

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

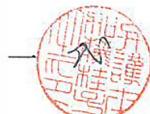
第3準備書面

2025(令和7)年8月1日

東京都労働委員会 御中

申立人代理人

弁護士 指宿昭



同岡田



同加藤桂子



被申立人準備書面(1)に対する答弁

第1 「第1 はじめに」について

1項は認め、2項は否認する。

2項につき、被申立人(以下「JAL」という。)は、申立人との2025(令和7)年2月12日の団体交渉において、JALは、申立人の主張を「特別早期退職者及び希望退職者に優先して雇用せよ。」というものと誤解していたことを認めている(甲14、2頁右上)。

第2 「第2 不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為の成立要件について」について

1 「1.不利益取扱いの成立要件」について

(1) 及び (3) は認め (2) は、厚生労働省労政担当参事官編「6訂新版労働組合法 労働関係調整法」にそのような記述があることは認め、その余は争う。

(2) につき、不利益取扱いにおける不当労働行為の成立要件としては、「使用者が、労働者の組合加入・組合活動等の事実を認識し、この認識した事実を動機として」いることで足る（水町勇一郎「詳解労働法」1246頁）。そして、この使用者の内心の動機の認定は、その性質上「外部に現れた間接事実から推認することによって行われる。」（同1245頁ないし1246頁）。前記厚生労働省労政担当参事官室編の解釈は、行政の担当官のそれに留まり、法律解釈を決定付けるものでは全くない。「就業規則違反の理由に基づく場合は、不当労働行為が成立しない」など全く根拠がない。以下指摘する最高裁判決によって明確に否定されている。

国鉄労働組合（以下「国労」という。）が、国労組合員の就業時間内組合バッジ（縦1.1センチ、横1.3センチで黒地にレールと「N R U」のデザイン）着用に対して、国鉄が厳重注意あるいは訓告の処分をなし、夏季手当から5%相当額を減額して支給したことを不当労働行為として申立てた事件で、神奈川地労委（当時）は、全部救済命令を出した。これに対する救済命令取消訴訟において、横浜地裁判決（平9.8.7判タ957号114頁）は、「組合バッジ着用は就業規則の服装の整正違反、許可なき時間内組合活動に該当し、職務専念義務を定めた就業規則の各条項に形式的には違反するが、就業規則のもともとの趣旨からして実質的には違反しない。」とし、東京高裁判決（平11.2.24判時1665号130頁）は、「就業規則各事項に違反する」としながら、「使用者の行為が従業員の就業規則違反を理由としてされたもので、一見合理的かつ正当といい得るような面があるとしても、それが

労働組合に対する団結権の否認ないし労働組合に対する嫌悪の意図を決定的な動機として行われたものと認められるときには、その使用者の行為は、これを全体的にみて、当該労働組合に対する支配介入に当たるものというべきである。」として、本件処分・一時金減額措置は、「国労を嫌悪し、国労から組合員を脱退させて、国労を弱体化し、ひいてはこれを控訴人内から排除しようとの意図の下に、これを決定的な動機として行われたものと認めざるを得ない」として、労組法7条3号の支配介入にあたるとした。最高裁は、国鉄の上告受理申立てに対し、1999年11月11日「受理せず」として、高裁判決を認めた。この論理は、不利益取扱いにおいても異同はない。厚生労働省労政担当参事官の論理は判例によって完全に否定されている。JALの主張は、要するに一昔前のもので、「昔の名前で出ています」の類である。

2 「2 支配介入の成立要件」について

(1) は認め (2) は争う。

(2) につき、支配介入の不当労働行為については、不利益取扱いと異なり、条文上、「故をもって」という、不当労働行為の具体的な意思を要件とする文言は使用されていない。そのため、その成立には、直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図は必要ではなく、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りる。そして、不当労働行為に該当するか否かは、その行為自体の内容、程度、時期のみではなく、問題となる行為が発生する前後の労使関係の実情、使用者、行為者、組合、労働者の認識等を総合して判断すべきものである（東京高判平17.2.24、日本アイ・ビー・エム〔組合員資格〕事件。労判892号29頁）。

本件は、被申立人において、職場復帰が労働組合である申立人からの要求であることを認識しており、これに対する会社の対応が、組合の団結や活動

に影響を与えることを当然認識しており、あるいは認識することが十分可能であったのであるから、不当労働行為に該当すること明らかである。

第3 「第3 本件の検討」について

- (1) 「1.前提となる事実関係」の事実経過については認める。
- (2) 「2. 申立人組合が主張する不当労働行為の具体的な内容」の(2)及び(5)を認め、その余は争う。(4)については、「第4 申立人の主張・・・本件の不当労働行為該当性」において後述する。
- (3) 「3. 申立人組合が主張する不当労働行為についての検討」及び「4.まとめ」については、「第4 申立人の主張・・・本件の不当労働行為該当性」において後述する。

第4 申立人の主張・・・本件の不当労働行為該当性

- 1 本件の出発は、整理解雇即ち労働者に何の責任もないのに、労働者が会社によって一方的に労働契約を解除された事案である。使用者の経営責任で発生した事態を労働者の犠牲で乗り越えようとしたものである。経営サイドでも「断腸の思い」、「苦渋の選択」であったことは認めている。
- 2 なるが故に、整理解雇にはいわゆる整理解雇4要件（要件であるか要素であるかはともかく）が要求され、とりわけ解雇の必要性の要件が重要で不可欠である。

これについては、裁判としては、最高裁判決において、解雇有効との判断が示され、その限りにおいて決着済みである。これは厳然たる事実であるから、これをなかつたことに対するわけにもいかず申立人もそう主張するものではない。しかし、裁判はその時に判明した限りでの判断である。判決後に判明した事実をもって、それを解雇争議の解決に当たって考慮するのは当然のことである。ところが、JALは、最高裁判決で全て決着済み、解決済みとの態度をとり続けている。かつてJALは、日航労組に対する労働委員会の

確定命令を科料のペナルティーを払ってでも履行しなかった稀有の企業として有名になった。今回自分に有利な公的判断なので、これを金科玉条として固執している。これこそが J A L の不当労働行為的体質を物語るものであり、本件の不当労働行為性を現すものである。

なお、本件更生計画における J A L の更生管財人が、労働組合が争議権確立のための投票を行っている最中に、「争議権が確立された場合、それが撤回されるまでは更生計画案で予定されている 3500 億円の出資はできない」と発言し、これは貴労働委員会において、不当労働行為と認定され、その後、最高裁まで争われたが、労働委員会の命令は維持され確定している。

3 当時の稻盛和夫会長は、「本件解雇時に経営実態からすれば本件整理解雇の必要性はなかった」ことを公表、明言した。

加えて、J A L 自ら公表した安全報告書によれば、解雇時に既に更生計画による人員削減は達成していたことが客観的に明らかになっていた。かかる事実が裁判において明らかになっておれば、判断も異なるものになった可能性は否定し切れない。

4 ところで、J A L はこの肝心の解雇の必要性に関する中心テーマである在籍人員、削減人員について、解雇時も裁判時にも明らかにしていない。それどころか、申立人との団体交渉や労使協議においても、あまつさえ貴労働委員会の審理においてさえ明らかにしていない。

整理解雇の有効、無効判断の最重要、不可欠の分岐点となるこれらを、要求あるのに拘らず今もって被解雇者本人及びその所属組合に明らかにしていない。このことが本件の不当労働行為性を物語る何よりの証左である。

5 使用者の責任で発生した経営不振、その犠牲となって企業外に放り出された労働者を放置したまま、J A L の経営は回復し、J A L は再生した。そのもとで新規採用は始まる。それが始まるにあたって、そこに至る説明をまず

は、労働者の意に反して企業外に一方的に放り出した被解雇者にまず説明するのが労使間の信義であり、いやそれ以前に人としての当然の情理である。これすらしないのは、申立人組合に対する組合嫌悪に基づく強固な不当労働委行為意思の発現というほかない。

6 新規採用は継続されていく。JALも答弁書において「解雇後から2023年度までにパイロット600人台、客室乗務員600人台」採用したことと認めている。採用募集するその時々、申立人組合員には何の通知も、協議もない。職場復帰の意思くらい確認、聴取してもバチは当らない。

7 JALは、申立人組合員を職場復帰させないことについては、解雇当初から明確な意思を有していた。その証左が、人員削減するに際し、わざわざ特別早期退職者及び希望退職者との間で、JALグループ内再就職禁止を含む合意書を作成し、これを根拠に被解雇者の職場復帰を拒み続けたのである。会社の人員削減策に協力して特別早期あるいは希望退職した者に、わざわざ「グループ内再就職禁止」を約束させる必要はどこにあるのだろうか。狙いは、被解雇者が職場復帰を求めてきたときの拒否する根拠の作出にほかならない。

8 このように、被解雇者の職場復帰を妨害するために、JALが殊更にルール作りしていることは2023年の客室乗務員のキャリア募集の際、JAL就業の経験を有する者でも「2019年11月以降に当社を退職した方」とし、2010年12月31日に解雇された申立人組合員ら被解雇者を除外している。

また、整理解雇され、本件で救済対象者となっているパイロットが、JALグループのスプリング・ジャパンの機長としてJALからの運航管理の委託を受け、JAL便として北京・上海航路を飛んでいる。JALに直接雇用するように求めても、JALは、外国人パイロットしか採用していないの

で、ダメだと断っている。外国人パイロットしか採用しない、とする理由は何なのであろうか。本件救済対象者の職場復帰は絶対させないとの強い意思は読みとれても他の理由は見出し難い。

9 整理解雇された労働者のその後の職場復帰については、ILO第166号勧告をおいても欧米の航空業界では常識であり、韓国の労働基準法25条は「使用者は・・・解雇された労働者が解雇当時担当していた業務と同じ業務を遂行する労働者を採用しようとする場合には、同条により解雇された労働者が希望するときは、当該労働者を優先的に雇用しなければならない。」と定めている。

JALにおける本件人員削減の実行においても、2010年11月22日付で日本航空乗員組合はJALに対し、「運航乗務員の再雇用に関する協定（案）」で「特別早期退職措置及び希望退職者措置に応募した者を対象に・・・再雇用権利を付与」し、「本協定対象者を再雇用する。」旨の提案をしている（甲15）。

解雇される前に退職する者に対して、優先雇用を申し入れているのである。被解雇者の優先雇用は、あまりにも当然の要求である。

10 JALは「会社が如何なる組合員を如何なる機会に優先雇用すべきであったか特定せよ」と釈明を求めている。「如何なる組合員」かについては、本件救済命令申立書別紙（1）「救済対象者目録」記載の申立人組合員である。

「如何なる機会に優先雇用すべきであったか」については、申立人第2準備書面で述べた通り、申立期間の問題は、申立から1年前の2023（令和5）年4月、2024（令和6）年4月、2023（令和5）年度においてなされた採用募集によって除斥期間はクリア一しており、如何なる機会から（期間）かは、救済方法、範囲の問題と考える。

なお、本件申立書「請求する救済の内容」第1項は「・・・優先雇用される者として扱え」としている。時期は明記していない。これはまずJALにおいて救済対象者を優先雇用する者として認め、かかる権利を有するものであることを前提に申立人と協議することから始まり、その範囲はその経過の中で定めるべきものとの考えに基づくものであり、今後審理の流れでこれを特定することはやぶさかではない。

第4 改めての求釈明

JALは、申立人が第1準備書面1頁、3頁、5頁、6頁において釈明を求めた事項について、そのいずれも「本件の争点との関係で回答の必要を認めない。」としている。

しかし、前第3項で詳述したようにいずれも本件の不当労働行為該当性の判断において不可欠のものであること明白である。再度釈明を求めると同時に、それでも回答なき場合、貴委員会にて釈明を求めるべく審理指揮されるよう強く要請する。

以上