

# 記者会見 資料

2022年11月10日  
厚生労働省会見室

## 会見参加者

山口 宏弥	JAL 被解雇者労働組合委員長
鈴木 圭子	同 副委員長
山崎 秀樹	同 書記長
指宿 昭一	弁護士 暁法律事務所
上条 貞夫	弁護士 東京法律事務所
岡田 尚	弁護士 桜木町法律事務所
加藤 桂子	弁護士 増田法律事務所
宮垣 忠	JAL 争議の早期全面解決をめざす 12.8 総決起集会呼びかけ人

## 資料内容

- ◆ 東京都労働委員会への申立書
- ◆ JHU ニュース No.56、57、58 「10.20 事務折衝（業務委託）報告」
- ◆ JAL に解雇争議の早期全面解決を求める研究者の第 2 回声明
- ◆ 「JAL 争議の早期全面解決をめざす 12.8 総決起集会」

宣伝チラシ、参加要請文書

## JAL 被解雇者労働組合 (JHU)

## 不当労働行為救済命令申立書

2022年11月10日

東京都労働委員会

会長 金井 康雄 殿

〒102-0083

東京都千代田区麴町1丁目3番

ダイアン麴町ビル303

申立人：JAL被解雇者労働組合

代表者執行委員長 山口 宏弥

(TEL : ████████████████████)

〒140-0002

東京都品川区東品川二丁目4番11号

野村不動産天王洲ビル

被申立人：日本航空株式会社

代表者代表取締役社長 赤坂 祐二

(TEL : ████████████████████)

### 請求する救済の内容

- 1 被申立人は、2010（平成22）年12月31日なした整理解雇問題の解決にあたって、申立人と日本航空乗員組合（JFU）及び日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）との間で異なった差別的扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記文書を申立人に手交するとともに社内のイントラネットに掲載し、これを縦1メートル横2メートルの白紙に

墨書して、被申立人本社玄関及び羽田空港、成田空港、千歳空港、伊丹空港の各申立人掲示板に、1カ月間掲示しなければならない。

記  
謝 罪 文

当社が、2010（平成22）年12月31日なした整理解雇問題の解決にあたって、会社解決案の提示を巡って貴労働組合と日本航空乗員組合（JFU）及び日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）との間で異なった差別的扱いをした行為が、今般、東京都労働委員会において、労働組合法第7条3号の支配介入に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、貴労働組合と組合員に対して謝罪するとともに、二度とこのような行為をしないことを誓います。

年 月 日

JAL被解雇労働組合（JHU）

執行委員長 山口 宏弥 様

日本航空株式会社

代表取締役社長 赤坂 祐二 ㊞

## 不当労働行為を構成する具体的事実

### 1 当事者

(1) 申立人は、被申立人によって2010（平成22）年12月31日解雇された労働者で組織され、2021年4月4日結成された労働組合で、現在組合員は23名である。

(2) 被申立人（以下「会社」という。）は、その子会社・関連会社とともに、

国際旅客事業、国内旅客事業等の航空運送事業及びこれに関連する事業を営む企業グループを形成し、その事業の中核会社として、定期航空運送事業等を営む株式会社である。

## 2 整理解雇問題の事実経過の概略

(1) 会社は、2010(平成22)年12月31日、運航乗務員81名、客室乗務員84名を整理解雇した(以下「本件解雇」という。)。解雇された運航乗務員は、加盟していた日本航空乗員組合(以下「JFU」という。)及び日本航空機長組合(以下「JCA」という。)にそれぞれ所属する一方運航乗務員争議団を結成し、同じく解雇された客室乗務員は加盟していた日本航空キャビンクルーユニオン(以下「CCU」という。)に所属したまま客室乗務員争議団を結成した。

各争議団員は、解雇無効を求め地位確認等の本訴請求を東京地裁に提訴したが、請求が棄却され最高裁で敗訴判決が確定した。

(2) JFUとCCUは、会社相手に本件解雇に至る過程で、会社の管財人ディレクター及び管財人代理人が、両労組の争議権確立のための組合員一般投票に介入した行為が、不当労働行為に該当するとして、貴労働委員会に救済申立をした。貴労働委員会は、これを不当労働行為と認定した。会社は、これを不服として、その取消しを求めて行政訴訟を東京地裁に提訴したものの、請求は棄却され、東京高裁及び最高裁も維持し、貴労働委員会の発した救済命令は確定した。

(3) JFU、JCA、CCUと会社との間では、本件解雇問題について、労使間の自主解決を求め、交渉が続けられてきた。

その結果、会社は、CCUとは2022年7月13日別紙(1)(甲1の1、2)、JFU(JCAは2017年4月1日JFUに組織統一されている)とは同月22日別紙(2)(甲2の1、2)の合意内容で、解雇争議は解決した。

(4)ところが、申立人との間では未だ解決をみないどころか、後述する通り会社においては、争議解決を巡って申立人に対して、JFUとCCUとは、全く異なる扱いをし、差別してきた。

### **3 貴労働委員会に現に係属中審理されている団体交渉拒否（都労委（不）第38号、労組法7条2号事件）との関連**

(1)申立人が、組合結成以来当初から本件解雇問題の解決に向け、真摯に協議すべく団体交渉の開催を要求してきたにも拘らず、会社はこれに応じない。

そこで、申立人は貴労働委員会に団交拒否の労組法7条2号事件として救済申立てをした（都労委令和3年（不）第38号）。

追加申立ても含め、具体的に問題としたのは

- ①2021年4月5日、②同月13日、③同月22日の各団体交渉開催要求については完全無視で団交拒否
  - ④2022年1月12日開催が予定されていた団交について、同月7日の突然のキャンセル（延期）通知
  - ⑤同年4月27日の不誠実団交
- である。

(2)JFU、CCUとの解雇問題の合意に至る前から続いている申立人との団体交渉拒否あるいはその不誠実性は、前記先行事案で明らかになっている。

その延長線上で、後述する本件の経緯を見れば、被申立人がいかに申立人の組合結成以来初めから現在に至るまで申立人を無視あるいは軽視しているかは一目瞭然である。

その観点からすると、先行事案と本件事案を総合的に観れば、正に会社の申立人に対する時系列でみる継続的嫌悪の表れと言う他ない。

#### **4 会社の解決交渉におけるJFU及びCCUと申立人に対する対応の歴然たる異同（本申立に係わる具体的事実）**

会社が3つの労働組合に対して、争議解決にあたっていかなる対応をしてきたかについての具体的事実経過の詳細は別紙（3）「整理解雇問題の解決に向けた労使交渉の経緯」の通りである。

これをみると、会社は2022年6月21日の株主総会において、赤坂社長は「JFU、CCUとの間に、解決に向けた方向で話し合いが進んでいる」と明言しながら、申立人には一言も触れなかった。更に解雇問題解決に向けた会社提案については、2労組との解雇問題解決の肝である「業務委託契約による職務の提供」に関する資料を申立人に提供したのは、2022年7月8日（甲3）で、第1回の事務折衝は同月15日である。ところが、その2日前の同月13日には、既にJFU、CCUの2つの組合の間では提案どころか合意に達し、2つの組合は、整理解雇問題の終結まで表明し、CCUに至っては前日の7月14日に臨時大会で合意の報告までしているのである。7月22日には、JFUも臨時大会で会社との合意を確認し、争議終結まで発信している。一方、申立人との間では、その後事務折衝が8月3日、10月20日の2回行われたものの、その後何の進展もない。この差は、歴然としている。

#### **5 本件の不当労働行為該当性**

（1）同一企業内に複数組合が併存する場合、その成り立ちや運動方針や活動が異なることが通例である。しかし、それぞれの組合はそれぞれが団結権を有している。多数派か否か、あるいは運動方針等が使用者と協調的か否かによって、差別することは許されず、使用者は、各労働組合に対し、中立的態度を保持し、各組合の団結権を平等に尊重する義務がある。複数組合併存下における労使関係の基本ルールとなるこの中立保持義務・平等取扱い義務を明言したの

が日産自動車事件の最高裁判決である(昭60.4.23労判450号23頁)。

同判決は以下のようにいう。

「複数組合併存下にあつては、各組合はそれぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているものであるから、その当然の帰結として、使用者は、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことが義務づけられているものといわなければならない。また、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されないものといわなければならない。」

同判決のいう中立保持義務・平等取扱い義務に違反すれば、組合間差別の不当労働行為が成立する。

(2) 申立人は、組合結成以来、先行事案に明らかなように、会社に対し解雇問題に関しての団体交渉の開催を再三要求してきたが、会社は申立人に対しまともに対応することなく、団交拒否を重ねてきた。とりわけ、解雇問題解決に向けた前記4項の終盤の協議については、申立人とJFC及びCCUとの間でその取扱いにおいて歴然とした違いがあり、この差は意図的なもので差別的取扱い以外の何物でもない。

なお、言うまでもないが本件で問うているのは、会社が解雇問題解決に向けて、申立人をJFC及びCCUと平等に取扱っていないことを差別と主張しているもので、両組合と同内容での解決を求めているものではない。会社提案を受け容れ解決する、あるいはしないかは各組合それぞれの判断である。

(3) 会社は、何故このような差別的取扱いをしたのであろうか。元々会社が申立人を無視あるいは軽視してきたことは前に述べた通りである。これに加え、本件で3組合に同時並行して解決案の提示を行わなかったのは、これをすると

会社解決案の問題性について申立人から正しいかつ厳しい指摘を受け、これが公けになり、JFC及びCCUのなかで申立人の意見に賛同する被解雇者が出ることを恐れたからに他ならない。現に会社解決案に反対し、JFUから15名が組合脱退し、そのうち1名が申立人に組合加入し、5名が申立人に加入の申入れをしてきた。会社が平等に取扱うことを回避し、2労組と合意に達した後、申立人に解決案を提示してきたことの目的あるいは狙いは正にそのことを回避する点にあったのである。これは、申立人の組合活動による組織拡大を妨害することになり、労組法7条3号の支配介入に該当すること詳論するまでもない。そして、このような申立人無視あるいは軽視の会社対応は今でも歴然と続いている。

## 6 結論

以上の次第により、会社の前記行為は、併存組合下の使用者として、当然要求される中立保持義務、平等取扱い義務に違反し、労働組合法第7条3号支配介入に該当すること明らかである。

よって、労働委員会規則第32条の規定により申立てる。

以上



### ①整理解雇問題解決に関する合意書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空キャビンクルーユニオン（以下、「組合」及び被解雇者組合員４４名（以下、「被解雇者組合員」）は、２０１０年１２月３１日付で実施した整理解雇の問題解決にあたり、以下の通り合意する。

#### １ 整理解雇問題の解決、労使関係正常化に向けての確認

会社は、１１年に亘り労使双方の懸案事項となっていた整理解雇問題の解決を通じて労使の信頼関係の正常化に努力することとし、会社と組合は以下を確認する。

- （１）会社と組合は、健全な労使関係が「安全運航の基盤」のひとつであることを再確認する。
- （２）会社は、本件解雇問題が社内外に与えた影響の大きさを十分に認識するとともに、今後二度と整理解雇の必要性が生じることがないように、経営の安定化に向けて努力する。
- （３）会社と組合は、「労使関係の正常化・安定化」に努め、職場の信頼感の構築と安全運航の推進に全力をあげることを確認する。
- （４）会社と組合は問題が発生した場合には、引き続き誠意をもって組合と協議することを確認する。

#### ２ 再雇用施策等についての確認

会社は、被解雇者組合員に対し、原則希望者全員を対象とした業務機会の提供を行う。内容については会社と組合で別途確認する。

#### ３ 争議の終結

組合及び被解雇者組合員は、本合意書および附帯する覚書の内容が誠実に履行されることを条件に、２０１０年１２月３１日の整理解雇問題の争議を一切

終結させる、

#### 4 本合意書の効力

本合意書および付帯する覚書の解釈に疑義が生じた場合、会社と組合は労使協議にて解決を図る。

以上

2022年7月13日

#### ②覚書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空キャビンクルーユニオン（以下、「組合」及び被解雇者組合員44名（以下、「被解雇者組合員」）は、2022年7月13日付締結の「整理解雇問題解決に関する合意書」に付帯して、下記の事項を確認し覚書とする。

#### 記

##### 1.再雇用施策についての確認

(1) 会社は、被解雇者組合員に対し、原則希望者全員を対象とした業務機会の提供を以下のとおり行う。

① 原則希望者全員を対象に委託業務を提供する。

② 業務委託の契約期間は以下のとおりとする。

2022年11月1日～2024年10月31日

③ 業務委託契約の内容については、別途通知する。

(2) 会社と組合は、現在実施している地上職マッチング施策について、2022年9月末までに希望した被解雇者組合員を対象に2022年10月末まで継続する。

以上

2022年7月13日

①整理解雇問題解決に関する協定書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空乗員組合（以下「組合」という）は、会社が２０１０年１２月３１日付けで行った整理解雇（以下「本件解雇」という）の問題解決にあたり以下の条件で合意する

（労使関係の正常化に向けて）

1. 会社と組合は、本件解雇が１１年に亘り労使双方の懸案事項となってきたことを踏まえ、労使関係の安定化が「安全運航の基盤」のひとつであることを十分認識し、本件解雇の解決を通じて労使の信頼関係の正常化に努力する。
2. 会社は、本件解雇が社内外に与えた影響の大きさを十分に認識するとともに、今後二度と整理解雇の必要性が生じることがないように、経営の安定化に向けて努力する。

（再雇用施策等について）

3. 会社は、被解雇者組合員に対し、原則希望者全員を対象とした業務機会の提供を行う。内容については会社と組合で別途確認する。

（協定書締結後の取り組みについて）

4. 会社と組合は、本協定及び付帯する覚書の内容が誠実に履行されることを条件に、本件解雇問題の完全終結を確認する。
5. 本協定及び付帯する覚書の解釈に疑義が生じた場合、会社と組合は労使協議にて解決を図る。

以上

２０２２年７月２２日

## ②覚書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空乗員組合（以下「組合」という）とは、2022年×月×日付締結の「整理解雇問題解決に関する協定書」に附帯して、下記事項を確認し覚書とする。

### 記

（再雇用施策等について）

1. 会社は、被解雇者組合員に対し、原則希望者全員を対象とした業務機会の提供を以下のとおり行う。
  - （1）原則希望者全員を対象に委託業務を提供する。
  - （2）業務委託の契約期間は以下のとおりとする。
    - ・第1次募集：2022年11月1日～2024年10月31日
    - ・第2次募集：2023年2月1日～2025年1月31日
    - ・第3次募集：2023年4月1日～2025年3月31日
  - （3）業務委託契約の内容については、別途通知する。
2. 会社と組合は、現在実施している地上職マッチング施策について、2022年9月末までに希望した被解雇者組合員を対象に2023年3月末まで継続する。また、同施策終了後および前項の業務機会の提供後も、職場復帰を希望する被解雇者組合員の職場復帰を支援する。会社は、求人票の紹介による雇用機会の提供に努める。
3. 会社と組合は、職場復帰を希望する被解雇者組合員について、必要に応じて協議・事務折衝の場を設け、その進捗状況を確認する。
4. 会社は、職場復帰を果たした者が被解雇者であったこと、および組合員であることを理由に職場での不利益取り扱いを行わない。

以上

2022年7月22日

### 整理解雇問題の解決に向けた労使交渉の経緯

JFU・CCU	JHU
①6月21日(火) JAL株主総会 赤坂社長発言「社内の労使の交渉相手であるJFU、CCUの2つの組合とは、今解決に向けた方向で進んでいる。再雇用でこの問題を解決したい」	
②6月23日(木) 22回特別協議 会社「業務委託」提案	①6月23日(木) 事務折衝での会社発言「これまでのマッチング(新規採用とし地上職を含む)の年齢制限の拡大。自宅のできる勤務態様、ジョブ型雇用」
③6月24日(金) 23回特別協議 会社「業務委託による職務の提案」と「解雇問題解決に対する協定書(案)」を提示	②6月24日(金) JFUの被解雇者より情報提供「会社から『業務委託契約』の提案があり、25日と26日に職場討議する」
④6月25日(土) JFU職場対義開始(7月1日まで)	
	③6月27日(月) 会社に電話、2回出ず、3回目留守録入れる「業務委託について、他の2労組との扱いに違いがある。緊急団交を申し入れる」
⑤6月28日(火) CCUミーティングで意思確認開始(7月5日まで)	④6月28日(火) 会社に再三電話するも、一切出ず 6月27日の伝言内容を再度留守録に

<p>⑥6月29日(水) 24回特別協議</p>	<p>⑤6月29日(水) 午前9時25分          会社から電話「業務委託については23日の交渉で伝えた」          組合「聞いていない。緊急団交を改めて要求する」          会社「検討する」</p>
	<p>⑥6月30日(木) 午前中          電話するも連絡つかず、午後1時42分会社から電話          組合「緊急団交はいつ行うのか」          会社「今後の会社の方針も含め、現在検討中」          組合「いつ決まるのか」          会社「まだ決まっていない」          組合「速やかに決めて欲しい。連絡を待つ」</p>
	<p>⑦7月4日(月) 午後6時20分          会社から電話          会社「緊急団交の対応は、結論出ていない。2点確認を求める。1つは、6月23日の交渉で2回業務委託と発言している。2つは、業務委託について組合は受ける用意はあるのか」          組合「仮に業務委託という言葉が出たとしても、組合は説明とか提案があったとは認識していない。だから緊急団交を申し入れている。提案もないのに、どうして態度が決められるのか」          会社「改めて検討のうえ、連絡する」</p>
	<p>⑧7月5日(火) 午後4時45分          会社から電話          会社「団交は7月15日、業務委託についても説明する。但し1時間」          組合「業務委託の説明及び解雇問題の解決交渉なら、少なくとも2時間は必要」          会社「1時間の枠内、それをどう使うかは組合の自由」</p>

<p>⑦ 7月6日（水） 25回特別協議 会社「福利厚生面ではJALOBとして扱う」</p>	<p>⑨ 7月6日（水） 会社に電話するも出ず</p>
	<p>⑩ 7月7日（木）午後1時頃、連絡とれる 組合「7月15日は、団交ではなく事務折衝とし、業務委託の説明の場とし、事前に資料提示して欲しい」 会社「検討する」</p>
<p>⑧ 7月8日（金） 26回特別協議</p>	<p>⑪ 7月8日（金） 午後3時40分 会社から電話 会社「7月15日は、事務折衝とし、10時30分から45分間。団交は7月26日に行う」 ※資料受領（甲3）</p>
<p>⑨ 7月13日（水） 27回特別協議 両労組「業務委託による職務の提供」を内容とする会社解決案を受諾し、整理解雇問題の終結を表明 会社とCCUとの間で「整理解雇問題解決に関する合意書」と「覚書」締結（甲1の1、2）</p>	
<p>⑩ 7月14日（木） CCU臨時大会で前記「合意書」及び「覚書」締結の報告</p>	
	<p>⑫ 7月15日（金） 業務委託に関する第1回事務折衝</p>
<p>⑪ 7月22日（金） 会社とJFUとの間で「整理解雇問題解決に関する協定書」及び「覚書」締結（甲2の1、2） JFU臨時大会でこれを承認 乗員速報で争議終結を発信</p>	