



JAL不当解雇撤回ニュース

No540 号 2017.06.30
 発行: JAL 解雇撤回国民共闘事務局
 連絡先: 航空労組連絡会事務局
 〒144-0043 大田区羽田 5-11-4
 フェニックスビル内
 TEL: 03-3742-3251 FAX: 03-5737-7819
<http://www.jalkaikotekkai.com>

6.22 JAL 株主総会報告



解雇問題・役員報酬・事業計画に質問が集中

6月22日10時から舞浜アンフィシアターでJALの株主総会が行われました。参加者は657名と報道されました。3人の株主から整理解雇問題に関する質問があった他、役員報酬アップへの質問が集中しました。事業計画と乗員養成についての質問もありました。終盤、質疑を打ち切ろうとする議事運営に対し、議長不信任の動議も提案されましたが、全ての議案は可決されました。

	株主からの質問	会社からの答弁
解雇問題	<p>昨年9月23日の最高裁決定で管財人の不当労働行為が断罪された。不当労働行為の下に行われた解雇に正当性はなく無効。現状回復すべき。整理解雇は会社都合であり、財務的にも潤沢で人員不足の今、解雇した人を戻す考えはないのか。</p>	<p>総務本部長 日岡執行役員 15年2月最高裁の決定を受け、整理解雇の有効性が法的に確定し紛争は決着済み。不当労働行為については、最高裁の決定を真摯に認め、<u>都労委救済命令を履行済み</u>。整理解雇に関する最高裁の決定は、不当労働行為に関する救済命令、組合主張も含め、<u>総合的に勘案しても整理解雇は有効であると判決が出ている</u>。</p>
	<p>稲盛元会長が2011年2月8日記者クラブで「<u>今裁判になっていますが、きっと将来そういう方々に対しても何らかの形でお返しをしたい</u>」と発言、どうするのか。最高裁で解雇は有効と確定したと言っていたが、昨年9月の最高裁決定はその後に出た事。それを踏まえ再検討されるべき。<u>解雇の過程で違法行為があったのだから、有効と言う考えを改めるべきだ</u>。違法行為の最高裁決定についてなぜ総会通知の中に報告がないのか。2年前に最高裁決定が出た時は記載されていた。ダブルスタンダードだ。私共も長年労使紛争が続いていたが、裁判でどうこうでなく、<u>経営者が解決すべきと決断して解決した</u>。植木社長も今、決断すべき。</p>	<p>総務本部長 日岡執行役員 同上の発言</p> <p>人材本部長 小田執行役員 労使関係について、組合から整理解雇に関する要求貫っている。年3回団交の時期がある。真摯にやり取りしている。<u>要求がある限り引き続き対応していきたい</u>。</p>
		<p>植木社長 2010年破綻。私は35年間パイロットだったが、一人でも多くの社員を救いたいと思い、操縦桿をおき役員として再建にあたった。株券を紙くず同様にし、債権放棄をお願いした上で再建が成り立った。解雇裁判決着したが、解雇者を戻せという運動がある。再建のために去ってくれた仲間は165名だけでない。1万人が自ら去った。社長の務めとして、今の社員、株主を守るのが使命。<u>165名どころか1万人に戻って来いというのは無責任であり難しい</u>。</p>

<p>事業規模・乗員養成</p>	<p>中期計画が消極的であると論評されている。機材をどう入れ替えて投資していくのか計画は。パイロットの育成、拡充を3~5年先どう考えているか。ANAに多少引けを取っていると思う。</p>	<p>経営企画 西尾執行役員 運航規模 123%で前回中期を上回る規模で拡大目指す。2017年末は226機、2020年には231機で5機増。2019年からA350を国内幹線に投入する。燃費の優れた期待を裏切らない機材。</p> <p>運航本部長 進取締役専務執行役員 パイロットは現在適正な数を満たして問題ない。2015年30名、16年60名、17年に60名を採用し、18年は70名を採用予定である。応募者も多く優秀な人が集まっている。パイロット数は2030年頃に、バブル期に大量入社した人が退職する時期が来る。そこに向けての対策を考えている。ANAに決して引けを取っていない。</p> <p>植木社長 2012~16年の中期計画時社長になった。高収益達成。航空会社としてはまれ。この5カ年は年1.6%ずつの成長だったが、これからは毎年3.6%の成長目標。</p>
<p>役員報酬・株主や社員への還元</p>	<ul style="list-style-type: none"> 役員報酬が7億円プラス株式報酬の上限10万株は高すぎる。首切った人を救済しないで、役員報酬を上げるのはいかがなものか。 破綻で株主は損害を受けた。役員報酬を上げる前に株主への還元するのが筋ではないか。 社員への還元やモチベーションはどう考えているのか。 	<p>秘書室長 清水常務執行委員 高い利益目標を持ち、役員が達成に挑戦することを目指す。業績に責任を持つという意味で提案。総額7億円はあくまでも上限値で直ちに役員に支払われるものではない。</p> <p>財務・経理本部長 斎藤取締役専務執行役員 配当性向16年度の25%から17年度は30%を考えている。中間配当の導入も提案している。</p> <p>人材本部長 小田執行役員 企業理念に全社員の物心両面の幸福追求がある。先ず心の面が大事。残業のない働き方等、健康経営を目指している。ベア実施や賞与の係数を上げて給与を充実させている。</p>

舞浜駅前で株主に解雇問題の解決を訴えました



10時からの株主総会に先立ち、55名が舞浜駅前で宣伝行動を行いました。総会に向かう株主の方々を中心に700の方にビラを配布し、解雇問題が未だ解決されていないことを訴えました。