

## 不当労働行為救済命令申立書

2021年5月12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

代表者委員長 山口 宏弥

〒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

### 請求する救済の内容

被申立人は、日本航空乗員組合（JFU）、日本航空機長組合（JCA）、日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）が2016年10月19日に確立した日航165名整理解雇争議の解決要求に準じた、申立人組合の2021年4月5日付要求にかかわる団体交渉申入れに応じて、争議解決の合意形成を図るために誠実に交渉しなければならない。

### 不当労働行為を構成する具体的事実

#### 第1 当事者

##### 1. 申立人 JAL 被解雇者労働組合（JHU）

- (1) 2010年12月31日被申立人から運航乗務員81名、客室乗務員84名が、整理解雇された。当時、解雇された運航乗務員は、日本航空乗員組合（JFU）、日本航空機長組合（JCA）に所属し、解雇された客室乗務員は、日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）に所属していたが、この解雇の是非を争う地位確認の裁判提訴（2011年1月）とともに、運航乗務員の原告、客室乗務員の原告は、それぞれ原告団（争議団）を構成し、以来、JFU、JCA、運航乗務員原告団（争議団）、CCU、客

室乗務員原告団（争議団）が、一致して、整理解雇を争う労働争議が現在まで10年を超えて持続している（この間、JCAは2017年4月1日JFUに統合された）。

- (2) 申立人組合（JHU）の組合員三名は、2010年12月31日に解雇された当時、機長組合（JCA）に所属していた。以来、運航乗務員原告団（争議団）の一員として、30年にわたる現役時代の中に、夫々、航空労組連絡会議長、機長組合委員長、日本乗員組合連絡会議議長として、連続する日航事故の背景にある分裂差別の労務政策に反対して闘ったキャリアと経験を活かし、原告団（争議団）の取り組みを支えてきた。

JHUの三名は、引き続き運航乗務員争議団の一員であり、山口は同争議団団長、山崎は副団長、清田は事務局長である。

- (3) 解雇の是非を争う中で2012年に定年を迎え組合員資格を失ったため、三名はこれまで直接、経営に対し団体交渉に参加して意見を述べる機会がなく、団体交渉による争議解決の道は閉ざされたままである。

この現状を打開するために、三名は「JAL被解雇者労働組合」を結成した（2021年4月4日）。

2. 被申立人日本航空株式会社（以下、日航あるいは会社と略称）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。

## 第2 不当労働行為

1. 申立人労組が準拠する、2016年10月19日、JFU・JCA・CCUの統一要求

余剰人員の整理を理由とするJAL165名解雇（2010.12.31）を容認した最高裁決定（2015.2.4 2.5）から間もなく、東京高裁は、この解雇に先立って管財人ディレクターが、解雇を回避するための団体交渉を、虚偽の脅迫的言動（2010.11.16）により妨害し、争議権確立のための一般投票に介入した行為を、日本国憲法28条違反、労働組合法7条違反と認める決定を下した（2015.6.18）。そして最高裁も、この高裁判決を容認した（2016.9.23）。この新たな最高裁決定は、解雇回避の団体交渉を尽くさず解雇を急ぐ会社の不正を見逃した、先の最高裁決定の誤りを、最高裁みずから正したものに他ならない。

そこで、日航の三労組（JFU、JCA、CCU）は、団体交渉によってこそ解雇争議の解決を図るべく、現状に即した柔軟な、三労組の「統一要求」を確立し（2016.10.19）、これを会社に提出して団体交渉による争議解決を求め

た。

統一要求は、下記の通り。

(1) 被解雇者に関する要求

- ① 職場復帰を希望する被解雇者については、組合との協議に基づいて、全員を職場復帰させること。
- ② 復帰に当たっては、年齢や長期にわたる業務離脱を勘案し、十分な手厚い訓練を行うこと。
- ③ 病気等の理由で原職への復帰が適わない被解雇者については、組合との協議に基づいて、地上の職場における雇用を確保すること。
- ④ 年齢などにより職場復帰が適わない被解雇者については、組合との協議に基づいて何らかの補償を行うこと。

(2) 希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求

職場の人員不足に起因する高稼働、過酷な勤務を改善し全ての乗務員が健康で安心して働ける職場とするために、再雇用を希望する希望退職者・特別早期退職者に、再雇用への道筋をつけること。

(3) 解雇問題の円満解決に関する要求

不当労働行為事件を含めた争議状態を円満に解決する為に、被解雇組合員や組合が受けた多大な不利益や負担を補填すること。

(4) 労使関係の正常化に関する要求

2010年12月31日付整理解雇が、労使の信頼関係を阻害しただけでなく、職場からの経営に対する信頼感も大きく損なったことを率直に認め、争議解決を通じて、労使関係の正常化、職場の信頼感の再構築、安全運航の推進に全力を挙げること。

## 2. 会社の不誠意のため、争議解決が10年を超えて未達

しかし会社の不誠意のため、争議解決は10年を超えて未達のままである。

解雇後、現在まで日航は、客室乗務員6,205名を新採用し、パイロットは386名を新採用しながら、解雇された客室乗務員84名とパイロット81名からの乗務職への再採用はない。また会社が復職につながると言って示した客室乗務員の経験者採用には、のべ21名の客室乗務員原告が応募したが、全員を不採用とした。2021年4月末までに、解雇されたパイロットからは地上職として3名を嘱託社員で再採用し、1名を内定としているが、客室乗務員については1名を内定するに留まっている。。

企業の都合によって解雇された労働者は、使用者が同じ資格の労働者を後

に採用する場合、復職再雇用の優先権（Priority of Rehiring）を有することは、1982年ILO166号勧告が指摘するとおりである。余剰人員として解雇された日航のパイロット、客室乗務員だけが、その後のパイロット、客室乗務員の採用から除外されるのは、理由のない差別に他ならない。

統一要求に対する会社の不誠意のため、日航解雇争議は10年を超えた。

### 3. 申立人労組の結成と、「三労組統一要求」に準拠した団体交渉要求 会社の一貫した団交拒否

#### (1) 新労組結成の意味

統一要求は、現状に即した、柔軟な争議解決要求であった。これに対する会社の不誠意のため争議解決が10年を超えて未達のまま、この間、2012年に非組合員となったため会社との団体交渉の機会もなく高齢に達した三名は、このまま事態が推移することに耐え難く、新労組を結成し、「統一要求」に準じた争議解決要求に基づく団体交渉を会社に求めた。それは、自らの要求に止まらず、解雇争議全体の適正な解決に資するものであった。

#### (2) 会社の一貫した団交拒否

2021年4月5日、新労組は、会社に対し、組合結成報告とともに、上記統一要求に準じた、現状に相応しい解決要求に基づく団体交渉を要求し、4月12日までに回答を求めた。ところが会社は、これを無視、無回答。

そこで新労組は会社に対し、4月13日、再度の団体交渉を要求し4月19日までに回答を求めた。ところが会社は、これも無視、無回答。

そこで新労組は会社に対し、4月22日、再々度の団体交渉を要求し4月30日までに回答を求めた。結果、4月30日に示された回答は、当労組の団交申し入れに、言を左右して応じない内容であった。

このような団交拒否は、まさに労働組合法7条2号の不当労働行為に他ならない。速やかに審理を遂げられ、公正な救済命令を発せられたく、本申立に及びます。