

命 令 書

東京都千代田区麹町一丁目3番地

申 立 人 J A L被解雇者労働組合

委 員 長 山 口 宏 弥

東京都品川区東品川二丁目4番11号

被申立人 日本航空株式会社

代表取締役 鳥 取 三津子

上記当事者間の都労委令和3年不第38号事件及び同4年不第66号事件について、当委員会は、令和7年10月21日第1875回公益委員会議及び同年11月18日第1877回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森田香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本航空株式会社は、申立人J A L被解雇者労働組合が、令和3年4月5日付けで要求した「統一要求に準じた解決」を議題とし、平成23年7月に被申立人が公表した航空法に基づく安全報告書の人員数と、22年6月に被申立人の更生管財人が作成した更生計画案に関する説明会の資料に示された人員数を踏まえて、22年12月31日付けの整理解雇後の被申立人の企業グループにおける運航乗務員及び客室乗務員の人員数に関する被申立人の認識について説明を求める団体交渉を申し入れたときは、根拠を示して具体的に見解を述べるなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日

J A L被解雇者労働組合

委員長 山口 宏弥 殿

日本航空株式会社

代表取締役 鳥取 三津子

令和4年5月30日の貴組合との団体交渉において、貴組合が、平成23年7月に当社が公表した航空法に基づく安全報告書の人員数と、22年6月に当社の更生管財人が作成した更生計画案に関する説明会の資料に示された人員数を踏まえて、22年12月31日付けの整理解雇後の当社の企業グループにおける運航乗務員及び客室乗務員の人員数に関する当社の認識について説明を求めたことに対する当社の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成22年1月19日、被申立人日本航空株式会社（当時の商号は「株式会社日本航空インターナショナル」。以下、商号変更の前後を問わず「会社」又は「J A L」という。）は、会社更生法に基づく更生手続の開始決定を受け、11月30日、会社の更生計画が認可された。

12月31日、会社の更生管財人は、更生計画に基づく事業規模縮小やそれに伴う人員削減が不可欠な状況にあり、従業員の整理解雇をせざるを得ないとして、運航乗務員81名及び客室乗務員84名を解雇した（以下「本件整理解雇」

という。)

23年1月、本件整理解雇の被解雇者である運航乗務員74名及び客室乗務員72名は、それぞれ会社を被告として、いずれも労働契約上の地位確認を求める訴訟を東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起した。

24年3月、東京地裁は、本件整理解雇は有効であると判断して請求を棄却する二つの判決を言い渡した。その後、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）の控訴棄却判決を経て、27年2月、最高裁判所（以下「最高裁」という。）が上告棄却及び上告受理申立てを受理しない旨を決定したことにより、本件整理解雇を有効と判断した上記の判決が確定した。

28年10月、本件整理解雇の被解雇者が所属する申立外日本航空乗員組合（以下「乗員組合」又は「J F U」という。）、申立外日本航空機長組合（以下「機長組合」又は「J C A」という。）及び申立外日本航空キャビンクルーユニオン（以下「C C U」といい、乗員組合及び機長組合と併せて「申立外3労組」という。）は、長期化した解雇問題の円満な解決を図るため、会社に対し、元従業員の職場復帰や金銭的補償などを求める統一要求（以下「本件統一要求」という。）を行い、29年4月に乗員組合が機長組合を統合した後は、乗員組合及びC C U（以下「申立外2労組」という。）が会社と本件統一要求に係る協議を行っていた。

本件整理解雇の被解雇者であり、解雇当時、機長組合に加入していた山口宏弥（以下「山口」という。）、清田均（以下「清田」という。）及び山崎秀樹（以下「山崎」といい、山口及び清田と併せて以下「山口ら」という。）は、24年、会社の定年年齢に達したことにより、機長組合の組合員資格を喪失した。その後、山口らは、機長組合又は機長組合を統合した乗員組合に対して令和3年1月までの間に加入申請書を複数回提出したが、機長組合及び乗員組合はいずれも山口らの加入を認めなかった。

4月4日、山口らは申立人J A L被解雇者労働組合（以下「組合」という。）を結成した。

4月5日、13日及び22日、組合が、会社に対し、本件統一要求に準ずる解決要求に基づく団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）ところ、会社は、同月30日、本件整理解雇は法的に決着しており、被解雇者

で結成された組合は会社に雇用される労働者の代表者に該当するのか疑義がある、本件整理解雇については乗員組合等と既に多数回団体交渉を重ねており二重交渉になるおそれがある、協議対象者が特定されていないとして、これらについてまず組合の見解を明らかにする必要があると回答した。

6月24日以降、組合と会社との間で団体交渉及び事務折衝が行われ、4年1月12日に第4回団体交渉の開催が予定されていたが、同月7日及び11日、会社は、組合に対し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を理由に、同月12日の団体交渉を延期する旨を伝え、同日の団体交渉は開催されなかった。

3月1日、組合は会社に対し、早期解決に向けた要求書を送付し、4月19日及び5月30日に団体交渉が開催された。

6月23日、会社は、申立外2労組に対し、整理解雇問題に係る会社解決案として、業務委託に関する提案を行った。同日、組合と会社とは、会社からの提案を受けて事務折衝を行ったが、この事務折衝において、会社が組合に対して、申立外2労組と同様に業務委託に関する提案を行ったか否かは争いがある。

7月、申立外2労組は、それぞれ、会社との間で、整理解雇問題の解決に関する合意書を締結した。

本件は、以下の5点が争われた事案である。

(1) 組合は、争点2に係る団体交渉について、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるか否か（争点1）。

(2) 争点1が「当たる」と判断された場合

ア 本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点2(1)）。

イ 会社が、4年1月12日に開催が予定されていた団体交渉について、開催の延期を通知したこと及び延期に係る会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点2(2)）。

ウ 4月19日及び5月30日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2(3)）。

(3) 会社は、整理解雇問題に係る会社解決案の提示に当たり、申立外2労組

と組合との間で異なる取扱いを行ったか。異なる取扱いを行ったといえる場合、そのことは組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

2 請求する救済の内容の要旨

本件における請求する救済の内容は、申立て後に追加があり、最終的には以下のとおりとなった。

- (1) 本件統一要求に準じた要求に関わる組合からの団体交渉申入れに誠実に応じること。
- (2) 本件整理解雇に関わる問題の解決に当たって、組合と申立外2労組との間で異なる差別的取扱いをしてはならない。
- (3) 陳謝文の交付並びに社内イントラネット、会社の本社玄関、羽田空港、成田空港、千歳空港及び伊丹空港の掲示板への掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、令和3年4月4日、山口らが結成した労働組合である。結成時の組合員数は山口ら3名であり、11月、本件整理解雇時に客室乗務員であった5名が加入して8名となり、4年3月1日時点の組合員数は22名（運航乗務員であった3名及び客室乗務員であった19名）である。

【甲A29・A45・A47、1審p21、審査の全趣旨】

- (2) 会社には、機長以外の運航乗務員を組合員とする乗員組合、機長を組合員とする機長組合及び客室乗務員を組合員とするCCU（申立外3労組。なお、平成29年4月に乗員組合が機長組合を統合し、申立外2労組となった。）が存在していたところ、山口らは、いずれも、運航乗務員として会社に入社し、機長に昇格する前は乗員組合に、機長昇格後は機長組合に所属し、乗員組合及び機長組合の役員を歴任していた。山口らは、本件整理解雇当時、機長組合に所属していたが、解雇後の24年、いずれも、会社の定年年齢（60歳）に達したことにより機長組合の組合員資格を喪失した。その後、山口らは、令和3年1月までの間に、機長組合又は平成29年4月に機長組合を統合した後の乗員組合に対して、複数回、加入申請書を提出したが、機長組合及び乗員組合はいずれも山口らの加入を認めなかった。

【甲A45・A47、1審p4・20・38・50・53・109、争いのない事実】

- (3) 被申立人会社は、その子会社及び関連会社とともに、国際旅客事業、国内旅客事業等の航空運送事業及びこれに関連する事業を営む企業グループ（以下「JALグループ」という。）を形成し、その事業中核会社として、定期航空運送事業等を営む株式会社である。

24年11月に国土交通省が公表した、会社の再生への取組（後記2(1)参照）をまとめた資料によれば、JALグループ人員数は、21年度が47,526名、24年度が31,190名とされている。

【甲A25、争いのない事実】

2 組合結成までの経緯

(1) 更生手続と本件整理解雇

ア 更生手続の開始等

21年4月、会社は、国土交通省から経営改善計画の策定を指示され、同年10月、国の認可法人として設立された株式会社企業再生支援機構（以下「機構」という。）に対し、再生支援の検討を申し入れた。

22年1月19日、会社は、関係会社2社とともに、機構に対して再生支援の申込みを行い、東京地裁に対して会社更生法に基づく更生手続の開始を申し立てた。同日、東京地裁は更生手続の開始を決定し、会社の更生管財人に、機構及びZ1弁護士を選任した。これを受けて、同日、機構は、会社の再生支援を決定し、機構による再生支援と更生手続とを併用して会社の再生への取組が進められることになった。

【甲A25】

イ 更生計画の認可等

8月31日、会社の更生管財人（機構）は、更生計画案を東京地裁に提出した。

11月30日、東京地裁は、会社の更生計画を認可した。更生計画は、会社が連結概算ベースで9,252億円の債務超過（22年3月末時点）に陥っていることを踏まえ、再生のための措置として、機構による3,500億円の出資、金融機関等による総額5,215億円（一般更生債権の87.5%）の債権放棄や既存株式の100%減資を、また、再生のための取組として、国際線の4割及び国内線の3割削減といった事業規模の縮小、JALグループ人

員数の約48,000名から約32,000名への削減、人件費約2割の削減、企業年金の削減、子会社110社から60社への整理などを内容とするものだった。

12月1日、会社は関係会社2社を吸収合併した。

【甲A7・A25、乙5の3】

ウ 本件整理解雇等

会社は、更生手続の開始後、従業員に対し、希望退職者及び所定の退職金に加えて一時金を支払う特別早期退職者（以下、希望退職者と併せて「特別早期退職者ら」という。）の募集を複数回行った。

12月31日、会社の更生管財人は、運航乗務員81名及び客室乗務員84名を整理解雇した（本件整理解雇）。本件整理解雇の対象者に交付された解雇理由証明書には、解雇理由として、会社は、更生手続の下、経営状況の改善のために事業規模の縮小及びそれに伴う余剰人員の削減が不可欠な状況にあり、諸種の人員調整施策を実施したものの、いまだ人員の適正化を図る必要があることから、整理解雇せざるを得ない旨が記載されていた。

【甲A25・A46、乙5の3、乙6の3、争いのない事実】

エ 更生手続の終結等

23年3月28日、東京地裁は、会社の更生手続を終結すると決定した。

4月1日、会社は、商号を「株式会社日本航空インターナショナル」から「日本航空株式会社」に変更した。

9月19日、会社は、東京証券取引所第一部へ上場した。機構は、保有する会社の全株式を売却し、会社の再生支援を終了した。

【甲A25】

(2) 本件整理解雇に関する訴訟と原告団の結成

ア 23年1月、本件整理解雇の被解雇者である運航乗務員74名（山口らを含む。）及び客室乗務員72名は、それぞれ会社を被告として、いずれも労働契約上の地位確認を求める訴訟を東京地裁に提起した。24年3月、東京地裁は、本件整理解雇が有効であると判断して、原告ら（運航乗務員2名が加わり、計148名）の請求をいずれも棄却する二つの判決を言い渡

した。26年6月、東京高裁は二つの東京地裁判決に対する被解雇者らの控訴をそれぞれ棄却した。27年2月、最高裁が、上記の各控訴棄却判決について、被解雇者らの上告を棄却し、上告審として受理しない旨を決定したことにより、本件整理解雇を有効と判断した上記の判決が確定した（以下、これら2件の訴訟を併せて「別件訴訟」という。）。

【乙5の1～3、乙6の1～3、乙29】

イ 別件訴訟では、本件整理解雇の有効性が争点とされ、東京地裁及び東京高裁は、人員削減の必要性を肯定した上で、本件整理解雇の有効性について、更生管財人が有する権限を濫用したものとは認められない、又は客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であるというべきであって無効であるとは認められないと判断している。そして、その判断の基準時点について、運航乗務員である被解雇者らが提起した別件訴訟において、東京高裁は、「そもそも人員削減の必要性の有無の判断は、整理解雇の有効性判断の一要素としてのものである以上、判断の基準時点は本件解雇時であり、基準時以後の事情は、例えば基準時における被控訴人の事業再生過程における特定の状態を事実上推認させる事情の一つといえるものの、それ自体が人員削減の必要性を左右する要素であるということとはできない」と判断している。

また、客室乗務員である被解雇者らが提起した別件訴訟において、東京高裁は、控訴人である被解雇者らが主張していた、本件整理解雇後の23年2月8日に、当時の会社代表取締役会長であった稲盛和夫（以下「稲盛元会長」という。）が、記者会見の場で、本件整理解雇による被解雇者約160名を会社に残すことが経営上不可能ではなかった旨を発言したこと（以下「稲盛発言」という。）から、人員削減の必要性がなかったことは明らかであるとの主張について、稲盛発言の当時、稲盛元会長が会社の代表取締役会長の地位にあったこと、稲盛発言が記者会見という公の場での発言であったことや、稲盛発言が、本件整理解雇における人員削減の必要性がなかったことを大きな理由として掲げた別件訴訟が提起された後にされたものであることが認められるとしつつ、「しかしながら、稲盛発言全体をみた場合、その文脈からは、本件更生計画及びその

基礎となった本件新事業再生計画において策定された人員削減施策の必要性や合理性を否定しているものとは認められず、かえって、本件更生計画の実行は、多大な犠牲を払った金融機関をはじめとする債権者等、各種の利害関係人に対する社会的義務であって、本件解雇がやむを得なかった趣旨を述べているということができるし、整理解雇による被解雇者を残すことが経営上不可能ではなかった旨の発言は、短期的に、その当時の被告の本件更生計画案の目標値を超えるような営業利益をもってすれば、被解雇者の人件費の支出が不可能ではなかった事実を発言しているにとどまり、本件更生計画及びその基礎となる本件新事業再生計画に基づく事業規模縮小の合理性を否定したり、将来の事業規模の拡大に伴う必要稼働数の増加等に言及したりするものではないということができる」として、稲盛発言があったことをもって、人員削減の必要性が認められるとの認定判断を左右するに足りるものではない旨を判断している。加えて、運航乗務員である被解雇者らが提起した別件訴訟において、東京高裁は、22年6月時点の人員計画や同年8月時点の更生計画案を踏まえると、本件整理解雇当時、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旨の被解雇者らの主張についても、採用することができないと判断している。

なお、組合は、本件審査手続において、別件訴訟の係属中、会社が人員削減数に関する情報を秘匿し続けたために、組合の組合員らは更生計画案と実際の人員数の減少を照らし合わせて解雇の必要性について主張することができなかつたと主張しているところ、26年6月に東京高裁が別件訴訟の判決を言い渡す前の同年4月16日、国会の衆議院国土交通委員会において、国会議員が会社の人員削減数を質問したのに対し、国土交通省航空局長が、パイロットや客室乗務員の削減数を会社に問い合わせたが「非公開の情報」ということで答えられる状況にない旨を答弁している。

【甲A46、乙5の1～3、乙6の1～3、1審p15・16】

ウ 本件整理解雇の被解雇者である運航乗務員ら（山口らを含む。）は、22年12月28日、「運航乗務員原告団」を結成し、本件整理解雇の被解雇者で

ある客室乗務員らが結成した「客室乗務員原告団」とともに、早期に協議の場を設けることや本件整理解雇の撤回を求めて会社に要請書を提出する、申立外3労組と定例的に会議を行うなどの活動を行っていた（上記の両原告団は、27年2月に別件訴訟の判決が確定した後、「運航乗務員争議団」及び「客室乗務員争議団」にそれぞれ改称している。以下、両者を併せて「両争議団」という。）。

山口は、運航乗務員原告団の結成から運航乗務員争議団への改称を経て令和3年5月まで、その団長を務めていた。

【甲A34の1～7、甲A45、1審p4・17・18・34・35・51・52】

(3) 乗員組合及びCCUと会社との不当労働行為救済申立事件

平成23年7月5日、当委員会は、乗員組合及びCCUが会社を被申立人として申し立てた不当労働行為救済申立事件（都労委平成22年不第121号）について、会社の更生管財人であった機構のディレクター及び管財人代理が、本件整理解雇に至る過程において、乗員組合及びCCUに対して争議権の確立ないし行使等を制約する発言を行ったことは不当労働行為に当たるとして、救済命令（以下「別件命令」という。）を発した。会社は、別件命令を不服として東京地裁に取消訴訟を提起したが、東京地裁は会社の請求を棄却する判決を言い渡し、26年8月、東京高裁は上記東京地裁判決に対する会社の控訴を棄却し、28年9月、最高裁が会社の上告を棄却し、上告審として受理しない旨を決定したことにより、別件命令は確定した。

【甲A7～A10】

(4) 本件統一要求等

ア 28年9月に別件命令が確定した後（上記(3)）、申立外3労組及び両争議団は、本件解雇から約6年が経過したことを踏まえ、本件統一要求を作成した。10月、申立外3労組は、会社に対し、本件統一要求を提出した。本件統一要求の内容は以下のとおりである。

「1. 被解雇者に関する要求

① 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。

② 復帰に当たっては、年齢や長期にわたる業務離脱を勘案し、十

分な手厚い訓練を行うこと。

③ 病気等の理由で原職への復帰が適わない被解雇者については、組合との協議に基づいて、地上の職場における雇用を確保すること。

④ 年齢などにより職場復帰が適わない被解雇者については、組合との協議に基づいて何らかの補償を行うこと。

2. 希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求

職場の人員不足に起因する高稼働、過酷な勤務を改善し全ての乗務員が健康で安心して働ける職場とするために、再雇用を希望する希望退職者・特別早期退職者に、再雇用への道筋をつけること。

3. 解雇問題の円満解決に関する要求

不当労働行為事件を含めた争議状態を円満に解決する為に、被解雇組合員や組合が受けた多大な不利益や負担を補填すること。

4. 労使関係の正常化に関する要求

2010年12月31日付整理解雇が、労使の信頼関係を阻害しただけでなく、職場からの経営に対する信頼感も大きく損なったことを率直に認め、争議解決を通じて、労使関係の正常化、職場の信頼感の再構築、安全運航の推進に全力を挙げること。」

【甲A1・A45、1審p17・18、争いのない事実】

イ 28年12月、両争議団は、会社に対し、申立外3労組の本件統一要求に沿って解雇争議の早期全面解決を図ることなどを要求した。30年3月、両争議団は、申立外2労組との連名で、会社に対して解雇争議の解決を要請した。

【甲A34の5・7】

ウ 本件統一要求の提出後、申立外3労組は、会社との間で本件統一要求に関する協議をそれぞれ行った。29年4月に乗員組合が機長組合を統合した後は、申立外2労組が、令和4年7月に整理解雇問題の解決に関する合意書が締結される（後記8(5)）までの間、本件統一要求に関する協議をそれぞれ行った。申立外3労組又は申立外2労組と会社との協議は、「特別協議」と呼称される協議によって行われていた。

機長組合を統合した後の乗員組合には、本件整理解雇の被解雇者であり、本件整理解雇の当時、機長組合に所属していた元機長で、山口らと同じく平成24年に会社の定年年齢となった者が、同年以降も在籍していた。この者は、機長組合の規約によれば、定年年齢に達したことにより24年に機長組合の組合員資格を喪失するとされる者であるが、29年以降に、乗員組合の組合員として会社との団体交渉に出席したことがあり、令和2年8月に乗員組合の副執行委員長に就任している。

【乙31、1審p5・19・20・46・47、2審p6～8・41、
争いのない事実】

エ 平成30年1月及び4月、当時の会社社長は、経営協議会において、本件整理解雇に係る争議を解決したい旨を発言し、また、同年6月、当時の会社会長は、株主総会において「裁判のことは裁判。誠心誠意組合とも話し合っていく。」と発言した（この発言時に組合は結成されていないので、発言中の「組合」は、申立外2労組を指すものと推認される。）。

【1審p18、争いのない事実】

(5) 被解雇者の再雇用に関する会社の対応

ア 会社再生のための人員削減の過程で会社を退職した特別早期退職者らは、会社を退職する際、JALグループに再就職しない旨を合意していた（以下「再就職禁止合意」という。）。

30年、会社は、再就職禁止合意を撤廃し、特別早期退職者らが、関連会社を含むJALグループ内の求人に応募することを認めるようになった。

本件整理解雇の被解雇者と会社との間には、再就職禁止合意はなかったが、会社は、被解雇者についても、特別早期退職者らと同様に、JALグループ内の求人への応募を認めていなかったところ、30年以降、応募を認めるようになった。

イ 令和元年12月、会社は、申立外2労組に対し、地上職の職務へのマッチングを希望する被解雇者に係る情報提供を労働組合から受け、会社側との面談を経て聞き取った希望する職務内容や労働条件などを基に、会社がそれに見合う、又は見合う可能性のある求人を出しているJALグ

グループ内の各社と被解雇者とをマッチングさせて、各社における採用面接を経た上で J A L グループ内における採用を促すという施策（以下「地上職マッチング施策」又は「マッチング」という。）を提示した。

ウ 5 年12月当時、J A L グループ内において、本件整理解雇の被解雇者のうち4名が経験者として就職し（ただし、運航乗務員又は客室乗務員として復職した者はいない。）、地上職マッチング施策については、8名の被解雇者（乗員組合の組合員5名及び C C U の組合員3名）が採用されていた。

なお、組合は、地上職マッチング施策による採用を希望しなかったため、組合の組合員が同施策によって採用されたことはない。

【乙27・30、1 審 p 19・21、2 審 p 39、争いのない事実】

(6) 安全報告書

航空法では、航空事業会社は毎年度、輸送の安全確保に関する組織及び人員に関する情報（航空機乗組員、客室乗務員及び整備従事者の数を含む。）を記載した安全報告書を作成し、公表することが義務付けられている。

平成23年7月、会社は「2010年度 J A L グループ安全報告書」（以下「本件安全報告書」という。）を公表した。本件安全報告書には、J A L グループを構成する各社について、「日常運航に直接携わるスタッフ」として、23年3月31日時点の運航乗務員、整備士、客室乗務員及び運行管理者の人員数が記載されている。

組合は、令和3年8月頃に、本件安全報告書が公開されていることを把握し、9月21日に開催された第2回団体交渉において、初めて本件安全報告書を取り上げて人員削減数について確認を求め、4年4月19日に開催された第4回団体交渉及び5月30日に開催された第5回団体交渉において、会社に対し、本件安全報告書に記載された人員数と、更生計画において想定されていた人員削減後の人員数との関係について、説明を求めている（後記6(1)）。すなわち、本件安全報告書に記載された、本件整理解雇の3か月後である平成23年3月31日時点の人員数は、運航乗務員が2,705人、客室乗務員が5,937人となっているところ、22年6月に、当時会社の更生管財

人であった機構が作成した更生計画案に係る中間説明会の資料では、更生計画に基づく事業規模縮小後の23年3月31日時点の人員数は、運航乗務員が2,974名、客室乗務員が6,403名とされており（以下、中間説明会の資料に示された運航乗務員及び客室乗務員に係る上記の人員数を「更生計画案に示された人員数」という。）、組合は、この更生計画案に示された人員数は運航に必要な人員数であるとの組合としての理解を示した上で、本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数との比較を踏まえると、本件整理解雇の3か月後である23年3月31日時点において、運航乗務員は269名、客室乗務員は466名について、実人員数が運航に必要とされる人員数を下回っていたのではないかと認識を基に、会社に対し、23年3月31日時点では人員を減らしすぎていたのではないかと指摘し、説明を求めている（後記6(1)）。

別件訴訟の判決において、東京地裁及び東京高裁は、人員削減の必要性を肯定する判断をしているが（前記2(2)イ）、この判断の中に本件安全報告書への言及はない。

【甲A22・A23・A40・A46・A49、乙5の1～3、乙6の1～3、
乙26・27、1審p16・101、2審p55】

3 組合結成と本件団体交渉申入れ

(1) 令和3年4月4日、山口らは組合を結成した。

【甲A1、1審p53】

(2) 4月、組合は、以下のとおり本件団体交渉申入れを行った。

ア 4月5日の団体交渉申入れ

4月5日、組合は、会社に対し、同日付けの「組合結成の報告と要求」と題する文書（以下「4月5日付要求書」という。）を持参して交付し、その際、組合員は山口ら3名である旨を伝えた。この文書には、同月4日に組合を結成したこと、平成28年10月の申立外3労組による本件統一要求に準じた解決要求に基づく団体交渉を要求すること及び令和3年4月12日までに会社の回答を要請することが記載されており、本件統一要求（前記2(4)ア）が引用されていた。

4月5日当時、山口らの年齢は、航空法で定められた機長の年齢制限

(68歳)を超えていた。

【甲A 1・A47、乙29、1審p 41・56・106、2審p 4】

イ 4月13日の団体交渉申入れ

4月13日、組合は、会社に対し、「再度の団体交渉開催の要求」と題する文書を交付した。この文書には、組合の4月5日付要求書に対する会社の回答がないことを非難し、改めて4月19日までに会社の回答を求める旨や、①別件命令が確定したこと（前記2(3)）により本件整理解雇が憲法第28条違反（団結権侵害）を伴った解雇であると確定したこと、②国際労働機関（以下「ILO」という。）から本件整理解雇に係る争議の解決について勧告が4回出されていること及び③平成30年4月に会社社長が経営協議会において解雇争議について「できるだけ早期に解決したいと心から思っている。」と発言したことを指摘して、いたずらに本件整理解雇に係る争議の解決を引き延ばすことは被解雇者の人権を軽視した対応である旨が記載されていた。

【甲A 2、争いのない事実】

ウ 4月22日の団体交渉申入れ

令和3年4月22日、組合は、会社に対し、「再々度の団体交渉開催の要求」と題する文書を交付した。この文書には、二度にわたる団体交渉の要求に対する会社の回答がないことを非難し、4月30日までに会社の回答を求める旨や、①会社の稲盛元会長が、本件整理解雇の約2か月後の平成23年2月に「160人（165人）を残すことは経営上不可能ではなかった。」と発言したこと、②全社で1,560名の人員削減目標に対して1,696名（機長については130名の人員削減目標に対して154名）が希望退職に応じていたこと、③22年度の営業利益目標が640億円のところ、本件整理解雇が行われた21年12月末時点で1,586億円の利益を上げていたこと、④24年から会社が新規採用を再開し、これまでにパイロット386名、客室乗務員6,205名が採用されていることなどについて、疑問が解明されていない旨が記載されていた。

【甲A 4】

4 本件団体交渉申入れ後の経過

(1) 会社の回答

本件団体交渉申入れのうち、3回目（令和3年4月22日）の申入れで組合が回答期限としていた4月30日の午後3時頃までに、会社から組合への回答はなかった。4月30日の午後3時頃、山口が、会社に電話を掛け、本件団体交渉申入れに対する回答状況を総務部の担当者に問い合わせると、同日、会社から山口に電話があり、会社の担当者は「これから回答書を用意するので、しばらく待ってくれ。」、「ゴールデンウィークに入るので、郵便が遅れるかもしれない。」と述べた。

4月30日、会社は、同日付けの「「団体交渉の開催」について（回答）」と題する文書（以下「4月30日付回答書」という。）を作成して5月1日に送付し、5月2日、組合はこれを受領した。この文書には、以下アからウまでの3点につき、まずは組合の見解を明らかにする必要がある旨が記載されていた。

ア 本件整理解雇から10年以上が経過し、本件整理解雇を有効とする最高裁の判決により法的にも決着しており、組合が、会社に雇用される労働者の代表者に該当するかにつき疑義があると思料すること。

イ 会社は、本件整理解雇の対象者に関して、平成22年9月以降、乗員組合等と既に多数回に及ぶ「団体交渉・特別協議等」を重ねてきており、組合がこれらの協議とは別に同一の事項について団体交渉を求めることは会社に二重の団体交渉を求めることになり、これを回避するために、乗員組合等との調整をどのようにされるのかを明らかにする必要があること。

ウ 組合の組合員が本件整理解雇の被解雇者であるとしても、対象者が特定されておらず、組合がいかなる労働者について協議を求めているのか不明であり、協議対象が定まらないため、団体交渉を実施することが困難であること。

【甲A5、1審p53～55、2審p8・9・14～17】

(2) 会社の回答書に対する組合見解

令和3年5月7日、組合は、会社に対し、4月30日付回答書に対する組合の見解を記載した文書を交付した。この文書には、要旨以下アからエま

での内容が記載されていた。

ア 組合は、本件整理解雇の対象者で、解雇の当時、機長組合に所属し、その後定年年齢に達したため非組合員となった山口ら3名が結成した新たな労働組合であり、非組合員であった山口らが結成した労働組合であることは会社に通知済みである。

イ 本件統一要求について、会社の不誠意のため、申立外2労組の努力にもかかわらず、解雇争議は10年を超えて未解決であり、組合は、本件統一要求に準じた争議の解決要求に基づいて、今なお未解決の解雇争議の全体的・包括的な解決の道筋を付けることを目的とした要求を会社に提出し、団体交渉を求めるものであり、既存の申立外2労組と連携しながら、独自の解決交渉を要求する。

ウ 二重の団体交渉になるとの会社の主張は、会社がこれまで「JFU、CCU」からの合同での団体交渉の申入れを拒否し、申立外2労組と個別に団体交渉を続けてきた経緯と矛盾する主張で、失当である。乗員組合等との調整を明らかにする必要があるとの会社の主張は組合自治への介入で不当労働行為にほかならない。

エ 会社はこれまで本件統一要求を掲げる「JCA、JFU、CCU」と個別に団体交渉を行ってきており、組合の団体交渉の要求にのみ応じない4月30日付回答書は不当労働行為である。

【甲A6】

(3) 3年6月24日の事務折衝

6月8日、会社は、組合に対し、組合から申入れのあった団体交渉について、協議事項を「組合員の処遇について」とし、双方の出席者を3名以内として同月24日に開催することを提案した。6月14日、組合は、会社が団体交渉に応諾する姿勢を示したことは争議解決に向けての第一歩であるといえるが、会社が通知した出席者数は組合で判断すべき事項であるとして、団体交渉ではなく事務折衝として今後の団体交渉の進め方を協議したい旨を通知した。

6月24日、組合と会社との間で事務折衝が行われた。この事務折衝では、会社が、団体交渉に向けて何点か確認したいとして、定年年齢により非組

会員となった山口ら3名が組合を結成したのか、申立外2労組からは組合とは連携しないと聞いているので、申立外2労組とは別の交渉になると認識してよいのかを確認したい旨を述べると、組合は、山口らが乗員組合に加入していない経緯を説明し、申立外2労組と組合の要求は同じであり、会社が本件統一要求に基づき回答をした場合、その評価はそれぞれの組合が行うことになるが、今後、連携も含めて組合と申立外2労組との間の対応も整理されていくと考えており、会社は解雇問題をどう解決するかに焦点を当てて、各労働組合に対等・平等に対応することが肝要である旨を述べた。これに対し、会社は、申立外2労組と交渉している中で組合と交渉すると二重交渉になるのではという指摘もあったが、組合との交渉に申立外2労組は関知しないと言われているので、そこは整理できると述べている旨を述べた。

組合が、4月30日までに要求書を3回提出したが最初の2回は無視された旨を述べると、会社は、4月5日に最初の要求書を持ってこられて、乗員組合に山口らが所属しているのかも分からず、時間が掛かってしまったとして謝意を述べた。

会社が、この問題は裁判で決着しているので、解雇が不当であったという議論に組合が執着すると会社としては議論が進められない旨を述べると、組合は、解雇が不当であったというところは絶対に譲れない、この解雇が不当だと思うから10年間も生活を犠牲にして闘い続けてきた、この問題は裁判で決着しているというところに会社が執着すると解決を長引かせる旨を述べた。組合が、この問題は決着していないと組合が主張したら、会社は交渉に応じないのかと尋ねると、会社は、「それはない。団交の中で、不当だったと主張されると、解決に向けての交渉が進まないということを申し上げた。」と述べた。その後、今後の団体交渉の進め方、出席者や開催場所について議論が行われた。

【甲A16、2審p10～12】

(4) 第1回団体交渉

ア 7月9日、組合は、会社に対して団体交渉の開催を要求し、同日、会社は、協議事項を「整理解雇に関する統一要求に準じた要求（ただし、

組合員に関する事項に限る)」として、組合から申入れのあった団体交渉の開催に応じる旨を通知した。

8月4日、第1回団体交渉が行われた（組合は、第1回団体交渉について、途中から事務折衝に切り替えられた旨を主張しているが、そのような場合も含めて、以下「団体交渉」と表記する。）。

なお、第1回団体交渉が行われた8月4日当時、東京都内を対象区域として、新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下「特措法」という。）に基づく緊急事態宣言が発令されていた。

【甲A46、乙4・25】

イ 第1回団体交渉の冒頭、会社は、組合に対し、組合が4月5日付けで要求していた本件統一要求に準じた解決要求に対する8月4日付けの回答書（以下「8月4日付回答書」という。）を交付し、回答書を読み上げた。この回答書には、引き続き組合と協議していく旨とともに、要旨以下(ア)から(エ)までの内容が記載されていた。

(ア) 被解雇者に関する要求について

経営破綻時に特別早期退職者らに付した「グループ内再就職禁止」の条件を撤廃し、JAL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いる。引き続き、機会提供に努めていく。

なお、職場復帰がかなわない被解雇者への補償については、整理解雇の有効性は最高裁で確定しており、また整理解雇の被解雇者のほかにも退職を余儀なくされた社員が多数いる中、組合員への補償に応じる考えはない。

(イ) 希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求について

組合員に関係する者がいないため、回答する必要は認められないと考える。

(ウ) 解雇問題の円満解決に関する要求について

会社更生手続の実施に伴い、整理解雇の被解雇者のほかにも退職を余儀なくされた社員が多数おり、また、多くの関係先、関係者の皆様にも多大なる御迷惑をお掛けした中、被解雇者である組合員や組合へ

の補償に応じる考えはない。

(エ) 労使関係の正常化に関する要求について

建設的・安定的な労使関係が企業運営の基本であるという認識に変わりはない。今後とも労使の信頼関係の維持・向上に努めるとともに、安全運航の堅持に努める。

【甲A14、乙25】

ウ 組合は、会社の回答は不当で誠実性がみられないと抗議し、再要求をするので再検討してもらいたい旨を述べると、会社は、組合からもいろいろ要求があるだろうから、引き続き協議していきたい旨を述べた。

組合は、会社が本件整理解雇の有効性が認められたと主張していることについて、組合は不当解雇の撤回を要求しており、法律は最低限のことを定めているが、組合はその最低限以上のことをやっており、違法解雇の撤回ではなく不当解雇の撤回を要求している、具体的には、稲盛元会長が「解雇の必要はなかった」旨を発言したこと、営業利益が1,586億円となっていること、会社の従業員の問題もあると述べた。組合が、会社に対し、団体交渉の中で合意をして争議の解決を目指すという立場で臨んでいるのか、それともただ協議を続けるということなのかと述べると、会社は、そのつもりがないと思っていればこの場に来ない、ただ、組合の要求に対してできることとできないことをきちんと伝えながら、いつか方向性が一致するのが望ましいと思って協議に臨んでいる旨を述べた。

その後、団体交渉に会社の社長その他の役員が出席していないことに関して双方の主張が対立し、組合が、会社から役員が出席しないならそれは事務折衝であり、それが団体交渉だというならできない旨を述べると、会社は、団体交渉として駄目だというなら後は組合の判断である旨を述べて席を立ち、交渉は終了した。

【乙25】

(5) 第2回及び第3回団体交渉

9月21日、第2回団体交渉が行われ、団体交渉への役員の出席、整理解雇問題に関する争議解決についての会社の意思確認、本件整理解雇の不当

性等について交渉が行われた。

なお、第2回団体交渉が行われた9月21日当時、東京都内を対象区域として、特措法に基づく緊急事態宣言が発令されていた。

11月22日、第3回団体交渉が行われ、組合に新規加入した組合員5名（客室乗務員）についてのCCUとの二重交渉の可能性、団体交渉に臨む姿勢（日程・出席者・具体的解決策）、会社の採用人数に関する株主総会における会社発言等について交渉が行われた。

【甲A46、乙23】

5 第4回団体交渉の延期に関する経過等

(1) 会社からの団体交渉開催の通知

12月16日、会社は、組合に対し、4年1月12日に第4回団体交渉を開催する旨を通知した。

【争いのない事実】

(2) 会社からの団体交渉延期の通知

ア 1月7日、会社の人財本部人財戦略部厚生企画・労務グループの今尾暁マネジャーは、組合の書記長である山崎に対し、新型コロナウイルス感染症が拡大している状況を踏まえて、第4回団体交渉の開催を延期したい旨を電話で伝えた。これに対し、山崎は、パーティションを設置する、換気を頻繁に行う、広い会議室で実施する、事前検査を行うのはどうか、最低でも今度の団体交渉をどのようにするかの代替案を示すべきであるなどと応じた。

なお、このやり取りの際、会社が、リモート会議による団体交渉の開催を提案したか否かについては争いがある。

【甲A31・A46、乙30・32、1審p94、2審p52】

イ 1月11日、会社は、組合に対し、「第4回団体交渉の開催延期について」と題する文書を送付した。この文書には、新型コロナウイルス感染症の感染が急拡大している状況を踏まえて、同月12日に予定していた第4回団体交渉の開催を延期すること、至近で市中感染が拡大しているオミクロン株は、従来型と比較して感染力が高いとの分析・発表もあり、従来の団体交渉の方式では十分な感染対策が確保できない懸念があること

から、双方の参加者の健康を考慮して今回の判断に至ったこと、今後の開催については感染状況を踏まえながら改めて検討することが記載されていた。

【甲A30】

(3) 1月12日の団体交渉の不開催と組合からの抗議

ア 1月12日、予定されていた団体交渉は開催されなかった。

イ 1月12日、組合は、会社に対し、団体交渉が延期されたことは団体交渉拒否であるとして抗議する文書を交付した。この文書には、3年12月に会社が第4回団体交渉の開催を通知した際には、新型コロナウイルス感染症への対策を講じて団体交渉を実施するとしていたこと、緊急事態宣言下で行われた同年8月4日の第1回団体交渉及び9月21日の第2回団体交渉は、人数制限などの感染対策を講じて実施されてきたこと、オミクロン株の拡大は懸念されているが緊急事態宣言の発令はされていないこと、会社の事業や社会的活動は制限を設けつつ継続されていることから、会社は、一方的に団体交渉の延期を申し入れる前に、これまでの会社の判断との違いを明らかにした上で、感染対策について労使協議の場を事前に提起すべきである旨が記載されていた。

【甲A31】

(4) 4年3月22日に対面での事務折衝が行われるまでの経過

ア 1月17日、会社は、組合に対し、同月12日に組合の関係者約20名が会社本社の受付を突然訪問し、約20分間、会社の従業員を多人数かつ至近距離で取り囲んで対応を求めた行為は、当該従業員を新型コロナウイルス感染症の感染リスクにさらすものであるとして抗議する文書を交付した。この文書には、今後の団体交渉の開催については、関係者の健康・安全を第一に考えながら、感染状況を踏まえて改めて検討する旨も記載されていた。

【乙13】

イ 1月31日、組合と会社とは団体交渉の開催について電話による話合いを行った。その際、会社がリモート会議による開催を提案すると、組合は、これまで緊急事態宣言下でも対面での交渉を行っていることから、

感染予防策をとった上で対面での交渉を求める旨を述べた。

【甲 A46、乙30、1 審 p 60～62】

ウ 3月1日、組合は、会社に対し、同日付けの「早期解決に向けての要求（解決金）」と題する文書（以下「3月1日付要求書」という。）を送付した。3月1日付要求書には、組合員の乗務職復帰については次回の団体交渉において具体的な協議を進める予定であるとした上で、運航乗務員3名及び客室乗務員19名に係る慰謝料を含めた解決金として15億円の支払を会社に求める旨が記載されていた。

【甲 A29】

エ 3月7日、会社が、組合に対し、リモート会議による団体交渉の開催を提案すると、組合は、感染防止対策を講じた上での対面による団体交渉の実施を求めた。同月18日、会社は、組合に対し、事務折衝を開催する旨を通知し、同月22日、組合と会社との間で、3月1日付要求書について、対面による事務折衝が行われた。

【甲 A32、乙30、1 審 p 60～62、争いのない事実】

(5) 新型コロナウイルス感染症に関する当時の状況

ア 特措法第31条の4第1項では、「政府対策本部長は、新型インフルエンザ等・・・が国内で発生し、特定の区域において・・・新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置を集中的に実施する必要がある・・・と認めるとき」に、新型インフルエンザ等のまん延防止等重点措置を実施すべき期間、区域及び当該事態の概要を公示するものとされている。

【公知の事実】

イ 1月7日、沖縄県、山口県及び広島県内全域が、同月9日から同月31日までの期間、特措法第31条の4第1項に基づく新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置（以下「まん延防止等重点措置」という。）の対象区域とされた。1月19日、東京都内全域が、同月21日から2月13日までの期間、まん延防止等重点措置の対象区域とされ、その後、期間が延長された。3月17日、東京都内全域は3月21日までをまん延防止等重点措置の対象区域とする旨が公示され、同日をもって同措置は終了した。

【乙12・14・17】

ウ 1月6日、東京都に設置された新型コロナウイルス感染症モニタリング会議は、同月5日時点の新型コロナウイルス感染症の感染状況について、「感染拡大の兆候があると思われる」、「新規陽性者の増加比が著しく上昇し、これまでに経験したことの無い高い水準になった。変異株（デルタ株）から変異株（オミクロン株）への置き換えりによる、急速な感染拡大に警戒する必要がある。」とのコメントを公表した。

東京都内における新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は、1月1日が79名、同月7日が900名以上、同月12日が2,198名、2月2日が2万1,576名だった。

【甲A46、乙11・19～21】

6 第4回及び第5回団体交渉

組合と会社とは、4月19日、第4回団体交渉を行い、5月30日、第5回団体交渉を行った。これらの団体交渉は、本件整理解雇に関する本件統一要求に準じた要求及び3月1日付要求書を協議事項としており、①本件安全報告書、②解決金要求及び③原職復帰要求に関する交渉内容は、要旨以下(1)から(3)までのとおりである。

(1) 本件安全報告書

ア 第4回団体交渉

組合は、会社に対し、「会社発言の経緯と関連事項の整理」と題する文書を交付した。この文書には、稲盛発言や、平成23年7月に会社の本件安全報告書が公開されたことにより、「人員削減の目標は、2010年12月31日の時点でパイロットは60名、客室乗務員は382名、超過達成していた事実を会社自ら公表」したという組合の認識が記載されていた。

組合が、稲盛発言を指摘して、会社は本件整理解雇が必要なかったと認めている旨を述べると、会社は、そういったことを含めて別件訴訟の判決で有効性が示されたと応じた。組合が、判決の話をしているのではなくて、必要がなかった解雇をしたという認識が会社にあるのかと聞くと、会社は、最終的には有効だということです、当時の会社の状況から必要だということで様々な対応をしたので、その中でこの整理解雇問題

もあるが、それについては最終的には最高裁の判決も出ているのでここに関しては動かないと述べた。

組合が、本件安全報告書を差し出して、これは会社が出したもので、解雇がなかったということの明確な証拠である、稲盛元会長が解雇はなかったと発言し、7月に必要がなかったという証拠（本件安全報告書）を会社が国土交通省に提出した旨を述べた。これに対し、会社が「もう、解雇の有効性については、いろいろと。」と述べると、組合は「有効性の議論はしていないから。」と述べた。会社が、「では、皆さんも有効だったということは理解されているんですね。」と述べると、組合は、「必要がなかった。」と会社が言ったということである旨を述べ、会社は、必要だと思っていると述べた。

組合が、稲盛元会長の発言を取り消すのかと述べると、会社は、発言そのものは事実でしょうけれど、最終的には有効とされたと述べた。組合が、「有効かどうかではなくて、必要があったかなかったか。今、会社はどう考えてるのか。」と述べると、会社は、「会社は必要であったと考えていますよ。」と述べた。

組合が、本件安全報告書を差し出して、「これは会社の安全情報ですよ。」と述べると、会社は「安全報告書は人数を報告しているだけですね。」「3月31日付けでの人数を報告しているだけです。」と述べた。組合が「だから、当然、・・・証拠じゃないですか、必要がなかったという。」と述べると、会社は本件安全報告書の中に「必要がなかった。」と書かれているのかと述べた。組合が、裁判の中で必要がなかったと細かい数字まで突き合わせたのかと問うと、会社は、全部含めて整理解雇の必要性は、はっきりと裁判所で確認された旨を述べ、その後、交渉の話題は会社の社会的責任（後記(2)ア）やILOの勧告についての会社の認識（後記(3)ア）に移っていった。

イ 第5回団体交渉

組合が、本件整理解雇後の23年2月に、稲盛元会長が「解雇の必要はなかった。」と述べ、同年5月の裁判では、稲盛元会長は「管財人の方が人員削減目標に達していない、整理解雇が必要だとおっしゃっていたの

で、ああそうなのかと思った。」と証言し、同年7月に会社は本件安全報告書を公表した、本件整理解雇前の22年11月から12月までの段階で会社が解雇は必要だと思い込んでいたのは想像できるが、聞きたいのは、整理解雇は今でも必要だったと思っているのかである旨を述べると、会社は「はい、思っています。」と述べた。組合が、解雇後にいろいろあった事実を踏まえて、今でもそう思うのかと述べると、「はい、思っています。あの当時、計画を提示して、それを実行しなければもう会社は完全に倒産ですから。」「計画どおりにやったおかげで、今、会社を残してもらった。」と述べた。

組合が、運航に必要な人員規模への適正なスリム化を具体的にどのくらいの人数規模で行うかは更生計画に示されていること、本件安全報告書には人員削減をした後の結果が示されていること、この二つの証拠をもって、必要なかったのではないか、会社はどう思っているのかと述べると、会社は「もう、整理解雇の必要性は最高裁で、そういった稲盛さん発言も含めて、全て含まれて議論し尽くされていますので、結果として認められていますので。」と発言した。

組合が、更生計画でJALグループをこういう人数（規模）にしますと明らかにされ、人員削減施策を実施した結果どうなったか、本件安全報告書の中に示された数字を比較したら削減しすぎている、ある航空規模を運航するのにこれだけの人間が必要ですよと書いてあるのが更生計画であり、航空会社の場合、削減しすぎたら大問題になる、削減しすぎたという証拠を示して、今どう思いますかということを知っている旨を述べると、会社は、「いや、もう裁判で認められている話ですよ。」「裁判記録を見てくださいよ。」と述べた。

組合が裁判記録はこの点に言及していない旨を述べると、会社は、「これ、裁判の中でそこは全部やり取りありますよね。確定数値にはできないとか。」と述べた。組合が「もし、それと同じ考えなら、内容を同じでもいいから内容を示してください。」と述べると、会社は、裁判は裁判で確定した上で、今、どう解決するかという話をしている旨を述べた。組合が、必要だと思って主張してそれを裁判所が認めた、今の時点で同じ

考えだというなら、裁判所が言っているからではなく、「会社がなぜ思うか。」を説明してくださいと述べると、「そこは、裁判で全て議論し尽くしていますので、その話はしても。」と述べた。組合が、答えないということなのかと述べると、会社は、「これからどう解決していこうかというのがこの交渉だと思っている。」、「前提はもう裁判で一回フィックスしています。」、「拒否じゃないですよ、裁判の中でちゃんと書いてある。」と述べた。

(2) 解決金要求

ア 第4回団体交渉

会社は、組合に対し、3月1日付要求書に対する4月19日付けの回答書（以下「4月19日付回答書」という。）を交付した。この回答書には、組合から要求された慰謝料を含む解決金の支払については、これまでも伝えているとおり、本件整理解雇の有効性は最高裁で確定しており、また、本件整理解雇の被解雇者のほかにも退職を余儀なくされた社員が多数いる中、組合の組合員に対して解決金を支払う考えはない旨が記載されていた。

組合が、組合の要求に対して会社は解決金の試算を行ったのかと述べると、会社は、組合の主張する金額の根拠は説明を受けて共有しているが、補償や解決金という名目では応えられない、今、申立外2労組とも話をしているが、雇用を通じて何らかの解決ができないかということで、地上職マッチング施策を実施しており、成立もしているので、そういったことを通じて解決に持っていきたい旨を述べた。

組合が、地上職マッチング施策について、健康上の理由などのいろいろな理由でマッチングに対応できない人にはどうするのかと尋ねると、会社は、これから並行してそういうことも考えていく、飽くまで雇用を通じて、現実的には羽田や成田といった職場における労働について、申立外2労組と話をしていると述べた。組合が、ここでも話をしてくださいと述べると、会社は、希望者がいればと応じた。組合が、そういうことではなく、今後どうするかについて、今考えていることを教えてくださいと求めた。会社が、具体的なところを今から考えるということだと

述べると、組合は、次回の団体交渉までに検討状況を話すよう求めた。

会社が、争議がなくなることは社長以下望ましいと思っているので、何とか解決したいと思っているが、方向として金銭ではあり得ないと述べると、組合は、「今、乗員組合、キャビンクルーユニオンとやっているマッチングのやり方で我々に言いたいわけでしょ。それでは全く100%解決しません、永久に続きますよ。」「そこを踏まえてもう一度持ち帰ってください。今のやり方では解決はしません。解決金なしにこの争議は、解決はないとはっきり申し上げます。」と述べた。組合が、会社の社会的責任についてはどう考えるか、社会的責任を認めるのかと述べると、会社は、ああいったことが二度と起きないようにというのが現経営陣の今後の未来形の話で、ここまでに起こったことに関してはもう判決で決している、そういった意味では申し訳ないともお伝えしていますと述べた。

イ 第5回団体交渉

組合が、特別早期退職者らで会社を辞めた人も、本件整理解雇で辞めた人も、退職を余儀なくされたという点で同じだから、組合だけに解決金を払うわけにはいかないという会社の発言は、会社の真意なのかと問うと、会社は、心情的には皆同じで、退職を余儀なくされた方もいる旨を述べた。組合が、退職条件に合意して辞めた人と、一方的に解雇されて雇用を奪われた人との立場が違わないかと述べると、会社は、組合の言うことも否定はしないけれども、辞めざるを得なかったという状況について、そんなに大きな差異はないと思う旨を述べた。組合が、一方的に首を切られたのとは違うと述べると、会社は、そこは否定しません、辞めざるを得ない人と同じ部分がありますよねと言っていると述べた。組合が、今の状況で解決金なしで争議が解決するわけがないでしょうと述べると、会社は、解決金による解決は採り得ない旨を述べた。

組合が、前年の8月4日付回答書と異なり、4月19日付回答書では金融機関に迷惑を掛けたと書いていない理由を尋ねると、会社は、一度回答しており、迷惑を掛けた人を全部列挙するということではなく、今も同じで、あらゆる方に御迷惑をお掛けしたと述べた。組合が、金融機関に迷惑を掛けたらなぜ解決金を払えないのかと述べると、会社は、ある

一当事者にだけ何か対応するということは採り得ず、金融機関だけではなく、株主に対してもそうである旨を述べた。組合が、金融機関は解決金を求めず、組合は求めている、それなのに解決金を払えない理由を説明するよう求めると、会社は、求められている、求められていないではなく会社の判断である、これだけ多くの方に迷惑を掛けた中で、ある特定の方に遡ってそういったことをすることはできません、ただ現時点でできることとして、いろいろと話し合いをしているわけですから、今後何ができるかという観点で考えていきたいと思っていますと述べた。組合が交渉にならないと述べると、会社は、組合から言われている15億円は採り得ないということだと述べ、組合は、それは不当労働行為であり、答えてくれないと交渉にならない旨を述べた。

組合が、労働者と金融機関が一緒の扱いなのかと問うと、会社は、御迷惑をお掛けしたという点については皆さん同じだと思っています、本当に申し訳ないと思っていますと述べた。組合が、金融機関から解決金を支払えと言われていないとすると、金融機関に迷惑を掛けたから払えないというのは、会社が一方的に金融機関にそんな度しているということなのかと述べると、会社は「会社の判断です。」と応じた。

(3) 原職復帰要求

ア 第4回団体交渉

会社が、原職復帰の可能性のある方が組合に加入したことを確認している旨を述べると、組合は、ILO勧告第166号第24項本文の「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。」との規定（以下「ILO勧告」という。）について、会社の考えを示すよう求めた。これに対し、会社は、会社としては今の雇用機会の提供で対応している、仕組みとしては通常の試験を受けていただいて、門戸は開く、例えば経験者採用である、ILO勧告の内容は認識しているが、このとおり対応することは考えていない旨を述べた。

組合が、国際基準であるILO勧告に従わないということかと述べる

と、会社は、今の方針で解決していきたいと思っていると述べた。組合が、会社の今の方針は（ILO勧告に）合致しているということかと尋ねると、会社は、組合は合致していないと言うが、我々は門戸を開いて対応していると応じた。組合が、ILO勧告に従う気があるのかと繰り返し尋ねると、会社は、ILO勧告には元々拘束力がないから、それをどこまで会社がそんな度するか、この再雇用に反映させるかは会社の判断であり、組合がILO勧告に従うべきだという前提で話されているのでかみ合わないと言った。

組合が、会社のルートマニュアルに「should」という言葉が使われているが、会社が「should」を使った規定に従っても従わなくてもよいと言ったと述べると、会社は、そういうことではない、会社は再雇用の在り方として、雇用機会を提供する今のやり方で進めていきたい、法的な拘束力がないからILO勧告に従う法的な義務はないが、その趣旨を踏まえてどのように雇用の機会を提供するかは会社の判断であり、それを話し合っていけばいいのではないかと述べた。

イ 第5回団体交渉

組合が、地上職マッチング施策はILO勧告に合致しているのかと尋ねると、会社は、ILO勧告は日本政府として批准していないので法的拘束力はない、特別早期退職者らに対しても再雇用という考え方は採っていない、被解雇者のみに対して前提を変更して再雇用という考え方を取り入れることはできないが、地上職マッチング施策などの雇用を軸に解決するという方向で対応していきたい、法的拘束力がないから何もしないわけではないと述べた。そして、社会的責任の下に優先雇用をせよという組合の主張について、会社は、（解雇された）165名のほかに、特別早期退職等で、JALグループで16,000名がJALを去らざるを得ず、過去の株主の方の株券を全て紙くずにし、債権者の方に多額の債権放棄をお願いして再建を歩んできた事実がある中で、被解雇者のみを優先的に会社に戻す、あるいは解決金を払うことはできず、多くの関係者の理解を得て再建してきたので、二度とそういった状況を繰り返すことなく社会に貢献していくことが社会的責任だと思っていると述べた。

組合が、会社の回答はILO勧告を理解していない、特別早期退職者を優先雇用しろという勧告ではなく、被解雇者を優先雇用するということであり、ILO勧告を批准していないから守らなくてもよいという考えなら、そう回答されたいと述べると、会社は、守らなくてよいではなくて、我々は我々の解決策で、何もしないわけではないと述べた。組合が、会社の解決策がILO勧告に合致しているのか、していないのか、答えられないのか、その三つのどれかで答えるよう求めると、会社は、答えられない、法的拘束力がないからといって何もしないとは言っていないと述べた。

組合が、JALグループ人権方針第1項に「国際的に認められた人権と、各国法の間に対立がある場合、JALグループは、国際的な人権の基準を尊重するための方法を追求します。」と定めていることを指摘して、同人権方針の定めに従ってILO勧告に従う気はあるのかと尋ねると、会社は、繰り返しになるが、本件整理解雇からのいろいろな手続、最高裁の判決、その延長線上でできる最大限のことを提示していると述べた。組合が、JALグループ人権方針第1項に会社のやり方で反しないというならそう回答されたい、そことは関係なく対応するというのであれば、そう回答されたいと述べると、会社は、人権方針に基づいて最大限やっていると応じた。

組合が、会社が客室乗務員の採用を再開した際に被解雇者に声を掛けなかった理由を尋ねると、会社は、書面上は合意の上とはいえ、実態としてはJALを去らざるを得なかったたくさんの特別早期退職者らとの間に再就職禁止合意があった中で、被解雇者は、再就職禁止合意にサインしていなかったものの、被解雇者のみに門戸を開くという考え方はその当時採り得なかったと答え、しかし、30年にそこは撤廃した旨を述べた。

組合が、組合員のうち65歳未満で希望する者について、原職復帰させるということによいかと尋ねると、会社は、経験者採用があつて、年齢などが募集の範囲内であれば応募してもらってよい、地上職マッチング施策以外では、優先的雇用という考えはなく、禁止していた門戸を開け

ていると述べた。組合が、原職復帰はさせないということかと確認すると、会社は、原職復帰というのではない、門戸は開けたので応募することは妨げない、例えば募集の案内をするということもある旨を述べた。組合が、解雇者が原職復帰すると何か悪い影響を与えるのかと尋ねると、会社は、そういった理由で今の判断をしているわけではなく、再就職禁止合意を撤廃して募集できる状態になり、地上職については、ある程度本人の適性等を考えて紹介するというのが今の会社の対応である旨を述べた。

組合が、地上職マッチング施策で対応できない人をどのように対応するかについて、第4回団体交渉で会社がこれから考えると述べていた点（前記(2)ア）はどうするのかと述べると、会社は、今正に検討中であると述べた。会社が、「皆さん、マッチングに応募されるんですかね。」と尋ねると、組合は、希望している人はいませんと述べ、会社は、「我々はマッチングで、希望者がいればという話なんですけどね。」と述べた。組合が、我々の要求は原職復帰である、会社は解決を引き延ばしていると述べると、会社は、そんなことはない、解決したいと思っている、いつ、どう検討したかをつまびらかに言う必要はないと応じた。

なお、第5回団体交渉において、組合は、会社に対し、原職復帰を要求する組合員4名のリストを提出し、次の交渉での回答を求めている。

【甲A21・A36・A39、乙15・16・23・26・27】

7 業務委託提案に関する組合と会社とのやり取り

(1) 会社からの事務折衝の提案

令和4年6月22日、会社は、組合に対し、会社からの提案があるので事務折衝を実施したいと電話で伝えた。組合が提案について資料の提示を求めたところ、会社は、資料はなく提案は口頭で行うと回答し、組合は事務折衝を受ける旨を返答した。

【甲A45】

(2) 6月23日の事務折衝

6月23日、組合と会社との間で事務折衝が約45分間行われた（以下「本件事務折衝」という。）。本件事務折衝の内容は、要旨以下アからカまでの

とおりである。

ア 本件事務折衝の冒頭、会社は、こちらからの提案もあるし、それ以外のところもあると述べ、約14分間、会社の本社前や株主総会の会場付近での街宣活動に関してクレームがあった件についてやり取りが行われた。

イ 会社が、首尾一貫して早期に解決したいということは伝えているとおりであると述べた上で、解決金という組合の要求については、もうあり得ないということを改めてお伝えしたい、雇用を軸に、いろんな形があるけれども、今、マッチングをしていて、地方に住んでいる方もいる中で、今回、飽くまでもマッチングの枠から逸脱しないけれども、毎日9時から5時まで通わなくてもできるそれなりのボリュームの仕事をやっていただく方策はできないかと考えている旨を述べた。会社が、「皆さんは、希望者は雇用を通じてというのは採り得ないですよ。」と述べて組合の意向を確認すると、組合は、第5回団体交渉で原職復帰を求める4名のリストを提出した件（前記6(3)イ）はどうなったかを尋ねた。これに対し、会社は、原職復帰はなく、経験者採用があれば門戸を開いた旨を述べ、その後、被解雇者の優先雇用に関するやり取りが行われた。会社が、組合のいう原職復帰というのは無条件、優先的にということですよと述べると、組合は当然であると応じた。

ウ 組合が、今日の交渉は何なのかと述べると、会社は、組合の要求の中で、乗務復帰がかなわない場合の話をして、原職復帰は無条件ではあり得ない、被解雇者だけを優先してということではあり得ない中での会社の提案として、「地上復帰で今マッチングやってます」、「そこでもいろんな条件でできない人がいるっていうところで、もうちょっとマッチングのところの幅を広げてね。今働いている人が月額二十数万円ですけども、いわゆるジョブ型の雇用をして半額ぐらいになってしまいますけれども。」、「月12万で、期間2年間でどうかと。」、「年齢の問題でマッチングだとね、かなわない人も出てくる、今のマッチングですと。そこももう少し一歩踏み込んで年齢は70になってもジョブ型で」、「今までのマッチングですと既に働いている職場がありますんで」、「そこを乗り越

えてできるような仕事をどうしようかという提案です。」と述べた。会社がこれらの発言をしている間、組合の委員長である山口が「私70ですよ。私が希望すれば入れるってわけ？ 希望なんかしてませんよ。ということは解決しないってことですよ。」「解決金でしか解決できないでしょ、年齢が高くなった者は、これから病気になるか、寿命だってあと何年あるか。」などと会社の提案に否定的な発言を述べたが、組合の書記長である山崎から「どうぞ続けてください。」と会社の発言を促す発言もあった。

組合が、今日の会社からの提案は、70歳を過ぎてもマッチングに応募しないかという提案かと確認すると、会社は、そうですと述べた。組合が、マッチングは組合の要求ではない、会社は今日の交渉について組合から預かっている要求・要望に対する提案をさせてもらいたいと言っていたが、我々の要求のどこにそんなことがあるのかと述べると、会社は、「要求はしてないでしょうけど。」と述べた上で、被解雇者に関する要求に、病気等の理由で原職復帰がかなわない場合は地上職としての復帰とある旨を述べた。組合が、我々は病気なんかしていない、要求を勘違いするなと述べると、会社は、年齢などにより、職場復帰がかなわない被解雇者については、組合との協議に基づいて何らかの補償を行うこととこの話がある、マッチングに手を挙げられない方に対してどうするかという話が団体交渉であった、その話をしていると述べた。組合が、本件統一要求の第1項は将来保障であり、解決した時点から、その後どう処遇するかという要求である、「私は地上職のマッチングをやるつもりはない。」「どうやって解決するんだ。」と述べると、会社は、組合の要求は分かっている、「病気をした人も、働く場所・・・、わざわざ天王洲（注：会社の本社所在地）まで来なくてもね。」と述べ、組合は「駄目だって、年齢的にもそんなのはできないって。」と述べた。

エ 組合が、「（組合の要求を）理解しているなら、そんな下らない質問しないで。」と述べると、会社は「お金なんですね。」「下らない質問とはどういうことですか。」と述べ、組合は「そんな訳の分からない質問をしないでよ。」「個人個人それぞれ状況が違うわけだから。私をどうやって

解決するの。」、「会社からの話はこれだけですか。」と述べた。これに対し、会社が「間口を広げたマッチング」と述べると、議論が紛糾し、発言が聞き取りにくい状況になった。

会社が、「マッチングというか、業務委託契約で」と述べるのと同時に、組合は、「ふざけんじゃないよ。どうやって解決するんだよ。これから何年生きるか分からないんだ。」と述べた。会社が、だから今提案をしていると述べると、組合は、「マッチングは駄目だとはっきり言ったでしょうが。」、「そんな要求は出しましたか、我々。」と述べた。

会社は、これまでマッチングについていろいろと伺っていたので、「それぞれが住んでる場所だとか」、「希望職種が合わないこともありましたので」、(組合の) 要求でも、年齢などにより復帰がかなわない者は何らかの補償というものがあると述べると、組合は、例えば身体検査でパイロットに戻れない、欠格事項もある中で、解雇されている間にパイロットなどの原職に戻れなくなる、そういう人は地上職として処遇し、地上職に応募しない場合には金銭で補償しろというのが組合の要求である、解決に踏み出したときに本件統一要求第1項の①から④まで(前記2(4)ア)のどれかでその後の処遇をしていく、解雇されていたこれまでの12年間の不利益や負担の補填は本件統一要求の第3項である旨を述べた。

オ 会社が、この前の団体交渉でも、マッチングに手を挙げられない人に対してどうするのかということだったので、手を挙げられない人にも対応できるような職務提供を提案していると述べると、組合は「繰り返すんじゃないよ。」、「何を勘違いしているんですか、呼び出して。」、「解決金がないと解決しないの。」、「我々、マッチングなんて誰も要求していないのに、マッチングの提案をしてどうするんですか。」、納得、合意して退職した者と被解雇者とを一緒に扱って被解雇者の乗務復帰を認めない会社の態度には怒りを覚えるなどと述べ、再度議論が紛糾した。

会社が、真面目に提案している、年齢を乗り越えて何かできないかという話ですと述べると、組合は、「それだったらやらない方がいいと言ってるでしょ。」と述べた。会社が、「皆様が相当お怒りなのは分かりました。それに驚いています。」と述べると、組合は、私たちの気持ちを全く

理解していないし、要求すらも理解していない、本件統一要求の一番は原職復帰なのだからそれをすり替えないでくださいと述べた。

会社が、組合の発言していた「70歳の人はどうするのか。」というところがこれまで非常にネックになっていたと述べると、組合は「もういいって。」「12年待ってですよ、マッチングを70歳超えてね。」と述べた。会社が、「マッチングの延長線として拡大したと思ってください。」と述べ、「一人一人あなたがこういうお仕事ですからというよりも、業務委託として」と述べるのと同時に、組合は「私たちはマッチングの要求を持っていないって言ってるじゃないですか。」と述べた。組合が、これまで何回もマッチングでは解決しないと団体交渉で伝えてきていると述べると、会社は、組合が伝えたことに関しては、会社は雇用を軸に解決をしたいと既に伝えたとおりでであると応じた。

組合が、「会社は解雇の金銭解決なんていうのは反対だっていう訳ね。」「補償しろ。そういうことですよ。」と述べると、会社は「分かりました。原職復帰か解決金か。そこだけだということですよ。」と述べ、組合は、大きな要求の柱はそういうことだと応じた。会社が、お伝えした内容で全面解決を、皆さんが納得いただけるのであれば職の提供をしたいと今日は伝えたと述べると、組合はそんなわけないじゃないですかと述べ、会社は「無理ですね。」と応じた。会社が「期間は2年で。」と述べると、組合は「それを両組合とはやるってことですか。」「今までは2年なんかでやってないでしょ、それを2年？」と述べた。

カ 本件事務折衝の終盤、組合が、株主総会において会社が申立外2労組との間で解決に向けて進んでいると発言したことの意味を尋ね、何をしようとしているのかと述べると、会社は、マッチングがぼつぼつと決まっているのでそのことを指している、「ずっと、雇用を軸にということ。」と述べた。

会社が、今までに全く内容的に動く提案がなかったので、(今回の提案を)したけれども、今日の時点では皆さんはちょっと受けられないということで理解しました、会社としては、年齢と住む場所とかも乗り越えてと思ったけれども、「そもそもが違うんだと言われてしまったら確か

に。」「これからが交渉だと思えますので。」と述べた。組合が、会社の提案で三つの労働組合（組合及び申立外2労組）とも納得して全体が大きく解決しそうだと思っているのかと述べると、会社が、そう思って今日はお話ししたけれども、ただ皆さんは飽くまでお金と原職復帰だと、お金はもうあり得ませんので、法的にも解決していますと述べて、本件事務折衝は終了した。

キ 上記のとおり、会社は「マッチングというか、業務委託契約で」（上記エ）及び「一人一人あなたがこういうお仕事ですからというよりも、業務委託として」（上記オ）と述べて、本件事務折衝において「業務委託」を含む発言を2回行っている（以下、これらの発言を「本件発言」という。）。

本件審査手続において、組合及び会社は、それぞれ本件事務折衝の録音を証拠として提出している。会社が提出した録音（会社側出席者の近くで録音が行われた。）では、組合員の発言と重なりつつも、本件発言中の「業務委託」の部分を聞き取ることができるが、組合が提出した録音（組合側出席者の近くで録音が行われた。）では、本件発言と同時に述べられた組合員の発言が重なっているため、本件発言中の「業務委託」の部分を聞き取ることができない。

【甲B9の1・2、乙22の1・2、1審p77・84～87】

(3) 本件事務折衝後の組合と会社とのやり取り

ア 6月27日、組合は、会社に複数回電話を掛け、業務委託について申立外2労組との扱いに違いがある、緊急の団体交渉を申し入れる旨を留守番電話に残した。

イ 6月29日、組合と会社との電話において、組合は、会社に対し、業務委託については聞いていない、緊急の団体交渉を改めて要求すると述べ、これに対し、会社は、業務委託については本件事務折衝において伝えており、団体交渉の申入れは検討する旨を述べた。

ウ 7月4日、組合と会社との電話において、会社は、本件事務折衝で会社が2回業務委託と発言していること、業務委託について組合は受ける用意があるかの2点を確認したいと述べた。これに対し、組合は、仮に

業務委託という言葉が出たとしても、組合は説明・提案があったとは認識していないから緊急の団体交渉を申し入れている、提案もないのどうして態度が決められるのかと述べ、会社は、改めて検討の上連絡すると述べた。

エ 7月5日、組合と会社との電話において、会社は、団体交渉は同月15日に1時間、業務委託について説明すると述べた。組合が、業務委託の説明及び解雇問題の解決交渉なら少なくとも2時間は必要であると述べると、会社は、1時間の枠内をどう使うかは組合の自由だと述べた。7月7日、組合は、会社に対し、同月15日は団体交渉ではなく事務折衝として業務委託の説明をする場とし、事前に資料を提示してほしいと伝えた。

オ 7月8日、会社は、組合に対し、同月15日は事務折衝として45分間説明を行うと伝えた。

7月8日、会社は、組合に対し、「業務委託契約（案）概要」と題する文書（以下「本件業務委託概要」という。）を交付した。

カ 7月15日、組合と会社との間で業務委託に関する事務折衝が行われ、8月3日及び10月20日にも事務折衝が行われた。

8月29日、組合は、会社に対し、業務委託に関する質問書を提出し、9月30日、会社は、組合に対し文書で回答した。

【甲B15、1審p36・37・75・76・80～82、争いのない事実】

(4) 本件業務委託概要の内容

7月8日に会社が組合に交付した本件業務委託概要には、会社が提案している業務委託の概要として、①契約形態は業務委託契約（準委任契約）であること、②委託金（報酬）は月額125,000円であること、③契約期間は2年間であること、④会社が委託する業務の具体的な業務内容は応募状況等を踏まえて会社が決定すること、⑤委託業務の遂行により作成された資料等の権利の帰属、⑥委託業務遂行上の秘密保持の取扱いが記載され、備考として、⑦委託者である会社と受託者との間に指揮命令関係はないこと、⑧受託者は原則として業務を行う場所や時間を受託者の自由意思で選択できること（ただし、必要な会議体への出席等においては、時間・場所等

を指定する場合があること)、⑨受託者は労働者ではないため労働基準法や労働契約法の適用外であること、⑩委託業務が適正に履行されない場合は委託金(報酬)の減額や契約期間途中での契約解除等を行うことがあること、⑪交通費・通信費等の諸経費は委託金の中に含めることが記載されていた。

また、委託する業務の例について別表が添付され、別表には、「各省庁・自治体等からの各種発信情報等のリサーチ」、「ベンチマーク各社 企業理念・経営方針等のリサーチ」、「業界情報誌などのトピックス リスト化」、「セミナー等の議事録の作成」など9種類の業務が記載されていた。

【甲B3】

8 業務委託提案に関する申立外2労組と会社とのやり取り

(1) 6月23日より前の経過

ア 5月13日以前、乗員組合は、会社に合意文書(協定書)の案を提示し、それを受ける形で会社から「雇用の提案」が出され、乗員組合と会社とは一切の交渉内容について秘匿という条件の下で交渉を行っていた。

なお、4月19日、乗員組合は、乗員組合としては7月31日までの解決を目指し、希望者の職場復帰を始めとした交渉を会社との間で鋭意行っているとして、外部支援組織に対して、街宣活動等は7月31日まで控えるよう求めていた。

【甲B10・B11・B17、1審p79・80】

イ 6月21日、会社の当時の代表取締役は、会社の株主総会において、「社内の労使の交渉相手であるJFU、CCUの二つの組合とは、今解決に向けた話合いが進んでいる。再雇用でこの問題を解決したい」と発言した。

【争いのない事実】

(2) 6月23日の特別協議等

ア 6月23日、会社は、申立外2労組それぞれと特別協議を行い、業務委託に関する提案を行った。

【争いのない事実】

イ 6月23日に乗員組合が発行した「乗員速報」(以下「6月23日付乗員速

報」という。)には、これまで乗員組合は、解雇問題の解決に当たり、再雇用施策を軸とした解決を進めながら、介護などを理由に、再雇用施策に応じることができない被解雇者に対する解決策の提示を会社に求めてきたことや、6月23日の特別協議での会社の回答は、乗員組合がこれまで求めてきた「様々な理由により、再雇用施策に応募することができなかった被解雇者組合員全員を対象とした職務機会の提供」であり、今後内容を精査し、不十分な部分は改善に向けた協議を求めるとともに、解決協定書の締結に向けて精力的に取り組むことが記載されている。

なお、6月23日付乗員速報には、会社からの提案が業務委託の提案であることは記載されていない。

【甲B18】

(3) 6月24日の特別協議等

ア 6月24日、会社は、申立外2労組それぞれと特別協議を行い、「業務委託による職務の提案」及び「解雇問題の解決に対する協定書(案)」を提示した。

【争いのない事実】

イ 6月24日に乗員組合が発行した「乗員速報」(以下「6月24日付乗員速報」という。)には、同月23日及び24日の特別協議において、整理解雇問題の解決に向けた前進回答があったとして、今回の会社回答の概要が、乗員組合の被解雇者全員を対象とした業務委託による職務の提供であり、リモートワークで対応できる職務内容であること、市場調査、文書のリスト化等が職務の例示であり、詳細は今後の協議で確認する旨が記載されている。

また、6月24日に乗員組合の執行委員会が組合員に向けて作成した文書には、会社の回答について、「解雇問題の解決に向けた前進回答であると捉えています」との記載がある。また、「業務委託による職務の提供」について、乗員組合が会社に確認した内容として、業務委託にすることで、就業場所・時間等に縛られず、介護などで時間がない方や、他社で働いている方も対応できること、業務委託の内容については検討を進めている段階であること、ノルマはないこと、業務委託な

ので福利厚生は基本的にないが会社において検討中であることなどが記載されている。

【甲 B 4・B 5】

(4) 6月25日以降の経過

ア 会社は、申立外2労組それぞれと、6月29日、7月6日、同月8日に特別協議を行った。

【争いのない事実】

イ 6月29日に乗員組合が発行した「乗員速報」には、乗員組合が、①会社との協議において業務委託の金額・期間について改善を求めたが「ゼロ回答」であったこと、②業務委託を受けた場合の福利厚生について会社から「JALOBと同等にできないか検討中である」との回答があったこと、③例示されている業務内容に運航乗務員としての経験を活かせる業務を追加するように求め、会社が持ち帰って検討すると回答したことが記載されている。

7月6日に乗員組合が発行した「乗員速報」には、上記①業務委託の金額・期間と上記③運航乗務員としての経験を活かせる業務について、再び会社に検討を求めたこと、上記②福利厚生について、会社から、協定書を締結した場合、JALOBと同様の制度を使えるようにするとの回答があり、名誉回復の一助となるもので前進回答と評価している旨の記載がある。

【甲 B 19・B 20】

ウ 7月8日、乗員組合は、「業務委託による業務の提供」について、乗員組合が確認した事項をまとめた資料を、「乗員組合員限定」と表示して組合員に提供した。この文書には、「業務委託による業務の提供」とはどのようなものですか?」、「年齢制限はありますか?」、「どのような業務が提供されますか?」、「福利厚生があるのですか?」、「報酬は保証されているのですか?」、「乗員組合として整理解雇問題に対する取組はどうなりますか?」といった項目ごとに、乗員組合が確認したとされる事項がまとめられている。この文書の各項目中には、乗員組合が確認した内容として、会社と業務委託契約（準委任契約）を締

結することにより、会社から特定の業務を依頼され、その依頼された業務を遂行することによって報酬が支払われること、「委託する業務例」として会社から示された主なものは、インターネットを使ったりサーチや提案、業界情報誌などのリスト化、セミナー等への参加・議事録作成などであることを含む、本件業務委託概要（前記7(4)）と同様の内容が記載されている。

「どうして雇用契約ではなく、業務委託契約という手法を使用するのですか？」との項目には、会社から、直接雇用とした場合、就業場所・就業時間を定めるので乗員組合がこれまで求めてきた「介護を抱えた方や他社で就労されている方」は応募が難しくなる、そのような方に寄り添う制度設計を考えた結果、業務委託という形態にたどり着いたとの回答があった旨が記載されている。「業務の内容に追加してもらいたい内容がある。」との項目には、乗員組合として会社に工夫を求められる部分だと考えており、既に「運航乗務員としての経験を活かせる内容や提言」を業務の一部に盛り込むよう求めているが、こういった業務であれば行いやすいなどの意見があれば知らせよう乗員組合の組合員に求める旨の記載がある。また、「報酬をもう少し上げられないのですか？」との項目には、乗員組合と会社との特別協議で繰り返し改善を求めたが、会社からの回答にはつながらず、今回の業務が就業場所・就業時間など大きく柔軟性を持ったものとなっており、報酬を増額した場合、会社としてもある程度の成果を求める必要が出てくる、外部からの見え方とのバランスを考慮した結果、今回の額の提示になったということだった旨の記載がある。

【甲B7】

(5) 申立外2労組と会社との合意書の締結

ア 7月13日、申立外2労組は、業務委託による職務の提供を内容とする会社解決案の受諾と整理解雇問題の終結を表明した。同日、会社とCCUとは、整理解雇問題の解決に関する合意書（合意書に附帯する覚書を含む。以下同じ。）を締結し、会社と乗員組合とは、7月22日に整理解雇問題の解決に関する合意書を締結した。

申立外2労組が会社と締結した合意書には、再雇用施策について以下の(ア)及び(イ)が共通して記載されているが、業務委託の契約期間、地上職マッチング施策や業務委託による業務機会の提供が終了した後の職場復帰支援等については、合意書の内容は異なっている。

(ア) 会社は、被解雇者組合員に対し、原則希望者全員を対象とした業務機会の提供を以下のとおり行う。

原則希望者全員を対象に委託業務を提供する。

業務委託契約の内容については別途通知する。

(イ) 会社と組合は、現在実施している地上職マッチング施策について、4年9月末までに希望した被解雇者組合員を対象に同年10月末まで継続する。

【甲B1の1・2、甲B2の1・2、乙30、争いのない事実】

イ CCUは、7月14日付けで、本件整理解雇について、会社との合意書の締結により全面解決したことを関係者に報告する文書を作成した。この文書には、6月23日及び24日に、会社から、「業務委託による職務の提案」及び「解雇問題の解決に対する協定書（案）」が提示され、6月28日以降、当該組合員全員の意思確認を行った上で、7月13日の合意書締結に至ったことが記載されている。

【甲B8】

9 本件審査手続の経過

- (1) 3年5月12日、組合は、当委員会に対し、本件団体交渉申入れ（前記3(2)）に対する会社の対応は不当労働行為であるとして、都労委令和3年不第38号事件（以下「3不38事件」という。）の申立てを行った。
- (2) 4年3月22日、組合は、当委員会に対し、1月12日に予定されていた第4回団体交渉の延期（前記5(3)）に係る会社の対応は不当労働行為であるとして、3不38事件の追加申立てを行った。
- (3) 7月22日、組合は、当委員会に対し、第4回団体交渉及び第5回団体交渉（前記6）における会社の対応が不当労働行為であるとして、3不38事件の追加申立てを行った。
- (4) 11月10日、組合は、当委員会に対し、業務委託に係る会社解決案の提示

(前記 7、同 8) について、組合間差別で不当労働行為であるとして、都労委令和 4 年不第 66 号事件 (以下「4 不 66 事件」という。) の申立てを行った。

(5) 5 年 1 月 20 日に行われた 3 不 38 事件の第 12 回調査期日において、当委員会は、3 不 38 事件と 4 不 66 事件とを併合して審査することを決定した。

(6) 10 月 5 日に行われた併合後の第 16 回調査において、当委員会は、組合及び会社の意見を聴いた上で、争点を第 1 の 1 のとおりとして、審査計画を策定した。

(7) 10 月 13 日、組合は、当委員会に対し、会社が本件整理解雇により解雇された組合員を優先雇用されるものとして扱わなかったことが不当労働行為であるとして、都労委令和 5 年不第 60 号事件 (以下「5 不 60 事件」という。) の申立てを行った。5 不 60 事件は、本件結審日現在、当委員会に係属中である。

【当委員会に顕著な事実】

第 3 判 断

1 組合は、争点 2 に係る団体交渉について、労組法第 7 条第 2 号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるか否か (争点 1)

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合が会社に団体交渉を申し入れた令和 3 年 4 月 5 日時点で、山口らが解雇されてから既に 10 年以上が経ち、本件整理解雇が有効であることも別件訴訟で確定しているとして、組合が「使用者に雇用される労働者の代表者」であることに疑義があると主張する。

しかし、会社は、山口らと同じく、本件整理解雇から 10 年以上経過し、解雇が有効であるとの判決が確定している元従業員等を組織する申立外 2 労組と本件統一要求について交渉を継続していた。すなわち、会社は、申立外 2 労組を「使用者に雇用される労働者」の代表者と認めて、組合が要求事項として提示したのと同じ本件統一要求について交渉を続けているのである。使用者は複数の労働組合を平等に扱わなければならない義務を負うのであり、同じ状況にある申立外 2 労組とは団体交渉を実施し、組合とは団体交渉を実施しないことは、中立保持義務違反であり、差別的取扱いに当たる。

会社は、申立外2労組と組合との差異として、山口らが平成24年に機長組合の組合員資格を失ったことを指摘するが、資格の喪失は年齢を理由とする非自発的なものであり、山口らは、本件整理解雇について、別件訴訟を追行し、別件訴訟の判決が確定した後も、解雇撤回を求める運航乗務員争議団として解雇問題の解決に向けた活動を行ってきたのであり、そのことは会社も認識していた。労働組合の中立保持義務及び平等取扱いの適用を除外する理由になり得ないことは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

雇用関係が終了した後、社会通念上合理的といえる期間内に労働組合から使用者に対して団体交渉の申入れがされた場合は、被解雇者を労組法第7条第2号の「雇用する労働者」と認めることができるとされている反面として、社会通念に照らして合理的といえる期間が経過した後に団体交渉の申入れがされた場合は、被解雇者は「雇用する労働者」に該当しないことになる。また、解雇の有効性が裁判所の判断によって法的に確定した後は、解雇の効力が裁判によって確定することにより、それまでの労働契約関係が完全に清算されることになるから、特段の事情が存しない限り、被解雇者は「雇用する労働者」に該当しないというべきである。そのように解さなければ、使用者は、解雇が有効であると法律上確定しても、被解雇者が所属する労働組合からの団体交渉申入れがある限り団体交渉に応諾する義務を負い続けることになり、使用者に対して著しく過大な負担を課すものであって不当である。

本件についてみると、本件団体交渉申入れ時に組合の組合員である山口ら3名は、22年12月31日に解雇され、23年1月に他の運航乗務員とともに別件訴訟を提起した。24年3月、東京地裁は解雇を有効と判断し、東京高裁は控訴を棄却して第一審判決を維持し、最終的に27年2月5日、最高裁が上告棄却及び上告受理申立て不受理の決定を行い、山口らに対する本件整理解雇を有効とする司法判断が確定した時点で本件整理解雇から4年1か月が経過していた。

その後、山口らが所属組合員であるとして組合が最初の団体交渉を申し入れた令和3年4月5日時点で、本件整理解雇から10年以上もの期間が過

ぎており、「社会通念上合理的といえる期間」が経過していることが明らかである。また、組合が本件団体交渉申入れで要求したのは、正に最高裁で法的に決着した解雇問題に関して原職復帰等を求める要求であり、「使用者が雇用する労働者」に該当しないと解すべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 争点2では、3年4月5日、13日及び22日の本件団体交渉申入れに対する会社の対応（争点2(1)）、4年1月12日に開催が予定されていた団体交渉の延期に係る会社の対応（争点2(2)）及び同年4月19日及び5月30日に開催された団体交渉における会社の対応（争点2(3)）が判断の対象となっている。

組合は、3年4月5日に行った会社に対する最初の団体交渉申入れにおいて、本件統一要求に準じた解決要求に基づく団体交渉を要求しており（第2.3(2)ア）、8月4日に開催された第1回団体交渉では、会社が、組合員に関する事項に限ると協議事項に留保を付した上で、本件統一要求に準じた解決要求について交渉が行われている（同4(4)）。そして、第2回から第5回までの団体交渉も、本件統一要求に準じた解決要求に関する事項について団体交渉が行われている（第2.4(5)、同6）。

以上を踏まえ、本件統一要求に準じた解決要求を協議事項とする団体交渉について、組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるか否かを以下検討する。

イ 会社は、組合が最初に団体交渉を申し入れた3年4月5日の時点で、本件整理解雇から10年以上もの期間が過ぎており、組合が要求した本件統一要求に準じた解決要求が、別件訴訟の判決が確定したことにより法的に決着した山口らの解雇問題に関して原職復帰等を求める要求であることから、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たらないと主張する。

確かに、組合が会社に対して最初に団体交渉を申し入れた時点で、本件整理解雇から10年以上が経過していたこと（第2.2(1)ウ、同3(2)ア）や本件整理解雇を有効と判断した別件訴訟の判決が確定していたこと（同2(2)アイ）は会社の主張するとおりである。

しかし、団体交渉において解雇に関する事項が協議される場合、協議の対象は解雇の有効性に限られず、解雇に伴う雇用関係の清算等に関する協議が行われる場合もあり得ることからすれば、雇用関係が終了した後も、解雇に関する未解決の事項があり、時宜を失した申入れでない限り、被解雇者が加入する労働組合が団体交渉を申し入れた場合には、その労働組合は労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たると解される。そして、団体交渉の申入れが、時宜を失することなく社会通念上合理的期間内になされたものといえるかどうかについては、解雇後の経過期間の長さだけをもって、社会通念上是認できないほど時宜を失したものと判断することは困難であり、団体交渉の申入れに至る経過などの諸事情を総合的に考慮して判断する必要がある。

ウ　そこで、山口らが組合を結成して本件団体交渉申入れを行うに至る経過をみると、山口らは、本件整理解雇当時、機長組合に所属していたところ、平成24年に、定年年齢に達したという非自発的な理由により機長組合の組合員資格を喪失した（第2．1(2)）。27年2月に別件訴訟の判決が確定した後（第2．2(2)ア）、山口らは、運航乗務員争議団として申立外3労組とともに本件統一要求の作成に関与しており（同2(2)ウ、同2(4)ア）、令和3年1月までの間に、山口らは、機長組合又は機長組合を統合した乗員組合に再加入の申請を複数回行ったが、機長組合及び乗員組合は再加入を認めなかったことから（同1(2)）、山口らは、同年4月4日に組合を結成し（同3(1)）、翌5日、組合は会社に団体交渉を申し入れている（同3(2)ア）。このような経緯に加え、乗員組合では、本件整理解雇前は機長であった被解雇者が、定年年齢に達した後も乗員組合の組合員として団体交渉に参加し、乗員組合の役員となっていたこと（第2．2(4)ウ）をも踏まえると、山口らが、機長組合の組合員資格を喪失後、直ちに新たな組合を結成するのではなく、運航乗務員争議団として、申立外3労組とともに本件統一要求の作成に関与するなどの活動を行いながら、機長組合又は機長組合を統合した乗員組合への再加入を試みたことには、相応の事情があったとみるべきである。

一方で、会社は、本件整理解雇を有効とする別件訴訟の判決が確定し

た後、本件団体交渉申入れまでの間、申立外2労組（乗員組合が機長組合を統合するまでは申立外3労組）との間で、本件整理解雇の被解雇者の職場復帰、職場復帰がかなわない被解雇者について何らかの補償を行うことや、被解雇者である組合員や組合が受けた多大な不利益や負担を補填することなどを内容とする本件統一要求（第2.2(4)ア）について、特別協議を行っていた（同ウ）。本件団体交渉申入れの当時も、会社は、申立外2労組と本件統一要求に関する協議を継続していたところ（第2.2(4)ウ）、4月30日付回答書において、会社は、組合に対し、本件統一要求について乗員組合等と多数回に及ぶ「団体交渉、特別協議等」を重ねてきたことを指摘して、組合がこれらの協議とは別に同一の事項について団体交渉を求めることは会社に二重の団体交渉を求めることになると指摘している（同4(1)イ）。この回答書の内容からすると、会社は、組合から本件団体交渉申入れを受けた時点において、山口ら3名が本件統一要求に基づく乗員組合と会社との協議の対象者に含まれる可能性を考慮していたといえる。

以上からすると、組合結成及び本件団体交渉申入れが本件整理解雇から約10年3か月が経過した時点で行われたものであることを踏まえても、山口らが、組合を結成して本件団体交渉申入れを行った時期が3年4月となったことには、山口らにとって相応の事情があったといえ、山口らが本件整理解雇に関する問題を団体交渉を通じて解決することについて、漫然と放置していたとみることはできない。一方で、会社は、別件訴訟の判決が確定した後、本件団体交渉申入れまでの間、申立外3労組又は申立外2労組との間で、本件統一要求について特別協議を継続的に行っており、本件団体交渉申入れに対して、会社が、山口らの二重交渉の可能性を指摘し、山口らが本件統一要求についての乗員組合と会社との協議の対象者に含まれる可能性を考慮していたことを踏まえれば、本件整理解雇から経過した期間の長さや別件訴訟において本件整理解雇を有効と判断した判決が確定していたことを踏まえても、組合は、時宜を失することなく社会通念上合理的な期間内に、本件団体交渉申入れを行ったものと評価することができる。

そして、前記アのとおり、本件団体交渉申入れの後に行われた争点2に係る団体交渉においては、いずれも本件統一要求に準じた解決要求という申立外2労組と同一の事項を協議していたのであるから、争点2に係る団体交渉申入れは、いずれも、未解決の事項について社会通念上合理的な期間内に行われたといえる。

エ したがって、組合は、争点2に係る団体交渉について、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たる。

そのことを前提に、以下、争点2について判断する。

2 本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点2(1)）

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合からの本件団体交渉申入れに対し、期限までに一切回答せず、組合が問い合わせたところ、4月30日付回答書の中で、以下の3点について組合の見解を明らかにしなければ団体交渉を実施することは困難という条件を課した。

会社が見解を明らかにするよう求めた事項のうち、①組合が「使用者に雇用される労働者の代表者」に該当するか疑義があるという点については、同じ状況にある申立外2労組とは団体交渉を実施し、組合とは団体交渉を実施しない又は団体交渉を行うに当たって他の労働組合には課していない条件を課すことは差別的取扱いであり、団体交渉拒否の正当な理由になり得ない。

また、②会社が、本件整理解雇の対象者に関して、乗員組合等と多数回に及ぶ団体交渉・特別協議等を重ねてきたことから、これらの協議とは別に組合が同一の事項について団体交渉を求めることは会社に二重の団体交渉を求めることになるという点について、会社は、本件審査手続において、山口らが機長組合の組合員資格を失っていることは把握していたものの、機長組合を離脱したか否かについて正確な情報を把握していなかったなどと主張しているが、4月30日付回答書にはそのような説明はなく後付けの理由であり、組合員資格を失っている以上、機長組合を統合した乗員組合は山口らを代表しない。組合加入状況について確認事項があれば、団

団体交渉に応じる前提で、実施日までに確認すれば足りることである。

そして、③組合の組合員が本件整理解雇の被解雇者であるとしても、協議対象者が特定されていないことを理由に挙げて団体交渉を実施することが困難という点については、組合は、4月5日付要求書を持参した際、組合員は山口ら3名であると伝えており、山口らが協議対象者であることは明らかにされている。

上記のとおり、会社が課した条件は、団体交渉に応じない正当な理由になり得ず、会社の対応は団体交渉の拒否に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

本件団体交渉申入れは、山口らに対する本件整理解雇が有効であるとする司法判断が確定してから6年2か月、本件整理解雇からは10年3か月を経過した後になされたものである。

さらに、申立人組合の要求内容は、過去に申立外3労組により提示されていた本件統一要求に準じた解決要求というものであり、会社がこれまで申立外3労組又は申立外2労組と協議してきた内容と同一の内容であった。山口らは、平成24年中に会社の定年年齢に達したことにより、同年をもって機長組合の組合員資格を失ったと考えられたが、実際に組合籍を離脱したか否かについて、当時も、その後も、機長組合、乗員組合や山口ら本人から会社に表明はなく、会社としては、山口らが組合員資格を失ったか否かについて明確に認識し得ない状態のままであった。

また、組合が準じるとする本件統一要求では、職場復帰について言及されている。この点について検討を行うに当たっては対象者の特定が不可欠であり、組合がこういった範囲の組合員の労働条件を議論しようとしているのかについては、正確に把握する必要があった。

このような状況を踏まえて、会社は、団体交渉を実施するに当たり事前に確認しておくべき事項を整理して組合に4月30日付回答書を送付した。会社の回答書に対する組合の反論書面について、会社は納得したわけではなかったが、まずは組合と団体交渉を実施することとし、団体交渉の実施について令和3年6月8日に通知し、同月24日の事務折衝の後、8月4日に団体交渉が実施されている。この一連の会社の対応は、申入れを受けた団

体交渉を拒否したと評価されるべきものではなく、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たらないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 4月5日、13日及び22日に組合が行った本件団体交渉申入れ（第2.3(2)）に対して、会社は、4月30日付回答書を送付している（同4(1)）。組合は、4月30日に組合から連絡するまで、本件団体交渉申入れについて、会社から応答はなく、同日、組合が連絡するとこれから回答を用意するので待つてほしい旨の返答を受けており、組合からの団体交渉申入れに確認すべき事項があるのであれば、問い合わせるなどして極めて容易に確認できたのに、会社は、組合からの申入れを無視し、また、4月30日付回答書において、会社が確認を求める3点について組合の見解を明らかにしなければ団体交渉を実施することは困難である旨を回答しており（第2.4(1)）、これらの会社の対応が正当な理由のない団体交渉の拒否であると主張する。

イ 確かに、組合が本件団体交渉申入れのうち3回目（4月22日）の申入れで示した回答期限である4月30日の午後3時頃まで会社が回答をせず、組合からの問合せを受けて、「これから回答書を用意するので、しばらく待つてくれ。」と述べたこと（第2.3(2)ウ、同4(1)）については、組合から申入れが3回あったにもかかわらず、回答が遅れる旨の応答すらもしなかった会社の対応に非がないとはいえない。

しかし、4月30日の組合からの電話の後、会社が、同日中に4月30日付回答書を作成し、5月2日には同回答書が組合に届いていること（第2.4(1)）からすると、本件団体交渉申入れの後、会社は、申入れの内容や4月30日付回答書により組合に確認を求めた事項について、社内で整理・検討を行って回答を準備していたことがうかがわれ、組合の示した回答期限までに会社からの回答がなかったことをもって、直ちに、会社が本件団体交渉申入れを無視していたとまでいうことはできない。

ウ そして、本件団体交渉申入れが、本件整理解雇から10年以上経過した後、結成された組合からの初めての団体交渉申入れであったこと（第2.2(1)ウ、同3(1)(2)）からすると、会社が、①「使用者に雇用される労働

者の代表者」の該当性に疑問を持ち、回答までに一定の時間を要したとしても、そのことをもって直ちに正当な理由のない団体交渉の拒否ということとはできない。

また、組合の要求が、申立外2労組と会社との間で協議が継続していた本件統一要求に準じた解決要求とされており（第2. 2(4)ウ、同3(2)ア）、山口らが本件整理解雇当時から平成24年まで機長組合の組合員であったこと（同1(2)）、山口らが運航乗務員争議団の一員（山口はその団長）として、申立外3労組とともに本件統一要求の作成に関与していたこと（同2(2)ウ、同2(4)ア）を踏まえると、会社が、山口らは機長組合を統合後の乗員組合に加入しているのではないかと考えたことにも相応の理由があるというべきであり、②申立外2労組との二重交渉となる可能性についての調整状況や、③組合との団体交渉における対象組合員の範囲について、会社が組合に確認を求めたことをもって、正当な理由のない団体交渉の拒否とはいえない。

加えて、会社は、令和3年5月7日に提出された4月30日付回答書に対する組合の見解を示す文書を受けて、団体交渉の実施を6月8日に通知し、同月24日の事務折衝の後、8月4日に第1回団体交渉を実施しており、その後も団体交渉を行っている（第2. 4(2)(3)(4)(5)）。このような会社の対応をも踏まえれば、4月30日付回答書を組合に送付して上記の3点について回答を求めた会社の対応が、正当な理由なく団体交渉の申入れを拒否するものであったということとはできない。

エ したがって、本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たらない。

- 3 会社が、4年1月12日に開催が予定されていた団体交渉について、開催の延期を通知したこと及び延期に係る会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点2(2)）

(1) 申立人組合の主張

会社は、緊急事態宣言も、まん延防止等重点措置も発令されていない中で、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を理由として、組合と協議をせず一方的に1月12日に予定されていた団体交渉を延期した。その後、3月

7日までの間、組合が感染防止対策についての提案を行い、団体交渉の日程について問合せをしても、決まっていなと述べるのみで日程の設定を行おうとしなかつた。これらの会社の対応は、団体交渉実施のルールやスケジュールについて、組合と誠実に協議せず、一方的に組合に強要したものである。その結果、組合が申し入れても団体交渉を実施できない状況となり、3月22日まで組合は会社と協議ができなかつたのであるから、会社の対応は正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

なお、会社は、1月31日にリモート会議による開催を提案しているが、本件は、組合が対面による団体交渉を求めた際に、それを実施できる状況があつたにもかかわらず延期し、不誠実な対応に終始しているから、結論を左右しない。

(2) 被申立人会社の主張

1月12日に予定されていた団体交渉を延期する通知を会社が行つたこと及び延期に係る会社の対応は、当時、新型コロナウイルス感染症の感染が急拡大し、当時は未知の変異株であつたオミクロン株への急速な置き換わりが進んでいたなどの状況から、労使双方の団体交渉出席者の健康と生命を守るといふ安全配慮の観点等から判断したものであつて正当である。

会社は、組合に対し、安全に団体交渉を実施できる方法として、申立外2労組との間で実施していたリモートによる団体交渉を提案したものの、組合がそれを拒否したため実現しなかつた。そのため、まん延防止等重点措置が発令されている間は、会社と組合との間で団体交渉は実現しなかつたが、同措置が3月21日に終了した翌22日に会社は組合との間で事務折衝を行つて団体交渉の開催について協議を行い、4月19日に組合と団体交渉を実施した。

この一連の会社の対応には、正当な理由のない団体交渉の拒否が成立する余地など全くない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、1月12日に予定されていた団体交渉を会社が一方的に延期し、会社は団体交渉実施のルールやスケジュールについて組合と誠実に協議せず、組合が申し入れても団体交渉が実施できない状況となり、3月

22日の事務折衝まで会社との協議ができなかった旨を主張するので、会社が1月7日に団体交渉の延期を通知してから3月22日までの対応が、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するかについて、以下検討する。

イ 1月7日、会社は、組合に対し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を理由に1月12日の団体交渉を延期したい旨を伝え、同月11日には、至近で市中感染が拡大しているオミクロン株は、従来型と比較して感染能力が高いとの分析・発表もあり、従来の団体交渉の方式では十分な感染対策が確保できない懸念があることから、12日の団体交渉の延期を判断した旨を伝えている（第2. 5(2)）。

この頃の新型コロナウイルス感染症に関する状況をみると、1月6日、東京都に設置された新型コロナウイルス感染症モニタリング会議が、新規陽性者の増加比が著しく上昇し、これまでに経験したことのない高い水準になったことや、オミクロン株への置き換えりによる、急速な感染拡大に警戒する必要がある旨のコメントを公表していた（第2. 5(5)ウ）。また、東京都内における新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は、1月1日が79名、同月7日が900名以上、同月12日が2,198名と急激に増加していた（第2. 5(5)ウ）。

以上のように、新型コロナウイルス感染症の感染状況について監視・分析を行う専門機関が、1月6日の時点で、「新規陽性者の増加比が著しく上昇し、これまでに経験したことのない高い水準になった」との表現を用いて、変異株（オミクロン株）への置き換えりによる急速な感染拡大に警戒する必要がある旨のコメントを発出していたことや、会社が団体交渉の延期を初めて通知した同月7日の時点で、その6日前の1月1日と比較して感染者数が10倍以上に増加していたという状況からすると、延期の前年には緊急事態宣言下においても団体交渉を開催していたこと（第2. 4(4)ア、同4(5)）や、会社が延期を通知した1月7日及び11日の時点では、東京都内はまん延防止等重点措置の対象区域とされていなかったこと（同5(5)イ）を踏まえても、従来の団体交渉の方式では十分な感染対策が確保できない懸念があるとして、会社が延期を通知したことには、相応の理由があったというべきである。

1月7日、組合が、パーティションを設置すること、換気を頻繁に行うこと、広い会議室で実施することや事前検査を行うことを提案し、最低でも今度の団体交渉をどのようにするか の代替案を示すべきであるなどと求めた（第2. 5(2)ア）のに対し、会社は、広い会議室で実施するなどして対面での団体交渉を求める組合の申入れに応じず、同月11日に団体交渉の延期を通知した際、今後の開催については感染状況を踏まえながら改めて検討すると回答するにとどまっているが、会社が、至近で市中感染が拡大しているオミクロン株は従来型と比較して感染力が高いとの分析・発表もある旨を併せて伝えていたこと（同(2)イ）や、新規陽性者の増加比が著しく上昇し、これまでに経験したことのない高い水準であったという当時の状況（同(5)ウ）からすると、上記の会社の対応に非があったということはできない。

ウ 組合は、団体交渉実施のルールやスケジュールについて、会社が組合と誠実に協議せず、一方的に組合に強要したもので、組合が申し入れても団体交渉が実施できない状況となり、3月22日の事務折衝まで組合は会社と協議ができなかった旨を主張する。

そこで、団体交渉が延期された後の経過をみると、1月17日、会社は、組合に対し、今後の団体交渉の開催については、関係者の健康・安全を第一に考えながら、感染状況を踏まえて改めて検討する旨を伝えている（第2. 5(4)ア）。1月31日、会社は、組合にリモート会議による団体交渉の開催を提案し、3月1日、組合が会社に対し、3月1日付要求書を送付すると、同月7日、会社は、組合に対し、改めてリモート会議による団体交渉の開催を提案し、これに対し、組合は、感染防止対策を講じた上での対面による団体交渉の開催を求めた（第2. 5(4)イウエ）。

この間、東京都内全域が、1月21日からまん延防止等重点措置の対象区域とされ（第2. 5(5)イ）、東京都内の新型コロナウイルス感染症の感染者数は、団体交渉が予定されていた1月12日が2,198名だったところ、2月2日は2万1,576名まで増加していた（同ウ）。これらの事情に加え、1月12日に組合の関係者約20名が会社本社の受付を突然訪問し、約20分間、多人数かつ至近距離で会社の従業員に対応を求めたとして、同月17

日に会社が組合に抗議していたこと（第2. 5(4)ア）をも踏まえると、感染防止対策を講じた上であっても、変異株（オミクロン株）への置き換えによる感染拡大という状況の下で組合と対面での団体交渉を実施することについて、団体交渉関係者の健康・安全を優先して慎重な姿勢を取ったとの会社の主張には相応の理由があるというべきである。

そして、3月17日、東京都内全域のまん延防止等重点措置が同月21日に終了する旨が公示される（第2. 5(5)イ）と、翌18日、会社は、組合から求められていた対面での事務折衝を開催する旨を通知し、東京都内全域の同措置が終了した翌日の同月22日、組合と会社との間で対面による事務折衝が行われている（同(4)エ）。この経過をみると、会社は、まん延防止等重点措置の終了後速やかに事務折衝が開催されるよう対応したといえる。

以上の経過を踏まえると、会社が、東京都内全域のまん延防止等重点措置の終了時期が明らかになるまでの間、対面に代わる手法として、リモート会議による団体交渉を提案しつつ、対面での団体交渉や事務折衝に応じなかったことには相応の理由があり、このこと自体が不合理であったとまではいえないし、団体交渉が予定されていた1月12日から、事務折衝が行われた3月22日までの約2か月の間、組合と会社との間で対面での協議が行われなかったことを踏まえても、正当な理由なく団体交渉を拒否する対応であったとはいえない。

エ したがって、会社が、4年1月12日に開催が予定されていた団体交渉について、開催の延期を通知したこと及び延期に係る対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たらない。

4 4年4月19日及び5月30日に開催された団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2(3)）

(1) 申立人組合の主張

会社は、以下のとおり、労使交渉において、不合理な回答や対応を繰り返し、問題がないという態度に固執し、組合の要求・主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどといったことも行わず、一方的に自らの見解のみを組合に押し付け続けたので

あり、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を果たそうという態度は全く見受けられない。(組合の要求・質問に対する会社の回答や対応が誠実交渉義務に反していることは明らかである。

ア 本件安全報告書

本件統一要求は、整理解雇問題の円満解決を図ることを目的として被解雇者の処遇等について協議を求めるものであり、その議論の出発点である本件整理解雇の必要性について、事実関係を労使で確認することが誠実な協議を進めるに当たって極めて重要であることは論をまたない。

組合は、会社に対し、会社の作成した本件安全報告書と、更生管財人が作成した更生計画という確実な根拠のある証拠を示して、更生計画の求める人員数は実現できていたこと、すなわち必要のない解雇が行われたという単純な確認を繰り返し求めていた。しかし、会社の回答は、本件安全報告書には必要がなかったとは書かれていない、裁判記録を見てくれ、裁判で出尽くしているなどと、組合からの質問に正面から答えず合意達成を模索する姿勢も全く見受けられない不誠実なもので、根拠も示さずに裁判に論点をずらした回答を繰り返した。別件訴訟において解雇有効との判断が確定したことは、本件安全報告書と更生計画が示す数字の意味するところについて確認を求める組合の質問に対し、会社の回答を不要とする事情にはならない。事実確認を拒否し、自らに不都合な情報から議論をそらし続ける会社の回答や対応は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して誠意をもって団体交渉に当たらなければならない義務及び合意を求める労働組合の努力に対して誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務に反している。

イ 解決金要求

会社は、本件統一要求のうち、職場復帰がかなわない被解雇者に組合との協議に基づいて金銭的な補償を行うという点について、当初から応じられないという態度に固執し、被解雇者のみに金銭解決はできないという趣旨の回答を繰り返し、それ以上の説明はなされていない。これは会社の意見にすぎず、会社の再生手続に関わる他の当事者から、被解雇者との間で金銭解決をすることについて異議が申し立てられていると

いう事情もなく、各当事者の立場によって、受けた損害の質、程度、事後の事情も全く異なるのであり、被解雇者と他の当事者とを並列にして議論すること自体、公平でもなければ合理性もない。ある一当事者だけに何か対応することはできないという合理性を欠く理由のみに固執し続ける極めて不合理な態度は、組合排除の意図によるものとししか考えられない。

ウ 原職復帰要求

組合の組合員の中で年齢的に原職に復帰できる者は数名であり、会社が、再生手続後、大量のパイロット及び客室乗務員を採用してきた経緯に鑑みれば、組合員が原職復帰することにより会社に不都合な事情が生じることはおよそ考え付かない。そして、組合の組合員を原職復帰させても、会社の再生時に損害を与えた債権者らに不公平感を抱かせる理由はなく、他の労働組合の組合員との公平性を欠くものでもない。しかし、会社は、被解雇者のみ特別扱いはできないと繰り返すだけで、各当事者によって、事情も全く異なる中で、退職後に会社に再就職しないことに合意した退職者と、かかる合意をしないという選択をした結果解雇された被解雇者とが同じ扱いを受けなければならないのか、合理的な説明や反論はなされていない。

会社は、JALグループ人権方針において、「国際的に承認された人権を支持、尊重します。」などと宣言しており、組合は、我が国が批准してはいないものの、会社が国際基準であるILO勧告についても尊重する方針を有しているものと考え、会社がILO勧告に従う意思があるのか、会社の提案する内容がILO勧告に合致するものとするのかについて、繰り返し質問し、会社の認識を確認しようとした。しかし、会社は、これらの質問には正面から答えず、ILO勧告を「守らないで良いとは言っていない。」と述べながら、会社の提案する地上職マッチング施策が同勧告と一致するかは「分からない。」「答えられない。」という無責任な態度に終始した。ILO勧告に従う気があるのかという質問に対しても、「法的拘束力がない。」などと論点のずれた回答を延々と繰り返した。組合としては、会社が掲げる人権方針に従った対応を求めること、それ

を実現すべく交渉を行うことは当然であり、会社が質問に正面から答えないため、会社が提案した地上職マッチング施策についての議論を進めることもできなかった。

(2) 被申立人会社の主張

以下のとおり、会社は、第4回及び第5回団体交渉において、組合との間で誠実に協議を行ったものであり、その対応に不誠実と評価される点は何ら存しない。

ア 本件安全報告書

本件安全報告書に基づく組合の第4回団体交渉での主張は、会社が人員削減目標数を超えた解雇を行ったという解雇の必要性を否定する主張であり、法的に確定した本件整理解雇の有効性についての議論を蒸し返すものであった。会社は、第4回団体交渉において、本件安全報告書は平成23年3月31日付けの人数を報告している資料であることを述べた上で、本件整理解雇の必要性が存在することは裁判の中ではっきりと確認されていることを説明した。

第5回団体交渉でも、組合は、本件安全報告書を根拠にして、本件整理解雇の必要性はなかったとの従前の主張を繰り返した。組合は、「会社が今でも必要だったと思っている根拠は何ですか。」と質問して、本件整理解雇が必要であったと会社が考える理由を説明するよう求めたが、第5回団体交渉での組合の主張も、法的に決着した本件整理解雇について解雇の必要性はなかったと主張してその有効性を争うものであり、過去の訴訟の蒸し返しにほかならなかった。そこで、会社は、改めて本件整理解雇の必要性が存在したことは裁判で決着していることを説明した上で、解雇争議を解決するために雇用を軸として地上職マッチング施策などの提案を行っていることを説明した。

イ 解決金要求

第4回団体交渉に先立ち、組合は会社に対し、運航乗務員3名及び客室乗務員19名相当分の解決金として金15億円の支払を要求していた。そこで、第4回団体交渉の冒頭、会社は、組合に4月19日付回答書を交付し、組合が要求する解決金の支払については、本件整理解雇の有効性が

最高裁で確定しており、また被解雇者のほかにも退職を余儀なくされた社員が多数いる中で、組合の組合員に対して解決金を支払う考えはない旨を回答しており、第5回団体交渉においても、組合からの解決金要求に応じられない理由について重ねて説明を行った。

ウ 原職復帰要求

第4回団体交渉において、組合は、24年に新規採用を再開した時に、会社はILO勧告に従って被解雇者を優先雇用すべきであったとして、それをしなかった理由の説明を会社に求めた。これに対し、会社は、30年に特別早期退職者らとの再就職禁止合意を撤回し、特別早期退職者らのJALグループへの再就職が可能となり、被解雇者に対しても、同じように、優先雇用ではなく経験者採用の門戸を開いていることを説明した。会社は、再雇用の点について、特別早期退職者らと被解雇者とを平等に扱うという方針だった。

また、組合は、第5回団体交渉において、会社が行っている地上職マッチング施策がILO勧告に合致しているのかとの質問に対する会社の回答が不誠実であると主張しているが、会社は、我が国がILO勧告を批准していないことから法的な拘束力はないことを述べた上で、会社としては被解雇者だけを優先雇用するのではなく、特別早期退職者らと被解雇者とを同様に取り扱い、地上職マッチング施策による新規採用の門戸を開いていることを改めて説明した。

(3) 当委員会の判断

組合は、第4回及び第5回団体交渉における、本件安全報告書、解決金要求及び原職復帰要求に係る会社の回答や対応が不誠実であったと主張するので、検討する。

ア 本件安全報告書

(ア) 組合は、第4回及び第5回団体交渉において、会社の作成した本件安全報告書と、更生管財人が作成した更生計画という確実な根拠のある証拠を示して、被解雇者の処遇等についての議論の出発点として、会社に事実関係の確認を求めたにもかかわらず、会社が、事実確認を拒否し、議論をそらし続けた旨を主張する。これに対し、会社は、本

件安全報告書を根拠とする第4回及び第5回団体交渉での組合の主張は、会社が人員削減目標数を超えた解雇を行ったという、法的に決着した本件整理解雇の有効性についての議論を蒸し返すものであった旨を主張している。

第4回及び第5回団体交渉における本件安全報告書に関する交渉内容は前記第2.6(1)のとおりであり、組合は、①更生計画案に示された人員数は運航に必要な人員数であるとの組合としての理解を示した上で、本件安全報告書に示された数字によれば、22年12月31日の本件整理解雇後の、23年3月31日時点の会社の人員数は、運航に必要な人員数が書かれた更生計画案に示された人員数を下回っていたのではないかと述べるとともに、②稲盛発言は本件整理解雇が必要なかったことの証拠であるとも述べており、会社は、これらの組合の主張に対して、整理解雇の必要性ははっきりと裁判で確認された、裁判で認められている話である、裁判記録を見てくださいなどと応じている。

- (イ) 確かに、会社の主張するとおり、別件訴訟では、本件整理解雇の有効性が争点とされ、東京地裁及び東京高裁は、人員削減の必要性を肯定した上で本件整理解雇が有効だった旨を判断し(第2.2(2)イ)、27年2月にこれらの判断を含む別件訴訟の判決が確定している(同ア)。また、別件訴訟の判決では、稲盛発言があったことをもって、人員削減の必要性が認められるとの認定判断を左右するに足りるものではない旨が判断され、判断の理由も判決中に具体的に示されていること(第2.2(2)イ)を踏まえると、稲盛発言についての組合の上記②の主張に対して、会社が、整理解雇の必要性は裁判で確認された、裁判で認められている話である、裁判記録を見てくださいと応じたことには、理由がないとまでいうことはできない。

他方、上記①の組合の主張は、本件整理解雇の3か月後の人員数について、会社の認識を問うものである。また、別件訴訟の争点は22年12月31日の本件整理解雇の有効性であり、人員削減の必要性の有無の判断について、基準時とされた22年12月31日以後の事情はそれ自体が人員削減の必要性を左右する要素であるということとはできないと判

示されており（第２．２(2)イ）、別件訴訟の判断中には、23年３月31日時点の会社の人員数を記載する本件安全報告書への言及はない（同(6)）。

そして、組合が入手していた本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数とを比較すると、23年３月31日時点の実人員数は、運航乗務員は269名、客室乗務員は466名について、更生計画案に示された人員数を下回っている（第２．２(6)）ところ、第５回団体交渉において、組合は、更生計画案に示された人員数は運航に必要な人員数であるとの組合としての理解を示した上で、本件安全報告書の人員数に言及しつつ、航空会社の場合、人員を削減しすぎたら大問題になる旨を述べている（同２(6)、同６(1)イ）。更生計画に基づいてJALグループ人員数が約48,000名から約32,000名へと大幅に削減されたこと（第２．２(1)イ）を踏まえれば、更生計画案に示された人員数は運航に必要な人員数であるとの組合としての理解を前提とすると、それを下回る実人員数しか在籍していないのであれば、23年３月31日時点において運航に必要な人員体制に不足があったのではないかという疑問を組合が抱いたとしても、理解できるところである。

第４回及び第５回団体交渉は、組合からの３月１日付要求書に対して、会社が、組合の求める原職復帰や解決金の支払には応じられない旨を改めて回答し、30年から経験者採用の門戸を開いている、申立外２労組とは地上職マッチング施策を実施している旨を伝え、会社の回答について協議が行われていた（第２．６(2)(3)）という時期であった。原職復帰を第一に求めている組合が、要求を譲歩して会社の提案する経験者採用や地上職マッチング施策による解決を受け入れられるか否かを検討するに当たっては、本件整理解雇の３か月後の23年３月31日時点において、同月28日に更生手続が終結したことで裁判所や更生管財人の監督下を離れた会社（第２．２(1)エ）に、運航経験を有する被解雇者を再雇用する余地がなかったのかという点は大きな意味を持つものと考えられる。会社が、26年４月当時、国土交通省航空局からの問合せに対してパイロットや客室乗務員の削減数を「非公開の情

報」として答えなかったとうかがわれること（第2．2(2)イ）をも踏まえば、組合が、整理解雇問題の解決に向けた交渉を進めていくために、組合が入手することができた本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数を踏まえて、23年3月31日時点の実人員数が運航に必要とされた人員数を下回っていたのではないかという疑問について説明を求めたことは、本件整理解雇後の状況を踏まえて被解雇者の処遇等について協議するために意味のあるものであり、本件整理解雇の有効性とは別の問題であるといえる。

よって、組合が、第5回団体交渉において、本件安全報告書によれば、23年3月31日時点の会社の人員数は、更生計画案に示された人員数を下回っていたのではないかと指摘して説明を求めたことが、法的に決着した本件整理解雇の有効性についての議論を蒸し返すものであったということとはできない。

- (ウ) その上で、まず、第4回団体交渉における会社の対応を検討すると、組合が、本件安全報告書を差し出して、解雇が必要なかったということの明確な証拠であると述べて解雇の必要性についての会社の認識を問うと、会社は、必要だと思っていると解雇の必要性に関する認識を述べた上で、本件安全報告書は23年3月31日付けでの人数を報告しているだけであることを指摘して、本件安全報告書は解雇が必要なかったことの証拠であるという組合の主張に反論している（第2．6(1)ア）。これに対し、組合が、「だから、当然、・・・証拠じゃないですか、必要なかったという。」と述べると、会社は、本件安全報告書の中に「必要がなかった。」と書かれているのかと述べ、組合が、裁判の中で必要がなかったと細かい数字まで突き合わせたのかと問うと、会社は、全部含めて本件整理解雇の必要性は、はっきりと裁判所で確認された旨を述べている（第2．6(1)ア）。本件安全報告書が、23年3月31日時点の運航に関わるスタッフの人員数を報告しているものであること（第2．2(6)）は会社の回答したとおりであるが、組合が説明を求めた、23年3月31日時点の会社の人員数は本件整理解雇が必要なかったことの証拠ではないかという本件安全報告書に基づく指摘に対しては、

会社は、本件整理解雇の必要性は裁判所で確認された旨を回答するにとどまっている（同 6 (1) ア）。しかし、第 4 回団体交渉においては、組合が、本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数とを比較している旨を明確に述べることなく、本件安全報告書のみを差し出して、本件整理解雇が必要ではなかった証拠である旨を述べていること（第 2. 6 (1) ア）を踏まえれば、第 4 回団体交渉の時点では、会社の主張するように、会社が、組合の主張は別件訴訟で確定した本件整理解雇の有効性を蒸し返すものであると受け止めて、整理解雇の必要性ははっきりと裁判で確認された、裁判で認められている話である、裁判記録を見てくださいなどと応じたことに理由がないとはいえない。

- (エ) 次に、第 5 回団体交渉における会社の対応をみると、組合が、更生計画には運航に必要な人員規模への適正なスリム化をどのくらいの規模で行うかが示されており、人員削減（本件整理解雇）後の人員削減の結果が記載された本件安全報告書と比較すると、人員を削減しすぎていたのではないかと、今でも解雇は必要だったと思っているのかを答えてほしいと尋ねたのに対し、会社は、本件整理解雇の必要性について、「はい、思っています。」、「あの当時、計画を提示して、それを実行しなければもう会社は完全に倒産ですから。」と述べて、第 5 回団体交渉時点での会社の見解を示している（第 2. 6 (1) イ）。しかし、その後、更生計画案に示された人員数は運航に必要な人員数であるとの組合としての理解を示した上で、それと本件安全報告書で示された人員数を踏まえて、会社は現在どう思っているのかとの組合の質問に対しては、会社は、裁判記録を見てほしい、裁判で全て議論し尽くしているなどと回答するにとどまっており、組合が、裁判所が言っているからではなく、「会社がなぜ思うか。」を説明するよう求めると、「前提はもう裁判で一回フィックスしています。」、「拒否じゃないですよ、裁判の中でちゃんと書いてある。」と応じている（第 2. 6 (1) イ）。

これらの会社の回答は、組合が説明を求めた、本件安全報告書に記載された 23 年 3 月 31 日時点の会社の人員数は、組合の理解を前提とす

れば運航に必要な人員数である更生計画案に示された人員数を下回っているのではないかという指摘に対して、第4回団体交渉と同様に、22年12月31日時点の本件整理解雇の必要性は裁判所で確認された旨を述べるにとどまるもので、それ以上の具体的な見解を示していない。

組合は、本件安全報告書に記載された23年3月末時点の人員数は、更生計画において想定されていた人員削減後の人員数を下回っていたのではないかという事実関係の確認を求めた上で、23年3月31日時点では人員を削減しすぎていたのではないかとして、人員削減後の状況に関する会社の認識を質問しているところ（第2. 6(1)イ）、別件訴訟の判決には本件安全報告書への言及はないのであるから（同2(6)）、会社が組合に対して別件訴訟の裁判記録を見るよう述べたことは、上記の組合の質問に対する直接の回答にはなっていないといわざるを得ない。

この点、会社は、「これ、裁判の中でそこは全部やり取りありますよね。確定数値にはできないとか。」と述べている（第2. 6(1)イ）。この発言は、組合が指摘する23年3月31日時点の会社の人員数と、更生計画において想定されていた人員削減後の人員数との関係について、別件訴訟の中で会社の見解が示されていることを示唆するものとみることでもある。しかし、会社のこの発言に対し、組合が、「もし、それと同じ考えなら、内容を同じでもいいから内容を示してください。」と求めると、会社は「裁判で全て議論し尽くしてますので、その話にしても。」と述べ、それ以上の見解を示していない（第2. 6(1)イ）。

第5回団体交渉の当時は、整理解雇問題の解決について、3月1日付要求書を提出して改めて原職復帰や解決金を求める組合に対し、会社は、第4回団体交渉において原職復帰や解決金についての組合の要求には応じられないと回答した上で、平成30年にJALグループ内の経験者採用への応募を可能としたことや地上職マッチング施策による解決を主張し、双方の主張について交渉がなされているという状況（第2. 6(2)(3)）であった。前記(イ)で判断したとおり、更生計画案に

示された人員数が運航に必要な人員数であるとの組合の理解を前提とすれば、それを下回る実人員数しか在籍していないのであれば、23年3月31日時点において運航に必要な人員体制に不足があったのではないかという疑問を組合が抱き、会社に説明を求めたことには相応の理由が認められ、この疑問に対する会社の認識を説明することは、組合からの原職復帰及び解決金要求や、会社の提案していた経験者採用及び地上職マッチング施策による解決提案を協議する上で重要な意味を持ち得るものであるから、会社は、自身の解決提案について組合の納得を得られるよう、組合が具体的根拠を示して回答を求めた23年3月31日時点の人員数についての事実関係の確認やそれを踏まえた会社の認識について、会社としての見解を示すべき状況にあったといえる。

そのような状況の中、上記のとおり、組合が、更生計画案に示された人員数と、本件安全報告書に示された実際の人員数という根拠を踏まえて、22年12月31日の本件整理解雇後、23年3月31日時点では人員を削減しすぎていたのではないかと、人員削減後の状況に関する会社の認識について回答を求めたところ、会社は、裁判記録を見てほしい、裁判で全て議論し尽くしているなどと回答するにとどまっており、具体的な見解を示していない。そして、別件訴訟の判決に本件安全報告書への言及がないことや、組合が別件訴訟と同じでもいいからと会社の認識・考え方を示すよう求めても、会社がこれに応じていないことを踏まえると、このような会社の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

- (㊦) 以上の事情を考慮すると、第5回団体交渉において、組合が、本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数を踏まえて、本件整理解雇後の23年3月31日時点では、JALグループにおいて人員を削減しすぎていたのではないかと、JALグループにおける運航乗務員及び客室乗務員の人員数に関する会社の認識について説明を求めたことに対する会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 解決金要求

(7) 組合は、第4回及び第5回団体交渉における、解決金による解決要求に関する会社の対応について、会社は当初より金銭的な補償に応じられないという態度で、被解雇者のみに金銭解決はできないという趣旨の回答を繰り返し、ある一当事者だけに何か対応することはできないという合理性を欠く理由のみに固執し続ける極めて不合理な態度であった旨を主張する。

(イ) そこで、解決金要求に関する会社の対応をみると、会社は、組合の3月1日付要求書に対して、第4回団体交渉において、解決金の支払については、これまでも伝えているとおり、本件整理解雇の有効性は最高裁で確定しており、また、本件整理解雇の被解雇者のほかにも退職を余儀なくされた社員が多数いる中、組合の組合員に対して解決金を支払う考えはないと回答しており（第2.6(2)ア）、第5回団体交渉においても、金融機関や株主を含む多くの方に迷惑を掛けた中で、特定の方に遡って解決金を支払うといったことはできない旨を回答している（同イ）。

本件整理解雇は、会社が9,252億円という巨額の債務超過に陥り、機構による再生支援を受け、更生計画に基づく取組が行われる中で、更生管財人が実施したものであり（第2.2(1)イウ）、更生計画にグループ人員数の約48,000名から約32,000名への削減が定められ（同イ）、本件整理解雇の対象者は165名であったこと（同ウ）を踏まえると、更生計画に定められた約16,000名の人員削減の多くは、複数回行われた特別早期退職や希望退職（同ウ）によるものだったと考えられる。また、更生計画には、金融機関等による総額5,215億円の債権放棄や既存株式の100%減資、事業規模の縮小や企業年金の削減も定められており（第2.2(1)イ）、会社の従業員はもとより、金融機関、株主、企業年金の受給者などの幅広い関係者に、会社の更生手続によって多大な影響が生じていたとみられる。

このような本件整理解雇が行われた当時の状況を踏まえれば、会社の回答は、更生計画に基づき実施された会社の再生への取組により、様々な立場の関係者に負担を強いた中で、被解雇者に対してだけ解決

金を支払うことはできないとの見解を示したものとみられるのであり、この会社の回答は、上記の状況を踏まえて一定の見解を表明するものといえる。

- (ウ) 組合が、退職条件に合意して辞めた人と一方的に解雇されて雇用を奪われた人との立場が違う、一方的に首を切られたのとは違うと述べると、会社は、合意して辞めた人と一方的に解雇された人の立場が違うことは否定しないと述べて組合の主張に理解を示した上で、辞めざるを得ない人と同じ部分がありますよねと言っていると述べて、被解雇者と早期特別退職者らとを同じように扱うべきと会社が考えた理由を説明している(第2.6(2)イ)。また、金融機関は解決金を求めず、組合は求めているのに解決金を払えない理由を尋ねる組合の質問には、解決金を求められている、求められていないではなく、これだけ多くの方に迷惑を掛けた中で、ある特定の方に遡って解決金を支払うことはできないという会社の判断である旨を回答している(第2.6(2)イ)。

このやり取りを踏まえると、会社の再生過程において、様々な立場にあった関係者が、それぞれの立場において負担を分担していた点は労使双方とも認識しており、その上で、解雇という形で意に反して雇用契約を終了させられた点を重視し、他の関係者との違いを強調して被解雇者への解決金を要求する組合の見解と、被解雇者、特別早期退職者ら、金融機関、株主など様々な関係者の立場に違いがあることを認めた上で、被解雇者を含む様々な関係者に負担を掛けた点を重視し、最終的に合意して会社を退職した特別早期退職者らにも会社を去ることを余儀なくされた者がいることなどを指摘して、被解雇者だけに解決金を払うことはできないとする会社の見解が対立しており、組合の追及に対して、会社は自己の見解を相応に説明していたといえるから、会社の対応が誠実さに欠けるものであるということとはできない。

- (エ) したがって、第4回及び第5回団体交渉における解決金要求についての会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

ウ 原職復帰要求

(7) 組合は、第4回及び第5回団体交渉における組合の原職復帰要求に関する会社の対応について、組合員を原職復帰させることによって会社に不都合な事情が生じることはおよそ考え付かず、組合の組合員を原職復帰させることは、会社の再生時に損害を与えた債権者らに不公平感を抱かせる理由はなく、他の労働組合の組合員との公平性を欠くものでもないにもかかわらず、会社は、被解雇者のみを特別扱いとはできないと繰り返すだけで、各当事者によって事情も全く異なる中で、退職後に会社に再就職しないことに合意した退職者と、かかる合意をしないという選択をした結果解雇された被解雇者が同じ扱いを受けなければならないのか、合理的な説明や反論はなされていないと主張する。

(4) この点、会社は、第4回及び第5回団体交渉において、組合からの原職復帰要求には応じない旨を述べ、被解雇者が原職復帰すると何か悪い影響があるといった理由で原職復帰に応じない判断をしているのではない、特別早期退職等により、16,000名がJAL（グループ）を去らざるを得ず、株主の株式を全て無価値とし、債権者に多額の債権放棄をお願いして再建を歩んできた事実がある中で、被解雇者のみを優先的に会社に戻すという判断には至らない、多くの関係者の理解を得て再建してきたので、二度とそういった状況を繰り返すことなく社会に貢献していくことが社会的責任だと思っている旨を回答している（第2.6(3)）。また、客室乗務員の採用を再開した際に被解雇者に声を掛けなかった理由について、会社は、特別早期退職者らとの再就職禁止合意があり、30年に撤廃したが、被解雇者のみに門戸を開くという考え方は当時取り得なかったと述べ、特別早期退職者らは、書面上は合意していたとはいえ、実態としてはJALを去らざるを得なかった者もいると述べている（第2.6(3)イ）。

本件整理解雇が行われた当時の状況、すなわち更生計画の内容や会社が実施した人員削減施策を踏まえれば、会社が、様々な立場の関係者に負担を強いた中で、被解雇者だけを優先的に雇用することはできないと回答したことが、上記の状況を踏まえて一定の見解を表明する

ものといえることは前記イ(イ)で判断したとおりである。会社が、被解雇者のみを優先的に会社に戻すことはできない旨を説明し、その上で、被解雇者に対して、特別早期退職者らと同様の経験者採用や、地上職マッチング施策といった再雇用の提案をしていたことについて、この会社の提案が原職復帰を求める組合にとって受け入れ難いものであったとしても、会社の対応が不誠実であったということはできない。

- (ウ) 組合は、会社がILO勧告に従う意思があるのか、会社の提案する内容がILO勧告に合致するものと考えているのかについて、繰り返し質問したが、会社は「分からない。」、「答えられない。」という無責任な態度に終始し、ILO勧告に従う気があるのかという質問に対して、「法的拘束力がない」などと論点のずれた回答を延々と繰り返し、会社が質問に正面から答えないため、会社が提案した地上職マッチング施策についての議論を進めることもできなかった旨を主張する。

しかし、会社は、ILO勧告に従わないのかという組合の質問に対して、法的拘束力はない旨を述べた上で、ILO勧告の趣旨を踏まえてどのように雇用の機会を提供するかは会社の判断である、ILO勧告を守らなくてよいのではなく、我々は我々の解決策で対応したい、何もしないわけではないと回答しており(第2.6(3))、会社の提案した地上職マッチング施策とILO勧告との関係について一定の見解を示していたといえる。ILO勧告についてそれ以上の回答がなければ地上職マッチング施策について交渉を進めることができなかったとの事情は認められないから、組合の主張するように、会社の対応によって地上職マッチング施策についての議論を進めることができなかったとも認められない。

- (エ) したがって、第4回及び第5回団体交渉における原職復帰要求についての会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

- 5 会社は、整理解雇問題に係る会社解決案の提示に当たり、申立外2労組と組合との間で異なる取扱いを行ったか。異なる取扱いを行ったといえる場合、そのことは組合運営に対する支配介入に当たるか(争点3)

- (1) 申立人組合の主張

会社は、本件事務折衝において、整理解雇問題に係る会社解決案の提示に当たって、申立外2労組と同様の説明を組合には行っていない。本件事務折衝が始まると、会社は、冒頭から街宣活動に関する苦情を話し続け、その後も、これまでと変わらないマッチングの説明を始め、「希望者は、雇用を通じてというのは採り得ないですかね。」と述べている。ここに業務委託の話は一切なく、雇用での解決であることが明示されている。会社は、組合員が聞く耳を持たなかった旨を主張するが、組合は、会社が説明している間、山口委員長が発言すると、「ちょっと待って、ちょっと聞いてみて」などと会社に提案の説明を続けるよう促し、会社の説明が完了したところで、提案の内容を確認し、会社は「そうです。」と答えているのであるから、会社が予定していた説明は最後までなされている。

会社は、「業務委託」を含む二つの発言があったことを指摘して、組合に業務委託の提案を行ったと主張するが、会社が行ったとされる「業務委託」を含む発言は、議論が紛糾している中でなされたものであり、組合員は誰一人発言を聞き取れていなかった。発言が発せられた状況からして、これらは提案と評価できるものではなく、会社側の参加者が、意図的に「業務委託」という言葉に組合員の注意を向けないようにしたとしか考えられない。組合員は、会社から、これまでと同じマッチングの枠内での「ジョブ型雇用」の提案であると説明されたことから、業務委託という新たな契約形態での提案とは認識できずに同日の事務折衝を終えている。業務委託の提案を雇用の提案であると虚偽の情報を提供しておきながら、誠実に申立外2労組と同様に業務委託の提案を行ったなどという事実がないことは明白である。

また、会社は、令和4年7月8日、組合及び申立外2労組に対して本件業務委託概要を同時に交付し、同等に扱っているとも主張する。しかし、会社が、申立外2労組と6月23日までに業務委託での解決について交渉を進めてきたことは明らかであり、また、遅くとも6月24日までに、会社は業務委託契約案の概要と解決の方向性を申立外2労組に提示しており、会社が組合及び申立外2労組に対して同時に条件提示をしているとはいえない。会社は、6月23日の本件事務折衝の後、申立外2労組とは密な情報

提供・協議を行っているにもかかわらず、組合に対しては、申立外2労組が整理解雇問題の終結を表明した段階で、第1回の説明を事務折衝で行うといった対応をしている。

会社は、申立外2労組との合意形成を優先し、申立外2労組との合意の目途が付く頃まで組合との事務折衝の予定を意図的に入れず、組合の孤立を図ったのである。組合は、申立外2労組と共通の本件統一要求を掲げて交渉を行っていたところ、会社から差別的な提案方法が採られたことで組合と申立外2労組との間が分断され、労働組合間の連携・連帯活動も妨害された。いかなる観点からしても、会社の差別的取扱いに正当な理由はない。会社の行為は、労働組合併存下の使用者として当然要求される中立保持義務、平等取扱い義務に違反し、組合の運営に対する支配介入に該当することは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、地上職マッチング施策に対する申立外2労組及び組合からの指摘を受け、被解雇者が在宅や兼業でも業務遂行が可能な業務委託契約の方式で、希望者全員に職務の提供を行うという解決提案を、申立外2労組及び組合に対して同時に行うこととし、実際に、6月23日、申立外2労組には各特別協議の場で会社の提案を説明し、組合に対しても同日の本件事務折衝において会社の提案を説明したものである。

6月23日の申立外2労組との各特別協議において、会社は、業務委託契約の提案を行い、実施形態、業務委託の概要に関してはその場で質問を受けて説明した。会社は、申立外2労組が業務委託契約について前向きに検討を行うのであれば詳細を示すと述べていたところ、同日夜、申立外2労組から前向きに検討したい旨の返答があったため、翌24日、再度協議を持ち、業務委託契約の詳細について説明を行った。乗員組合が6月24日付けで作成した文書に記載された内容は、同日、会社が乗員組合に説明した内容である。

また、会社は、6月23日の本件事務折衝で、組合に対して業務委託契約の実施形態、業務委託の概要について説明を行ったが、組合は会社の説明をまともに聞こうとせず、会社の提案を拒絶する発言を大声で繰り返した。

本件事務折衝で、会社は「業務委託」という言葉を少なくとも2回発して説明を行い、これまでの地上職マッチング施策による採用では応募ができなかった人たちにも対応可能な職務の提供であるといった業務委託契約に関する発言をして、組合に対する説明に努めた。しかし、組合は、会社の説明に聞く耳を持たず、解決には原職復帰と解決金しかあり得ないと主張し続け、申立外2労組のように会社からの業務委託契約の提案を前向きに検討する姿勢を示すことは一切なかった。会社は、申立外2労組に行ったのと同じように、組合が前向きに検討を行うのであれば業務委託契約の詳細を示す旨を述べる予定だったが、組合の激しい反発によりそのような話をする事ができなかった。

7月8日、会社は、本件業務委託概要を組合及び申立外2労組に対して同時に提示した。会社は、申立外2労組に対しては、6月23日以降も協議を重ねる中で、7月8日の提示前にその一部の内容を伝えていたが、会社が提示した業務委託契約による解決について、前向きに検討すると表明していた申立外2労組と、会社の話を聞こうとする姿勢すらなかった組合とで、その後の交渉の進捗が異なることはやむを得ないものである。業務委託契約での解決を会社が提案した後の状況が異なるのは、会社の提案を前向きに評価した申立外2労組と、会社の提案についての説明をまともに聞こうとしなかった組合との対応の差によるものであり、会社は何ら責任はない。会社の対応は、何ら組合に対する差別的取扱いには当たらず、組合の運営に対する支配介入に該当する余地は全くない。

(3) 当委員会の判断

ア(7) 組合は、本件事務折衝において、会社はこれまでと変わらないマッチングの枠内での雇用での解決であると提案しており、業務委託の提案を雇用の提案であると虚偽の情報を提供された、会社が行ったとされる「業務委託」の発言は議論が紛糾している中でなされたものであり、組合員は誰一人発言を聞き取れておらず、会社側の参加者が意図的に業務委託という言葉に組合員の注意を向けないようにした旨を主張している。

(イ) 確かに、本件事務折衝における、「業務委託」を含む会社の本件発言

は、議論が紛糾している中で述べられており（第2．7(2)エオ）、本件審査手続において組合が提出した録音（同キ）を踏まえると、組合員が本件発言中の「業務委託」の部分を聞き取ることはできなかった可能性がある。

加えて、本件事務折衝において、会社が、マッチングの枠から逸脱しない、「希望者は雇用を通じてというのは採り得ないですね」（第2．7(2)イ）、「ジョブ型の雇用をして」（同ウ）と発言していたことを踏まえると、組合が、本件事務折衝における会社の提案は雇用を前提とした提案であり、業務委託契約による解決を提案された申立外2労組と異なる対応をされたと受け止めたとしても、無理からぬことであったといえる。

- (ウ) もっとも、本件発言の前後のやり取りをみると、議論が紛糾した要因は、原職復帰及び解決金を要求の大きな柱とする組合（第2．7(2)オ）に対して、解決金という組合からの要求はあり得ない、原職復帰はなく、経験者採用の門戸は開いた（同イ）との姿勢を崩さず、「間口を広げたマッチング」（同エ）、「マッチングの延長線として拡大したと思ってください」（同オ）などと、組合が要求していない地上職マッチング施策を含む従前の提案の延長線上での解決を繰り返し提案する会社に対して、組合が反発したことにあるとみられる。

この点、本件事務折衝において、原職復帰及び解決金による解決を要求している組合が、原職復帰及び解決金による解決はあり得ないとした上で地上職マッチング施策を前提とする会社の提案を聞いて、それを受け入れ難いと感じたことは想像に難くない。

しかし、第5回団体交渉において、組合が、組合内に希望者はいないと述べつつも、地上職マッチング施策で対応できない者についての検討状況を会社に質問しており（第2．6(3)イ）、それを受けて、本件事務折衝において、会社が、地上職マッチング施策の延長線上のものとして、年齢や健康上の理由などで地上職マッチング施策に応募できない者に対して職務を提供する旨を提案したこと（以下、この提案を、職務を提供する契約形態が業務委託契約と言及されているか否かを

問わず「本件提案」という。)は、第5回団体交渉での上記の組合からの質問に対して会社としての検討結果を説明したものとみることができる。

そして、会社は、本件事務折衝が紛糾する前から、「月額二十数万円」が「ジョブ型の雇用をして半額くらいになってしまいますけれども」、「月12万で、期間2年間で」、「年齢の問題でマッチングだとね、かなわない人も出てくる」、「そこももう少し一歩踏み込んで年齢は70になってもジョブ型で」、「病気をした人も、働く場所・・・、わざわざ天王洲まで来なくても」(第2. 7(2)ウ)などと述べて、本件事務折衝における提案が、70歳を超えても可能で、働く場所に拘束されず、報酬が月額12万円程度であることを説明しており、会社は、本件提案の内容を相応に説明していたと評価できる。また、6月24日に乗員組合の執行委員会が組合員に向けて作成した文書に記載された、就業場所・時間等に縛られず、介護などで時間がない方や、他社で働いている方も対応できるとの内容(第2. 8(3)イ)や、7月8日に組合及び申立外2労組に提示された本件業務委託概要の内容(同7(4))に照らして、会社は、6月23日、申立外2労組に対しても、組合と同様の説明を行っていたと認められる。

- (エ) これらの事情を踏まえると、会社が、本件事務折衝において、組合からの反発を受けつつも、本件提案が地上職マッチング施策の延長線上である旨を繰り返し述べて説明したことには、従前の交渉の経緯から一定の理由があるといえ、本件提案が年齢や場所を選ばないものであること、想定される契約期間や報酬金額などの本件提案の内容を相応に説明していたと評価できることからすると、「ジョブ型の雇用」のように本件提案が業務委託契約の提案ではなく雇用契約での提案であるとの誤解を招き得る会社の発言があったことを踏まえても、組合が主張するように、会社が虚偽の情報を提供しようとしたとまではいえず、本件発言について、会社側の参加者が意図的に業務委託という言葉に組合員の注意を向けないようにしたとも認められない。

- イ(ア) 組合は、会社が、申立外2労組に対しては遅くとも6月24日までに

業務委託契約案の概要と解決の方向性を提示していたが、組合に対しては、7月8日に本件業務委託概要を交付し、申立外2労組が整理解雇問題の終結を表明した段階で説明を行っており、同時に条件提示を行っているとはいえない旨を主張する。

この点、会社は、申立外2労組への対応と、組合への対応とで差が生じたこと自体は争っておらず、7月8日より前に、申立外2労組と協議を重ねる中で、本件業務委託概要の一部の内容を伝えたことを認めた上で、6月23日の会社の提案を前向きに検討すると表明していた申立外2労組と、同日に会社の話を開こうとする姿勢すらなかった組合とで交渉の進捗が異なることはやむを得ないものであり、会社の対応は組合に対する差別的取扱いには当たらない旨を主張する。

そこで、6月23日の会社からの提案に対する組合の反応と申立外2労組の反応とを踏まえて、同月24日以降の会社の対応が組合に対する差別的な取扱いに当たるかを以下検討する。

- (4) まず、会社と組合とのやり取りをみると、6月23日、会社が、本件事務折衝において、地上職マッチング施策の延長線上として、本件提案を繰り返し説明したところ、組合は、「私70ですよ。私が希望すれば入れるってわけ？ 希望なんかしてませんよ。」、マッチングは組合の要求ではない、「年齢的にもそんなのはできないって。」、「マッチングは駄目だとはっきり言ったでしょうが。」、「解決金がないと解決しないの。」、「それだったらやらない方がいいと言ってるでしょ。」と述べて（第2.7(2)ウエオ）、組合は地上職マッチング施策を要求していないとして、本件提案はやらない方がよい旨を明言している。

このような組合の反応を受けて、会社が「原職復帰か解決金か。そこだけだということですよ。」と述べると、組合は、大きな要求の柱はそういうことだと応じており（第2.7(2)オ）、その後、会社が、年齢と住む場所とかも乗り越えてと思ったけれども、「そもそもが違うんだと言われてしまったら確かに。」、三つの労働組合（組合及び申立外2労組）が大きく解決しそうだと思って今日はお話ししたけれども、ただ皆さんは飽くまでお金と原職復帰だと、お金はもうあり得ない旨

を述べて、事務折衝は終了している（同カ）。

6月27日及び29日、組合が、会社に対し、申立外2労組と異なり組合は業務委託の提案を聞いていないとして確認を求めたところ、同月29日、会社は、本件事務折衝において組合に対して業務委託と伝えている旨を回答した（第2. 7(3)アイ）。7月4日、組合が、会社から業務委託の説明があったとは認識しておらず、提案がなければ態度は決められない旨を述べる（第2. 7(3)ウ）と、会社は、翌5日、業務委託について団体交渉で説明を行うと組合に伝え（同エ）、組合からの資料の事前提供の求めに応じる形で7月8日に本件業務委託概要を提供し（同オ）、同月15日、業務委託に関して事務折衝が行われている（同カ）。

- (ウ) 次に、申立外2労組と会社とのやり取りをみると、6月23日、会社は、申立外2労組との各特別協議において、業務委託に関する提案を行い（第2. 8(2)ア）、乗員組合が発行した6月23日付乗員速報には、会社の回答は、乗員組合がこれまで求めてきたものであるとの記載があり（同イ）、会社の提案を乗員組合が前向きに受け止めていたことがうかがわれる。6月24日付乗員速報には、会社からの回答を「前進回答」と受け止めていることが明記されている（第2. 8(3)イ）。

6月24日以降、乗員組合と会社との協議において、業務委託の金額・期間は会社の提案が維持される一方、福利厚生については、乗員組合の要求を受けて、協定書を締結した場合は会社OBと同様の制度を使えるようにすることとされ（第2. 8(4)アイ）、7月22日、乗員組合と会社とは整理解雇問題の解決に関する合意書を締結した（同(5)ア）。

CCUについては、会社からの提案をどのように受け止めていたかは不明であるが、6月23日及び24日に会社の提案が提示された後、組合員全員の意思確認を行った上で、7月13日の合意書締結に至っていること（第2. 8(5)イ）からすると、乗員組合と比較して、CCUが会社の提案に否定的だったとは考え難く、会社の回答を前向きに受け止めていたことが推測される。

- (エ) 以上を踏まえて、会社の組合に対する対応について検討すると、議

論が紛糾したために組合側の出席者が「業務委託」との部分を取り取れなかったとしても、本件事務折衝において会社は「業務委託」を含む本件発言を行っており（第2. 7(2)キ）、前記アのとおり、会社が、組合の反発を受けつつも本件提案が地上職マッチング施策の延長線上のものであるとの説明を繰り返したことに一定の理由があると認められることからすると、6月29日以降、会社が、本件事務折衝において会社は業務委託と発言して組合に伝えていたとして、組合にその認識があるか否かの確認を求めたことについて、会社に非があるということとはできない。

また、本件事務折衝において、組合が、本件提案はやらない方がよい旨を明言していたこと（第2. 7(2)オ）からすれば、7月4日に、組合が、業務委託について説明を聞かなければ態度を決められないと述べたことを受けて、会社が、業務委託に関する事務折衝を設け、7月8日に本件業務委託概要を提供したこと（同(3)ウエオカ）は、当時の労使関係を踏まえた対応の対応であったというべきである。

一方で、会社の申立外2労組に対する対応をみると、組合が7月8日に本件業務委託概要を受領するまでの間に、申立外2労組は会社の提案を各組合員に情報提供した上で意思確認を行っており、また、会社が福利厚生に関して乗員組合の要求を受け入れるなどの交渉の進展があり、申立外2労組と会社との整理解雇問題の解決に向けた交渉が進んでいたことが認められる（第2. 8(3)(4)(5)）。

しかし、乗員組合とCCUとの間においても合意書の内容には一部相違がみられる上（第2. 8(5)ア）、そもそも、組合が、本件事務折衝において、地上職マッチング施策による解決は受け入れ難いという態度を鮮明にしていたこと（前記(イ)）からすれば、会社が地上職マッチング施策の延長線上と位置付ける本件提案について、それを前向きに検討しようとして協議を継続していた申立外2労組と、地上職マッチング施策は組合の要求ではなく本件提案はしない方がよいとして提案を拒絶した組合との間で、本件提案についての交渉の進展に一定の差が生じたとしても、それは、各労働組合がそれぞれの運動方針に基

づいて今後の交渉をどのように進めていくかを判断した結果生じたものとみるべきである。

そして、6月23日の本件事務折衝の時点で、会社は、組合に対して本件提案が年齢や場所を選ばないものであること、想定される契約期間や報酬金額などの本件提案の内容を相応に説明していたと評価できることは前記アのとおりであり、その後、交渉の進展に差が生じつつも、会社は、7月13日又は同月22日に申立外2労組と合意書を締結する前の同月8日に、組合と申立外2労組に対して本件業務委託概要を提示して、会社の提案する業務委託契約の期間、報酬、委託する業務内容について、申立外2労組に提供したのと同じ情報を組合に提供していた。

そうすると、組合は、7月8日以降、本件業務委託概要を基に申立外2労組とその内容について必要に応じて協議することも可能だったといえるから、同月15日の業務委託に関する組合と会社との事務折衝の開催が、CCUと会社との合意書締結の2日後だったことを踏まえても、組合が主張するように、会社の対応によって組合と申立外2労組との間が分断され、労働組合間の連携・連帯活動が妨害されたとまでは認められず、会社が組合と申立外2労組との間で差別的な取扱いをしたということとはできない。

(オ) なお、組合は、6月23日より前に、会社と申立外2労組とが業務委託での解決について交渉を進めてきたことは明らかであると主張するところ、5月13日より以前に、乗員組合が会社に合意文書(協定書)の案を提示して交渉が行われていたことは認められるが、乗員組合に対する会社の回答は「雇用の提案」であり(第2.8(1)ア)、そのほかに組合の主張を認めるに足りる疎明はないから、組合の主張は採用することができない。

ウ 以上のとおり、本件事務折衝において、組合からの反発を受けつつも、会社が、地上職マッチング施策の延長線上として本件提案の内容を繰り返し説明したことには相応の理由があるといえ、会社は、組合に対して本件提案が年齢や場所を選ばないこと、想定される契約期間や報酬金額

などの本件提案の内容を相応に説明していたと評価することができ、6月24日以降、本件提案について申立外2労組との交渉が進展していたものの、会社が、業務委託に関する説明を会社から聞いていない旨の組合からの連絡を受けて、7月8日に本件業務委託概要を提供し、同月15日の事務折衝で業務委託に関する説明を行ったことは、当時の労使関係を踏まえた相応の対応であったといえ、会社の対応の差は、組合及び申立外2労組が、それぞれの運動方針に基づく判断を行った結果生じたものと認められることからすると、会社の対応が組合に対する差別的な取扱いであったということとはできない。

したがって、会社が、整理解雇問題に係る会社解決案の提示に当たり、申立外2労組と組合との間で、6月23日の本件提案の提示において差別的な取扱いを行ったということとはできず、その後の交渉の進展に差が生じたのは、会社の提案に対する各労働組合の対応の差によるものであるから、会社の対応は、組合運営に対する支配介入に当たらない。

6 救済方法について

組合は、団体交渉応諾のほか、文書の交付及び掲示を求めている（第1.2(3)）が、本件に関する一切の事情を考慮し、主文第2項のとおり、文書の交付を命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、第5回団体交渉において、組合が、本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数を踏まえて、23年3月31日時点では、JALグループにおいて人員を削減しすぎていたのではないかとし、本件整理解雇後のJALグループにおける運航乗務員及び客室乗務員の人員数に関する会社の認識について説明を求めたことに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に当たるが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり決定する。

令和7年11月18日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士



古紙配合率70%再生紙を使用しています

リサイクル適性[Ⓐ]

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。