

## JHU 声明 ～都労委命令を受けて～

2026年1月15日、JAL被解雇者労働組合(JHU)が東京都労働委員会に不当労働行為救済命令を求めて申し立てていたJALの2事件(団交拒否および中立保持義務違反)、並びに国土交通省事件(団交拒否)について、東京都労働委員会から命令が交付されました。

JAL2事件のうち、団交拒否については、会社が「人員削減数」について具体的な説明を行わなかったことが不当労働行為と認定され、会社に対し、誠実に団交に応じること、及びこのような行為を繰り返さないよう留意する旨の文書を組合に交付するよう命令が出されました。一方、国交省事件は、労組法上の「使用者」には当たらないとして「棄却」されました。しかし、国交省がJALの人員削減を含む更生計画の策定・遂行過程で「一定の影響を及ぼしたことは否定できない」と事実認定しました。

今回の命令が意味するものは、整理解雇を有効と判断した最高裁判決に対する疑義とともに、この最高裁判決を理由に、争議解決に正面から向き合おうとしなかったこれまでのJALの対応はもはや通用しないということであり、解雇争議の全面解決に向け、突破口となる画期的な命令といえます。また、解雇問題に関与し、JALと一体となり「人員削減数」を隠してきた国交省の責任も明らかになりました。

JALは「削減目標に達しない」という理由で165名を解雇しながら、「人員削減数」を一切明らかにせず隠し続けてきました。また、解雇後にパイロット700名、客室乗務員7,500名以上を新たに採用しながら、被解雇者を一人も原職に戻していません。JHUは、「被解雇者を雇用されるものとして扱え」として都労委に申し立てし、現在審理が進められています。不当労働行為をこれ以上続けることは許されません。JALは、今回の命令に従い、直ちに「人員削減数」の情報を明らかにして、解雇が必要なかつたことを認め、早期に解雇争議を全面解決することが求められています。

2010年大みそかの不当解雇から15年、今こそJALは60年以上続く“分断と差別”的労務政策と決別すべきです。解雇争議の解決は職場のみならず、利用者からの信頼にも繋がるものです。

JALでは安全上のトラブルが続いている。その原因が「利益第一主義」だけでなく、モノいうベテラン乗務員の解雇により、「経験」と「チームワーク」が軽視され、おかしいことをおかしいと言えない職場となった結果にある事は疑う余地がありません。

JAL不当解雇撤回の闘いは、組合潰しを許さず労働者の権利を守る闘いであり、空の安全を守る闘いです。私たちは、全ての支援者と共に、JALの違法不当な「分断と差別」の労務政策が運航の安全基盤を脅かしている実態を国内外に訴え、今回の都労委命令を突破口とし、15年に及ぶ解雇争議の全面解決をめざし全力で闘います。

2026年1月16日 JAL被解雇者労働組合(JHU)