

# JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

[info@jhu-wing.main.jp](mailto:info@jhu-wing.main.jp)

<https://jhu-wing.main.jp/>

3月23日 交渉（団交）報告：その1

会社代理人

## 袴田事件・再審決定！

「重大な証拠が存在したことを前提に、  
判決の誤りの可能性があるという理解で間違いない！」

### 新たな証拠

## 2010年度 JAL グループ安全報告書

## 解雇争議の解決交渉に正面から向き合え！

【JHU】会社は、「裁判で解雇の有効性が認められた」と繰り返し主張するが、裁判所や裁判官の判断に誤りはない、誤判はないという認識か。  
《会社》会社が論議することではない。最高裁まで判決が出ている。それが事実だ。

【JHU】3月13日に、袴田事件で再審が認められた。なぜ東京高裁は再審を認めたのか。

《会社代理人》重大な証拠が存在したことを前提に、判決の誤りの可能性があるという理解で、概ね間違いはない。

【JHU】新しい証拠が出て、再審という形だ。「安全報告書」は新たな証拠ではないか。

《会社代理人》刑事と民事は手続きが全く違う。民事には再審手続きはない。最高裁で判決が確定

すれば、その既判力で当事者が拘束される。それ以上の議論の余地は、法制度上はない。

【JHU】法制度上はなくても、検察がずっと証拠を隠していたのと一緒に、民事で、今回新たな証拠が明らかになった。

《会社代理人》「安全報告書」は高裁の段階で、審理中に明らかになっていた。新しい事実というのは間違いだというのが僕の認識です。

【JHU】事実関係の誤解もある。この問題は国土交通省も深く関係している問題だ。この後の議論で明らかにするが、新たに事実が出てきたのだから、真摯に受け止めて、会社として対応すべきだと強くお伝えしておく。

## 「更生計画」の削減目標も言えなくなった会社！

組合：今日は「削減目標」を言えるか

会社：裁判でやり取りしている

組合：裁判は関係ない、回答拒否、不誠実交渉だ

【JHU】「安全報告書」に対する会社の認識を確認するため、具体的に議論する。

《会社代理人》「安全報告書」自体が証拠として出ているという意味ではなく、整理解雇後の人員体制の推移等についての議論は裁判でなされているという意味だ。

【JHU】本当にそうなのか今から議論する。

《会社》私はお答えしませんので。

【JHU】答えないなら、黙っていていい。不誠実交渉ということになるだけだ。前回の交渉で、更生計画に基づく削減目標を聞いたが答えな

かった。今日は言えるか。

《会社》裁判でやり取りしている。その意味でお答えしない。

【JHU】削減目標は、今日も「言えない」。

《会社》答えないではない。裁判の中で議論は尽されている。

【JHU】会社は、削減目標に達していないとの理由で解雇した。なぜ解雇したのか、会社は今でも説明できなければならない。裁判は関係ない。だが説明しないし、できない。回答拒否だ。

## 国会答弁で明らかになっている「削減目標」!

### 2010年11月12日時点での「削減目標」 パイロット約900名、客室乗務員約2,700名

【JHU】前回交渉で、2010年11月12日の衆議院国土交通委員会での企業再生支援機構、河本常務取締役の発言を確認するように伝えた。

《会社》内容を見ている。

【JHU】2010年11月12日時点の削減目標は、パイロットは約900名。客室乗務員は約2,700名

だ。この時点での削減目標は、河本参考人の国会答弁通りで異議はないな。

《会社》確認されなくても、国会答弁なので公開されている。

【JHU】ならなぜそれを言わないのか。

《会社》・・・(沈黙)

## 国会答弁で判明した「削減数」の「情報隠し」!

### 会社は、裁判の過程を通して「削減数」を「非公開の情報」として隠し続けた!

#### 会社代理人 「隠し続けた? 僕は知らない!」

【JHU】次に、削減数に係る国会答弁を確認する。裁判中の2014年4月16日、衆議院国土交通委員会で当時の田村航空局長が「パイロット・客室乗務員の削減数は、日本航空に問い合わせおりますけれども、非公開の情報ということで、この場でお答えできる状況にはございません」と答弁している。この国会発言の通り、裁判の過程で、会社は非公開の情報として、削減数を隠し続けた。

《会社代理人》削減数を隠し続けた? 僕は知らない。調べれば分かると思う。会社は確認していると思いますけど。

【JHU】2011年3月31日時点の削減数が、「2010

年度JALグループ安全報告書」で、漸く分かった。会社は「この報告書はとっくの昔に出ていた」、代理人は「裁判の中で審議された」と言われたが、実際には削減数を隠し続けた。「安全報告書」は昔から出ていたと言うのなら、その数字を裁判で言えばいいのに、なぜ言わなかったのか。

《会社代理人》言うか言わないか、訴訟当事者が決めること。当時の会社の判断だ。

【JHU】我々が求め続けたにもかかわらず、会社は「削減数」を隠し続けた。そして、この航空局長の国会答弁の直後、2014年6月に高裁判決が出ている。これが事実だ。

**JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）**[info@jhu-wing.main.jp](mailto:info@jhu-wing.main.jp)<https://jhu-wing.main.jp/>

会社代理人

3月23日 交渉（団交）報告：その2

**2011年3月31日時点の削減数を記した  
『安全報告書』に関する議論は無意味じゃないか？**

理由その1？

**「解雇の必要性を判断する基準の時期は、  
2010年9月か10月だと判決に書いてある！？」****「更生計画」に基づく「人員削減」の  
ファクト！ 期限は2011年3月31日**

《会社代理人》今の議論は、団交のテーマにどう関連しているのか。

【JHU】新証拠に対する会社の対応、認識を先ほどから聞いている。会社が解雇争議の解決にどういう姿勢で臨んでいるかということだ。

《会社代理人》そういう議論は裁判所の中でやるべきことで、ここでやることではない。

【JHU】なぜだ。

《会社代理人》判決を読むと分かるが、どの時点を基準に解雇の必要性を判断するのか、地裁も高裁もちゃんと言っている。

【JHU】どの時点で判断すると言っているのか。

《会社代理人》それは整理解雇事件の前の9月か10月だったかな。一定の時期を基準に判断せざるを得ないか言っているとしますよ。

【JHU】解雇の判断は2010年9月から10月の段階でしていたと、判決に書いてあるというのか。

《会社》判決書がない中でと、仰っているじゃないですか。一言足りない。

【JHU】2010年9月26日は、我々にブランクの10月のスケジュール表を配った日だ。この時点で解雇することを決めていたということか。

《会社代理人》確定した判決を、今さら蒸し返して、必要性について議論するのは無意味じゃないか。

【JHU】2010年12月20日の「解雇理由証明書」には、「事業規模縮小に伴う余剰人員の削減が不可欠な状況にあり、未だ人員の適正化を図る必要があるから、やむを得ず整理解雇せざるを得ない」と書いてある。

解雇した日本航空は、人員削減目標と、その目標にこれだけ足りなかったから165名を解雇したと、今の時点でもきちんと説明できなければいけない。できるはずだ。

## 理由その2？

「**整理解雇は終わったわけでしょ！？**」

「**組合だって判決に従うと仰っていたんじゃない！？**」

《会社代理人》それは必要ないでしょう。だってもう整理解雇は終わったわけでしょ。

【JHU】私達にとっては、終わっていない。

《会社代理人》あなた方、組合だって判決には従うって仰ってたんじゃないじゃなかったっけ。～紛糾～

【JHU】組合の誰が何時そんな発言をしたのか。

《会社代理人》それは、会社を介して聞いた記憶がある。

【JHU】会社からブリーフィングを受けたということか。

## 理由その3？

「**誤判だとはならん、それは、あなた方が立証すべき！？**」

**削減目標に達しないとの理由で解雇したのは会社！**

**ファクト！**

**説明するのは会社の方だ！**

**組合代理人**

「**裁判で言えたことが、『安全報告書』が出てきた今、もう言えなくなったことを認めたということだ！**」

《会社代理人》ということはあれかい。皆さん方は、最高裁の判決にも従わないという前提ですか？

【JHU】刑事事件で言えば、この解雇事件は冤罪です。しかも、会社は、新たな証拠が出てきても、それを認めようとしな

《会社代理人》民事は既判力で当事者は拘束される。それに従うのは原則です。民事の裁判に従わなかったら、世の中どうにもならんでしょう。

【JHU】判決が出たから、この解雇争議を解決するわけにはいかないと言っているのか。

《会社代理人》判決を前提とした解決です。

【JHU】その判決が誤りだったということだ。

《会社代理人》誤判だとはならんわな。それは、あなた方が立証すべきなんじゃない？

【JHU】先ほど、「解雇理由証明書」の説明をした。「削減目標を達してないから、整理解雇せざるを得ない」と言って解雇したのは会社だ。それを説明するのは会社の方だ。

《会社代理人》必要性があったと裁判所が認定している。

【JHU】だったら簡単ではないか。削減目標はこうで、解雇した時点で、これだけしか削減できなかったから、165名を解雇したんだと言

《会社》散々裁判でやった。それで裁判で解雇の有効性が認められた。それ以上はない。

【JHU 代理人】裁判で言えたことが、「安全報告書」が出てきた今、もう言えなくなったということ

【JHU】会社は、「安全報告書」は昔から出ていたと、準備書面でも主張している。だが、会社は「非公開の情報」として、削減人数をずっと隠してきた。これは重大な問題だ。「国会答弁」も「安全報告書」も事実。その事実を全部合わせると735名超過削減されている。その中でなぜ165名が解雇されたのか。この様な不当な解雇は、早期に解決しないと会社のためにならない。



# JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

[info@jhu-wing.main.jp](mailto:info@jhu-wing.main.jp)<https://jhu-wing.main.jp/>**「原職復帰」の要求****3月23日 交渉（団交）報告：その3**

## 採用数も情報隠し？

「公開している数字ではないので、  
お答えする考えはない！？」

**会社****組合代理人**

「公表しているかどうかは関係ない！」

「次回団交時に説明するかしないか  
社内で検討してもらおう」

**会社代理人**

【JHU】経営再建後に客室乗務員は2012年度から、パイロットは2015年度から新規採用が始まっている。2022年度までにパイロットと客室乗務員、其々何名採用されているのか。

《会社》直ぐには答えられない。クイズ番組じゃないんだから。採用しているのを否定しているわけではない。

【JHU】これだけの争議になっていて、採用数が答えられないということがあるのか。これは重要なことだ。調べて答えて下さい。

《会社》採用数は公開している数字ではないので、お答えする考えはない。

【JHU】確認する。採用数は公表できないということでもいいか。

《会社代理人》手持ちの資料がないので説明できない。会社は正確に答えたいんでしょう。

【JHU 代理人】公表してるかどうかは関係ないです。団体交渉で組合からの質問に対して答えるのか応えないのかということが問題なんです。公表してないから、組合にも答えなくていいという風にはならない。

《会社代理人》対外的に公表してないから団交では言えないとは、当然には言えない。今の組合代理人の指摘は正しいと思います。次回団交時に説明するかしないか社内で検討してもらいます。

## IL0166号勧告に基づく「整理解雇者の優先雇用」

**組合：整理解雇者の優先雇用は、**

**厚労大臣の国会答弁に基づく交渉だ！**

**会社：何で従わなければいけないのか ～紛糾～**

【JHU】ILO166号勧告は整理解雇者の優先雇用を定めたものだ。2013年10月31日のILO第二次勧告66項でも、整理解雇者の優先雇用について協議することが期待されると表明されている。加えて、2015年3月19日に参議院の予算委員会で、当時の塩崎厚生労働大臣が、「ILO第2次勧告パラ66項で指摘されている、経済的理由で契約終了となった労働者の再雇用についても労使協議の協議事項となり得る」と答弁している。原職復帰、整理解雇者の優先雇用の協議は、厚生大臣の発言に基づくものだ。

整理解雇者の優先雇用に対し、会社は「特早・希望退職者と整理解雇者を同等の扱いとする」と答え、その理由は「会社がそう決めたからだ」と前回の交渉で発言した。会社は整理解雇者の優先雇用の協議に応じていない。

《会社》優先雇用はできないが、協議を積み重ねて、18年から門戸は開いている。そうした協議はしている。

【JHU】「採用の門戸を開いた」のは、「統一要求」の2項目、「希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求」に対する回答だ。整理解雇者の優先雇用については、協議に応じていない。

《会社》色々協議して、優先雇用はできませんということで、門戸を開いている。

【JHU】「特早・希望退職者と同じ扱いとする」という的外れな理由で、あなただけを優先雇用するわけにはいかないと云ってる。

《会社》逆に何で従わなければならないのか。

～紛糾～

【JHU】先ほど、塩崎厚生大臣の国会答弁を紹介した。厚生労働大臣の発言に基づく交渉にも応じないというのか。

《会社》ちゃんと話をしている。

【JHU】では、なんで優先雇用しないのか。

《会社》自分たちの思い通りにならないと、協議していないことになる。協議の結果、答えを伝えている。協議をしている前提で話しましょう。

【JHU 代理人】話をずらして、的外れな回答ばかりしているから、回答拒否、協議に応じていないと指摘している。テーブルには着いているかもしれないが、質問に全く答えていない。

《会社》自分の思った通りの答えでないと、協議をしていないとなるのは、おかしい。

【JHU 代理人】拒否するなら拒否するで、こういう理由で拒否しますとちゃんと説明すればいい。だが、これまで、その様なことは一回も聞いていない。

《会社》何回も同じことを説明している。

【JHU 支援者代理人】支援者代理人として交渉にずっと参加している。会社は代理人弁護士もいるところで、166号勧告は、所謂、守る義務はないから従わなくてもいいんだと。もう一つは、日本の会社で優先雇用している所があるなら言って下さいと、この二つしか聞いていない。

【JHU】この通りだ。原職復帰の要求に答えよ。

## 「組合事務所」「掲示板」「経営協議会」の要求

会社

### に対し、口頭回答

## 「(現時点で)応じるつもりはない、これから協議していく！」

《会社》組合事務所、掲示板、経営協議会に関する要求について、いずれも要求に応じるつもりはないが、引き続き組合と協議していきたい。何点か伺いたいことがあるので、今日は口頭で回答をお伝えする。

【JHU】応じないことが前提ではないという理解で良いか。

《会社》現時点でということでお伝えした。これから協議していく。

【JHU】口頭回答の理由は何か。

《会社》会社がなぜ便宜供与するのか、特に組合事務所について要求の根拠を聞きたい。

【JHU】先ず文書で回答すること。協議をどうするのか、その考えも文書で示して下さい。その上で検討しましょう。

# JAL被解雇者労働組合（JAL 争議団）

[info@jhu-wing.main.jp](mailto:info@jhu-wing.main.jp)

<https://jhu-wing.main.jp/>

「補償金(解決金)」の要求

3月23日 交渉（団交）報告：その4

組合

「会社自身が『おかしな理論ですね』という  
ような理由で納得できると思うか?!」

「総合的な判断として、解決金という形では  
お答えできません!？」

会社

組合代理人

「『総合的な判断』は、  
理由を説明したことにならない!」

【JHU】「補償金（解決金）」の要求に対し、会社は「退職した社員とか関係者に多大な迷惑をかけた」という理由で、回答を拒否している。  
《会社》自分の思い通りにならないことを拒否と言うんだったら、そう解釈します。ちゃんと理由を言っているんだけど、皆さんが納得しないということですよ。

【JHU】拒否理由はいいか。  
《会社》はい。その中で、総合的な判断として解決金という形ではお答えできない。

【JHU 代理人】「総合的な判断」というのは理由にならない、理由を説明したことにはならない。

【JHU】拒否理由について、会社は「おかしな理論ですね」と自ら言っておいて、前回の交渉では「会社から見ればそういうことですよ」と発言した。

《会社》会社としてどう判断するかということだ。

【JHU】論理的に説明することを放棄したということか。

《会社》会社としてそう判断しただけであって、...

【JHU 代理人】「そう判断した」というだけで、ち

ゃんとした理由が述べられてない。

《会社》解決策としてはとり得ないから、...

【JHU 代理人】なぜ、取り得ないのか聞いている。

《会社》最高裁の判決で有効だと認められたからです。

【JHU 代理人】解決に向けてテーブルに着いているのだから、それは関係ない。例えば、補償金が払えないのは財源がないからだと言えればいい。そうしたら、本当に財源がないんですかという議論になる。

《会社》答えているけれども、皆さんは自分の思う通りにならないければ、「答えない」となる。

【JHU 代理人】へ理屈ばかりで、まともな話は一切聞いていない。

【JHU】私たちの身になって下さい。会社が、自分が言った言葉に対して、「おかしな理論だ、あんた達に理論が伝わっていないんだと思うよ」と言って、相手が、「どういうことですか」って聞き返したら、「だって俺がそう思うんだもの」って説明している。これで誰か納得できますか。これで組合に納得しろと言うのですか。

# へ理屈ばかりで、まともな話は一切ない！

**組合** 「マッチングも業務委託契約も的外れだ！」

「納得できない、的外れだと言われれば、  
そうなんだろうな、と思います！」

**会社**

《会社》会社はちゃんとお伝えしている。多くの方にご迷惑をおかけしていますと。

【JHU 代理人】その理由は納得できない。

《会社》判決が確定している中で、そこで終わりなんだけれど・・・

【JHU 代理人】その話はもういいです。

《会社》会社としては、解決金という形としてはお答えできません。

【JHU】「おかしな理論」と会社自身が言っていることに、納得しろと言われて納得する人はいない。

《会社》納得できなということも伺いました。

【JHU】2021年11月23日の交渉で、会社は「財源は関係ない」と発言した。「おかしな理論」と言いつつ、「財源は関係ない」で済む話ではない。どうやって解決するのかという組合の質問に対しても、会社は「納得してもらえない」と答えた。この交渉は説得交渉なのか。

《会社》そんなわけないです。全部 No、No ではなく、解決のため色々追加で案を出している。

【JHU】マッチングも業務委託契約も、全体的外れだ。

《会社》的外れと言われれば、それはそうなんだろうなと思います。

【JHU】「安全報告書」が明らかになり、我々は、とんでもない解雇だと思っています。「原職復帰」については、「特早・希望退職者と整理解雇者を同等の扱いをする」という的外れな対応をし、「門戸を開いた」と特早・希望退職者への回答を、原職復帰の要求に答えない理由にしている。解決金については、「辞めていった社員がいる、関係機関、関係者に多大な迷惑をかけた」からと、我々に全然関係ない理由で拒否回答する。今日の交渉でまともに説明したのは何一つない。

**組合**

**会社代理人** 「代理人！会社を善導してください！」

「労使関係の正常化は会社も望むところ、  
円満な決着をつける方向で努力する！」

【JHU】最後に一言、採用人数について、事実をきちんと答えてもらいたい。判決の問題については、新しい証拠が出てきたわけで、そこは真摯に向き合ってもらいたい。3月2日に超党派で院内集会を行った。多くの議員の方は「もう13年目か！」と、これは労使問題を超えて、人権問題だ、ということまで一致している。我々は、今年度の株主総会に向けて、大いに運動を

全国展開します。私は半世紀近く係っていますが、日本航空は一向に変わっていない。こんな体質では将来暗い。代理人、少し善導してやってください。

《会社代理人》労使関係の正常化は、私も望むところだし、会社も望むところ。どこかで円満な決着をつける方向で努力していきます。

以上