

令和5年（不）第60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 1 準 備 書 面

2025（令和7）年3月14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



1 答弁書に対する答弁

（1）申立書に対する認否の特徴並びに求釈明

申立人に対する解雇が整理解雇であること、IL0166号勧告によって申立人組合員に再雇用に係る優先権があること、申立人組合員が誰1人として優先雇用されていないこと及び本件解雇後から2023年度までに申立人組合員らと同等の資格を有するパイロット600人台、客室乗務員6000人台が採用されているという本件の基本的事実関係は被申立人も認めており争いはない。なお、本件解雇後の新規採用については、本件における重要な争点事実であるので、その年月日と各採用数を明らかにされたい。

（2）「第3 会社の主張」に対する反論

ア 会社は本件申立が何ら理由もないもので棄却さるべき根拠として、下記の通り主張する。

「会社は、関連会社を含む JAL グループへの再雇用については、整理解雇した者についても特別早期退職者及び希望退職者と同様に取扱う方針を取っており、いずれについても優先雇用を行っていない。従って、会社は、申立人の組合員だけでなく、それ以外の被解雇者全員について優先雇用を一切行っていない。このように、会社は、申立人の組合員であるか否かに関わらず、被解雇者全員について優先雇用を行っていないのであり、優先雇用されないのは申立人の組合員であることが理由であるとする申立人の本件主張は何ら理由がないことが明らかである。また、不利益取扱いに該当することを前提とする申立人の支配介入の主張についても、前提を欠くものであって失当である。」

イ かかる会社の主張は申立人の本件主張を完全に誤解している。

申立人の主張する「再雇用に係る優先権」は特別早期退職者及び希望退職者に優先して雇用せよというものではない。新たに採用される者に優先すると主張しているのである。

IL0166 号勧告 24 (1) は、「経済的、技術的若しくは構造的な性格又はこれと類似の性格の理由により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び雇用する場合には、再雇用に係る一定の優先権を与えられるべきである。」としており、労働契約終了について使用者の一方的意思表示である整理解雇の場合のみならず労働者自らの意思で退職した者とを区別していない。

申立人の主張する優先雇用は、ILO 第 166 号勧告に基づくことを基本としており、よって、被解雇者に限るとか申立人組合員に限るとか、という性格のものではない。自主退職した者であっても、申立人組合員以外で整理解雇されたものであっても、再雇用に係る優先権はある。対象が誰であれその後

多数の採用をしておきながら再雇用しないのは明らかにILO第166号勧告には反する。

ウ　ところでこの優先権については、「当該労働者が再雇用の希望を離職後一定の期間内に表明していたことを条件とする。」と明記されている。申立人組合員は、かかる要件を充たしている。その根拠となる事実は、本件救済申立書において述べた。再録すると、

①2011（平成23年）年1月19日、会社を被告として、東京地方裁判所に対し、地位確認等請求事件を提訴

②2016（平成28）年10月19日、JFU、CUU、JCAの三者連名による「解雇問題に関する三労組統一要求」を会社に提出（甲6）

③2021（令和3）年4月5日、申立人は「組合結成の方向と要求」を会社に提出（甲7）

である。

一方、特別早期退職者、希望退職者及び争議解決済みの2労組の組合員が現時点で雇用の要求をしている話は聞いたことはない。

被申立人の言うところの「同等取り扱い」が、それらの人たちから再雇用の希望が表明されたことがあるのに、それにも拘らず、申立人組合員と同等の取り扱いとして雇用していないと主張しているのか、について明らかにされたい。

申立人組合員は前記ILO勧告の要件を充足し、再雇用の意思の表明、特に本件では文書によって何回も明確に表明しているにも拘らず、唯の1人も雇用されていないことを問題にしているのである。

特別早期退職者、希望退職者及び他組合の被解雇者も優先雇用していないのだから、申立人組合員も雇用しないことには何の問題もないとする会社の主張は、全く根拠がないどころか、逆に要求もない労働者と明確に雇用要求

している労働者と同等に取り扱おうと称し、要求している者の雇用を拒否することは、低きに合わせることになり、要求している申立人に不利益を被らせる結果となる。それは申立人組合に対する嫌悪がなせるわざであり、不当労働行為に該当する。被申立人の同等取り扱いの反論は、申立人組合員を雇用しない言い訳、不当労働行為を隠蔽するロジックにすぎない。

仮にほかの組合で解雇された者が同様に改めて再雇用の要求を会社に提出した時は、争議解決協定において、再雇用を求めないとする清算条項がない限り、同じ被害者としてこれを支持する。被申立人としては当然これに応じるべきである。

2 申立人の主張

(1) 本件の不当労働行為性の特徴

労働委員会は、権利、義務の存否を判断する裁判所とは異なり、権利、義務の有無のみで不当労働行為の成否を判断するところではない。不当労働行為制度の目的は、団結権保障の実効性の確保と集団的労使関係のルールの形成にある。

ILO 第 166 号勧告は、被解雇者に再雇用に係わる優先権があることを規定しているが、これが我国において、法的規範として確立し、使用者に優先雇用すべき法的義務が存しているといえないことについては、申立人も争うものではない。しかし、国際的に守られるべき規範として定立されているのであるから、批准していないというだけで我国においてこれを無視していいというものではない。法的義務の存否と別にしてこれを遵守することが求められていることは当然の理であり、現に ILO の条約や勧告で批准されていなくとも、国内法によってその内容が義務化されている例も少なからずある。

加えて申立人は、ILO 第 166 号勧告の存在だけで、本件の不当労働行為性を

根拠付けているわけではない。ILO という国際労働機関が勧告していることの意義、重要性に加えて JAL 自身が自ら制定した「JAL グループ人権方針」によって明示された人権尊重の企業理念を根拠に、それを実行していないことの要因に、申立人組合、その組合活動に対する嫌悪があると主張しているのである。

(2) 申立人は、本件で具体的には何をもって不当労働行為と主張しているのか

ア 争いない本件における、基本的な事実関係

- ① 本件が整理解雇であること
 - ② 申立人組合員は、解雇後一貫して雇用の要求していること
 - ③ 本件解雇後に申立人組合員と同等資格の労働者を大量に採用していることと
 - ④ 申立人組合員は 1 人も雇用されていないこと
- については争いない。

本件解雇時と異なり、会社の経営状況は好転し、大量の採用者がいる中で何故に労働者に責のない解雇なのに再雇用できないのか、その理由はないはずである。

会社が主張する特別早期退職者や希望退職者、他の被解雇者に対しても、同様に優先雇用していないという理由以外にあれば明らかにされたい。

イ 元々の本件解雇が不当労働行為であった

地位確認請求訴訟において解雇の不当労働行為性は認められていない。しかし、この訴訟において、整理解雇の有効、無効を判断するに不可欠な要素である解雇時における在籍人員数が明確されないまま判断されている。

2011 年 3 月 31 日時点のパイロット及び客室乗務員の在籍人数が記載されて

いる 2010 年度安全報告書（甲 8）の在籍人数と 2010 年 6 月に会社が組合に説明した更生計画上の在籍人数（甲 9）を比較すると、更生計画の人員削減目標よりもパイロット 269 名、客室乗務員 466 名も超過して達成している。

2010 年 12 月 31 日時点で更生計画の人員削減目標を達成していたかどうかは、JAL が明らかにしないために不明だが、更生計画が終了する 2011 年 3 月 31 日より 3 か月前倒しして、2010 年 12 月 31 日に整理解雇を行っている。3 月まで整理解雇をとどまっておれば、整理解雇の必要はなかったのである。

また、2010 年 11 月 12 日の衆議院国土交通委員会で JAL の管財人だった企業再生支援機構の河本茂行常務取締役は、日本共産党の穀田衆議院議員の質問で「更生計画上の削減人数目標としてパイロットで約 900 人、客室乗務員で約 2,700 人」と答えている。

2010 年 12 月末のパイロット 81 名、客室乗務員 84 名を整理解雇した後の 2011 年 3 月 9 日の衆議院国土交通委員会において、企業再生支援機構の水留浩一常務取締役は、日本共産党の穀田衆議院議員の質問に対し、「既に 16,000 人の更生計画上の人員削減は達成しており、パイロット約 1,000 人、客室乗務員約 3,000 人を減らした」と答えている。また、整理解雇を金融機関から求められたこともないと答弁している。

パイロットで約 100 人、客室乗務員で約 300 人も目標より多く削減しているので、2011 年 3 月 9 日時点では、パイロット 81 名、客室乗務員 84 名の本件整理解雇は必要なかったことになり、3 月まで待てば、整理解雇をしなくてもよかったということが明白となった。被申立人において、このことが判っていたからこそ 3 月まで待たず前年の 12 月 31 日に解雇を強行したと評価されてもやむを得ない。そうでないなら、改めて解雇時の在籍人員を明らかにされるよう釈明を求める。

解雇された労働者 165 名の内多数の者が組合役員や役員経験者であり、165 名の解雇事件の本質は、日本の航空業界における労働運動の中心となってきたベテラン労働者を排除するのが目的であり、不当労働行為の意思を持っていたことは、年齢（機長 55 歳以上、副操縦士 48 歳以上、客室乗務員 53 歳以上）を基準とした整理解雇の人選基準からも明らかである。

ウ 整理解雇後、大量の運航乗務員を新規採用しているのに、整理解雇者を一人も職場に戻さないのは、組合員を排除する不当労働行為である。

JAL は、整理解雇者だけでなく特別早期退職者、希望退職者も優先雇用していないと主張するが、なぜ、2012 年から新規採用を開始するときに、退職者、解雇者を優先雇用しなかったのか。

JAL は、特別早期退職者、希望退職者には、グループ内の再就職禁止があり、2018 年に JAL の LCC 子会社の Z I P A I R を設立したときにグループ内再就職禁止を解除し、整理解雇者も含め再就職できるようにしたという。

JAL は、整理解雇者以外の特別早期退職者や希望退職者にも迷惑をかけたので整理解雇者だけ優遇することはできず、同様の扱いにしている。

そうであるならば、2012 年に新規採用を再開するときにグループ内再就職禁止を解除して、特別早期退職者、希望退職者、整理解雇者を優先雇用すれば、新規採用者よりも、訓練期間も短く、即戦力として活用できたはずである。

JAL は、2022 年 10 月 3 日の拡大事務折衝（会社は「団体交渉」と主張）で特別早期退職者・希望退職者にグループ内再就職禁止規制をなぜかけたのかという申立人の問いに対して、「グループ全体の人員削減を達成するために、グループ内再就職禁止規制をかけた」と回答しているが、この回答は大きな矛盾を抱えている。

2011 年（平成 23 年）3 月 28 日に更生債権約 2,550 億円について、合計 11 の

金融機関から資金調達を行うことによって一括弁済を実施し、東京地方裁判所が日本航空の更生手続終結を決定しているが、同時に、人員削減計画も達成していなければならない、その間、新規採用は行われないうちに、グループ全体の人員削減を達成するために、特別早期退職者、希望退職者に JAL グループ内での再就職禁止の制限をかける必要は全くなかったのである。

経営再建後、新卒採用が行われたのは、2012 年 5 月からである。当時の状況を JAL 不当解雇撤回争議団のホームページでは、「客室乗務員 940 名採用（2012 年 7 月 510 名入社、10 月 140 名。残りは来年 4 月。“断腸の思い”で整理解雇したはずの客室乗務員は放り出されたまま。2012 年 8 月国会にて大西会長は『(整理解雇は)“断腸の思いであった”のは今でも変わらない。』『今後の日本航空を背負っていく、そういう人を現在採用している。』と発言しているが、1,000 名近い新規採用があるなら、なぜ職場復帰を求めている被解雇者を戻さないのでしょうか」と訴えている。

エ 被申立人の申立人に対する嫌悪即ち不当労働行為意思是、優先雇用を拒否し続ける現在まで継続している。

本件解雇自体が、不当労働行為であることは前述した。被申立人のその不当労働行為意思是、現在まで継続している。そのことは、本委員会における別件令和 3 年（不）第 38 号団体交渉拒否事件、同 4 年（不）第 66 号中立保持義務違反事件でも明らかにされている。

解雇事件において解雇後も不当労働意思の継続を認めたエミレーツ事件 2020 年 2 月 23 日付中労委命令は、部門廃止を理由とする 3 名に対する整理解雇事件で初審（大阪府労委）命令の「自宅待機命令および解雇をなかったものとして取扱え」の主文を「自宅待機命令及び解雇をなかったものとして取扱い、現実には就労させなければならない」と変更する命令を発出した。そして命令理由中

において、職場については、「組合員 3 名について早期の職場復帰が必要である
と考えるので会社に対して組合らとの団体交渉等を通じて速やかに組合員 3 名
が復帰する職場を決定するよう求める」とした。

中労委命令がこのようにして初審命令を変更した理由について命令は、救済
方法のなかで以下のとおり判断している。

「会社は、本件地裁判決についての控訴を自ら取り下げる意思決定を行い、
組合員 3 名の労働契約上の地位を確認した本件地裁判決を確定させ、雇用関係
の存続している従業員として扱うこととしたのであるから、必要に応じてポジ
ションを新設し、またはそれができない場合も必要な研修等を行うなどにより、
組合員 3 名の職場復帰を検討すべきものである。にもかかわらず、ドバイ本社
が経営上必要なポジション以外は用意しないとの理由のみで、組合員 3 名を職
場復帰させていないことは、本件解雇に至るまでの労使関係の上記の展開を踏
まえると、組合嫌悪の意思が現在も継続しているものと認められる」と判断し
た。

エミレーツ事件の場合は、職場復帰させないという不作為が継続している
だけに対して、本件は、解雇後に何回も新規採用しているのに、その都度申立
人組合員を雇用していないのであるから、単なる不作為の継続というものでは
ない。何回も雇用する機会がありながら、雇用しないことをその都度意図的に
選択しているのであり、組合嫌悪の意思の継続はより明白である。

本件において、ILO 第 166 号勧告及び被申立人自身が制定した「JAL グループ
人権方針」からしても優先雇用すべきところに加えて解雇後何回も新規採用し
ながら、被申立人は組合員に対してはこれをしない。その不当労働行為性は明
らかである。

以上