

JAL 解雇争議に係る 院内報告集会

2023年（令和5年）3月2日
衆議院第1議員会館 1F 多目的ホール

主催：国会議員有志・JAL 争議団・JAL 被解雇者労働組合

プログラム

司会：JAL 被解雇者労働組合
副委員長 林 恵美

- | | | |
|-------|------------------|----------------------------------------------------|
| 15：00 | 開会挨拶 | 国会議員有志
福田 昭夫 衆議院議員
JAL 被解雇者労働組合
委員長 山口 宏弥 |
| 15：10 | JAL 争議の経過と現状の報告 | JAL 被解雇者労働組合
書記長 山崎 秀樹 |
| 15：30 | 出席議員のご紹介
質疑応答 | |
| 16：25 | 閉会挨拶 | JAL 客乗争議団
団長 鈴木 圭子 |
| 16：30 | 閉 会 | |

*本日はお忙しい中ご参加いただき、誠にありがとうございます。

資料目次

資料	
JAL との交渉および都労委調査の経過	・・・ 1
必要がなかった 165 名の整理解雇	
（「2010 年度安全報告書」と乗務員在籍数）	・・・ 3
JAL との解決交渉の状況	・・・ 4
都労委を通じた取り組み（争点等）	・・・ 9
JAL 争議関連資料（JAL グループ人権方針）	
（ILO166 号勧告）	
（ICAO 定義「安全」とは）	・・・ 11
2012 年以降の乗務員採用の推移	・・・ 13

JAL との交渉および都労委調査の経緯 = JAL 被解雇者労働組合 (JHU) 関連 =

- 2021 年 4 月 4 日 JHU 結成
- 4 月 5 日 JAL に要求書および団交開催の要求書提出
(4/13 と 4/22 に同要求)
- 5 月 12 日 都労委に JAL の不当労働行為「団交拒否」救済申立
- 6 月 8 日 会社より団交開催の通知
- 6 月 9 日 都労委に超党派国会議員 (20 名連署) が「要望」書を提出
- 6 月 17 日 JAL 株主総会
- 7 月 13 日 都労委<JAL 事件: 第 1 回調査>
- 8 月 4 日 第 1 回拡大事務折衝 (会社は団交と主張)
- 9 月 8 日 都労委<JAL 事件: 第 2 回調査>
- 9 月 15 日 国土交通大臣に要求および団交開催の申入書提出
(10/26 に団交開催の申入書) → 両方とも受け取り拒否
- 9 月 21 日 第 2 回拡大事務折衝 (会社は団交と主張)
- 10 月 19 日 都労委<JAL 事件: 第 3 回調査>
- 11 月 22 日 第 3 回拡大事務折衝 (会社は団交と主張)
- 12 月 9 日 都労委に国土交通省の不当労働行為「団交拒否」救済申立
- 12 月 17 日 都労委<JAL 事件: 第 4 回調査>
- 2022 年 1 月 11 日 JAL からコロナを理由に 1/12 団交中止の通知
- 2 月 17 日 都労委<JAL 事件: 第 5 回調査>
<国交省事件: 第 1 回調査>
- 3 月 24 日 都労委<JAL 事件: 第 6 回調査>
- 4 月 19 日 第 4 回拡大事務折衝 (会社は団交と主張)
- 4 月 28 日 都労委<JAL 事件: 第 7 回調査>
- 5 月 30 日 第 5 回拡大事務折衝 (会社は団交と主張)
- 5 月 31 日 都労委<JAL 事件: 第 8 回調査>
<国交省事件: 国交省側が出席せず「事情聴取」>
- 6 月 10 日 学者・研究者 (144 名) 代表が国交省と JAL に「JAL に解雇争議の早期全面解決を求める研究者の声明」を提出
- 6 月 21 日 JAL 株主総会
- 7 月 15 日 第 1 回事務折衝 (「業務委託契約」)
- 7 月 20 日 学者・研究者 (144 名) 代表が都労委に「JAL に解雇争議の早期全面解決を求める研究者の声明」を提出
- 7 月 22 日 都労委に JAL の不当労働行為「誠実交渉義務違反」救済申立
- 7 月 26 日 第 6 回拡大事務折衝 (会社は団交と主張)

- 7月28日 都労委<JAL事件：第9回調査>
 <国交省事件：第2回調査>
- 8月3日 第2回事務折衝（「業務委託契約」）
- 9月20日 第7回拡大事務折衝（会社は団交と主張）
- 9月22日 学者・研究者（110名：12/7現在）代表が都労委に「JALに解
雇争議の早期全面解決を求める研究者の第2回声明」を提出
- 9月26日 都労委<JAL事件：第10回調査>
 <国交省事件：第3回調査>
- 10月3日 第8回拡大事務折衝（会社は団交と主張）
- 10月20日 第3回事務折衝（「業務委託契約」）
- 10月27日 国土交通大臣に団交開催申入書の再々提出
 → 申入書の受け取り拒否
- 11月2日 第9回拡大事務折衝（会社は団交と主張）
- 11月10日 都労委にJALの不当労働行為「中立保持義務違反」救済申立
- 11月16日 都労委<JAL事件：第11回調査>
- 12月8日 都労委<国交省事件：第4回調査>
- 2023年 1月10日 第10回拡大事務折衝（会社は団交と主張）
- 1月20日 都労委<JAL事件：第12回調査>
 <国交省事件：第5回調査>

「安全報告書」とは、航空法第111条の6に基づき、毎事業年度に本邦航空運送事業者が作成し公表することが求められているもので、輸送の安全を確保するために講じたおおよび講じようとする措置、その他省令で定める輸送の安全に係る情報を記載または記録した、書面または電磁記録



2010年 JAL 経営破綻に伴う
運航乗務員および客室乗務員の人員削減計画（太枠）と在籍人数の推移

	2010年3月31日時点の 在籍人数	更生計画記載の 2011年3月31日 時点の在籍人数	2010年6月7日に会社が説明した 更生計画の内容		2010年11月12日の企業 再生支援機構・河本常務取 締役の国会答弁 (人員削減目標)	「2010年度JALグル ープ安全報告書」 (2011年3月31日時 点の人員配置数)	2011年3月31日時 点の更生計画と「安 全報告書」の対比
			2011年3月31日の 必要人員体制	削減必要数			
運航乗務員	3,818人	記載なし	2,974人	844人	約900人削減 (在籍人数は2,918人)	2,705人	▲269人
客室乗務員	9,121人	記載なし	6,403人	2,718人	約2,700人削減 (在籍人数は6,421人)	5,937人	▲466人
整備本部	7,849人	記載なし	5,949人	1,900人		3,975人	▲1,974人
空港本部	12,190人	記載なし	8,652人	3,538人			
営業本部	6,774人	記載なし	4,708人	2,066人			
貨物郵便本部	2,241人	記載なし	1,425人	816人	地上職で 約10,600人削減		
ケータリング	2,658人	記載なし	462人	2,196人			
間接部門その他	4,063人	記載なし	2,062人	2,001人			
合計	48,714人	32,600人	32,635人	16,079人			
			合計 17,309人	合計 10,617人			

JAL との解決交渉の状況 = JAL 被解雇者労働組合 (JHU) 関連 =
JHU の要求：「統一要求」に準じた解決要求に基づく団体交渉を要求
(「統一要求」の第 2 項は交渉事項としない)

解雇問題「統一要求」(2016 年 10 月 19 日)

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を。

【交渉の 3 本柱】

- ◆ 解決交渉に臨む会社姿勢に係る議論
「2010 年度 JAL グループ安全報告書」= 「解雇の必要はなかった」
(「乗務員の人員削減の実態」は資料 P-3 参照)
- ◆ 希望する者全員の乗務職としての「原職復帰」の要求に基づく議論
- ◆ 解雇による多大な不利益や負担に対する「補償 (解決金)」の要求に基づく議論

【交渉状況】

◆ 解決交渉に臨む会社姿勢に係る議論

「2010年度 JAL グループ安全報告書」 = 「解雇の必要はなかった」

<会社発言の推移>

2021年

9月21日 「『安全報告書』の内容は確認する」
「(更生計画との比較も) 事実確認する」

11月22日 「『安全報告書』の数字自体間違いはない」

2022年

4月19日 「解雇は必要だったと思っている」
「(根拠は何か?) 裁判で全て出尽くしている」

5月30日 「整理解雇は今でも必要だったと思っている」
「(その根拠は何か?)・・・(沈黙)」

7月28日 「(会社は削減目標より削減すればするほど良いという立場だったのか?) 必要数に基づいて削減した」

10月3日 「(165名の解雇は必要だったのか?) 会社更生法適用のために必要だった」

11月2日 「(『安全報告書』の内容は解雇の必要はなかったということではないのか?)・・・(沈黙)」

「(会社は削減が多いほどいいという考えだったのか?) 少しでも多く削減しようという考えはない」

「(運航に必要な人員の配置数は、安全運航に不可欠ではないのか?) その通りだ」

「『安全報告書』の人数は関係ない」

「『安全報告書』はとっくの昔に出ていた。必要性も含めて裁判で認められており、もう終わっている話だ」

「新たな証拠が出てきたところで、有効性は既に裁判で認められている」

2023年

1月10日 「(会社は165名を削減目標に達していないという理由で解雇したのではないのか?) 人員計画に達しなかったからといえばそうだ」

「必要であったことは動かしがたい事実だ。遡っての議論はしない」

「(判決は出たが解雇の必要がなかったことが明らかになっているではないか?) なっておりません」

「(更生計画の目標配置数を言えるか?)・・・(沈黙)」

- ◆ 希望する者全員の乗務職としての「原職復帰」の要求に基づく議論
 (ILO166号勧告、JALグループ人権方針は資料P-11~12参照)
 (4度のILO勧告は別冊資料P7~9参照)

<会社発言の推移>

2021年

11月22日 「(JHU組合員に)対象者がいれば『原職復帰』の話は当然する」

2022年

4月19日 「(2012年の客乗職採用の時に整理解雇者を何故戻さなかったのか?) それは会社の方針だ」

「(何故そういう方針だったのか?) 何故って、そういう方針だった」

5月30日 「特早・希望退職者にJALグループへの再就職禁止の制限がある中で、被解雇者のみに再雇用の門戸を開くという考え方はとり得なかった」

「(解雇者が職場に戻ると何か悪い影響を与えるのか?)
 そういった理由で判断しているのではない」

「(解雇者を職場に戻すと何か不都合なことがあるのか?) 不都合は特段ない」

7月26日 「(『原職復帰』はないとする理由は何か?) それが会社の方針だ」

「(解雇が有効だと何故『原職復帰』できないのか?)・・・(沈黙)、
今提案している内容で理解して頂きたい」

10月3日 「(解雇が有効だと『原職復帰』できないのか?) 直接的に結びつくわけではない」

「特早・希望退職者も整理解雇者も、本意ではなく辞めざるを得なかったという形で同じ対応をした」

2023年

1月10日 「(会社が一方的に雇用契約を破棄した解雇者と特早・希望退職者は全く違う、何故同じ扱いをするのか?) 会社がそう決めたからだ」

=ILO勧告、ILO166号勧告、JALグループ人権方針に係る=

<会社発言の推移>

2022年

4月19日 「ILO166号勧告は正確な訳の内容で理解している。従わないということではない」

「(地上職への『マッチング』はILO166号勧告に合致しているのか?) 合致しているかどうかは分からない」

5月30日 「ILO 勧告は拘束力がない。ILO 勧告をどこまで付度するか、再雇用に反映させるかは会社の判断だ」
「ILO 勧告は法的拘束力がないから何もしないというわけではない」
「(地上職『マッチング』は ILO166 号勧告に合致しているのか?)
答えられない」
「(『JAL グループ人権方針』に則り ILO166 号勧告に従う気はあるのか?) 人権方針に則り最大限のことをやっている」
「(会社がやっていることは『JAL グループ人権方針』に反していないか?)・・・(沈黙)」
「(会社は ILO の中核的な人権『労働権の侵害』をしていないのか?) 日本の法律に定められていない」

2023 年

1月10日 「ILO からも意義ある対話をとかいろいろあった。結果的に従ったわけではないが、一般的に交渉を求められたらちゃんと対応する方針でやっている」
「(交渉に応じることが JAL の人権方針か?) それだけではない」
「(海外の基準が日本の法律を超える時はどうするのか?)
・・・(沈黙)」

◆ 解雇による多大な不利益や負担に対する「補償(解決金)」の要求に基づく議論

<会社発言の推移>

2021 年

11月22日 「特早・希望退職者と整理解雇者は退職を余儀なくされたという点で同じだ。だから被解雇者だけに特別に金銭を補償することはできない」
「会社更生法申請という事態に被解雇者に責任はない」
「(補償『解決金』の要求に答えないのは財源の問題が理由なのか?) 関係ない」

2022 年

5月30日 「(退職条件に合意して辞めた人と、会社が強制的に雇用契約を破棄し解雇された者は同じ立場か?) 全く同じだとは言っていない。そこを否定しているわけではない」
「(金融機関に迷惑をかけると何故『解決金』が払えないのか?) 多くの方に迷惑をかけた。一当事者だけに何か対応することはできない」

- 7月26日 「(労働者と株主・金融機関は同じ立場か?) 迷惑をかけた点は同じだと思っている」
「(何故、特早・希望退職で辞めた人が多くいると「解決金」が払えないのか?) そこだけに着目していない。多くの方に迷惑をかけた」
「(労働者と出資者は同じ立場か?) 法的には出資者には有限責任があり、その範囲で責任を取るとのことだ」
「(迷惑をかけた点で両者は同じではないということか?) 限定的な人もいるし、生活がかかるとか違いはある」
- 10月3日 「(退職した多くの社員や関係者に多大な迷惑をかけたのは誰か?) 責任は会社にある」
「(退職した多くの社員や関係者に多大な迷惑をかけたなら何故『解決金』が払えないのか?) おかしい理論ですね。論理が伝わっていないのだと思います」
- 2023年
1月10日 「(退職した多くの社員や関係者に多大な迷惑をかけたなら何故『解決金』が払えないのか?) 会社から見ればそういうことですよ」

以上

東京都労働委員会を通した取り組み（争点等）

【JAL 事件】

現在、「団体交渉拒否」「誠実交渉義務違反」「中立保持義務違反」の3件の救済申立

1. 「団体交渉拒否」での救済申立

（注：緊急事態宣言、まん延防止等措置が発令されていない中、2022年1月12日に予定されていた団体交渉を、前日に、オミクロン株を理由に突然拒否した件を含む）

■ JAL 被解雇者労働組合の要求

「統一要求」（資料 P-4）に準じた解決交渉に基づく団体交渉に応じること

■ 被申立人（JAL）の主張（3点）

- ・ JAL 被解雇者労働組合（JHU）が会社に雇用される労働者の代表に該当するか疑義がある
- ・ JHU が、社内の既存労組との協議とは別に、同一の事項について団体交渉を求めることは、会社に二重の団交を求めることになる
- ・ JHU が如何なる労働者について協議を求めているのか不明なため、協議対象が定まらない中、団交をすることは困難である

■ 2023年1月時点で10回の交渉を実施

- ・ 交渉は行っているが、会社側の役員が出席せず。組合は「拡大事務折衝」として交渉継続
- ・ その他、交渉参加人数や交渉時間の制限等、既存労組と差別扱い（不当労働行為）を行っている

2. 「誠実交渉義務違反」での救済申立

■ 不誠実交渉の実態は「JAL との解決交渉の状況」（資料 P-5~8）を参照

- ・ 組合の質問に対し正面から答えない、答えられない状況が継続

3. 「中立保持義務違反」での救済申立

■ 会社が解雇争議の解決のため提案した「業務委託契約」について、組合への提示の仕方と交渉の進め方について、社内2労組と JAL 被解雇者労働組合との間に差別的扱いをしたことに対し、「中立保持義務違反」で申立

■ JAL は関係労組（3労組）に6月23日に同時に提案したと主張

- ・ JAL 被解雇者労働組合（JHU）には、7月8日に初めて「業務委託契約」に係る資料を提示し、最初の説明（事務折衝）は7月15日
- ・ 事実関係に争いはなし
- ・ 争点は6月23日に JHU に対し、「業務委託契約」に係る提案をしたか否かのみ

【国交省事件】

- 国土交通省は、JAL の経営破綻から再建において、165 名の整理解雇も含め、更生計画に伴う人員削減の過程で深く関与してきており、重大な責任がある
- 国土交通省は 165 名の大量解雇事件について、「現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあるもの」と言え、団体交渉に応じる責任がある
- 国交省への要求
 - ・ 国交省として、日本航空経営と協議の上「統一要求」に対する回答を行うこと
 - ・ 国交省として、日本航空経営に対して争議の全面解決の指揮を執ること

1. 「団体交渉拒否」救済申立

■ 国交省の「答弁」

- ・ 国交省は申立人組合員の使用者ではなく、労組法 7 条の不当労働行為の主体になり得ない

■ 国交省準備書面のポイント

- 前原元国交大臣の発言（2020 年 10 月～11 月）は客観的な真実と合致しているか不明であり、証拠価値は低い
- 仮に、被申立人が JAL の更生手続きにおいて、抽象的な関与以上の関与があったとしても、直ちに使用者性が認められることにはならない
- 過去に「影響力」を有していたとしても、現時点において何らかの影響力があるということにはならない

＜次回の都労委調査の日程＞

【JAL 事件】

- 3 月 27 日（10:00～）

【国交省事件】

- 4 月 5 日（10:00～）

JAL 争議関連資料 (2023.03.02)

JAL グループ人権方針 (抜粋)

JAL 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。

<国際的に認められた人権の尊重>

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覚書」、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・規則を尊重します。国際的に認められた人権と各国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。

<私たちが目指すこと>

2. JAL グループは、お客様や、ビジネスパートナー、事業を行っている地域の人たち、JAL グループの社員などあらゆるステークホルダーに対する人権への負の影響を防止し、軽減するよう取り組みます。また、すべての役員・社員は、あらゆる人々の人権を尊重する責任を果たします。

<人権を尊重する手段>

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、適切な是正措置を講じます。また、人権への負の影響に直接関係していない場合でも、自らの事業またはサービスを通じて、ビジネスパートナーおよびその他の関係者が人権への負の影響と関係している場合、当該関係者に対し、是正措置を講じるよう働きかけて行きます。

<社会との対話>

4. JAL グループは、この方針に基づく人権尊重の取り組みに関して、継続的に社内外のステークホルダーと対話します。

2019年8月 1日制定
2022年9月21日改訂

ILO166 号勧告

(1982年6月22日のILO国際労働総会で、賛成375票、反対票0票の圧倒的多数(日本の政府、使用者、労働者代表も賛成)により採択された)

「経済的、技術的もしくは構造的な性格またはこれと同等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、再雇用に係る優先権を与えられるべきである」

「安全」の定義：ICAO(国際民間航空機関)「Safety Manual」より

「安全」とは：危害を引き起こすまたは危害を引き起こす恐れのある要因(ハザード)の特定と安全リスク管理の継続的なプロセスを通して、人に対する危害や財産に対する損害の可能性が低減され、受け入れられ得るレベル未満に維持されている状態

Safety : The state in which the possibility of harm to persons or property damage is reduced to, and maintain at or below, an acceptable level through a continuing process of hazard identification and safety risk management.

「安全」は、運航上のハザードから生じる安全リスクの管理・維持を目的とする、特定の組織的プロセスの経営統治の結果とみなされる

Safety is increasingly viewed as the outcome of the management of certain organizational processes, which have the objective of keeping the safety risks of the consequences of hazards in operational contexts under organizational control.

【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	11
2022 年度	-
合計	397 人

2023 年度入社予定：80 名

【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					
2022 年度					
計	3150 人	1015 人	210 人	1830 人	6205 人

2023 年度入社予定：120 名