# 第 3 回 拡大事務折衝報告（縮小版）　　2021.09.21

■日時：9 月 21 日 11 時 15 分～12 時 15 分
■場所：TKP 新橋カンファレンスセンター

■交渉議事録

## ＜JHU との交渉にあたり＞

**会社：「解決することを望んでいる」「そういう思いで協議していく」**

【JHU】（委員長）今日は役員が出るという理解できたが、出ないということでの交渉（拡大事務折衝）になる。団体交渉には責任を持った方が出ることを強く要求する。今日の交渉に臨むにあたり、10 年 9 ヶ月にわたる争議を解決しようという立場できているのか、それとも労働委員会に申立てがあったので交渉に応じているのか、どちらなのか確認したい。

《会社》 特別早期退職、希望退職の方々も含め、辞める時に JAL グループには一切就職しないという主旨のサインを頂いていた。既存の組合とも色々やり取りがあった中で、そこは 2018 年 5 月から乗り越えて、整理解雇も含めて一度辞めた方も戻れるような、雇用を軸に解決していくという方針で対応することは、皆様のご要望も踏まえて進んでいることの証であり、端的に言うと争議状態をなくす努力をしている最中だ。

【JHU】 我々は非組合員だったのでつぶさには把握していないが、大体の状況は分かっている。11 年近い争議を解決するという意思でここに来ているのか、それとも労働委員会に申立てられ渋々応じているのか、どちらなのかと訊いている。

《会社》 解決することを望んでいる。

【JHU】 望んでいるではなく、解決する意思があるかどうか、この争議を解決しようというスタンスで来ているのかという確認だ。

《会社》 そういう思いで、皆さんから要求があり、きちんとそれに回答を示し、それをもとに協議していこうということだ。

【JHU】 その思いというのは、経営の思い、経営の考え、経営の方針として、JHU との交渉で争議を解決する決意で来ているということだな。分かった。

## ＜団交には社長または経営判断ができる役員の出席を！＞

【JHU】 本日の交渉にも役員が出席していない。前回の交渉では理由は控えたいとの返答であったが、あらためて理由を聞かせてもらいたい。

《会社》 交渉権限を持つ者が出るということで、私がその権限を付与されているので、1 回目、2 回目とともに経営判断として団体交渉に臨んでいる。

【JHU】 それは答えになっていないと前回も話した。前回は会社から一方的に席を立つという対応があった。会社は団交との思いだろうが、こちらは部長の出席では拡大

事務折衝という認識で本日はやりとりを進める。

《会社》 我々は団体交渉として進める。

**＜解決交渉に臨む会社姿勢を問う：意見陳述書について＞**

**会社：「裁判に係る内容について話すつもりはない。」**

**組合：「裁判に係る内容ではない。事実を確認している。」**

【JHU】 示した資料は7月13日の第1回都労委調査日に申立人から意見陳述したものだ。この陳述書は読まれたか。

《会社》（代理人）前回１回目の労働委員会でそれは受け取っている。

【JHU】 読まれたかどうかの質問だ。

《会社》 にわかに記憶がない。読んだかもしれないが、今パッと渡されても、、、

【JHU】 意見陳述の冒頭部分を確認したい。裁判も含めて解雇争議の経緯の中で明らかにしてきた数字だ。2010 年 12 月 31 日の時点で、営業利益は期末目標 641 億円に対して 1,586 億円。最終人員削減目標は 1,500 名に対して 1,696 名、機長は 9 月に 130 名の削減目標だと言っていながら、12 月末時点で 154 名が希望退職の応募があったのに 18 名の機長を解雇した。これは事実か。

《会社》 裁判に関わる内容なので、そこはきちんと確認しないと。

【JHU】 裁判に関わる内容だと言うが、裁判は終わっている。
当時の稲盛会長が解雇のわずか 2 ヶ月後に、公の記者会見で解雇を回避することは可能であったという主旨の発言をされた。これは事実だな。

《会社》 いまの言葉そのものかどうかわからないが、そうした趣旨、文脈のなかでいろいろあるとは思うが、否定するものではない。

【JHU】 更生計画の期限は 2011 年 3 月 31 日だったが、その期限を待たず 12 月 31 日に 165 名を整理解雇したことも事実だな。

《会社》 事実も何も、、、そうだ。

【JHU】 利益目標や人員削減目標と実際の数値について、裁判では会社からは認否がなかった。裁判所もそれに対して釈明を求めなかった。そうした経緯があるので、意見陳述したこれらの数字は事実か聞いている。

《会社》 終わったというか、まさにもう決着がついている話なので、、、

【JHU】 裁判の決着はいい。具体的な中身や人数の話を再確認している。団交の責任者としてはっきり答えられる用意がないということか。

《会社》 裁判に関わる内容については、ここで話すつもりはない。

**＜解決交渉に臨む会社姿勢を問う：会社の安全情報について＞**

**組合：「会社の安全報告書のデータによれば人員削減目標は超過達成していた。」**

**会社：「安全報告書の中身は調べる。」**

【JHU】 ではもう一つの資料、これは JAL がホームページに出している資料だ。航空法第

111 条 5 項で安全に関わる情報を公開するよう求められており、会社が毎年度 3 月 31 日付で運航乗務員、客室乗務員等の配置数のデータを出している。2010 年度のデータでは、2011 年 3 月 31 日付で運航乗務員の配置数は 2,705 名となっている。3 月 31 日時点の更生計画の配置人数の目標は 2,974 名。2010 年 12 月末から 3 月 31 日までの変化人数は、訓練生の地上職配転が 126 名、自主退職者 2 名、解雇されたパイロットが 81 名だ。12 月 31 日に遡って 2,705 名に合計すると 2,914 名になる。更生計画の数字よりも 60 名超過達成している。

《会社》（代理人）この資料は組合の資料ではないか。

【JHU】 会社が航空法に基き対外的に公表している JAL グループの安全報告書を組合がまとめたものだ。数字はよろしいか。

《会社》（代理人）いや分からない。大阪の平山訴訟事件でも当然争点になっている。そのときにこの数字が出ていたかどうか記憶にない。

【JHU】 記憶にないだろう。当時は明らかになっていない。これは解雇後に会社が出していた広報資料から確認した数字だ。

客室乗務員を見ると、3 月 31 日付での更生計画の配置人数の目標は JAL グループ全体で 6,403 名だ。3 月 31 日時点で 5,937 名の実配置数になっている。12 月 31 日に 84 名が整理解雇された。この間の自主退職者数はここには入っていないが、12 月 31 日時点で 380 名近く超過達成していたというのが会社のデータだ。

【JHU】 今の赤坂社長が「解雇問題を早期に解決したい、心からそう思う」とおっしゃる中で、どのような状況で解雇がおこなわれたか事実関係をきちんと確認することが重要だと思っているから、交渉の冒頭でこの話をしている。

《会社》 裁判で終わっているので、、、

【JHU】 解雇争議は終わっていない。

《会社》 きちっと判決が出た、その上で皆さまからご要望があるという流れで、いま会社も対応して、こうやって協議もしている。

【JHU】 6 月 24 日の事務折衝で我々が伝えたのは、判決が出ていることに会社がこだわってしまうと、解決する上で会社自身が自縄自縛になってしまい、解決の障害になるということだった。冒頭に委員長が、解決するために来ているのかと訊いたのはそういう意味だ。

《会社》 会社としては、この解雇は不当だったという所に（組合が）拘られるとこの話は進められないということは伝えた。

【JHU】 我々は先程から一度も不当だとは言っていない。事実を確認しているだけだ。

《会社》 整理解雇は有効だったということをフィックスして、（組合から）要望があるということできている。その要求の主旨を聞くためにきた。当時のことを乗り越えての皆さんの要求だと思うので、整理解雇は有効であったと、、、

【JHU】 ちゃんと調べてくれるのか。

《会社》 表に出ているこの数字ですね、安全報告書の中身は確認する。

【JHU】 更生計画との比較の数字も確認して頂きたい。

《会社》 更生計画との比較は裁判で、、、
【JHU】 削減目標も更生計画にちゃんと出ている。事実確認をしてください。
《会社》（代理人）事実確認はするということで良いじゃないか。（交渉を）進めよう。

**＜解決交渉に臨む会社姿勢を問う：稲盛元会長の発言について＞**

**会社：「稲盛さんの発言もかつて裁判をやって決着がついている。」**
**組合：「会社が裁判で認められたと繰り返すだけでは解決交渉にならない。」**

【JHU】 12 月 31 日の整理解雇からわずか 2 ヶ月後に、日本記者クラブで稲盛元会長は「解雇を回避することが不可能ではなかったことは皆さんもおわかりでしょう」と発言し、「将来、何らかのかたちでお返ししたい」とまで云った。裁判でも「解雇の必要はなかった」と証言されている。これは事実か。
《会社》（代理人）それを踏まえても、整理解雇は有効だとされたんだから、、、
【JHU】 裁判の結果を聞いているのではない。2011 年 2 月 8 日の稲盛会長の発言は、経営を代表しての記者会見であり、経営の考え方だったのではないか。
《会社》 他の肩書きではなく日本航空の会長として記者会見で発言されたと思う。
【JHU】 裁判で稲盛元会長が「解雇は必要なかった」と証言したのも事実だ。
《会社》 人数の話も稲盛さんの発言もかつて裁判をやって、決着がついている。
【JHU】 我々が納得していないからだ。どういう解雇だったか事実を振り返らないと解決交渉にならない。事実に対する認識の違いが埋まらない中で、会社が裁判で認められた、認められたと繰り返すだけだと、この交渉は一体何のためにやるのかということになる。

**＜解雇争議の解決交渉に臨む会社代理人の露骨な不当姿勢＞**

**組合：「管財人の行為は不当労働行為ではないと判断されたと言っているのか。」**
**会社（代理人）：「そうだ。当たり前だ。」**

【JHU】 支援者代理人も主席する中で、2010 年 12 月 31 日の解雇がどういう解雇だったかという話をしている。支援者代理人は日本航空の利用者でもある。その方々が、解雇に係る事実を会社がどうとらえて解決交渉に臨むのかという重要な話だ。
《会社》 どういう解雇だったか、起こった事象に対して、皆さんが訴えを起こし、有効であったという結果が出たうえで、皆さんの要求が出ているわけで、その要求の主旨を聞くために来た。
【JHU】 植木会長の「裁判のことは裁判、組合とも誠心誠意話し合っていく」という発言に沿って話を詰めている。会社が裁判の話を持ち出すなら、解雇 4 要件の「協議の妥当性」が後の判決で否定されていることも事実だ。管財人が不当労働行為をして解雇を強行したという話ではないか。
《会社》（代理人）それはその後の大阪の整理解雇事件の裁判で 4 要件は満たしており有効だという判決が出ている。

【JHU】 管財人の行為は不当労働行為ではないと判断されたと言っているのか。
《会社》（代理人）そうだ。当たり前だ。
《会社》 不当労働行為は不当労働行為だが、整理解雇の有効性は認めれられている。
【JHU】 不当労行為事件について会社は全く反省がないのか。
《会社》 命令に従って社内にノーティス（謝罪文の掲示）を出している。
【JHU】 憲法違反で首を切られた社外の人に会社は何かしたのか。指示に従い 5 年前に遡って新聞紙大の謝罪文を貼っただけだ。社内にいる人は見ているかもしれないが、社外に放り出された我々には、9 年間機長をしてきて最後に「ご苦労様」の一言もない。
《会社》（代理人）労働委員会は整理解雇が不当だと言っているわけではない。交渉での発言が不誠実交渉だったと言っている。
【JHU】 不誠実交渉ではない。これは憲法違反で労働組合の基本的権利である団結権を侵害したという重大なことだ。会社として対応したというが、我々には謝罪も何もない。
《会社》 命令に沿っていない対応であれば分かるが、命令に沿った対応をしたうえで、そういう感情を抱かれたと受け取っておく。
【JHU】 日本航空は憲法違反しても紙一枚貼るだけの対応しかしていないということだ。

**＜小枝本部長発言は前進か？　従来の発言を繰り返しただけなのか？＞**

【JHU】 今年に入って社内の組合との団交で、小枝人財本部長が「本当に対象となった方には申し訳ないことをした」と発言したと聞いているが、これは事実か。
《会社》 特早・希望退職、整理解雇の方々、株主、金融機関、あの破綻によって本当に多くの方にご迷惑をおかけした。そういった事態に陥った中の整理解雇された方々に話をしていたので、ああいうことがなければ多くの方に迷惑をおかけしなかったという意味で、申し訳なかったということを伝えたのだと思う。
【JHU】 小枝本部長は当時人員削減の先頭に立っていた方だ。首を切られた人に申し訳ないと思っているということではなく、全体に薄めて申し訳なかったと言ったということか。
《会社》 団体交渉の当事者である皆さんにこういう感情を伝えたということ。同時に、対象となった方には申し訳なかったということ。
【JHU】 対象となった方とは誰のことか。株主、金融機関のことか。
《会社》 整理解雇の方々だ。だけども、我々は希望・特早退の方、金融機関、株主、本当に多くの方々にご迷惑をおかけしたので、その気持ちを持っているということを伝えている。
【JHU】 被解雇者がいるので組合に対して申し訳なかったと言ったということか。それは株主にも言うことであり、その一環として申し訳なかったと言ったというのであれば、会社はこれまでと全然変わっていない。
労使交渉での発言を文章だけで読んだら、ああ会社は申し訳なかったと、これは

解決するんじゃないかと思うだろう。こんなことを組合が聞いたら怒るだろう。

《会社》 労使交渉の場でその真意をお伝えしている。

【JHU】 この発言の真意は原告団にも両組合にも伝えておく。これは重大発言だ。

《会社》 では訂正させて頂く。その場の発言はそのままストレートな、議事録が残っているのであればその通りだ。この場で改めて伝えたのは、ああいうことがなければと、本当に多くの方にご迷惑をおかけしたという気持ちを伝えたということだ。

【JHU】 解雇された人に対する申し訳ないという気持ちと、金融機関等に対する気持ちと同じレベルだということなのか。

《会社》 自分たちだけに謝ってほしい、自分たちだけが突出してと思ってるのか。そう言えと仰るのか。

【JHU】 そんなことは言っていない。この場は解雇争議を解決するための交渉の場だ。

《会社》 それならば、その議事録に書いている通りだと言っておけばよかった。常に会社が思っているのは、あのようなことのおかげで、本当に皆さんも含めて、多くの方々にご迷惑をおかけしたということだ。故に二度とあのようなことにならないように会社の経営はちゃんとしなければならない。多くの方にご迷惑をおかけしたということを私が言ったら、レベルが同じなのかと言われたが、レベルなんて付けられない。

【JHU】 我々は首を切られた労働者に対して申し訳なかったと言ってるのかと思っていたが、実はこれは金融機関にも、株主にもと言っている。

《会社》 金融機関に申し訳なかったという気持ちを持つなと言っているのか。

【JHU】 そのようなことは言っていない。揚げ足取りだ。株主には後で配当という形でお金を出しているし、金融機関には再建してから色々な形で手当てしている。だが我々には何もしていない。

《会社》 そういうお考えは今日お伺いした。会社の考えも伝えたが、皆さんの考えは違う、もう少し重くレベルを上げて考えよということか。

【JHU】 そうだ。再建の後の対応が全然違う。

**＜解雇争議を解決することは会社にしかできない！＞**

【JHU】 2018 年 4 月の経営協議会での「早期に解決したいと心から思っている」という赤坂社長の発言は解雇争議を解決したいということだな。

《会社》 そうだ。

【JHU】 同年 5 月 14 日の「整理解雇の解決に踏み出す」という労務方針、これも解雇争議を解決するための方針だな。

《会社》 冒頭でもその確認をし、その流れの中で皆さんの要求が出てきて対応している。

【JHU】 2018 年 6 月の株主総会での「裁判のことは裁判、組合とも誠心誠意話し合っていく」という植木会長の発言も解雇争議を解決するという会社の方針だな。

《会社》 やっている。こうやって。

【JHU】 解雇争議を解決する責任は会社にある。これから要求主旨の説明をするので、そ

れを踏まえて解決して頂きたい。

《会社》 解決の責任はお互いにある。皆さんの要求を聞いて、できることとできないことを話し合って解決するということだ。すべて会社がということではなく、皆様の要求があって話し合ってやっていくということだ。

【JHU】 先程申し訳なかったと言った対象の銀行や株主が解決してくれるわけではない。解雇争議を解決することは会社にしかできない。

**＜解雇に係る国の関与と責任：解雇の責任は国土交通省にもある＞**

【JHU】 2010 年の経営破綻から更生計画に基づく再建は国の主導で国交省が主管となって進められたが、必要な情報は国に報告して了承を得ていたのかという 6 月 24 日の事務折衝での質問に、わからない調べるという答えだった。

《会社》 国土交通省は監督官庁だから、一連の経営に係る問題は許可を得るということではなくジャストご報告だ。更生計画自体は支援機構がたてたもので、認可は裁判所の役割、国交省への報告は当然、全てなのかは分からないが経過報告はしている。そこで国交省が良いとか悪いとかという話はない。

【JHU】 解雇については、国交省に経過は報告しているが、許可を得るということではないということか。

《会社》 シンプルにいうと適宜報告をしていたということだ。

【JHU】 人員削減に基づく安全報告書のデータは報告していたのか。

《会社》 分からない。

【JHU】 いつ、どの様に報告をしたのか調べて頂きたい。

《会社》 何故それを調べる必要があるのか。企業経営についてどこに何を出したのかは、皆さんに関係ない。

【JHU】 人員配置の実態は航空法 111 条 6 項に基づいて公表しなければならない。安全報告書のデータは、当然、国交省に報告しなければならないはずだが。

《会社》 じゃ、その通りしてるのではないか。資料の数字はそうだろう。

【JHU】 通年の報告書は 3 月 31 日締めになっているが、この安全報告書は国交省にいつ報告するのか。

《会社》 分からない。ここで話す必要はない。

【JHU】 国交省に団交を申し入れているのはご存知だろう。国交省の関与は重要なことだ。この安全報告書の乗務員配置数データを国交省に報告したのはいつか、調べて頂きたい。

《会社》 分からない。3 月 31 日の数字は念のため確認するが、それが全てでいつどうしたかは関係ない。

【JHU】 航空法に基づき国に安全情報の報告をするのではないのか。

《会社》 何月何日時点のデータと明記するということが航空法だ。

【JHU】 いつこのデータを公表したのか。国交省にいつ報告したのか。この 2 点を調べて頂きたい。

《会社》 いつ報告したのかというのは、、、公表しているのだから、求められている要件はきちんと満たしている。

【JHU】 航空法では公表となっているが、ホームページに出すだけでいいという法体系になっているのか、それを確認して頂きたいということだ。

《会社》（代理人）それは法律上の確認をすればいい。ここで議論してもしかたない。交渉に関係ない。

【JHU】 重要なことだ。首切りが必要だったのかどうかという話であり、国交省がこれを知っていたのかどうかという話だからだ。

《会社》 必要あるなしであれば裁判で有効性が認められている。そこを乗り越えて、今後解決のためにどうしたらいいのかという話をしている。解雇に係ることはもう関係ないだろう。

【JHU】 このデータは先日国交省に団交を申し入れた時に資料として提出した。日本航空のデータからも解雇が必要なかったことが裏付けられているということも伝えた。調べて欲しいと国交省に伝えた。会社としても調べて頂きたい。

【JHU】 航空法に基づく航空局の施設検査や安全監査が行われたのか、受けているならいつ受けたのか、それに対していつ航空局は合格の判断をしたのか調べて頂きたい。

《会社》 そこはまさに関係ないと思う。

【JHU】 いま国を関係させないよう防御するために一生懸命答弁されていることがよくわかる。調べてくれと言っているのに、なぜ調べないのか。

《会社》 航空法に基づいた認可は、ちゃんと行われているわけだから、、、

【JHU】 「輸送の安全」や「事業の健全な運営」等については、主管する国交省は航空法に基づいて減った人数、施設が縮小された中で、安全に運航が支えられるのか検査するはずだと思っている。調べて頂きたい。

**＜会社：「次回交渉は持ち帰って検討する」＞**

《会社》 時間が来てしまったが、、、

【JHU】 会社は争議を解決するために来ている訳で、我々もそうだ。我々は要求主旨説明の前に、まずどういう状況だったのかという認識を一致させて具体的な要求項目に入るつもりで来ている。統一要求（1）に関わる質問を何点かしていいか。

《会社》（代理人）5 分で終らないなら、今日はこれで終わりにしよう。

【JHU】 次回の交渉はどうするのか。当方は 21 日と 24 日の両日で 2 時間の交渉を申し入れていている。

《会社》 持ち帰って検討して、こちらから連絡する。なるべく早くというご要望があったことも持ち帰る。

【JHU】 我々は一日も早く解決したいし、役員がちゃんと出て対応してもらいたい。

《会社》 以上で終わる。

以上