

令和 3 年（不）第 38 号
申立人 JAL 被解雇者労働組合
被申立人 日本航空株式会社

第 6 準 備 書 面

2022年9月20日

東京都労働委員会 御中

申立人代理人

弁護士 指宿昭一



同 上条貞夫



同 岡田尚



同 加藤桂子



2022年7月29日、日本航空乗員組合（JFU）と日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）は、日本航空と「整理解雇問題解決に関する協定、合意書」に調印し、2010年12月31日の整理解雇に対する労働争議を終結した。

申立人 JAL 被解雇者労働組合（JHU）は、2021年4月4日結成以来、2016年10月19日に確立された日航三労組（JFU、CCU、JCA(機長組合)）の統一要求を引き継ぎ、2010年12月31日の整理解雇に対する労働争議を継続中のところ、この時点で、被申立人の本件不当労働行為の本質を、端的に指摘する。

1 統一要求（2016.10.19）確立に至る経過

(1) 165名全員の解雇撤回要求から出発した解雇争議は、解雇後6年経過した時点で、他に相応の転職も適わなかった（辞めるに辞められなかった）被解

雇者と家族の耐え難い苦しみは、年を重ねる毎に限りなく増大した。不正規のアルバイト等で辛うじて家族の生活を支え、年老いた親の介護もしなければならない高齢者。しかも年月の経過とともに定年年齢に達すれば復職は適わない。生活のため転職後の事情により、復職を望まない者も生じた。

この現状から、「全員解雇撤回要求は傍らに置いて、個別の再雇用申入れに切り替えれば会社も団交に応じて解決の道が開かれるのではないか」という意見も内部に生じたが、それでは会社から「採用の自由（最高裁昭和48年12月12日判決）」を理由に採用ゼロとされても争えず、争議は行き詰まる。そういう破滅の道に踏み込むべきではない、という議論に集約された。

その一方、運航乗務員・客室乗務員両原告団の中から、解雇後数年を経た現状に即した、要求の討議検討が新たに始まった。要求の、第一の柱「被解雇者全員の解雇撤回」は、現状に即して「希望者全員の復職」（再雇用ではなく、労使合意による復職）の要求に具体化された。併せて民間の長期解雇争議の解決要求の通例も参考に、不当労働行為（争議権確立投票介入）の解決、争議解決金を含む要求の柱が、確認された。これに現役組合員の人手不足解消・勤務改善の要求も組み入れて形を整えた「三労組統一要求」案が、2016年10月19日の、「三労組統一要求」の原型となった。

解雇当初、「全員の解雇撤回」要求から出発した解雇争議は、この現状に即して、「希望者の復職」を第一の柱とする統一4要求が確立された。

【要旨】① 希望者の現職復帰 （労使合意による希望者の復職）

病気等の理由で原職復帰が適わない者→地上職に配置
年齢等の理由で原職復帰が適わない者→相応の補償金

- ② 希望退職者、特別早期退職者の再雇用
- ③ 解決金
- ④ 労使関係の正常化

(2) この経過について、キャビンクルーユニオン執行委員長と機長組合副委員長が『支える会通信』第28号(2017年1月号)に寄稿された次の文は、2016.10.19 統一要求の真髄を物語っている。

「この三労組統一要求は、職種、立場（管理職と一般職）、組織の違いを超えて作り上げたものです。容易な事ではありませんでしたが、相互理解をこれまで以上に深め、解決への思いが一致したからこそ、統一要求

が実現できたと思っております。そして、私たちの最大の武器となり、財産となりました。」

(キャビンクルーユニオン執行委員長 古川麻子)

「三労組統一要求」を掲げ、乗員組合、CCUとともに解雇問題の解決を名実ともに「職場の要求」として経営に突き付けることが出来たことは、一つの転換点となり得たのだと自負しております。」

(機長組合副委員長 今泉修一)

統一要求を練り上げる討議を通じて、三労組の団結力は一段と高まり、日航解雇争議は新たな転機を迎えた。統一要求に基づく、団体交渉による争議解決の展望が開かれた。

2 会社、巨額の営業利益の連續でも、ゼロ回答に終始

この時点で、日航の職場の現状は、本件解雇後にパイロットが 180 名も退職して他の航空会社に流出し、客室乗務員は、84 人の本件解雇後 2,970 人を新規採用しながら毎年 600 人近くが労働強化に耐え切れず自主退職した。

周知のとおり ILO166 号勧告（1982 年）は、経営上の理由で雇用を終了された労働者は、使用者が同等の資格を有する労働者を再雇用する場合、再雇用に係る優先権を与えられることを明記する。本件解雇後、パイロット、客室乗務員の大量退職を、新採用で穴埋めを図るとなれば、先に解雇された本件パイロット、客室乗務員から優先再雇用すべきは当然である。

この時点で、被解雇者の中から「希望者の復職」を第一の要求に掲げた三労組の統一要求は、まさに道理にかなった要求であった。

その一方、会社は、解雇発令の時点で史上最高の 1,586 円の営業利益を上げ、以来、営業利益は 5 年連続して 1,500 億円台を超える、2015 年度営業利益は、当初目標 1,720 億円を 371 億円上回る 2,091 億円で史上最高を更新。以来、引き続き巨額の営業利益を挙げ続けた。

この会社として、2016 年 10 月 19 日の労組統一要求が、被解雇者全員ではない「希望者」だけの復職要求であれば、これを受けて会社としても、労組と隔離のない意見交換を通じて、何らかの合意解決に達することが、当然可能であった。しかし会社は、もし、この統一要求をテーマに団体交渉が始

まれば、復職者ゼロでは収まらないことを見越していた。そのために、会社は、統一要求を殊更曲解し、初めから、対案も示さず、理由にならない理由をこじつけて、2年間もゼロ回答に終始した。

「解雇者全員の職場復帰要求なので受け入れられない」

(JFU 2016年々末団交)

「解雇撤回要求が具体化したような要求なので、応じられない」

(CCU 同年々末団交)

「争議解決が被解雇者を戻すという意味であれば、難しい」

(CCU 同年々末団交)

「内容そのものが解雇撤回と殆ど同じではないかと受け取ったので、応じられない」

(JCA 2017年春闘団交)

この間、JCAは2017年4月1日JFUに統合され、その後、JFU,CCUは2017年秋季年末闘争交渉で、2016年10月の「統一四要求」を更に個別具体化して、当事者の具体的な状況も示して解決可能な要求に仕上げて交渉に臨んだところ、会社は、「新しい提案として預かる」と検討のため持ち帰った。

ところが会社は、翌2018年1月12日の経営協議会で、その持ち帰った結果について「今までとスタンスは変わらない」と言うだけで、個別具体化された統一要求に対する、回答を拒否。以来、ゼロ回答に終始した。

3 会社の新たな対応 その実際

しかし会社も、争議の追及に耐えかねてか、労務方針変更・解雇問題の解決の態度を示し始めた。

(1) 2018年1月12日の経営協議会で、植木社長は「私の代で解決したい」と発言。

同年4月11日の経営協議会で赤坂新社長は「できるだけ早期に解決したいと心から思っている」と発言。

(2) 2018年5月14日 会社、見解表明

「労務方針を変更し、整理解雇問題の解決に踏み出す」

(3) 2018年6月19日 株主総会・植木会長発言

「労組とも誠心誠意話し合って解決を目指す」

しかし実際には、会社は、労組の「統一要求」に向き合う団体交渉ではなく、一般的の「採用募集・応募・採用」のスキームに限定した「特別協議」だけを何回も重ねながら、実際に応募しても乗務職は全員不採用となった。

会社は、2021年3月までに、客室乗務員は6,205名新採用、パイロットは397名新採用した。しかし、解雇されたパイロット81名、解雇された客室乗務員84名からは、一人も解雇当時の原職（乗務職）に再採用されず、地上職に嘱託で、パイロットから5名、客室乗務員から3名が採用されたのみ。

4 申立人労組の団交追及による、165名解雇の真相解明

(1) 2021年4月4日、本件申立人「JAL被解雇者労働組合」（略称JHU）が結成された。その経過と理由については、本件申立書1~2頁に詳述のとおりである。

申立人労組JHUは、JFU,CCU,JCA三労組「統一四要求」を引き継ぎ、被申立人に対して「統一四要求」に基づく団体交渉により、争議解決を求める。

(2) 2021年9月21日の団体交渉で、申立人労組は、はからずも入手した被申立人の「2010年度安全報告書」（甲22）には、更生計画の期限であった2011年3月31日時点で、被申立人の人員削減目標が735名（運航乗務員269名、客室乗務員466名）も超過達成されていることの記載があることから、そもそも2010年12月31日時点で本件165名を余剰人員として解雇する必要はなかったことを、指摘した。

これに対し被申立人は、言を左右にして答えず、申立人が改めて文書（質問書・甲24）で質問したところ、同年11月15日

「文書での回答はしない。報告書の内容を改めて確認した。内容には特に間違いはない」

と口頭で回答した。また11月22日の交渉においても、同じ内容の発言があった。

(3) 思えば、被申立人は2010年1月から会社更生手続きに入り、同年9月末に突然、整理解雇の人選基準（病欠・休職者、高年齢者）を提示して、希

希望退職者の数が目標に達しなければ余剰人員として解雇すると言い出したとき、各労組が団交で、「希望退職のほか、就業規則所定の一般退職（早期特別退職）による退職者も多数生じていて、労組の調査では、既に更生計画上の余剰人員削減目標は達成済みの筈。会社は未達と言うが、いったい、運航乗務員と客室乗務員の『現在の在籍者数』は何人か」と問い合わせても、会社側は一切、これに答えなかつた。

（後日、2014年4月、衆議院・国会質問（穀田議員）「解雇時点で何人削減したか」に関して国交省が日航に問合せたときも、日航は「非公開情報」と称して人員削減数の開示を拒んだ。）

はからずも今回申立人が入手した、被申立人の「2010年度安全報告書」（甲22）によって、当時被申立人が労組（JFU、CCU、JCA）に対して秘匿していた、全社的な人員削減の実相が判明した。

その希望退職者の目標数の未達だけを問題にして、全社的な人員削減数を殊更に秘匿した被申立人のトリックに、日航整理解雇事件の地裁、高裁、最高裁は惑わされて165人の解雇を容認した。この重ね重ねの誤判、その真相が、解雇の10年後、申立人労組の団交追及によって、初めて明るみに出たのである。

165名の解雇を容認した、東京地裁、東京高裁、最高裁判決の誤りが、申立人労組の団交追及によって、白日のもとに明らかになった。その翌年、2022年7月29日、JFU、CCUは解雇争議を終結したが、申立人労組JHUは、2016年10月19日のJFU、CCU、JCA三労組「統一四要求」を引き継ぎ、被申立人に対して「統一四要求」に基づく団体交渉により、自らの争議解決を追及する。現段階で、「統一四要求」に向き合う団体交渉を、なおも拒否し続ける被申立人の不当労働行為は、一段と明白になっている。

以上