

## 不当労働行為救済命令申立書

2023年10月13日

東京都労働委員会  
会長 金井 康雄 殿

〒102-0083

東京都千代田区麹町 1丁目 3 番

ダイアン麹町ビル 303

申立人：JAL被解雇者労働組合

代表者執行委員長 山口 宏弥

(TEL : [REDACTED])

〒100-8918

東京都品川区東品川二丁目4番11号

野村不動産天王洲ビル

被申立人：日本航空株式会社

代表者代表取締役社長 赤坂 祐二

(TEL : [REDACTED])

### 請求する救済の内容

- 被申立人は、2010（平成22）年12月31日になした整理解雇について、別紙（1）「救済対象者目録」記載の申立人組合員を優先雇用されるものとして取扱え。
- 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記文書を申立人に手交するとともに社内のインターネットに掲載し、これを縦1メートル横2メートルの

白紙に墨書して、被申立人本社玄関及び羽田空港、成田空港、千歳空港、伊丹空港の各被申立人掲示板に、1カ月間掲示しなければならない。

### 記

### 謝 罪 文

当社が、2010（平成22）年12月31日なした整理解雇について、貴労働組合員を優先雇用されるものとして取扱わなかつた行為が、今般、東京都労働委員会において、労働組合法第7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、貴労働組合と組合員に対して謝罪するとともに、二度とこのような行為をしないことを誓います。

年 月 日

JAL被解雇労働組合（JHU）

執行委員長 山口 宏弥 様

日本航空株式会社

代表取締役社長 赤坂 祐二 印

### 不当労働行為を構成する具体的事實

#### 1 当事者

(1) 申立人は、被申立人によって2010（平成22）年12月31日解雇された労働者で組織され、2021年4月4日結成された労働組合で、現在組合員は31名である。

(2) 被申立人（以下「会社」という。）は、その子会社・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を形成し、その事業の中核会社として、定期航空運送事業等を営む株式会社である。

#### 2 整理解雇問題の事実経過の概略

(1) 会社は、2010（平成22）年12月31日、運航乗務員81名、客室乗務員84名を整理解雇した（以下「本件解雇」という。）。解雇され

た運航乗務員は、加盟していた日本航空乗員組合（以下「J F U」という。）及び日本航空機長組合（以下「J C A」という。）にそれぞれ所属したまま運航乗務員争議団を結成し、同じく解雇された客室乗務員は加盟していた日本航空キャビンクルーユニオン（以下「C C U」という。）に所属したまま客室乗務員争議団を結成した。

各争議団員は、解雇無効を求め地位確認等の本訴請求を東京地裁に提訴したが、請求が棄却され最高裁で敗訴判決が確定した。

(2) J F UとC C Uは、会社相手に本件解雇に至る過程で、会社の管財人ディレクター及び管財人代理人が、両労組の争議権確立のための組合員一般投票に介入した行為が、不当労働行為に該当するとして、貴労働委員会に救済申立をした。貴労働委員会は、これを不当労働行為と認定した。会社は、これを不服として、その取消しを求めて行政訴訟を東京地裁に提訴したものの、請求は棄却され、東京高裁及び最高裁も維持し、貴労働委員会の発した救済命令は確定した。

(3) J F U、J C A、C C Uと会社との間では、本件解雇問題について、労使間の自主解決を求め、交渉が続けられてきた。

その結果、会社は、C C Uとは2022年7月13日別紙（2）（甲1の1、2）、J F U（J C Aは2017年4月1日J F Uに組織統一されている）とは同月22日別紙（3）（甲2の1、2）の合意内容で、解雇争議は解決した。

(4) ところが、申立人との間では未だ解決をみないどころか、会社においては、争議解決を巡って申立人に対して、J F UとC C Uとは、全く異なる扱いをし、差別してきた。

### **3 貴労働委員会に現に係属中審理されている団体交渉拒否（都労委令和3年（不）第38号、労組法7条2号）事件及び支配介入（都労委令和4年（不）第66号、労組法7条3号）事件との関連**

(1) 申立人が、組合結成以来当初から本件解雇問題の解決に向け、真摯に協議すべく団体交渉の開催を要求してきたにも拘らず、会社はこれに応じない。

そこで、申立人は貴労働委員会に団交拒否の労組法7条2号事件として救済申立てをした（都労委令和3年（不）第38号）。

追加申立ても含め、具体的に問題としたのは

①2021年4月5日、②同月13日、③同月22日の各団体交渉開催要求については完全無視で団交拒否

④2022年1月12日開催が予定されていた団交について、同月7日の突然のキャンセル（延期）通知

⑤同年4月27日の不誠実団交

である。

(2) JFU、CCUとの解雇問題の解決に至る労使交渉において、解決に向けた会社解決案の提示及び協議における著しい取扱いの違いに対し、申立人は、これが会社による併存組合間の中立保持義務違反として労組法7条3号の支配介入事件として救済申立てをした（都労委令和4年（不）第66号）

(3) 以上、会社がいかに申立人の組合結成以来当初から現在に至るまで申立人を無視あるいは軽視しているかは一目瞭然である。

#### 4 本申立てに係わる不当労働行為の具体的事実

(1) 本件解雇は、会社就業規則第52条第1項第4号の「企業整備のためやむを得ず人員を整理するとき」に該当する整理解雇である（甲3）。

整理解雇は、労働者に何の責任もない。解雇は、いうまでもなく両当事者が合意した労働契約の一方的解除である。その全ては使用者の責任によって発生したものである。

(2) 1982年6月22日のILO国際労働総会では、ILO166号勧告案が、賛成375票、反対票0、保留16票の、圧倒的多数で採択された。これに日本の政府代表も、使用者代表も、労働者代表も、共に賛成票を投じている。

こうして採択された I L O 「雇用終了勧告（第 166 号） 1982 年」の本文には、

「再雇用に係る優先権 24 （1）

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。」

と明記された（甲 4 の 1、2）。

（3）本件救済対象者の各申立人組合員は、本件解雇直後から、会社に対し雇用を求め続けていた。具体的な例を挙げれば以下の通りである。

① 2011（平成 23）年 1 月 19 日、会社を被告として、東京地方裁判所に対し、地位確認等請求事件を提訴

② 2016（平成 28）年 10 月 19 日、J FU、CUU、J CA の三者連名による「解雇問題に関する三労組統一要求」を会社に提出（甲 6）

③ 2021（令和 3）年 4 月 5 日、申立人は「組合結成の報告と要求」を会社に提出（甲 7）

（4）一方、会社は、本件解雇後から 2023 年度までに、パイロット 62 6 人、客室乗務員 6725 人プラス  $\alpha$  を採用している。その年度毎の詳細は別紙（4）「解雇後の採用者」の通りである。

## 5 本件の不当労働行為該当性

（1）前記具体的事実は、会社において I L O 第 166 号勧告を全く無視し、申立人組合員の優先雇用を一顧だにしていないことを物語る。

（2）会社は「J A L グループ人権方針」を制定している（2019 年 8 月 1 日制定、2022 年 9 月 21 日改訂）。そこでは、冒頭「J A L グループは、人権の尊重が普遍的な価値であり、企業理念の実現と一致するという考えに基づき、あらゆる人々に対する人権尊重の責任を果たします。」と高ら

かに宣言している。第1項では「国際的に認められた人権の尊重」との見出しの下に以下の文言が明記されている。

「1.JALグループは、国際人権章典、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、また、国連「グローバル・コンパクト10原則」等をはじめとする国際的に承認された人権を支持、尊重します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権に関する取り組みを進めます。世界中でビジネスを展開するJALグループは、事業活動を行う各国・地域の法令・規則を遵守します。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。」

そして第3項の人権を尊重する手段として

「3.JALグループは人権を尊重するために、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』に従って、『人権デューデリジェンス』の仕組みを確立し、その仕組みを事業プロセスの中に組み込みます

### （3）是正および救済

自らの事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合には、適切な是正措置および救済措置を講じます。」としている（甲5）。

（3）本件整理解雇によって、解雇された申立人組合員は、自らの責によらず、ある日突如それまで何年も真面目に働いてきた会社から、労働の場を奪われ、収入の途を断たれ、家族共々描いてきた将来の設計図もズタズタに壊されたのである。そして何より、「なんで私がこんなことに、私が何をしたの？」との精神的屈辱は、回復し難く強いものがある。人間の尊厳を踏みにじられたのである。これが人権侵害でなくて何であろうか。

自から制定し、世間に約束した「人権方針」はどこに行ったのか。

（4）本件解雇について、最高裁において、これが有効とされたことは事実である。しかし、その後、前記の通り会社の管財人ディレクター及び管財人代理人の不当労働行為が最高裁によって認定され、また新しく明らかになっ

た資料（安全報告書等）で、指名解雇の必要性がなかった即ち本件解雇が労働組合嫌悪の不当労働行為以外の何物でもないことが明らかになってきた。

国際労働基準あるいは、自社の人権方針に反してまで、申立人組合員の優先雇用を拒否し続けていることは、整理解雇の出発時の不当労働行為意思が現在まで継続している証左である。

## 6 結論

以上の次第により、会社の前記行為は、申立人組合員に対する労働組合員であることによる不利益取扱いとして労働組合法第7条1号に該当し、同時にそれは申立人組合に対する支配介入として同条3号に該当する不当労働行為である。

よって、労働委員会規則第32条の規定により申立てる。

以上

救済対象者目録

JHU組合員名簿

原告名

- |    |         |
|----|---------|
| 1  | 山口 宏弥   |
| 2  | 清田 均    |
| 3  | 山崎 秀樹   |
| 4  | 榎原 正好   |
| 5  | 長澤 利一   |
| 6  | 和波 宏明   |
| 7  | 近村 一也   |
| 8  | 池田 企洋志  |
| 9  | 有賀 清    |
| 10 | 津田 明義   |
| 11 | 岡田 敏章   |
| 12 | 齋藤 晃    |
| 13 | 白井 佳代子  |
| 14 | 平野 千香子  |
| 15 | 小林 仁紀子  |
| 16 | 加藤 浩子   |
| 17 | 神瀬 麻里子  |
| 18 | 石賀 田鶴子  |
| 19 | 五月女 由美子 |
| 20 | 小栗 純子   |
| 21 | 林 恵美    |
| 22 | 平井 洋子   |
| 23 | 下村 京子   |
| 24 | 宝地戸 百合子 |
| 25 | 山田 純江   |
| 26 | 鈴木 圭子   |
| 27 | 丸山 修子   |
| 28 | 中田 弥生   |
| 29 | 大池 ひとみ  |
| 30 | 遠藤 洋子   |
| 31 | 金 佑美    |

### ①整理解雇問題解決に関する合意書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空キャビンクルーエンジニア組合（以下、「組合」及び被解雇者組合員44名（以下、「被解雇者組合員」）は、2010年12月31日付で実施した整理解雇の問題解決にあたり、以下の通り合意する。

#### 1 整理解雇問題の解決、労使関係正常化に向けての確認

会社は、11年に亘り労使双方の懸案事項となっていた整理解雇問題の解決を通じて労使の信頼関係の正常化に努力することとし、会社と組合は以下を確認する。

- (1) 会社と組合は、健全な労使関係が「安全運航の基盤」のひとつであることを再確認する。
- (2) 会社は、本件解雇問題が社内外に与えた影響の大きさを十分に認識するとともに、今後二度と整理解雇の必要性が生じることがないよう、経営の安定化に向けて努力する。
- (3) 会社と組合は、「労使関係の正常化・安定化」に努め、職場の信頼感の構築と安全運航の推進に全力をあげることを確認する。
- (4) 会社と組合は問題が発生した場合には、引き続き誠意をもって組合と協議することを確認する。

#### 2 再雇用施策等についての確認

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行う。内容については会社と組合で別途確認する。

#### 3 争議の終結

組合及び被解雇者組合員は、本合意書および附帯する覚書の内容が誠実に履行されることを条件に、2010年12月31日の整理解雇問題の争議を一切終結させる、

#### 4 本合意書の効力

本合意書および付帯する覚書の解釈に疑義が生じた場合、会社と組合は労使協議にて解決を図る。

以上

2022年7月13日

### ②覚書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空キャビンクルーエンジニア組合（以下、「組合」及び被解雇者組合員44名（以下、「被解雇者組合員」）は、2022年7月13日付締結の「整理解雇問題解決に関する合意

書」に付帯して、下記の事項を確認し覚書とする。

記

1.再雇用施策についての確認

(1) 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。

- ① 原則希望者全員を対象に委託業務を提供する。
- ② 業務委託の契約期間は以下のとおりとする。

2022年11月1日～2024年10月31日

- ③ 業務委託契約の内容については、別途通知する。

(2) 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、2022年9月末までに希望した被解雇者組合員を対象に2022年10月末まで継続する。

以上

2022年7月13日

### ①整理解雇問題解決に関する協定書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空乗員組合（以下「組合」という）は、会社が2010年12月31日付けで行った整理解雇（以下「本件解雇」という）の問題解決にあたり以下の条件で合意する  
(労使関係の正常化に向けて)

1. 会社と組合は、本件解雇が11年に亘り労使双方の懸案事項となってきたことを踏まえ、労使関係の安定化が「安全運航の基盤」のひとつであることを十分認識し、本件解雇の解決を通じて労使の信頼関係の正常化に努力する。
2. 会社は、本件解雇が社内外に与えた影響の大きさを十分に認識するとともに、今後二度と整理解雇の必要性が生じることがないよう、経営の安定化に向けて努力する。

(再雇用施策等について)

3. 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行う。内容については会社と組合で別途確認する。

(協定書締結後の取り組みについて)

4. 会社と組合は、本協定及び付帯する覚書の内容が誠実に履行されることを条件に、本件解雇問題の完全終結を確認する。
5. 本協定及び付帯する覚書の解釈に疑義が生じた場合、会社と組合は労使協議にて解決を図る。

以上

2022年7月22日

### ②覚書

日本航空株式会社（以下「会社」という）と日本航空乗員組合（以下「組合」という）とは、2022年×月×日付締結の「整理解雇問題解決に関する協定書」に附帯して、下記事項を確認し覚書とする。

記

(再雇用施策等について)

1. 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。
  - (1) 原則希望者全員を対象に委託業務を提供する。
  - (2) 業務委託の契約期間は以下のとおりとする。

- ・第1次募集：2022年11月1日～2024年10月31日
- ・第2次募集：2023年2月1日～2025年1月31日
- ・第3次募集：2023年4月1日～2025年3月31日

(3) 業務委託契約の内容については、別途通知する。

2. 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、2022年9月末までに希望した被解雇者組合員を対象に2023年3月末まで継続する。また、同施策終了後および前項の業務機会の提供後も、職場復帰を希望する被解雇者組合員の職場復帰を支援する。会社は、求人票の紹介による雇用機会の提供に努める。
3. 会社と組合は、職場復帰を希望する被解雇者組合員について、必要に応じて協議・事務折衝の場を設け、その進捗状況を確認する。
4. 会社は、職場復帰を果たした者が被解雇者であったこと、および組合員であることを理由に職場での不利益取り扱いを行わない。

以上

2022年7月22日

2023年9月28日の交渉での会社発言

《会社》改めてお伝えすると、客室は6000何人台とほぼ皆さんの通りだが、運航は、21年、22年の自社養成の数が皆さんの資料だと抜けていると思う。結論から言うと運航は600人台ということだ。

**【JAL経営破綻後の新規パイロット採用数の推移】**

2011～2014年度	新規採用なし
2015年度	30
2016年度	63
2017年度	68
2018年度	69
2019年度	96
2020年度	60
2021年度	80
2022年度	80
2023年度	80
合計	626人

★ネットで調べた結果、2021年度に新卒80人採用が分かったが、22年度は既卒採用をしていることは分かったものの、数字は分からず。600人台だと2022年度も80名程度の採用が考えられる。

**【2012年以降のCAの採用数の推移】**

	新卒	既卒	経験者	海外基地	計
2012年度	140	250	-	260	650
2013年度	290	100	-	270	660
2014年度	270	70	-	240	580
2015年度	270	120	-	200	590
2016年度	310	70	-	130	510
2017年度	370	75	-	200	645
2018年度	400	150	150	250	950
2019年度	500	180	60	280	1020
2020年度	600	未定	未定	未定	600
2021年度	400	不明	不明	不明	400
2022年度	不明	不明	不明	不明	不明
2023年度	120				120
計	3550人	1015人	210人	1830人	6725人プラスα

★ 客室乗務員も同様に、2021年と2022年に採用していることが判明。2021年度は新卒400名採用、2022年度も既卒者採用をしているものの採用数は不明