

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4準備書面

2025(令和7)年11月6日

東京都労働委員会 御中

申立人代理人

弁護士 指宿昭一

同岡田尚

同加藤桂子

### 目次

第1 被申立人準備書面(2)に対する答弁 .....	2
1. 同書面「第2 2.会社の主張」において、被申立人(以下「会社」あるいは「JAL」という。)が本件不当労働行為性を否定する理由として述べる点は以下に尽きる .....	2
2. 同書面「第2 3、申立人組合の主張の問題点」において、会社の主張するところは以下の点に尽きる.....	2
3. 申立人の反論及び主張.....	2
第2 労働委員会から、申立人組合に求められた補充すべき事情について..	7
1. はじめに .....	7
2. 「優先雇用事件」申立と、申立人が要求する『統一要求』に準じた解雇争議解決要求との関係.....	8
3. 不当労働行為を構成する具体的な事実.....	10
4. おわりに.....	43
第3 救済対象者の職種別について .....	45

## 第1 被申立人準備書面（2）に対する答弁

1. 同書面「第2 2、会社の主張」において、被申立人（以下「会社」あるいは「JAL」という。）が本件不当労働行為性を否定する理由として述べる点は以下に尽きる。

① 2023年4月の新卒者採用及び ② 2024年度入社新卒採用はいずれも「新卒者」を対象とするものであり、申立人組合の組合員には応募資格がない。③ 2023年度のキャリア募集（客室乗務員）は、会社は申立人組合員の組合員にも採用の門戸を開いていたのに応募がなかった。

他の被解雇者、特別早期退職者及び希望退職者についても、誰も優先的に雇用していない。

2. 同書面「第2 3、申立人組合の主張の問題点」において、会社の主張するところは以下の点に尽きる。

上記①及び②について、申立人組合において応募資格のない者を優先雇用しなければならない具体的な理由を示していない。

前記①～③の各争点毎（つまり、新規採用時毎）に如何なる組合員が採用の対象になるのか特定していない。救済対象となっている山口宏弥、清田均、山崎秀樹は、年齢面からも採用の対象となり得ない。

2023年度の客室乗務員のキャリア募集には「2019年11月以降に当社を退職した方」という募集条件はない。

3. 申立人の反論及び主張

（1）会社が主張している前記論点については、申立人第3準備書面において基本的事項及び大半は主張済である。ここでは、反論が必要と認められる点に絞り、以下反論する。

## （2）応募資格及び年齢問題

会社は、新卒者募集だから、救済対象組合員は全て新卒者ではないので、応募資格がない、また山口宏弥、清田均及び山崎秀樹は、前記①～③の新規採用時には年齢面からも採用の対象とならない、と主張している。

申立人が求めているのは優先雇用である。新規採用ではない。申立人は、救済対象者を新卒者と同じように取扱えと主張しているのではない。新規採用するなら、その時期には JAL として人員を補充すべきという判断がそこにあるということであり、それなら新規採用の前に組合員を優先雇用すべき、と主張しているのである。

会社の主張は、申立人の主張の根本を誤っているもので、的外れと言わざるを得ない。新規採用する際、新卒者という資格を設定することそれ自体が応募資格がないとして組合員を雇用しない理由として設定された条件とも言え、逆にそこにも申立人組合の組合員排除の不当労働行為意思が容易に推測される。

年齢問題も同様である。仮にパイロットという人の生命を直接預かる職種故、年齢の関係で空を飛ぶことは不可能であったとしても、JAL としてやるべきことはある。JAL の責任で職を失った労働者に対し、JAL において、経営の回復がなされ、再生したというなら被解雇者全員を優先雇用すべき者として扱い、もしパイロットとして搭乗することがかなわないならその代償として何ができるかを考慮すべきではないか。それが本件申立書の「請求する救済内容」第 1 項で「優先雇用されたものとして取扱え。」ではなく「優先雇用されるものとして取扱え。」とした所以でもある。年齢でもって救済対象からはずされることが是認されるなら、救済対象者全員がその年齢に達するまで、使用者が意図的に解決を引き延ばせば、使用者による不当労働行為は、

結果的に免責されることになる。こんな理不尽なことはない。

### （3）門戸開放、応募無し問題

会社は、申立人組合の組合員にも門戸を開放していたのに、応募がなかつたとする。もし、これが真実であるなら、前記①～③新規採用の時に、何故その旨をその時点で申立人組合に伝えていないのか。これをやらずして今になつて、それも労働委員会の場になつて初めて言い出すなんて正直開いた口が塞がらない。もし、これまで公式、非公式を問わず申立人組合あるいは救済対象者個人にでもいい「皆さんにも、門戸は開放されている。応募して下さい。」と伝えたことがあるのか。あるなら、何時、誰に対してなしたか明らかにして欲しい。

救済対象者は、2010年12月31日の解雇後一貫して「解雇撤回、原職復帰」をJALに要求してきた。その具体的な事実は本件申立書に記述している。「優先」雇用ではないにしても雇用を求めて続けてきたことは明らかであり、その救済対象者の要求を知りながら、募集毎に応募してこなかつたという反論は、弁解として社会的に通用するものではない

### （4）他の被解雇者、特別早期退職者及び希望退職者との比較問題

この点は、既に論じ尽くしたと考えるが、再度明確にしておく。

ILO第166号勧告が「再雇用に係わる優先権」を保障した対象は、申立人第1準備書面2頁以下で詳述したように、整理解雇された者に限定されたものではなく、特別早期退職者や希望退職者も含まれる。申立人組合もILO第166号勧告は「経済的、技術的若しくは構造的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」に保障された者で、組合員のみを「優先せよ」と主張しているものではない。

ただ、他の被解雇者は、本件救済対象者の組合員と同様に、かつてJALに

対し「解雇撤回、原職復帰」を求めていたものの、JALとの間で争議解決をしており、解決後に改めて雇用を求め、その意思をJALに通知していると聞いたこともなく、特別早期退職者や希望退職者も同様に雇用要求をしたと聞いたこともない。よって、会社に対し、申立人第1準備書面3頁において、会社は、三団体についても優先雇用していないので「同等取り扱い」と主張している。よって、申立人においてこれら三団体あるいは個人から「再雇用の希望が表明されたことがあるのか」と釈明を求めたことに対して、一切回答しない。

これでは前記三団体及びその構成員から優先雇用の意思表明がなかったものと断ぜざるを得ない。

よって、前記三団体からも「誰も雇用していないから」平等に取扱っており、差別はなく不当労働行為に該当しないとする会社主張は成り立たない。申立人は本件において、差別を主張の根拠としているわけではなく、優先雇用しないこと自体が不当労働行為と主張しているのである。

#### （5）2023年度の客室乗務員の募集条件について

2023年度の客室乗務員のキャリア募集の募集条件に「2019年11月以降に当社を退職した方」という条件が存在しないことは認める。

JALは、2018年以降客室乗務員の経験者採用を行っており、その時期と募集方法は、以下のとおりである（甲10）。

##### ア. 2019年10月5日、2018年度入社客室乗務職社員の経験採用

応募資格：過去にJALにて客室乗務職として乗務経験がある方で、2018年12月以降、会社の指定する時期に入社できる方。

JALにて国際線1年以上の乗務経験がある方。

##### イ. 2019年3月29日、客室乗務職社員 JAL経験者キャリア採用（契約社

員)

ウ. 2024 年 3 月 1 日、2025 年度入社 JAL 新卒及びキャリア採用

客室乗務職:2025 年度入社新卒採用および 2024 年度入社キャリア採用 700  
名程度

エ. 2024 年 7 月 1 日、JAL 客室乗務職

キャリアをお持ちの方向けに、キャリアリターン採用

日本航空株式会社客室乗務職としての就業歴があり、1 年間以上の国際線  
乗務経験をお持ちの方

以上の通り、客室乗務員の募集は、「客室乗務職社員の経験者採用」「JAL にて客室乗務職として乗務経験がある方」「JAL 経験者キャリア採用（契約社員）」「客室乗務員としてのキャリアをお持ちの方」と客室乗務員の経験者の採用募集を明記している。

しかし、2023 年度の客室乗務員のキャリア募集の募集条件には「2019 年 11 月以降に当社を退職した方」という条件は存在しないとしているが、2023 年度の客室乗務員のキャリア募集は、乗務を主とした上で、十分な経験を積んだ後は個々の能力や強みを活かし乗務以外の領域でも活躍できるキャリアパスを用意している。今回の募集においては、180 名程度の採用を予定している。としているのみで、客室乗務員としての乗務経験は明記していない。

そのため、2023 年度の客室乗務員のキャリア募集は、新卒者ではなしに、社会人経験者の募集をキャリア募集と呼んでいると考えられる。

JAL の 2023 年度の客室乗務員のキャリア募集で、JAL の客室乗務員経験者にも門戸を開いているというのであれば、2023 年度客室乗務員のキャリア募集における JAL の客室乗務員経験者の応募数と採用数を明らかにされたい。

また、前記ア～エの 4 回及び 2023 年度を含めた 5 回の採用について、応募した経験者の総数とその中の JAL 経験者数並びに採用者の総数とその中の JAL 経験者数を明らかにされたい。

## 第2 労働委員会から、申立人組合に求められた補充すべき事情について

### 1. はじめに

労働委員会から申立人組合に求められたのは、「優先雇用事件」申立から 1 年前に遡り被申立人の不当労働行為を具体的に表す事情を補充して欲しい、というものであった。よって、本書面はこれを明示することを中心とするが、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状、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）ことから、それに限定されることなく、改めて総体的に論じることとする。

そもそも、本件整理解雇事件は、解雇に至る過程において被申立人の管財人ディレクターらによる不当労働行為に端を発し、人員削減目標を超過達成した事実を隠蔽し、不当な解雇を強行したことによるものである。そして、解雇後も凡そ 15 年に亘る整理解雇事件の解決過程においても、被申立人は事実を隠し或いは誤魔化して、誠実に交渉を行わない等、被申立人は一貫して不当労働行為を行い、現在も続いている。

申立人は 2023 年 10 月 13 日、「優先雇用事件」の救済申立を行った。その後に、被申立人との間で 7 回の交渉を行っている。その交渉の中でも従前と同様に不当労働行為を一貫して行っている。

被申立人による一連の不当労働行為がどのようなもので、なぜそれが不当労

働行為にあたるのか、具体的な内容と経過をこの本書面で指摘する。ここには、優先雇用事件申立後の交渉についても、必要な範囲で補充する。

## 2. 「優先雇用事件」申立と、申立人が要求する「『統一要求』に準じた解雇争議解決要求」との関係

(1) 「整理解雇」は、使用者による労働者の労働権侵害、人権侵害であること

憲法第 11 条に定める基本的人権は、国民一人一人が等しく享有する権利である。また、憲法第 27 条に定める勤労の権利もまた国民一人一人に等しく与えられる権利である。本件「整理解雇事件」は、被申立人が引き起こした経営破綻という経済的な理由で、瑕疵のない労働者の働く権利を奪った権利の侵害、人権を侵害した事件である。

### (2) ILO166 号勧告の意味と意義

ILO166 号勧告は、1982 年 6 月 22 日の ILO 国際労働総会で、日本の政府代表も、使用者代表も、労働者代表も、共に賛成票を投じ、賛成 375 票、反対票 0、保留 16 票の、圧倒的多数で採択された。内容は以下の通りである。

#### 使用者の発意による雇用の終了に関する勧告

経済的、技術的若しくは構造的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。ただし、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。

この勧告は、瑕疵のない労働者の働く権利を侵害した使用者に対する、権利侵害を是正・救済する責任と方法を定めたものである。この「再雇用に係わる一定の優先権」の権利を有し、その権利の行使を選択する主体は、「使用者の発意により雇用を終了された者」、即ち、人員整理された労働者であって、

使用者ではない。このことは、「ただし」書きに示されている。この「ただし」書きは、「解雇された労働者が、復職よりもトレーニングを積んで新しい職業に就くことを望む場合もあるから、解雇後一定期間内に復職の意思を確認することが適当である」という、フランス政府代表の修正意見が取り入れられたものである。従って、「再雇用に係わる一定の優先権」の権利行使を労働者が求めた場合、使用者が再雇用する労働者を採用権等で取捨選択する裁量を容認していない（甲16）。

### （3）ILO166号勧告と「統一要求」の関係

「統一要求」は、申立人組合員らのJAL不当解雇撤回争議団が2016年10月19日に確立したものである。この「統一要求」（甲6）の項目でILO166号勧告と関係するものは、第1項の「被解雇者に関する要求」と第2項の「希望退職者・特別早期退職者（以下「特早・希望退職者」という。）の再雇用に関する要求」である。

この第1項と第2項の違いは上記の「ただし」書きに沿ったものである。特早・希望退職者は、当該の本意は別として、被申立人に退職届を提出し、離職後一定の期間内に再雇用の希望を表明していたわけではない。こうした事情を踏まえて、第2項は「特早・希望退職者の再雇用に関する要求」となつており、JALに対する要求として、即雇用とせず「再雇用への道筋」としたのである。

申立人組合員の組合員らは、2010年末に解雇されて以来これまで約15年に亘り、被申立人に対し、職場復帰を要求し続けてきた。この被解雇者に対する要求として、第1項の①で「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」、そして、仮に身体的な理由または定年等の年齢制限等で乗務職として職場復帰が適わない被解雇者

については、③の「地上の職場における雇用を確保」、または、④の「何らかの補償を行うこと」を要求している。

この第1項 ①の「原職復帰」は、再雇用の要求ではなく、ILO166号勧告との関係でいえば、「再雇用に係わる一定の優先権」、即ち「優先雇用」を求めるものであり、被申立人に採用権等で再雇用する労働者を選択することを基本的に認めていない。

### 3. 不当労働行為を構成する具体的事實

#### (1) 人員削減目標を超過達成する中、削減数を秘匿する中で強行された不当労働行為

ア. 被申立人は、2010年12月20日、整理解雇対象者に交付した「解雇通知書」において、「人員計画の削減目標に達しないため、余剰人員の削減が不可欠な状況であり、やむを得ず解雇する」と通知し、同年12月31日付で解雇した。被申立人は、「人員削減目標に達せず、整理解雇が不可欠な状況」であることを申立人組合員に説明する責任がある。

しかし、被申立人は解雇の必要性の根幹に係わる「人員削減目標」と「削減数」を、申立人ら乗員・客乗其々の整理解雇者に対し、解雇通告時においても、地位確認訴訟においても一切明らかにせず、そしてその後の解決交渉においても公開することを拒否し続けてきた。これは、2014年4月16日の衆議院国土交通委員会で、田村明比古航空局長（当時）が「（人員削減の実態は）JALに問い合わせたが、非公開の情報ということで、お答えできる状況はない」との答弁からも明らかである。この国会答弁は、後に確定判決となる同年6月3日（客乗）と同5日（乗員）に出された高裁判決の約1か月半前の発言である。裁判には正確な削減目標も人員削減後の人員体制も提出されていない。こうして出された判決の問題点については後述する。

イ. しかしながら、航空法（第 111 条の 6）は、運航の安全を支える基幹要員であるパイロットや客室乗務員、整備士および運航管理者等の配置数を事業年度毎に公開または公表することを航空運送事業者に義務付けている。（甲 17 号証）従って、被申立人の「人員削減後のパイロットや客室乗務員の配置数を公開しない」という対応は、航空法に反する行為であり、公開・公表することが法律で義務付けられた情報を、労使交渉において非公開とするのは不当労働行為である。被申立人は解雇時そして解雇後において、一貫して（「優先雇用事件」申立に係わる不当労働行為の対象期間も含め）この不当労働行為を継続している。

ウ. 被申立人が「人員削減目標」及び「削減数」を「非公開の情報」として秘匿してきた理由については、申立人組合との交渉において幾度も質疑されている。2023 年 7 月 6 日の交渉では申立人組合の「削減数をなぜ『非公開の情報』として隠してきたのか」という質問に、被申立人は「裁判で議論が尽くされている。お答えしない」と答弁し、続く同年 9 月 28 日の交渉では「公開・非公開は会社の判断であるから、何でと問われると即答できない」と、被申立人自身が行ってきた行為であるにも関わらず「即答できない」等と理解不能な答弁を行っている。被申立人は「削減数の情報を非公開」とした合理的な理由を説明しない。

その後、2024 年 7 月 11 日の交渉では同じ質問に対し「...（無言）」で答弁も行なわず、続く 2024 年 9 月 27 日の交渉で、被申立人は、漸く「2014 年当時は裁判が進んでいたので『非公開』させて頂いた」と「削減数」を非公開とした理由を回答した。

その後の直近の 2025 年 8 月 29 日の交渉では、「裁判でやられている内容だから（非公開は）一般的なこと。調査中なので詳細を答えないのは事故調査

も同じだ」と答弁している。航空法に反する行為を公然と行い、その行為を、「裁判でやられているから非公開とするのは一般的なこと」「詳細を答えないのは事故調査も同じだ」等という被申立人の主張は、公正さを欠く居直りともいえるもので、司法的にも、社会的にも、なにより安全で公正な事業を営むことが求められる公共交通機関の航空会社として許されるものではない。

エ. さらに、2025年8月29日の交渉では、「裁判が進行中を理由に、なぜ削減数を非公開とする必要があったのか」という申立人の質問に、被申立人は「裁判で全て審議されている」と再び訳の分からぬ答弁を行った。その為、申立人は「裁判で削減数は出されていない」と念を押したが、それに対する被申立人の答えは「何回聞かれてもそういう議論はしない」というものであった。

申立人は、「裁判が進んでいたので『(削減数の情報を) 非公開』とした」という被申立人が行ったことに対して、その理由を聞いている。この質問に対し「何回聞かれてもそういう議論はしない」というのでは交渉にならない。団体交渉拒否の不当労働行為である。

オ. 「2014年当時は裁判が進んでいたので『非公開』とさせて頂いた」という被申立人の答弁が示すことは、地位確認訴訟の裁判において、被申立人は解雇が必要であったのか否か解雇の必要性の根幹に係わる「削減数」を、裁判が進行中であることを理由に開示しなかった、即ち、裁判において「削減数」は開示されず、「削減数」に基づく整理解雇の必要性についての審理は全くされていないということを物語る。

「削減目標」と実際の「削減数」について、裁判ではどのように判断されたのか、客乗原告および乗員原告の地位確認訴訟の高裁判決を以下に示す。

■ 客乗原告の地位確認訴訟の高裁判決は、非稼働要素を持つ客乗乗員数につ

いて被申立人の主張を全面的に採用したうえで、以下の様に判示している。

(概要) 控訴人らが計算の前提とした人員数の数値、非稼働要素を持つ客室乗務員数の数値などの正確性において疑問があり、本件解雇の時点で、削減計画で予定された人員体制が既に達成されていたとまでは認められない。

■ 乗員原告の地位確認訴訟の高裁判決は、以下の様に判示している。

本件解雇時点での人員削減の必要性は、2010年8月22日に決定された路線便数計画（改訂下期計画）を基礎とした事業規模に見合った人員体制にまで削減することに基礎付けられるから、最終的な削減目標人数の設定は、前記8月22日に決定された平成22年度下期の月単位での機種別・職位別に必要数・配置数の比較をした上で行う必要があり、その意味で当初の説明に用いた数字はその時点での見込みであって確定数値ということはできないものである。結局、控訴人らの主張はその前提を欠いており、したがって、本件解雇当時、更生計画所定の人員体制が確立し、人員削減は既に達成していたとする上記控訴人らの主張は採用することができない。

この2つの判決が、判断するところが、現時点では完全に誤っていることが明らかとなっている。以下、数点指摘する。

① 「削減目標」と「削減数」の開示を求めた客乗原告の「求釈明」は取り上げず、被申立人しか知りえない「非稼働要素」の情報をそのまま採用していること

被申立人は「削減目標に達しなかったために解雇する」としていた。正確な「削減目標」と「削減数」は被申立人しか知りえない情報であり、この解雇理由が正しいのか否かを立証する責任は被申立人にある。また、被申立人が主張した「非稼働要素」の詳細もまた被申立人しか知りえない情報である。

そのため、客乗原告は「削減目標」と「削減数」の開示を求める「求釈明書」を裁判所に提出している。しかし、裁判所は被申立人に釈明を求めず、「削減目標」と「削減数」は開示されないまま、判決に至っている。

最終的な「削減目標」や実際の「削減数」は被申立人しか正確には知りえない情報である。にも拘わらず、裁判所は、被申立人にはその情報の開示を求めず、傍らで、「控訴人らが前提とした客室乗務員の数値などは正確性に疑問があるから、本件解雇時点で予定された人員体制が既に達成されていたとは認められない」と判示している。

裁判所は被申立人への情報開示を怠っており、判決は事実認定における公正さを欠くと言わざるを得ない。

② 「8月22日の削減数は見込みであって最終的な確定値ではない」は被申立人の誤魔化しにも拘らず、それを見抜けずその主張をそのまま採用していること

乗員原告の判決に言う、最終的な人員削減目標の人数設定が、被申立人が関係組合への説明を行った2010年6月7日の時点から、8月22日に決定された「平成22年度下期事業計画」によりどの様に変更されたかについて、その具体的な内容を次の様に事実認定している。

平成22年8月20日までに、下期計画を一部変更した路線便数計画を決定した。国際線は1路線・週間1往復を減便し、1路線・週間1往復を増便。国内線は10路線・1日17往復を減便し、14路線・1日17往復を増便した。

即ち、8月22日に決定された平成22年度下期の事業計画は、国際線も国内線も減便と増便合わせて±0で、運航便数は変わっていない。この事業計画の変更に伴いパイロットと客室乗務員の「必要数」と「人員削減目標」の設定

がどう変わらるのか以下に述べる。

減便と増便に伴い使用する機材が変わった場合でも、機長と副操縦士の 2 名編成機の運航ではパイロットの必要数はほぼ変わらない。仮に国際線が長距離路線から短距離路線に変更された場合であっても、影響は 1 便のみであり必要数の変更は僅かな数値に過ぎない。その逆の場合には必要数は増加する。また、客室乗務員の場合は、大型機材から小型機材に、そして国際線 1 便を長距離路線から短距離路線に変更したとして必要数は数名程度の変更に過ぎない。その逆の場合は増加する。

従って、被申立人が 2010 年 6 月 7 日に関係労組に説明した「人員削減目標」は多少の変更はあったとしても僅かな規模の変化に過ぎない。ところが、判決は、平成 22 年（2010 年）度下期の事業計画の変更に伴い「人員削減目標」が大幅に変更された、もしくは、「削減目標」は確定していなかったかの如く判示している。

③ 事業縮小においてもパイロットや客室乗務員の「必要配置数」と「人員配置数」を提示する必要があり、「人員削減計画」は存在していなければならなかつたこと

申立人組合の組合員である山崎秀樹は、解雇された後、生活破壊を避けるため、新規に設立をめざす航空会社（二社）において、運航部門の責任者として航空運送の事業許可を取得するのに必要な各種マニュアルの整備や国土交通省航空局との交渉担当者として業務を行ってきた。その経験から言えば、航空運送事業の許可を取得するには、運航に必要なパイロットや客室乗務員、整備従事者等の「必要配置数」と実際の「人員配置数」の提出が求められる。「必要配置数」には、運航に直接必要な人数及び待機要員といった実稼働要員に加え、教育・訓練、休日及び年休、更には一定の割合で病気離脱者が発生

することを想定した人数、いわゆる非稼働要員を加えて算出することが求められている。「必要配置数」を算出すると同時に、これを上回る「人員配置」が行われていることが証明されなければ航空運送事業の許可証は交付されない。これを監査・監督しているのは、国土交通省航空局事業課である。

この「必要配置数」の算出とこれを上回る「人員配置」確認の過程は、被申立人の様に事業規模を変更（縮小）する場合にも同様である。航空法第109条「事業計画の変更」の3項に「本邦航空運送事業者は、国土交通省令で定める事業計画の変更をするときは、あらかじめ、その旨を国土交通大臣に届け出なければならない」と定めている。

航空法は「航空機を運航して営む事業の適正かつ合理的な運営を確保して輸送の安全を確保するとともにその利用者の利便の増進を図ること等により、航空の発達を図り、もつて公共の福祉を増進することを目的とする」と定めている。運航に必要な人員配置数を下回り、過重な労働をパイロットや客室乗務員、整備従事者等に課すことは運航の安全を阻害することに繋がる恐れがあるため、事業の維持に必要な「必要配置数」と実際の「人員配置数」の提示と確認が求められているのである。

判決は「当初の説明に用いた数字はその時点での見込みであって確定数値ということはできないものである」と示しているが、最終的な「人員削減計画」は国土交通大臣に提示されていなければならず、そして「必要配置数」を上回る「人員配置」が確認されなければ事業許可は下りない。運航の安全を担保するこの二つの数字を確認することの重要性の観点が判決から完全に欠落している。

- ④ 裁判に提出されなかつた「安全報告書」は「削減目標」を超過達成していたことを明らかにしており、判決はその事実を見落としていること

前述の通り、「安全報告書」は、申立人が被申立人との交渉を開始して初めて議題として取り上げたものであり、裁判の過程では提出されていない。従って、「安全報告書」に関する審理も裁判では行われていない。

乗員判決は「結局、控訴人らの主張はその前提を欠いており、従って、本件解雇当時、更生計画所定の人員体制が確立し、人員削減は既に達成していたとする控訴人らの主張は採用することができない」としている。しかし、前に述べた通り、「人員配置数」の提示は航空運送事業者の義務であり、事業を縮小する場合には「人員削減計画」も併せて航空局に提出する必要があるのであるから、判決こそその前提を誤っている。

人員削減計画が完了した 2011 年 3 月 31 日時点の結果が「安全報告書」として被申立人から 2011 年 7 月に国土交通省に提出されている。その報告書が示しているのは、事業計画の変更に伴いわずかな誤差はあったとしても、パイロットについては 269 名、客室乗務員は 466 名も削減目標を超過達成し削減されていたという事実である。結論として、パイロット 81 名と客室乗務員 84 名を解雇する必要はなかったということになる。

カ. 上記 ② で述べた、2010 年 6 月 7 日時点と同年 8 月 22 日時点の 2010 年度下期事業計画の変化について、地位確認訴訟の判決がどのように事実認定（国際線と国内線合わせて±0 で運航規模は変わらず）しているのか、申立人は 2022 年 11 月 2 日の交渉で被申立人に判決内容を説明したうえで、「削減目標は超過達成していた」のではないかと問い合わせた。この質問に対し被申立人は「... (無言)」で回答すらしなかった。

同日の交渉では、その後、被申立人は「『安全報告書』はとっくの昔に出ていた」「裁判では出ていないかも知れないが、もう終わっている話だ」「新たな証拠が出てきたところで、裁判の有効性は変わらない」等と答弁している。そ

して、それ以降の交渉では「数字の話はしない」と、「安全報告書」について協議すること自体を拒否している。

被申立人は、「安全報告書」の記載内容に間違いがないことを認めたうえで、当初は「前提が違うという事で、裁判で議論され決着がついている」と答弁し、判決で事実認定された内容が明らかになると、今度は「安全報告書」に関する協議すら拒否する発言を行っている。これ以上明らかな不当労働行為はない。

## （2）解雇後も人員削減目標の超過達成が秘匿され続けてきた不当労働行為

ア. 被申立人が「人員削減目標と削減数を『非公開情報』とし秘匿する」不当労働行為を未だに続けていることは前述した通りである。しかし、被申立人が「秘匿の意図」を持ったとしても、被申立人における会社更生法の期限であった 2010 年度末（2011 年 3 月 31 日時点）の「（削減後の）人員配置数」は、「安全報告書」により公表・公開されている。この「安全報告書」には、更生計画におけるパイロットと客室乗務員の人員削減目標が超過して達成されていた事実が明確に記されている。

この「安全報告書」は、2021 年 4 月 4 日に申立人が JAL 被解雇者労働組合（以下「JHU」）を設立し、「解雇争議」の解決に自ら乗り出した際に交渉議題として初めて取り上げた事案である。「解雇争議」に係わってきた社内二労組と被申立人との間で行われた交渉では、この「安全報告書」は議題として取り上げられていない。

2010 年度の「安全報告書」については、申立人組合と被申立人との交渉で幾度も質疑されている。その一部、2022 年 4 月 19 日と 5 月 30 日の交渉については、不当労働行為救済申立（令 3 年（不）第 38 号）の中で、誠実交渉義務違反の不当労働行為として具体的に明らかにしている。この書面では、

「安全報告書」について被申立人がどのように答弁し、それが不当労働行為にあたることを経過も含め詳述する。

イ. 2021年11月22日の交渉で、被申立人は「『安全報告書』を確認した。ホームページにも出ている数字で、それ自体、特に間違いはない」と答弁し、記載内容に間違いがないことを認めている。2022年4月19日と5月30日に続く、7月26日の交渉では、「会社は削減すればするほどいいという立場だったのか」という申立人組合の質問に、被申立人は「いや。（更生計画の）必要数に基づいて削減した」と答弁している。しかし、「安全報告書」については、「前提が違う」という事で、裁判で議論され決着がついている」と答弁した。そこで続く10月3日の交渉で申立人組合はこの答弁の真意を糺したところ、被申立人は「見込みであって確定値ではない」と答弁した。被申立人は「安全報告書」の内容は間違いないことを認めており、「見込みであって確定値ではない」という答弁はあってはならない。そこで申立人組合は「どう前提が違うのか、削減目標はどういう数字だったのか説明してください」と質問し、被申立人は「当時のことは裁判で終わったことだ」「数字のことは裁判で決着していることだ」と、自らの答弁の真意についてすら説明を拒否した。

ウ. 前述（1）で述べた通り、被申立人は、整理解雇当時から、そしてその後の裁判において、また、解雇争議の解決交渉においても、「人員削減目標」と「削減数」を「非公開の情報」として秘匿し一貫して公開してこなかった。航空法で公開・公表が義務付けられたパイロットや客室乗務員の人員配置数を「非公開の情報」として秘匿する被申立人の行為は不当労働行為である。また、（2）で述べた通り、「安全報告書」は解雇が必要なかつたことを示す証拠であり、解雇争議の解決交渉における最大の争点である。

被申立人は、地位確認裁判でも「削減目標」や「削減数」の情報を秘匿しておきながら、2022年11月2日の交渉で『安全報告書』はとっくの昔に出ていた」と豪語し、「裁判では出てないかも知れないが、もう終わっている話だ」等と強弁している。しかし、「安全報告書」は、2021年9月21日の交渉で申立人組合が初めて交渉で取り上げたものであり、裁判にも提出されておらず審理も尽くされていない。これは明らかのことであり、また、交渉での「安全報告書」に係わる議論は申立人との間で始まったもので、終わっているはずがない。にも拘らず、2023年1月10日の交渉では「裁判が全てだ」と居直っている。

「人員削減後の配置数」は「安全報告書」で公開されており、整理解雇の必要がなかったことが明らかにされている中で、被申立人はこれまで秘匿し続けてきた「削減目標」や「削減数」に関する議論を避け、そして、解雇が必要なかったことが明らかになることを嫌い、この様な不誠実な交渉態度を取り続けている。これは不当労働行為である。

そして、本件「解雇事件」は、人員削減目標を超過達成する中、被申立人が削減数を秘匿して、「削減目標に達しなかった」として強行した不当解雇であり、明らかな不当労働行為である。また、裁判の判決は、「削減目標」と実際の「削減数」という解雇の必要性を判断するうえで最も重要な事実の確認を怠った不当判決である。刑事事件で言えば「冤罪」とも言える判決である。

(3)「解雇有効の判決が出ている」ことを理由に、整理解雇者の「原職復帰」「優先雇用」を拒否する不当労働行為について

ア. 申立人による『統一要求』に準じた争議解決要求の第1項「被解雇者に関する要求」は要求の中で最も重要なものである。この重点要求である「希望者全員の原職復帰」に対し、被申立人は2021年8月4日の最初の交渉以

来、一貫して「整理解雇の有効性は最高裁で確定している」ことを理由の一つに挙げ、要求への回答を拒否し続けている。(甲18号証)

この「解雇有効の判決」を理由にした、「原職復帰」「優先雇用」の要求への回答拒否について、2022年5月30日の交渉で、申立人は「解雇者を職場に復帰させると会社として何か不都合なことがあるのか」と質問し、被申立人は「不都合は特段ない」と回答している。しかし、その後の同年7月26日の交渉では、再び「判決が有効な中で原職復帰、そのまま戻すことはあり得ない」と回答した。「その理由は何か」という申立人の質問に、被申立人は「それが会社の方針だ」と答えている。

続く同年10月3日の交渉では、申立人の「解雇の有効性が認められると乗務員として職場復帰できないのか」という質問に、被申立人は「直接的に結びつくわけではない」と答えている。その後、申立人が2024年11月15日に被申立人に提出した「質問書」(甲19号証)に対する、同年12月26日の「回答書」(甲20号証)において、被申立人は「解雇有効との判決と、優先雇用は直接関係するものではありません」と明確に回答している。至極当然のことである。しかし、被申立人はその後の交渉においても度々、「解雇の有効性が認められたうえで、解雇者だけを優先雇用したり金銭解決することはあり得ない」等と、「解雇有効の判決」を理由に、整理解雇者の「優先雇用」を拒否する発言を繰り返している。

イ. 地位確認訴訟は、2010年12月31日の「整理解雇」が「有効か無効か」で争われたものである。従って、この判決は「2010年12月31日の解雇は有効」というだけで、或いは、解雇後に「原職復帰」「優先雇用」されるまでの間の賃金支払い義務が生じないというだけで、解雇した後に、整理解雇者を「原職復帰」「優先雇用」してはならないと命じたものではない。然るに、整

理解雇者の「原職復帰」「優先雇用」を拒否する理由として、判決を理由にすること自体論理的に成り立たず合理性もない。また、整理解雇者は被申立人において働いていた期間に非行を行ったり、能力が劣っていたわけではない。唯一、被申立人の経営破綻と言う経済的理由により整理解雇された者達であり、「原職復帰」「優先雇用」することに何ら支障はない。理由があるとするならば申立人らを差別または嫌悪する被申立人の不当労働行為意思である。

本件解雇事件は、人員削減目標を超過達成する中、被申立人が削減数を秘匿し強行した不当解雇であり、「解雇有効」の判決は前述の通り、この事実の確認を見落とした不当判決に他ならない。

ウ. 上記 3. (1) ウ. (10 項) で述べたように、被申立人は、2024 年 9 月 27 日の交渉で、削減目標と削減数の情報を、当時「裁判が進行中でいたので」非公開としたと認めている。被申立人が整理解雇者の「優先雇用」を認めない根拠の一つである「解雇有効の判決」は、被申立人が削減目標と削減数の情報を一切公開しない中で出されたものである。こうした事情を一番知っているはずの被申立人の、至近の交渉（2025 年 8 月 29 日）における答弁は以下の通りである。

【組合】裁判では削減数は一切出されていないということだ。

《会社》何回聞かれてもそういう議論はしない。

【組合】会社は、削減目標に達しなかったという理由で我々を解雇した。本来、  
裁判中に削減情報を明らかにして、解雇理由を説明しないといけない。削  
減数を隠したこと自体が、この解雇事件における最大の不当労働行為だ。

《会社》もし主張の通りであれば、そんな判決出ますか。

被申立人は「もし被申立人が『削減情報』を隠していたとしたら、『解雇有効の判決』は出ますか」と、申立人に問い合わせている。「削減情報」を非公開

とし、裁判でその情報を秘匿してきたのは被申立人である。それらの情報が非公開とされる中で、なぜ「解雇有効の判決が出されるのか」は確かに疑問点ではあるが、ここで被申立人が真に問われているのは、正しい「削減情報」が出されていたならば「解雇有効の判決」は出されていたのかということである。「削減情報」を秘匿するという航空法の規定に反する行為を行った被申立人が、その不当、不正な行為を正当化することは許されることではない。また、この被申立人の不当、不正な行為によって導き出された「解雇有効の判決」を理由に解雇争議の解決交渉において、申立人の「整理解雇者の原職復帰」の要求への回答を拒否し続ける理由とすることは不当労働行為である。

(4) 「特早・希望退職者と整理解雇者を同等に扱う」ことで「優先雇用」を拒否する不当労働行為

ア. 申立人による『統一要求』に準じた解決要求の第1項「被解雇者に関する要求」の「希望者全員の原職復帰」を被申立人が拒否するもう一つの理由は、「特早・希望退職者と整理解雇者を同等に扱う」というもので、被申立人は2021年8月4日の最初の申立人との交渉で回答して以来一貫してこの主張を続けている。(甲18号証)

イ. 申立人は、この「特早・希望退職者と整理解雇者を同等に扱う」ことの合理性について、被申立人と幾度も議論してきた。2023年1月10日の交渉では、申立人の「本人が合意して退職した者と、会社が強制的に解雇した者は全然違う。特早・希望退職者と解雇者をなぜ同じ扱いするのか」という質問に対し、被申立人は「会社がそう決めたからだ」と回答した。続けて申立人は「なぜそう決めたのか」との問い合わせに、被申立人は「会社の事由で辞めざるを得なかつたという点で同じ」と回答した。

ウ. 2010年1月の経営破綻に伴い、被申立人は事業縮小と、それに伴う人員

削減策を進めた。それまで解雇はしないとの関係労組への説明を反故にし、同年9月末に、整理解雇対象者から、全ての業務を取り上げ、10月以降白紙の業務スケジュールを配布して、「退職に応じなければ解雇になる」と退職強要の個人面談を開始した。この退職強要の中で多くの整理解雇対象者が退職届けに署名をせざるを得ない状況に迫られた。その中で、例えば、申立人組合員の斎藤晃は、3人の子供の養育過程にあり、「子供（長子）が大学を卒業するまで後2年間働かせてくれ。その間に再就職口を探すから」と被申立人に何度も申し出た。しかし、被申立人は「そのような理由ではだめだ」と申し出を拒否し解雇したのである。その結果、子供（長子）は大学を中退し、次子も進学をあきらめざるを得なくなった。申立人組合員の斎藤はこの間に何度も再就職先を探したものを見つからなかった。こうした事情も繰り返し訴えていたにもかかわらず被申立人は解雇したのである。

エ. 被申立人は、「特早・希望退職者」と整理解雇者は「会社の事由で辞めざるを得なかったという点で同じ」と答えている。確かに、「特早・希望退職者」も被申立人から退職強要の酷い扱いを受けている。しかし、整理解雇者はそれでも会社を辞める選択ができず、挙句に解雇された者達である。「特早・希望退職者」は被申立人から退職強要を受け、やむを得ず本人が自主退職を選択した者達。そして、整理解雇者は、その選択をしなかった者達を被申立人が「首を切った」、即ち、解雇した者達なのである。両者にはあくまでも本人の意志で退職を選択した者と、被申立人から首を切られ、解雇された者という大きな違いがある。

オ. 直近の2025年8月29日の交渉で、申立人の「辞めざるを得ないと本人が判断したか、解雇すると会社が判断したか、全然違うのではないか」との質問に、被申立人は「そこは否定しない」としたうえで、「辞めざるを得ない

状況まで遡って、辞めようと納得した人とそこから枝分かれする」と答えている。整理解雇事件は、「辞めざるを得ない状況」の退職強要の後に、それを受け入れなかつた者を「被申立人が首を切った」事件である。整理解雇事件は、退職を強要する脅迫の後に、従わなかつた相手の首を切つた、刑事事件に例えれば、脅迫・殺人事件なのである。それを「遡れば脅迫事件だ」等という言い訳は通用しない。「辞めざるを得ない状況まで遡れば同等」等という被申立人の主張は、本質の議論を避けるための言い逃れに過ぎない。

カ. 被申立人は、申立人との約 4 年間にわたる交渉において、「特早・希望退職者と整理解雇者を同等に扱う」という理由で、整理解雇者の「原職復帰」「優先雇用」を拒否してきた。自主退職の道を選んだ「特早・希望退職者」と、被申立人が首を切つた「整理解雇者」の両者には根源的な違いがあることは明白であり、これは被申立人も認めている。その両者を「同等に扱う」ことに合理性はない。被申立人はこの合理性のない理由について「会社がそう決めたからだ」としか答えず、説明することすら拒否している。直近の 2025 年 8 月 29 日の交渉においても、「辞めざるを得ないところまで遡ると一緒だから同じ対応をさせて頂く」等と、言い逃れ発言を続けている。これは不当労働行為である。

(5) ILO 勧告にも国土交通大臣の国会答弁にも、更に自身の「JAL グループ人権方針」にも、国際基準にも背を向け、「優先雇用」の協議に応じないことの不当労働行為

ア. ILO (国際労働機関) は、被申立人における解雇問題に対し、これまで 4 度の勧告を出している。ILO は 2013 年 10 月 31 日に出した第二次勧告パラグラフ 66 で「日本航空が 2012 年に客室乗務員 940 名の採用を行つてはいることからしても（中略）経済的理由による解雇の後に再び雇用される労働者（職

場復帰）に関して、彼らの見解が十分に重きをおかれることを目的として、今後の採用計画において、全ての労働組合との協議が、確実に実行されることもまた期待する」と勧告している。この勧告を受け、2015年3月19日の参議院予算委員会で塩崎恭久厚生労働大臣（当時）が「ILO第370次勧告のパラグラフ第66において指摘をされております、経済的理由のため雇用契約終了となった労働者の再雇用に関する事項についても、労使の協議事項となり得ると思います（後略）」と答弁している。申立人はこのILO第二次勧告と厚生労働大臣の国会答弁の下に、整理解雇者の原職復帰の要求実現のため、ILO166号勧告に基づく「整理解雇者の優先雇用」を求めて被申立との交渉を行ってきた。

ILO166号勧告に係わる交渉（2022年4月19日と5月30日）における不当労働行為については既に、不当労働行為救済申立（令3年（不）第38号）において具体的に指摘している。ここではそれ以降の不当労働行為を具体的に明らかにする。

イ. 上記以降の、ILO166号勧告に係わる被申立人の交渉での対応は以下の通りである。

■ 以下は2023年3月23日の交渉でのやり取りである。

【組合】整理解雇者の優先雇用の議論は 2013/10/31 ILO第2次勧告パラ66項および2015/3/19参議院予算委員会での塩崎厚労大臣発言「整理解雇者の再雇用についても労使協議の対象となり得る」に基づくもの。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、18年から門戸を開いている。

【組合】門戸を開いたのは「統一要求」第2項の「特早・希望退職者の再雇用に関する要求」への回答だ。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》逆に何で従わなければならないのか。

【組合】厚労大臣の国会答弁に基づく交渉にも応じないということか。

《会社》自分たちの思う通りにならないと協議していないことになる。

申立人組合の「会社は優先雇用の協議に応じていない」との質問に、被申立人は「逆に何で従わなければならないのか」と質問には正面から答えず、確立された国際労働基準さえ否定する姿勢をあらわしている。更に、申立人組合は「厚労大臣の国会発言に基づく交渉にも応じない」と質問したが、被申立人は「自分達の思い通りにならないと協議していないことになる」と再び質問には正面から答えず申立人組合を非難する発言を行っている。

上記の通り、ILO 第二次勧告は「新人の採用を開始している中、今後の採用において、整理解雇者の優先雇用について労働組合と協議するよう」勧告している。また、厚生労働大臣の国会答弁もこの勧告を受けたものである。被申立人は、国際労働機関や国会での大臣発言を無視し、質問には正面から答えず、更には、申立人組合を非難する発言を行っている。

ウ. そこで、申立人は、「国際的な人権の基準を尊重するための方法を追求する」と定めている JAL グループ人権方針と ILO166 号勧告との係りで質疑を行った。

■ 以下は 2023 年 5 月 22 日の交渉での質疑である。

【組合】JAL グループ人権方針に則れば、ILO 勧告には従わないとは言えないのではないか。

《会社》166号はスコープ（注：適用範囲）に入っていない。

【組合】適用範囲外だから従わないということか。

《会社》 166号を意識して解決策を出しているわけではない。

【組合】 JALグループ人権方針の適用外のものは、166号勧告以外に何があるのか。

《会社》 ・・・ (沈黙)

上記のとおり、被申立人は、ILO166号勧告はJALグループ人権方針の適用範囲外だと主張した。しかし、その後の「166号勧告以外に、JALグループ人権方針の適用範囲外となっているものは何があるのか」という質問には答えられなかった。

■ この質疑に関連する交渉を2025年7月4日に行っている。以下の通りである。

【組合】 2年前5/22の交渉で、「国際労働基準の中で、166号勧告以外にJALグループ人権方針に入っていないものは何か」と聞いたが、会社は答えられなかった。

《会社》 幅が広く、峻別して言うのは難しい。

【組合】 166号勧告だけは適用外だと明確に言えるが、他は何一つ答えられないというのか。

《会社》 166号勧告を国は批准していない。

【組合】 ILO1号条約も国は批准していない。普遍的なものでJALグループ人権方針に入っていないものは何か。

《会社》 言いません。そういう表現はできない。難しい。

被申立人は、JALグループ人権方針とILO勧告に基づく「整理解雇者の優先雇用」の協議に応じないこととの関係で、「166号勧告はJALグループ人権方針の適用範囲外だ」と答弁している。しかし、「国際的な人権の基準を尊重するための方法を追求する」と定めた「JALグループ人権方針」が、なぜ166号勧

告だけを適用範囲外とするのかその理由も、166号勧告以外に適用外となる国際基準についても説明できないのである。

第2項で述べたように、ILO166号勧告は、使用者の経済的な理由で、労働者の労働権を侵害したことに対し、使用者がその権利侵害を是正・救済する責任と方法を定めたものである。「ILO166号勧告はJALグループ人権方針の適用範囲外」という被申立人の主張は、理論も根拠も、更には理念もない、口から出まかせと言わざるを得ない。もし根拠があるのなら、また、他にも「JALグループ人権方針」の適用範囲外となる国際人権基準があるのなら証明を求める。

■更に、以下は2023年9月28日の交渉での質疑である。

【組合】整理解雇者をなぜ優先雇用しないのか。

《会社》会社の判断だ。

【組合】なぜ、国際的な労働基準に従わないのか。

《会社》人権を蔑ろにすることではない。従う、従わないではなく、労使間の問題として話し合いにより解決しようと思っている。

【組合】組合は労使間の交渉でも国際的な基準も考慮しながら交渉に当たるべきという立場だ。

《会社》人権だけでも憲法だとか色々ある。

【組合】話を逸らすな。

被申立人は「優先雇用」の協議に全く応じていない。ILO勧告にも、国土交通大臣の国会答弁にも、更に自身の「JALグループ人権方針」にも、国際基準にも背を向け、質問には正面から答えず不当労働行為の限りを尽くしている。

エ. 被申立人は、「優先雇用事件」申立後の交渉においても、不当労働行為を続けている。

■ 以下は 2024 年 7 月 11 日の交渉での質疑である。

【組合】JAL グループ人権方針は「国際的に認められた人権と各国法との間に対立がある場合、国際的な人権の基準を尊重するための方法を追求する」と定めている。人権方針との関係で、なぜ整理解雇者を優先雇用しないのか。

《会社》人権方針に則って、誠意ある対応をしていく。

【組合】優先雇用しないのは不当労働行為だという申立をしている。

《会社》不当労働行為とは思っていない。整理解雇は、最高裁でも有効と認められている。それを持って優先雇用とは必ずしもならない。これを人権方針に悖るものとは思っていない。

【組合】整理解雇者の優先雇用の以外に、従っていない人権基準は他にあるのか。

《会社》分からぬ。

申立人の「人権方針との関係で、なぜ優先雇用しないのか」との質問に、被申立人は「人権方針に則って、誠意ある対応をしていく」とした上で、「整理解雇は、最高裁でも有効と認められている。それを持って優先雇用とは必ずしもならない」から「人権方針には背いていない」と言うのである。この主張の論拠は「整理解雇は、最高裁で有効と認められた」という点である。上記（3）（20 項～22 項）で述べたとおり、被申立人は「解雇有効との判決と、優先雇用は直接関係するものではない」と回答している。しかし、JAL グループ人権方針との係わりでは、「解雇有効の判決」を直接的に結びつけて優先雇用を拒否し、更には「人権方針に悖るものとは思っていない」とまで強弁している。

被申立人も認めている通り、また、上記（3）（20 項～22 項）の通り、「解

雇有効の判決」と「優先雇用」は直接的な関係はない。当然である。この様に、「優先雇用事件」申立後の交渉においても、被申立人は、自ら関係ないと認めた「判決」を理由に、自ら定めた JAL グループ人権方針に反する不当労働行為を行っている。

(6) 「関係者に多大な迷惑をかけた」との理由で整理解雇者の原職復帰、優先雇用を拒否する不当労働行為

ア. 「統一要求」第 1 項の「被解雇者に関する要求」について、被申立人は、2021 年 8 月 4 日の回答書（甲 18 号証）で、「解雇有効の判決」と「整理解雇者の他にも退職を余儀なくされた社員が多数いる」ことを理由に、「整理解雇者の優先雇用」を拒否し、その後、現在に至るまで一貫して拒否し続けている。

「解雇有効の判決」は、「優先雇用」を拒否する理由として合理性がなく不当労働行為にあたることは上記（3）（20 項～22 項）で述べた通りである。

また、「退職を余儀なくされた社員が多数いる」と言う理由は、その原因となつた経営破綻を引き起こしたのは被申立人であり、責任は被申立人にある。

「整理解雇者の優先雇用」とは何も関係のないことである。この二つの理由で「優先雇用」を拒否するのは不当労働行為である。

この表題で取り上げた、「関係者に多大な迷惑をかけた」との理由で整理解雇者の「原職復帰」「優先雇用」を拒否するという被申立人の主張は、申立人組合が 2024 年 11 月 15 日に被申立人に提出した「質問書」（甲 19 号証）に対し、被申立人が同年 12 月 26 日の「回答書」（甲 20 号証）で初めて主張したものである。「優先雇用事件」申立との関連では、申立後の被申立人の対応であるが、解雇争議の解決交渉における一貫した被申立人の不当労働行為であるためここで補充する。

イ. 申立人の「質問書」の（2）で、「解雇有効と判決」があるから「優先雇用しない」とする理由を明らかにするよう回答を求めたことに対し、被申立人は「多くの関係先、関係者の皆さまにも多大なるご迷惑をおかけしたなか、被解雇者のみを優先雇用することに応じる考えはない」と回答している。この「関係者に多大な迷惑をかけた」との理由で整理解雇者の原職復帰、優先雇用を拒否するに理由について、至近の交渉状況を以下に述べる。

■ 以下は 2025 年 2 月 12 日の交渉でのやり取りである。

【組合】「関係者に迷惑」をかけるとなぜ優先雇用できないのか。

《会社代理人》債権者や株主に迷惑をかけている。解雇した人をそのまま戻すことは信義上困難だという考え方だ。

【組合】関係者は誰も戻すなと言っていないことは既に交渉で確認している。

《会社代理人》対外的な配慮だと言っているだけだ。解決しないこととは別問題だ。

【組合】どういう意味か。

《会社代理人》一定期間は再雇用しなかった。債権者や株主に迷惑をかけたことへの配慮として、解雇者を再雇用することはしないとしている。

《会社》そこで決まったことはきちんと守らないといけない。

■ 続けて、以下は同年 7 月 4 日の交渉でのやり取りである。

【組合】2/12 交渉で、会社は「債権者・株主に迷惑をかけたことへの配慮として、整理解雇者を再雇用しないとしている」と発言した。

《会社代理人》会社としての判断だ。色んな過程で、常識で分かっているじゃないか。

【組合】「そこで決まったことはきちんと守らないといけない」とも発言した。

「そこで決まったこと」とは何か。

《会社》整理解雇者を再雇用しないということで会社更生法を申請し、その通りにしてきた。2018年にそこは解いた。

上記の2回の交渉での質疑の通り、「関係者に多大な迷惑をかけた」との理由で整理解雇者の「原職復帰」「優先雇用」を拒否する理由について、被申立人は、「債権者や株主に迷惑をかけたことへの配慮として、解雇者を再雇用することはしない」と説明し、「そこで決まったことはきちんと守らないといけない」と回答した。しかし、その根拠については、「常識で分かっているじゃないか」と意味のない説明を行い、「整理解雇者を再雇用しない」ということで会社更生法を申請し、その通りにしてきたに至っては、以下に示す通り事実でもない虚偽発言である。

ウ. 以下は、上記2回の交渉に続く2024年8月29日の交渉でのやり取りである。この交渉に至っては、説明の必要もない明らかな不当労働行為を行っている。

【組合】7/4 交渉で、「解雇者を優先雇用しない理由は何か」との質問に、会社は「整理解雇者を再雇用しない」ということで会社更生法を申請して、その通りにしてきた」と答えた。

《会社》訂正する。正確に言うと、特早・希望退職、結果的に整理解雇になつてしまつたが、辞めて即戻すことはしないという前提の計画だった。

【組合】それは更生計画のどこに書いてあるのか。

《会社》その中に辞めた人を再雇用しないというのはないかもしれない。

【組合】事実でないことを交渉で発言したのか。不当労働行為も甚だしい。

【組合】整理解雇者や特早・希望退職者を再雇用しないことが、なぜ会社再建に必要なのか。

《会社》当時は二次破綻が心配された時代だから、即戻すようなことは

ないという前提で辞めて頂いたので、そういう判断をした。

【組合】更生計画は 2011/3/31 に終了し、株式上場もその 2 年後に行ってい  
る。辞めた人たちを職場に戻さないことがなぜその後の再建のためになる  
のか。

《会社》2018 年に門戸を開いた。マッチングも、「業務委託」という形もやつて解決の努力をしている。

【組合】不当労働行為をしていることが分っているのか。職場に戻れる人が  
山ほどいる。その人達を再雇用しないことがなぜ会社再建に必要なのか。

《会社》路線も事業規模も人数も縮小して、これで再建するという段階においては…。

【組合】2012 年から客室乗務員の新規採用を開始した。その時は、更生計画も終わり、株式上場もしている。

《会社》破綻した時の計画は達成したけれども、まだ当時はですね…、特早・希望退職で辞めた方には、その後 2018 年にやっている…。

【組合】質問に全く答えていない。

【組合】2/12 交渉で、会社は「債権者や株主に対して迷惑をかけたことへの配慮として、解雇者を再雇用することはしないとしている」と発言した。

《会社》そんなことを言った覚えはない。

【組合】言ったのは代理人だ。

《会社代理人》もう時間だ。

【組合】議事録を起こして確認せよ。

エ. 上記の通り、被申立人は、2024 年 12 月 26 日以降、「関係者に多大な迷惑をかけた」との理由で整理解雇者の「原職復帰」「優先雇用」を拒否しているが、その理由には根拠も論理も存在せず、事実にない虚偽発言まで行ってい

る。更には、「言った覚えはない」等、被申立人は交渉責任者としての責任すら放棄する対応を行っている。明らかな不当労働行為である。

(7) 「統一要求」を意図的に曲解し、「被解雇者だけを、被解雇者だけに」と申立人の要求を曲解した発言を繰り返し、回答を拒否する不当労働行為

ア. 申立人は『『統一要求』に準じた争議解決要求』に基づく団体交渉を、被申立人に要求し、拡大事務折衝という形で交渉に臨んできた。最大の要求は、「統一要求」の第1項「被解雇者に関する要求」、①「職場復帰を希望する被解雇者を、組合との協議に基づいて、全員を職場復帰させること」である。

被申立人は2021年8月4日の申立人との初交渉時に「回答書」（甲18号証）を一方的に提示し、その中で、第1項の「被解雇者に関する要求」に対し、「経営破たん時に特別早期退職者と希望退職者に付した『グループ内再就職禁止』の条件を撤廃し、グループ各社の全職種において経験者を募集する場合、被整理解雇者の方々も対象としております」と回答した。この回答は、「統一要求」第2項の「希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求」への回答が基盤となっており、それを被解雇者にも適用するというもので、第1項「被解雇者に関する要求」への直接の回答になっていない。

申立人は、前述の通り、これまでの交渉において、被申立人の回答は、第1項「被解雇者に関する要求」への回答になっていないことを繰り返し指摘し、被申立人に「統一要求」を正しく理解するよう求めてきた。しかし、被申立人は、「統一要求」を曲解し、それを逆手に組合を攻撃する不当労働行為を行っている。

イ. 2022年10月3日の交渉でも、被申立人は「整理解雇者だけを優先的に雇用することは取り得ない」「被解雇者だけにというのはあり得ない」等と、組合が要求もしていない発言を繰り返した。

■ 以下は、これを受けた、2022年11月2日の交渉でのやり取りである。

【組合】会社は「被解雇者だけを原職復帰させることはできない」「被解雇者だけに解決金を支払うことはできない」と繰り返し発言している。組合要求と違うことを分かった上で発言か。

《会社》確かに要求書にはそうは書かれていない。

【組合】「統一要求」の第2項には特早退・希望退職者に対する要求がある。  
我々は組織していないから、「統一要求に準じた争議解決要求」の協議対象としないとはっきり伝えている。

《会社》要求はまずは自分たちを戻せということではないのか。

【組合】違う。他の人を戻すな、他の方に金銭を払うなという要求ではない。

《会社》会社の考えを述べるにあたりそういう言葉を使う事もある。未来永劫の約束はできない。

【組合】分かっていながら、組合の要求をねじ曲げていることになる。

《会社》ねじ曲げてはいない。

被申立人は、「統一要求」を正しく理解するため申立人に尋ねることもせず、「要求はまずは自分たちを戻せということではないのか」「会社の考えを述べるにあたりそういう言葉を使う事もある。未来永劫の約束はできない」と居直っている。

■ 続く、2023年1月10日の交渉では、更に明白な不当労働行為を行った。

交渉内容は以下の通りである。

《会社》解決金のために、後輩たちが残っている会社を貶めて取りにいくと仰った。

【組合】「会社を貶める」とはどういう意味か。

《会社》評判を悪くすると仰った。

【組合】我々が運動すれば評判は悪くなる。早く解決するのが会社にとってプラスだ。

《会社》自分たちだけに解決金を払えということは分かりました。

【組合】全然分かってない。そのような要求ではないと 11/2 の交渉で指摘した。

《会社》あ～「だけに」という所ですね。

【組合】金融機関に迷惑をかけたのは会社だ。退職を余儀なくされた方に迷惑をかけた責任も会社にある。経営破綻したのは会社の責任だからだ。それがなぜ解決金の要求に答えない理由になるのか。

《会社》皆さんにとってはそうでしょうけど、会社から見ればそういうことだ。皆さんにご迷惑をおかけした中で、判決も確定している中で、皆さん達に解決金を支払うということはできない。

【組合】ということは日本国中で運動がどんどん広がっていく、広げなきやだめだということだな。

《会社》・・・(沈黙)

申立人は「整理解雇者だけを優先的に雇用せよ」等といった要求はしていない。交渉において間違いを繰り返し指摘している。それでも被申立人は「会社を貶めて取りに行くと言った」「自分たちだけに解決金を払えということは分かった」等と発言している。これは意図的に要求を曲解し、申立人組合を攻撃する卑劣な不当労働行為である。

その後も、2024年9月27日の交渉でも、被申立人は「(特早・希望退職者と被解雇者に) 違いがないとは言わないが、その差を持って自分たちだけ何とかしろという要求ですね」と発言し、不当労働行為を止めようとするしない。

(8)「業務委託」提案過程での不当労働行為と、その後の説明を途中で打ち切り、「業務委託の回答を拒否するのですね」等と、組合を攻撃する不当労働行為ア. 被申立人は申立人との交渉で「解決するために色々提案している」と幾度も主張している。被申立人が提案している内容は、所謂「地上職マッチング」と「業務委託契約」である。この二つは何れも、乗務職ではなく、解雇された者達の本来の職務とはほぼ無縁の業務であり、申立人が要求する「原職復帰」「優先雇用」への回答ではない。「業務委託契約」の提案過程で組合間差別を行ったことに対しては、既に中立保持義務違反の不当労働行為の救済申立を労働委員会に行い、現在その命令が待たれているところである。申立の事案は、2022年6月23日の異常な事務折衝に始まり、関係の社内2労組が12年に及ぶ解雇争議の終結を宣言した同年7月末までの一連の組合間差別の不当労働行為である。

イ. こうした中、本件「優先雇用事件」申立について「あっせん」が進められていた2024年5月23日に、被申立人は、『『解雇争議解決に向けての具体的な要求』に対する回答（メモ）』（甲21号証）を労働委員会に提出した。この「回答（メモ）」の4項「会社の提案について」で、被申立人は「2022年6月23日に提示している業務委託による解雇争議の全面解決に向けた提案について、組合の理解を求める」としている。

被申立人は上記「中立保持義務違反」の不当労働行為救済申立後も、申立人組合に対する「業務委託契約」に係わる説明の場において不当労働行為を行っている。本件「優先雇用事件」申立前の1年間の不当労働行為であるためその内容を以下に述べる。

ウ. 被申立人が提案した「業務委託契約」に、社内二労組が合意し「解雇争議を終結する」方針を明らかにした後、被申立人は、申立人組合への「業務委

託契約」に係わる説明を行う事務折衝を 5 回行った。2022 年 7 月 15 日に第 1 回、同年 8 月 3 日に第 2 回、10 月 20 日に第 3 回、12 月 22 日に第 4 回、2023 年 5 月 22 日の第 5 回である。そして、5 回目の 5 月 22 日の交渉の最後に、説明が終わっていないにもかかわらず、被申立人は一方的に事務折衝での説明を打ち切ることを宣言したのである。被申立人は、自身が提案した「業務委託契約」に係わる申立人組合への説明が未了の状況で、説明を打ち切るという不当労働行為を行ったのである。

実は、その前の 2022 年 12 月 22 日の事務折衝において、「業務委託契約」の説明の過程で新たな不当労働行為が発覚し、申立人組合は被申立人をそのことを追及していた。被申立人は、当初、6 項目の「定例業務」と 3 項目の「提案業務」の「委託業務」の内、「いずれか一つの業務を行ってもらう」と「業務委託契約」に係わる説明をしていた。ところが、同年 9 月 30 日付の申立人組合への「質問書に関する回答」（甲 22 号証）の中で「『定例業務』と『提言業務』をセットで受託していただく予定」と事前の説明もないまま唐突に変更通知を行ってきた。

■ 以下は、不当労働行為が発覚した 2022 年 12 月 22 日の「業務委託契約」に係わる事務折衝のやり取りである。

【組合】先ほどから「定例業務と提言業務をセットで」と当たり前のように言っているが、それは 7 月 8 日の説明資料の中には書かれていない。

《会社》はい。そこは入っていない。

【組合】これは、二労組が協定書・合意書を締結した後の新たな提案か。

《会社》それを話し合った上で決めている。

【組合】二労組と話し合ってこの提案を決めたと言ったのか。

《会社》会社として最終的に決めている。

【組合】二労組が協定書・合意書を結んだ 7 月 29 日の後に、二労組と話し合ってこの提案を決めたということではないか。これはいつ決めたのか。

《会社》その後に決めている。あくまでも業務例として出していて、それをどうコンバインするかとか、一つだけ委託するとかは、まだ提示していなかったと思う。

【組合】二労組にはいつ説明したのか。

《会社》基本的なとこだが、他の組合との交渉経緯について話す必要はない。

【組合】何故だ。JHUへの文書は 9 月 30 日付だ。

《会社》その後の交渉過程では、若干のブレはでてくる。今になって振り返って、遡って材料探しをしているということなんでしょうが…

【組合】あら探しのために交渉していると言ったのか。7 月 8 日の説明資料にも、7 月 15 日の最初の交渉も含め、これまでこの様な説明は一度もしていない。組合を差別し、部長がそんなことを言っていいのか。

《会社》材料探しじゃないんですか。

【組合】聞き捨てならない。材料探しとは何のことか。会社が提案した中身を話すのが交渉だ。

■ その後、被申立人は 5 か月間も事務折衝を行わず、説明の場を持とうともしなかった。以下は、ようやく開催された 2023 年 5 月 22 日の 5 回目の事務折衝でのやり取りである。

【組合】12/22 の交渉で業務委託に係る重大な問題を指摘した。「定例業務と提言業務をセットで」やることは、いつ、誰と、どの様に決めたのか。

《会社》他の労組はセットでやっている。

【組合】それをいつ誰と、どうやって決めたのか。12/22 の交渉では、部長が「二労組と話し会って、会社として決めた」、「その日（文書を発行した

9/30) に決めたんじゃないですか」と答弁して大紛糾した。

《会社》議事録をいろいろ探して、ここが違うと、これを奇貨としてやろうと  
いうことだろうが、それほど重大なことか。

【組合】重大だ。

《会社》組合を騙すようなことか。

【組合】騙しているのと同じだ。

《会社》そのような動機がどこにあるのか。

【組合】どれか一つの業務をやって 12 万 5 千円という説明もした。労動条件  
の根幹に係る重大な問題だ。労務として何をやっているのか。

《会社》そういうことがあったのなら訂正する。

【組合】この「セットで行う」はいつ、誰と、どの様に決めたのか。

《会社》いつ決めたも何もない。

【組合】質問に答えなければ、交渉は先に進められない。この交渉が誠実なものかという問題だ。

エ. この 5 月 22 日の交渉の最後に、被申立人は、以後の事務折衝を開催する考えがないことを一方的に宣言したのである。その後、「業務委託契約」に係わる説明は全く行われていない。上述の通り、被申立人は、申立人組合への「業務委託契約」の提案過程で不当労働行為を行い、その後の、説明の過程でも不当労働行為が発覚し、最後には、申立人の追及を受け、説明を放棄して交渉を打ち切るという 3 重の不当労働行為を行っている。

この被申立人が 2024 年 5 月 23 日の「回答（メモ）」（甲 21 号証）で、「業務委託による解雇争議の全面解決に向けた提案について、組合の理解を求める」というのである。被申立人は、申立人組合への「業務委託契約」の提案に係わる説明の過程で数々の不当労働行為を行い、その過程で被申立人は

説明すら放棄している。正直に言えば「どの面下げて言うのか」ということである。

(9) 申立人組合との『統一要求』に準じた争議解決要求の交渉で、社内二労組と差別扱いをする不当労働行為

ア. 申立人は 2021 年 4 月 4 日に申立人組合（以下「JHU」と記す）を設立し、「統一要求」に準じた解決要求をして、被申立人に団体交渉を申し入れた。この団体交渉申し入れを被申立人が拒否した件は既に不当労働行為救済申立（令 3 年（不）第 38 号）を行っている。

本件「整理解雇事件」に係わる申立人との解決交渉は 2021 年 8 月 4 日に初回交渉が行われた。社内二労組（乗員組合／以下「JFU」及びキャビンクルーエニオン／以下「CCU」）との間で行われていた団体交渉には、被申立人の役員（人財本部長）に加え、JFU との団体交渉には運航本部長（役員）が、CCU との団体交渉には客室責任者が出席している。しかし、申立人組合との交渉に、被申立人は役員はおろか運航本部長も客室責任者も誰一人も出席せず、組合間で差別する不当労働行為を行い、そして、この不当労働行為を現在も続けている。

イ. また、2023 年 12 月 26 日の都労委での被申立人側証人審問では、伊藤洋一元人財戦略部労務グループ長が「JFU や CCU との団体交渉に、社長や取締役は令和元年 5 月以降出席していない」と「陳述書」（2023/11/7 付）で述べている。令和元年（2018 年）5 月以降に始まったのは「特別協議」であり、この交渉は団体交渉ではない。更に、当日の反対審問で申立人側の「社内に四労組あるが、その団体交渉に会社の役員は一度も出たことないのか」という質問に、伊藤氏は「一部の組合の団体交渉に、過去に役員が出席したことがある」と答え、「今年はどうか？」との申立人の再質問に「今年は役員は一

度も出席していない」と答えている。最後に「『回答団交』でもないのか」と聞かれ、伊藤氏は「はい」と答えている。令和5年（2018年）5月以前及びそれ以降の社内二労組との団体交渉には、被申立人の役員が出席しており（甲23-1～2号証）、これは事実に反する答弁である。

ウ. この様に、被申立人は証人審問で虚偽答弁を行い、2022年10月3日、11月2日、2023年1月10日、3月23日、5月22日、7月6日、9月28日（対象期間内のみ）に行われた申立人組合との交渉においても、被申立人組合を社内二労組と差別的に扱う不当労働行為を行った。そして、申立人組合から繰り返しの是正要求にも関わらず、現在に至っても改めず不当労働行為を継続して行っている。

#### 4. おわりに

被申立人は、2021年8月4日の申立人との最初の交渉開始直後に「回答書」（甲18号証）を提示した。その「回答書」では、申立人組合の「『統一要求』に準じた争議解決要求」に対し、被解雇者も経験者の募集があれば応募してください」という主旨の回答を行った。「なお」書きの部分では、「解雇の有効性が最高裁で確定していること、被解雇者の他にも退職を余儀なくされた社員が多数いることから、職場復帰が適わない被解雇者への補償に応じる考えはない」としている。「統一要求」第1項「被解雇者に関する要求」には正面から答えず、整理解雇者の「原職復帰」、即ち、「優先雇用」の要求については言及すらしていない。

被申立人は、その後の申立人組合との交渉において、この「解雇有効の判決」「退職を余儀なくされた多数の社員」に加え、「特早・希望退職者と整理解雇者は同等」「関係者への多大な迷惑」という4つの理由をあげて、第1項「被解雇者に関する要求」に応じる回答を拒否し続けている。

被申立人が主張するこれら 4 つの理由について、本書面では、これまで行った交渉内容を基に、其々の理由ごとに被申立人の主張の合理性を検討し、不当労働行為性を判断してきた。「退職を余儀なくされた多数の社員」と「特早・希望退職者と整理解雇者は同等」という理由は相関する関係にある。「退職を余儀なくされた多数の社員」に対する責任は被申立人にあり、申立人組合員らに責任がないことは、被申立人も認めていることから、上記 3. (4) (22 項～25 項)においては「特早・希望退職者と整理解雇者は同等」についても検討した。

1 点目の「解雇有効の判決」と優先雇用との関係では、2024 年 12 月 26 日付け「回答書」で、被申立人において「解雇有効の判決と優先雇用は直接関係するものではない」と認めるに至った。「優先雇用」を拒否する理由として既に合理性をなくしている。また、元々「判決」自体にも欠陥があることも明らかにした。

2 点目の「特早・希望退職者と整理解雇者は同等」については、「特早・希望退職者」と整理解雇者には雇用要求の点で根源的な違いがあり、「退職を余儀なくされたという時点まで遡れば同じ」等という被申立人の主張は言い逃れに過ぎないことを明らかにした。

3 点目の「関係者に多大な迷惑」については、「優先雇用」拒否する理由として根拠がないばかりか、事実とも異なることを明らかにした。

そして、何より被申立人が「削減目標」と「削減数」を非公開としてきたこと自体が不当労働行為であることを明らかにした。「安全報告書」は、「整理解雇」が必要のなかったこと、「削減目標」と「削減数」を非公開とする被申立人の行為が航空法に反すること、そして、この「安全報告書」で「削減に関する情報」を受けていた国（国土交通省）が、被申立人の「非公開」の行為を後押していたこと、裁判所が被申立人の「非公開」情報を究明せず判決を導いたと

いう事実を明らかにした。そして、「安全報告書」は、本件「整理解雇事件」が、被申立人、国（国土交通省）、司法が一体となって「削減情報」を隠蔽することにより作りあげられた、と評価せざるを得ない。不当な解雇であったという事実も明らかにした。

さらに、「優先雇用事件」申立の基礎となっている ILO166 号勧告に対し、被申立人は「JAL グループ人権方針の適用範囲外だ」等という主張している。この主張は理論も理念も伴わず、なぜ適用外なのか説明もできない、謂わば“荒唐無稽”的主張である。

以上述べたとおり、申立人の「優先雇用される者として取扱え」という要求に対し、被申立人がこれを拒否する理由には合理性がないことを、これまでの交渉過程で明らかにし、それが不当労働行為にあたることを明らかにした。そこから言えることは、被申立人の主張は、申立人組合および組合員を差別し排除するという「不当労働行為意思」のあらわれということである。

申立人は、本件「解雇争議」を一日も早く解決することを願い、2021 年 4 月に JAL 被解雇者労働組合を設立した。その後、貴労働委員会に救済申立をし、その後も労働委員会の審理を通じ不当労働行為性を否認する被申立人との交渉に自ら臨み、正面から議論して、被申立人の主張に合理性や根拠がないことを一つ一つ明らかにしてきた。

本書面でも、申立人がこれまで積み重ねた交渉での質疑を基に、被申立人による不当労働行為を具体的に明らかにした。

### 第3 救済対象者の職種別について

本件申立書添付別紙（1）救済対象者目録の 1～12 までは運航乗務員（但し、5 の長澤利一は逝去）、13～31 は客室乗務員である。

以上