

2022年8月20日(土) No. 9763



夏の風景です

〈インタビュー〉

## 職務評価による格差解消を

男女間賃金格差の公表で 浅倉むつ子早稲田大学名誉教授

〈労働時評〉

## JAL解雇争議の新動向(上)

2 労組が決着、1 労組は闘争継続

— 《編集長から》 —

新たな局面を迎えたJAL解雇争議の現状について、ジャーナリストの鹿田勝一さんが、関係者への取材をもとにレポートしています。

政府主導で進んだ、男女間賃金格差の公表義務付けなどの省令改正をどう見るべきか、浅倉むつ子早稲田大学名誉教授に聞きました。

## 日本航空（JAL）解雇争議をめぐる経過

2010年	1月、JAL経営破たん。解雇回避努力を尽くすと各労組に約束
	9月、整理解雇の人選基準を労組に提示
	12月、日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議を結成
	12月31日、委員長をはじめ組合活動家を中心に165人を解雇
11年	稲盛和夫会長(当時)「(解雇回避は)経営上不可能ではない」と法廷(東京地裁)で証言
12年	ILO、1次勧告。翌年、2次勧告(166号・優先的再雇用の履行)
15年	最高裁、上告棄却。解雇有効とした高裁判決が確定。
	ILO、3度目の勧告
16年	最高裁、経営再建での管財人の行為(スト権投票妨害)は「不当労働行為」「憲法・労組法違反」と認定
18年	ILO4次勧告
	JAL、「特別協議」を開始し、整理解雇問題の解決へ
21年	年齢制限で非組合員となった原告らでJHU(JAL被解雇者労組)結成。都労委へ救済申し立て
22年	日航乗員組合(JFU)、日航キャビンクルーユニオン(CCU)と日航、希望者全員への業務委託による職務機会の提供など「整理解雇問題解決に関する協定・合意書」に調印し、争議終結
	JHU、争議継続

編集部作成

### 労働時評

#### JAL解雇争議の新動向(上)

2労組が決着、1労組は闘争継続

日本航空(JAL)の解雇争議が新たな局面を迎えた。乗員と客室乗務員の2

大きい。12年にわたる争議の新動向を当事者の声を含めてレポートする。

労組は、個人業務委託による職務機会の提供などで労働使合意し終結した。一方、

#### 2労組が決着

JAL被解雇者労組(JHU)は復職を求め東京都労働委員会で審問中だ。全国の支援共闘組織への影響も

日航乗員組合(JFU)と、日航キャビンクルーユニオン(CCU)の2労組は8月1日、「整理解雇問題解決に関する共同声明」

を発表した。

労使による協定・合意書の調印は7月29日。その骨子は「11年にわたる労使懸案の整理解雇問題の解決を通じて労使関係の信頼関係の正常化に努力」「労使関係の安定化は『安全運航の基盤』の一つと確認」「この解雇が社内外に与えた影響を認識し、今後二度と整理解雇が生じないよう経営の安定化に努力」「被解雇者組合員の希望者全員を対象に業務機会の提供を行う」などである。業務委託契約による職務機会の提供は2年間で、月額12万5千円としている。

2 労組の共同声明は「2 労組が整理解雇を容認したということではない。雇用を守る取り組みに変化はない」とし、「解決に至るまで多くの組織や個人の支援に感謝」を表明している。労使は協定などの誠実な履行を条件に「解雇問題の完全終結を確認する」とした。調印では、赤坂祐二社長から被解雇者一人ひとりの名誉回復をはかるレターが組合に手渡された。

#### 解雇解決を喜び合う

CCUも声明を発表し、「争議の終結を心より喜び合う」と表明している。

CCUは統一要求を堅持しつつ「規程に則った(65歳までの)乗務希望者の復職」「地上職希望者の早期職場確保」「金銭補償」「原告らの名誉回復」の4項目を設定。労使交渉を中心に解決をめざしてきた。

合意内容について声明は、乗務復職はかなえられなかったものの、3人の地上職復職を評価。業務委託による職務機会の提供についても「要求とは乖離(かいら)があるとしつつも、「被解雇者組合員の職務提供を受けてみんなで前に進みたい」という思いを最優先し合意したとしている。

職務機会の提供については、組合は会社と確認をとりつつ合意した。執行部は交渉・終結で全権委任状を取り付けているが、全員の合意形成へミーティングを重視。7月14日の大会では、組合所属の被解雇者44

人全員が、執行部提案を受け入れた。調印も会社と組合、被解雇当事者の三者の合意書としている。

2022春闘で、被解雇者のうち41人の苦しい実情と早期解決の思いをメッセージで読み上げ、役員や社長の心を動かし、解決につなげたという。

客室乗務員原告団と争議団の団長を務め、CCU被解雇者特別執行委員の内田妙子さんは「11年半以上の苦しい思いをしながら、みんなで協力して解決でき、本当にうれしい」と思いを述べ、全国からの支援に感謝したいと強調する。委任(委託)契約を個人任せにせず、組合がサポートを行う考えを示した。

調印時に「現役の客室乗務員のこともよろしくお願いします」と要望したと述べ、今後は職場の諸課題の改善に取り組みたいと語る。41人のメッセージにもジェンダー平等や賃金体系、昇進・昇格などの格差是正が切望されており、「組合の枠を越えて取り組みたい」と語った。

JFUも協定締結で見解を発表した。5人の再雇用による地上職復職を評価。業務委託については「直接的な金銭解決ではないものの、再雇用施策に応募できない方も一定の報酬を得られる」と指摘している。

#### 都労委軸に闘争を継続

一方、JAL被解雇者労組(JHU)は、解雇解決へ労使交渉と併せ、都労委で審問中だ。

組合は昨年4月、年齢制限で非組合員となった元機長組合委員長ら3人で結成。現在は23人(乗員4人、客乗19人)である。

JFU、CCUなどの統一要求に準じて「原職復帰」「早期解決への解決金」などを要求している。

都労委にはJALの不誠実団交について救済を申し立てるとともに、国土交通省についても、整理解雇の監督・指導責任を指摘し、救済を申し立てている。

2労組の解決について、JHUは7月22日、声明を発表した。声明では「両組合には共闘と連携を呼び

かけてきたが、意見交換が一切行われないまま終結方針が出されたことは大変残念」とした。業務委託による職務の提供は「雇用によらない働き方」であり、労働関連法は適用されず、使用者責任も問われないと強調している。

被解雇者に対する、労働者としての真の働く権利の回復とは言えず、大きな問題を抱えているとも指摘。今後、都労委を軸に全国各地、各分野で支援の輪を広げて要求実現へ闘うと表明している。

これまで自民、立憲、共産、社民、無所属などの超党派の国会議員20人が、都労委にJAL争議の早期解

決要望書を提出。学者・研究者144人による、早期全面解決を求める声明も提出されている。

2月16日の東京集会には全労連、全労協傘下の組合など全国106団体、425人が賛同した。

弁護士も指宿昭一弁護士らに加え、新たに上条貞夫弁護士（JAL不当解雇撤回弁護士）と岡田尚弁護士（JAL闘争を支援するかながわ連絡会共同代表）も参加した。

山口宏弥委員長は「支援の輪をさらに広げ、超党派議員要請なども強め、要求実現へ運動を拡大させたい」と決意を表明している。（続く）

### 労働時評

#### JAL解雇争議の新動向(下)

#### 違憲の解雇、解決へ支援広がる

JALは会社更生下で史上最高益をあげながら、2010年12月31日、165人（パイロット81人、客室乗務員84人）の整理解雇を強行。委員長など、被解雇

者の半数以上を占める組合活動家を狙い撃ちにした指名解雇だった。

最高裁は15年に整理解雇4要件（解雇回避努力など）を十分に審議せず解雇



日本航空（JAL）による不当な大量解雇をはね返そうと、当該組合員と支援者が決意を固め合った決起集会（2010年12月24日、都内）

容認の判決を下した。

一方、16年には解雇の過程で団結権侵害の不当労働行為があったとして「憲法28条違反、労組法7条違反」の解雇であると断罪した。

### 原職復帰ゼロの異常さ

争議団は最高裁判決後も「組合つぶしで憲法違反の不当労働行為の解雇撤回」などを掲げて闘争を展開。

16年には、日航乗員組合（JFU）とキャビンクルーユニオン（CCU）、機長組合（後にJFUと統一）で「解雇問題統一要求」を決定。「原職復帰」「希望者の地上職勤務」「不利益負担の補填」「労働関係の正常化」など4項

目を決めた。

闘争が続く中、会社は18年、「解雇問題の解決」「被解雇者も採用応募の対象」など労務政策の変更を表明し「特別協議」を始めた。11年には当時の稲盛和夫会長が「解雇は必要なかった」と公言していた。

しかし会社は165人の整理解雇以降、これまでに客乗6205人、パイロット397人を新規採用しながら、被解雇者（原告）の採用はゼロ。「もの言う労働者の排除と組合弱体化」を意図していると争議団は指摘する。国際労働機関（ILO）も「被解雇者の優先的雇用」（166号勧告）の履行など4度も勧告を行っている。

会社は「被解雇者も採用応募」と言うが、18年、19年に客乗争議団員が延べ21人応募しても、採用はゼロ。争議団は「2度も解雇」と激怒した。

20年からはマッチング（再雇用施策）を開始し、現在は乗員5人、客室乗務員3人が復職している。復職先はJALグループ会社

などの地上職で、1年ごとの嘱託契約とみられる。原職復帰はゼロのままだ。

労働争議史からも検証を

今回、会社は新たに「業務委託による職務の提供」を提起した。争議終結に当って、当事者の合意は尊重されるべきである。

その前提の上で、大企業や高齢者などで広がる個人委託、個人請負は、政府・財界が進める「雇用によらない働き方」である。

これに対し、労働界や学者、野党は問題視している。特に労働契約法や労働基準法、最低賃金法、労災補償などの雇用責任を経営者が負わず、就労者が無権利にさらされることへの批判である。

連合、全労連がともに弊害を指摘。脇田滋・龍谷大学名誉教授は「究極の非正規雇用・責任回避の脱法形態」とし、欧州連合（EU）のような規制強化と法的保護が不可欠と話す。

野党は「雇用によらない働き方の拡大は、労働条件の切り下げと無権利化を狙

うもので、労働法による保護対象の拡大が必要」と、立憲、共産、社民、れいわなどが表明している。

違法・不当解雇撤回を争う争議で、経営側の雇用責任を全面的に免除し、労働関連法が適用されない「非雇用」の就労機会の提供という決着でいいのかどうか。争議終結にはさまざまな形態があるが、労働争議史からも単組と共闘組織を含めた検証が課題となる。

JFUでは解決内容や終結をめぐり、7月22日の大会前後に被解雇者59人中16人が組合を脱退した。組合員資格を失った被解雇者など18人が「乗員原告団」の継続など、新たな動きが指摘されている。

「みんなの声を聞く」

JAL争議を支援している全労連は8月1日、解雇争議の新動向を受け、黒澤幸一事務局長の談話を発表した。「JFU、CCUの争議終結の判断を尊重する。なお両組合に属さない被解雇者の仲間のたたかい

は継続中であり、全労連はすべての争議解決をめざして、引き続き支援を表明する」としている。7月28日の定期大会の争議団紹介ではJHU（JAL被解雇者労組）も紹介した。

国民支援共闘代表世話人の清岡弘一全労連副議長はJHUなど被解雇者の支援について「全労連談話を踏まえ、今後引き続き支援を検討していく」と述べ、国民支援共闘の枠組みでも検討していくと語る。

同じく国民支援共闘代表世話人の中岡基明全労協事務局長は「JFU、CCUの争議終結は当事者の納得したことであり尊重する。職場のことで活動していくことも大事であり、期待したい。今後、支援などを含め10月の定期大会で見解をまとめたい」。

JFUも加盟する航空連事務局長で国民支援共闘の津恵正三事務局長は「JFU、CCUの争議終結の組織判断は尊重する。国民支援共闘としても今後、論議して一定の方向の原案をつくり、みんなの意見を聞き

ていくことになる」と話している。

#### 争議解決へ支援広がる

JAL争議は、現在の日本最大の解雇撤回闘争とされ、「JAL不当解雇撤回国民支援共闘会議」には全労連、全労協、全国港湾、日本マスコミ文化情報労組会議、婦団連などが参加。全国30の支援組織や「支える会」にも数千人が名を連ねている。

さらに8月、2労組の争議終結後に、新たに「JAL争議の全面解決をめざす実行委員会」も発足。全労連、全労協の参加組織や市民組織などが参加し「納得のいく解決へさらに運動を強める」とアピールした。

労働者の権利確保と、憲法、ILO勧告の順守、「空の安全」にもかかわる

JAL争議。全ての解雇の早期解決への支援は重要課題だ。会社にとっても解決の分散と争議の長期化は得策ではなく、早期全面解決の決断が求められている。

(ジャーナリスト・鹿田勝一)