終息後、もっと発展してほしいと思います。解雇で、私はとても悔しいことに変わりはありませんが、今も JAL の翼を見ると、懐かしい思い出がたくさんよみがえってきます。もう 11 年です。マッチングの成立を含め、私たちとの話し合いを終わりにしていただける解決を強くお願い致します。

私が入社したのは 40 年以上前です。入社後数ヶ月に亘る地上研修時には、地上職の方から乗務職に対する差別的発言を聞いて、驚いたのを今でもはっきり覚えています。職場に複数の組合が存在し、差別や争いに会社が関与している事は訓練所で知りました。自分達がこれからそんな職場に出て行く事に大きな不安を抱いたものです。

長い乗務生活の間に、羽田沖、123 便と大きな事故を起こしました。123 便事故の後、安全アドバイザリーグループの提言が、立派な冊子になって全員に配布されましたね。的確に実態を捉えて下さっての提言に、これを真摯に受け止め実行出来れば会社は変わると期待したのですが、残念ながらそうはなりませんでした。乗務員の労働条件も悪化の一途を辿りました。

今、コロナ禍で会社も苦しいのは重々承知ですが、特に客室乗務員は殆どの保障をもぎ取られた中、生活に不安を覚える程だと聞いています。ジェンダー平等、SDGs について、会社はどの様にお考えなのでしょうか。私達の解雇も差別意識に基づいた行いではありませんか。是非 CCU の声を受け止めて下さい。

自ら会社を去ることが出来なかった私達被解雇者は、裁判結果を経ても、職場に戻りたいという気持ちで、経験者採用にもチャレンジし、今も地上職への採用に希望を繋いでいます。この思いと、両組合が取り組んだ結果の ILO 勧告、不当労働行為裁判結果があつて、社長も真摯に答えようとなさっていると理解したいと思います。

しかし、今の進捗状況は、現役がまさしくそうであるように、女性の生活を一層窮屈に追い込むばかりです。精神的にも追い込まれている現実を是非見て頂きたい。解雇で苦しんだ私達に対し、「解決したい」とおっしゃった社長は、もう先延ばしする事なく今年中に実行して頂きたいと思います。この事は、今コロナ禍で苦しむ現役社員も注目しています。

2018 年に特別協議が始まった時には、この争議の近い解決を期待しました。社長が「解決したい。」とおっしゃった時も早い時期の解決を期待しました。しかし、間もなく丸 4 年になろうとしますが、未だ全面解決には至っていません。この争議は時間との闘いでもあり、とても残念で、悔しい思いです。

この間に新型コロナウィルスで様々な状況が一変し、現役の職場の皆さんのが労を聞き、想像した時に、私たち争議団の要求は我儘なものなのだろうかという思いが頭をよぎった事もありました。しかし、この解雇が不当労働行為が行われた中で成されたものであることは間違いない事実で、やはりこの解雇争議はきっちりとけじめ、解決できる回答を示していただきなければいけない。そういう姿勢を示していただくことが、現役の職場を改善していくことに繋がるはずです。一刻も早い解決をお願いします。

今春闘で解雇問題の全面解決をして頂きたいです。ILO 勧告と不当労働行為最高裁決定に基づいた、私達の統一要求各項目をきちんと捉えて頂きたいのです。全てを解雇前に戻せ、という中身ではありません。これまでの地上職への職務提供と復職は、評価出来ますがさらに前に進めて頂きたいです。2023 年度の CA 新規採用を決定された事は明るい話題ですが、そうであれば同時に乗務職復帰希望者を復職させてください。先回の経験者採用に応募した 21 名全員を不採用にし、ILO からも呆れられた悪夢を繰り返さないでください。

また、この長引くコロナ禍で日夜、苦労されながら安全運航に取り組んでおられる社員の皆様に敬意を表します。そういう中で、客乗職の脆弱な給与体系があぶりだされました。運航乗務員にはあって CA には無い乗務保障手当や地上職との基本給・昇給・昇格率の格差は、今 CA の中で大きく問題視されています。是非、職場の多数の声に耳を傾けて改善すべきでしょう。今後、新規採用に応募するのは、Z 世代と呼ばれる若者達です。彼等は、SDGs；持続可能な社会政策やジェンダー問題、差別や格差に敏感であり、安定と安心を求める世代です。良い人財を JAL 客本にと考えるのであれば、客乗職の諸待遇改善は待ったなしと考えます。

私達は 11 年以上も長く暗いトンネルの中で、出口を目指してここまで來ました。2 代に渡る社長の「解決したい」発言の実行が今こそ求められています。よろしくお願い致します。

私は JAL という会社が好きだし、仕事にも誇りを持って働いてきました。JAL で働くことにも誇りを持ってやってきました。素晴らしい会社だからこそ、人には平等であつて欲しいと思っています。整理解雇という汚点は残さないで欲しい。私達解雇された者の気持ちを汲んで解決していただきたい。

当時、人員削減しなければならなかった状況は理解できる。しかしながら、削減人数に達しなかったということで、早期退職に応じなかった社員を即、「解雇」にまでする乱暴な方法以外になかったのか。会社も社員も双方助かる道を模索すべきではなかったか。日本の一社上場たる企業の採るべき方法とは思えない。まるで小さな会社(失礼!)の人事部が考えそうな事だ。整理解雇後、数年で社員の需要が増えることは、当時でも容易に推測できることから、せめて一旦待機させ、再雇用する道は選べた筈だ。しかも、早期退職に応じた者の実数は、当時も今も明らかにされないままだ。せめて辞めていく者に対し実数くらいは明らかにすべきではなかったか。当時はだまし討ちに遭ったようであった。すべての社員が会社のために尽くしてきたことは間違の無いところだ。しかし早期退職に応じた者には相応の金額が支払われ、応じなかった社員には何の見返りもなく、「面談」と呼ばれる上司との儀式のような手順も入れられ、否応なしに解雇への道筋が付けられていく。表向き、会社は十分な配慮をして何回も面談したとの記録だけが残った。

司法において、長年(ながねん)働いてきた社員の「労働の権利」が守られなかつた点は返すがえすも残念であった。裁判長からの「貴女は退職金をいくら貰つたのですか?」の問い合わせには、馬鹿馬鹿しく腹が立ち過ぎ、応える気も失せた。裁判長は言葉にこそ出していないが「国は貴女たちの為にこんなに時間をとってあげているのですよ?退職金をいただけるだけでも有り難いと思いまさい」と、公平であるべきはずの裁判長は、世俗(せぞく)の事情に疎(うと)くできているのか、国民感情を逆なでしても何も感じない神経が透けて見えた。やはりいくら事実を述べても、大企業に対して一国民では勝ち目はないと考えさせられた裁判であった。

JALを離れて12年が経つ、その間一度も飛行機に触れていない。JALで働いた37年間を思い出したくもない時間もあった。社員株主が長年積み立て得た、千数百万を紙屑にしたある者は、新規株で億の金額を手に京都へ帰って行った。何人もの社長や会長が通りすぎ、それぞれがまるで国の省庁のトップのような耳あたりの良い言葉を述べ、そして去って行った。70歳を目の前にし、思うところは、双方が事実を述べ合い、歩み寄り、最良の一致点を見つけることはできないものか。切に願うところであります。

コロナ禍で現役の皆さんのが大変な状況であることは伺っていますが、特に客室乗務員はこれまでにない出向という新たな職場で働き、出向先での評判がかなり良いとのことも伺っています。鳥取本部長も「皆さんのポテンシャルの高さを実感した」と述べられているように、JALの社員は優秀であり、これからもJALの発展のために力を発揮していくことは間違ひありません。是非、社員の声に耳を傾け、社員を大切にしていただきたいと思っています。

そういう意味では、このコロナ禍でも赤坂社長が「雇用は守る」と発言されたことは懸命な判断だったと思いますし、JALで働いていた者としても感謝致します。こうした判断・決断を、解雇問題の解決にも向けて発揮していただけないものでしょうか。コロナ終息後のJALの発展のためにも、社長の決断は全社員へのメッセージにもなり、更なる社員との信頼関係、労働組合との信頼関係を築いていくことにもなると思っています。社長をはじめ役員の皆様の懸命な判断・決断をお願い致します。

解雇されて11年と言う歳月が過ぎました。生活は一変し、あれ以来毎日毎日不安な日々を過ごしています。新しい仕事を見つけるのは本当に困難を極めました。それでも全力を尽くし、何とか契約社員として週3日働いています。少なくとも、この必要無かった解雇にて被った不利益に対する慰謝料を要求したいと思います。

2010年6月末で大阪基地が閉鎖され、仕事を続けたければ成田・羽田へ行ってくださいと言われ、大阪での面談では辞めることを強要され、それでもこの仕事を続けるため成田・羽田へ異動しました。しかし、基地閉鎖での仕事の環境の変化、生活環境の変化などのストレスで体調を崩し休んだことで整理解雇されました。一体何のために異動してきたのでしょうか。その後、会社は復活し、大量の客室乗務員を採用したにも関わらず、解雇されたものは置き去りで今に至ります。11年もの間、どのような思いをくすぐらせ続けてきたのか、お考えになったことはあるのでしょうか。CCU組合員は、会社がよくなっている欲しい、お客様に安心してお乗り頂きたい、働く仲間が健康で安全に仕事ができるようにして欲しいと訴え続けてきました。会社にとっては、間違った方針を糺してくれる貴重な存在です。安全問題、賃金問題、SVCに関すること、昇格に関すること、CCUの問題提起は、JALで取り組むべき、解決すべき問題ばかりです。

JALの中で女性が圧倒的多数のこの職場で、やりがい搾取をしてきた会社は、きちんと業務内容に見合った賃金を支払い、昇格制度を整え、JALで働くCAが自分の将来を描ける職場になるようにしていただきたい。そして、会社都合で解雇した社員の声に耳を傾け、早急に全面解決していただきたいと思っています。

30歳代で病気枠で整理解雇になりました。病気枠といえども、復職し、一年以上、誰にも迷惑をかけず普通の通常フライトをしていました。なぜ私が整理解雇になったのか今もなお納得できず、理解に苦しめます。

私は、地上職のマッチングでの復職を希望していましたが、見合せました。コロナ禍で終息が見えない中、いつ子供たちの学級閉鎖があるかわからない中、他人に子供を預けて働けないということで再就職を断念しました。2度も働くチャンスを失いました。こんなに月日がたてば、状況が変わります。もっと早く解決していれば、コロナという世界的 pandemic と重なり、仕方なかったと、この解雇問題を終わらせたくない。航空会社に就職希望している若者のためにも、2度と整理解雇なんてあってはいけません。誠意ある解決をどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

まず始めに、私の為に地上職の面談を設けて頂いた事に感謝致します。面談の際にも申し上げましたが、JALを離れて11年、その後2カ所で仕事をしていました。何もわからない世界に飛び込みました。JALのCAとしての経験は、どちらの職場でも活かせました。仕事先で出逢う方々に言われたのは、「何か違う、やっぱり違う、全然違う！」「貴方のような人がいると、格が上がるわね！」の一言は、「はい！JALのCAをしていましたので」と声には出せませんでしたが、本当に嬉しくて、改めてJALに感謝しなくちゃ！と思いました。現在働いている所も、間もなく卒業します。お客さまからは「なんで辞めるの？延長できないの？淋しくなる～！」と心温まるお言葉を頂き、大変な年月でしたが、感謝の気持ちしかありません。ここから先は、変わることのない愛情を持ち続けてきたJALへの恩返しがしたい！戻りたいです。JALに！戻れるなら、どんな仕事でもします！今はそんな気持ちでいっぱいです。

職場に戻りたい者には、マッチングを進めていただき、乗務職での雇用もお願いしたいと思います。職場に戻れない者には、統一要求に基づいた解決策を提示していただき、早期の解決につなげてほしいです。私達は、解雇された時に失なった人間の尊厳を、早く取り戻したいのです。

それから、現役の組合員の事ですが、コロナ禍で生活が厳しくなっています。日本航空の顔として、第一線で大変な乗務を担っている現役組合員の生活を守る為に給与のアップ、乗務時間保障制度の復活をしていただきたいと思います。

あまりにも長い時間が経ちました。残された時間の方が短いです。

年内解決に真摯に向き合っていただきたい。

春闘要求に、真摯に答えて頂きたいと切に思います。

早期の解決を希望いたします。

11年にもなるこの闘いは、積み重なる不当労働行為の延長線上にあったものと認識しています。間違った判断をしても、軌道修正はできます。至難の時代に選ばれる航空会社である為にも、正しい選択、早期解決を切に願います。

整理解雇されていなかったら私の人生は、どうなっていたのか、思う事があります。12年目に入った今、早期解決して下さい、解雇された私達の人生をこれ以上狂わせないで下さい、宜しくお願ひします。

人の命を預かる責務を担った会社であるのですから、先ずは一番近いところにいる社員や解雇された者、そしてOG・OBを大切にしていただきたいです。人間味のある会社になって下さい。

解雇されて12年目になりました。復帰には会社規定年齢を越え望みもたたれました。2018年会社は特別協議を設定し、組合に経験者採用を決定、提示しました。経営TOPの発言が生かされた画期的な提案に期待しました。しかし、1人も復帰できずくやしい思いをしました。特別協議で地上職への復帰が適った人も2人だけ。早急に希望者の地上職へのマッチングを進めて頂きたいです。

今春闘でも組合要求は職場の切実な声に基づいています。JAL 職場間格差（基本賃金、昇格基準）そして、乗務保障手当が無いのはジェンダー差別としか思えないです。JAL 破綻から安全を守りお客様の信頼を確立し、経営に貢献した社員一人一人に利益を還元してください。コロナで大変な経営状況だとは思いますが、税金を納めてない数年で内部留保ができたはずでは?と思っています。客室乗務員の声に耳をかたむけ、働きやすいそして差別を感じない職場環境にしてください。

JALが世界に誇れる会社として発展する為にも、社員一人一人を大切にする企業であって欲しいとセツに望みます。

12年に及ぶ解雇問題は、労使双方が解決する強い意志と信念を持って努力を惜しまず、誠実に前に進める交渉を重ねる以外に終止符を打つことはできないのだと思います。

地上職については当事者が粘り強く会社の提示を待って、現時点で2名の復職が実現しました。その実績があるからこそ、まだ復職に至っていない希望者も辛抱強く提示を待ち続けています。乗務復職は被解雇者全員の願いでした。しかし、12年の歳月とともに、年齢や環境、自身の健康など様々な事情から乗務復職を断念せざるを得なくなりました。まだ復職可能な希望者がいるのですから、もう一度乗務できる機会を示して頂きたい。そう願うのは私だけではありません。それは被解雇者全員の気持ちとして受け止めて頂きたいと思います。

昨年5月に小枝本部長から「この問題については、一生背負っていく問題だと当時も思っていたし、今も本当に思っている。あの時も本当に申し訳ないことをしたという気持ちを持っている」、そして経営協議会では赤坂社長から「(その後のJALが)皆さんの苦渋の思いの上に成り立っているという事に対して常に感謝の気持ちを持っている」と、お二人の思いを聞くことができました。2010年に解雇されてから初めて聞けた謝罪と感謝の言葉でした。懐疑的にならず、誠意ある言葉として受け止めました。整理解雇した側の痛みと整理解雇された側の痛みから解き放たれる日を早く迎えたいと切に願っています。JALの乗務員人生を私たちやその家族が良かったと思える終わり方にできるのは、社長をはじめとする経営に携わる皆さんのが今後の決断にかかっています。

コロナ禍で現役の客室乗務員の皆さんが働き続けることに大きな不安を抱えていますが、解雇問題の解決は経営への信頼につながります。私たちが定年まで続けたいと思えたように、現役の皆さんも定年まで続けたいと言えるような労働条件になるようお願いいたします。

みなさん、どのような感想を持たれたでしょうか？

解雇された仲間は大変な思いをしながら、それでも、現役の私たちに対しても、今の現状をどうにか改善できないかという思いを寄せています。

コロナ禍で社長が「雇用を守る」と明言したのも、これまで解雇された仲間が会社に発信し続けていることが大きく影響していることは間違ひありません。

「解決したい！」との思いは一つです。少しずつ、交渉も進んできています。夏闘を待たずに、早期の解決となるよう、取り組んでいきます。引き続き、みなさんの職場からの後押しをよろしくお願ひします。

