

あれから 10 年 「JAL 整理解雇問題の現在地」

1. はじめに

2010 年の JAL 経営破綻に伴い、2010 年 12 月 31 日に運航乗務員 81 名と客室乗務員 84 名が整理解雇され 10 年以上が経過しました。これまで日乗連は、問題解決に取り組む日本航空乗員組合 (JFU) や日本航空機長組合 (JCA : 2017 年 4 月に JFU=日本航空乗員組合と統一)、日本航空キャビンクルーユニオン (CCU) と共に、被解雇者が組織した原告団への支援を行い、合わせて支援団体の国民支援共闘会議の幹事団体としても取り組んできました。

今回は、JAL 整理解雇問題のこれまでの流れと現時点での到達点について、日乗連加盟組合の組合員の皆様にご紹介します。

2. 裁判闘争を通しての問題解決は実現せず

当初、この問題について JFU と CCU が「解雇撤回要求」を掲げ、被解雇者は原告団を結成して「不当解雇撤回裁判」を提訴する、という取り組みから始まりました。また、JFU と CCU は、JAL 経営と管財人の不当労働行為 (注) について労働委員会へ救済申し立てを行った結果、労働委員会は不当労働行為を認定し、救済命令を行いました。JAL 経営はこの救済命令を不服として労働委員会を提訴したことから、「行政訴訟」も並行して進められる形となりました。

「不当解雇撤回裁判」については、2015 年 2 月に整理解雇の合理性を認め、原告の訴えを棄却する最高裁の判断が示された一方、「行政訴訟」については最高裁が 2016 年 9 月、JAL の不当労働行為を認定する判断を示しました。つまり、一旦は整理解雇そのものについて合理性を認めた最高裁が、整理解雇の過程で不当労働行為という法違反を認めるという「ねじれ」が発生したわけです。JFU と CCU は、この「行政訴訟」判決をテコに、JAL 経営に対して問題解決を迫りましたが、JAL 経営は「解雇裁判の最高裁判断で、解雇の合理性は認められた。行政訴訟については (謝罪文の掲示で) 対応済み」として取り合わず、労使交渉の議論は平行線のまま膠着状態に陥りました。

(注) JAL 破綻後の人員削減策に関して、JAL 経営と管財人は、当初「整理解雇は行わない」ことを明言していたが、2010 年 9 月に突如として整理解雇基準を示し、対象者が希望退職に応じない場合、整理解雇することを通告した。そのため JFU は、三度に渡ってワークシェアによる整理解雇の回避提案を行ったが、JAL 経営は全て拒否したことから、JFU (と CCU) が整理解雇回避要求を掲げる中、解決交渉に向けた

争議権投票を開始した。それに対し JAL 経営と管財人は、「組合が争議権を確立した場合、支援機構は既に決定している債権資金の 3,500 億円を引き上げるという判断をしたため、その場合は JAL が二次破綻に陥る」と発言し、争議権投票に対して介入行為を行った。

3. 統一要求を掲げて具体的な解決策の提示を求める

JFU、JCA そして CCU は、膠着状態を打開するべく、2016 年末要求からそれまでの解雇撤回要求に代わって、具体的な問題解決を視野に、三労組による「統一要求」を掲げて取り組みました。

< 統一要求 >

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 復帰にあたっては、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。

この要求に対して、会社は当初「(解雇撤回要求と) 中身は変わっていない」として取り合おうとしませんでした。当時の植木社長からは、「我々も解決したいに決まっている。しかし今、4 項目全てに応えることは出来ない」という発言もありました。

4. 解決へ向けた具体的な主張

このように、「解雇撤回要求」から具体的な解決策を示す「統一要求」へ変更しても、状況を打開することは容易ではありませんでした。そこで組合側は、乗員不足で稼働が非常に厳しい状況を踏まえ、他社で乗務している被解雇者の具体的な人数を挙げるなどの工夫をしながら、経営側との交渉に臨みました。さらに、統一要求4項目の内、復職を希望する者の「職場復帰」と「解決金」が全面解決に繋がるポイントであることを明示し、会社に回答を求めました。

5. ZIPAIR と会社回答

2018年5月、JALが中長距離LCC新会社（ZIPAIR）の立ち上げを発表した折、新会社の運航乗務員及び客室乗務員の採用にあたって、被解雇者も含めた破綻時のJALグループ退職者を対象とすることが表明されました（それまではJALグループ関連会社の新規採用についても、破綻時の退職者は除外とされていた）。また、JALグループ関連会社の地上職採用についても、同様の取り扱いとすることが併せて表明されました。つまり会社は、「新規航空会社（ZIPAIR）の立ち上げのタイミングに合わせ、解雇問題の解決を目指す」という決断をしたこととなります。

JAL経営による整理解雇問題解決に向けたこの判断は、過去にないものであったことから期待が大きく膨らみました。しかしながら、ZIPAIRでの労働条件が明示されなかったこともあり、ZIPAIRへの応募の意思を表明したのは原告団のうち、僅か6名でした。その後も希望者のライセンス失効などの障害に直面したことから、結果として原告団からの応募は1名に留まり、その方の採用も叶いませんでした。またJALグループ関連会社の地上職についても、各会社が中途募集している職種に対して応募があれば採用試験を実施するという内容で、職種の選択肢も少なく、採用は地上教官1名のみという結果で終わりました。

6. 再雇用に向けた会社の取り組みに対する変化

2018年5月の新会社立ち上げのタイミングで実施された、JAL経営の「解決へ向けて踏み出す」という判断は、一定の評価はできるものの、あくまで会社側に採用ニーズがあれば対応するという制限が付されたものであったことから、再雇用の実態としての成果は上がりませんでした。そこで組合サイドは、「採用が上手くいかないのであれば、解決金の果たす役割が問題解決において非常に大きい」ことを主張しました。さらに、2020年東京オリンピック・パラリンピック前後に予想された航空需要の更なる拡大に対して、労使一丸となって対応していくためにも、「金銭による解雇問題の早期全面解決を図ることが不可欠であること」を主張しました。それに対し、JAL経営は「あくまで雇用を進める」との立場を堅持する一方、採用ニーズがあった時に対応するという手法では採用が進まないことを認めざるを得ない状況に陥っていました。さらに、組合側メンバーによる2019年10月のILO（国際労働機関）訪問において、「過去にこの問題について発出したILO勧告は有効であり、ILOとして解決するまで組合を支援する」という発言がありました。

そんな中、2019年12月に行われた第13回の特別協議において、JAL経営から「被解雇者から希望があれば職場を探す。また希望者と職場のマッチングを行う」との発言がありました。この発言を受け、JFUとCCUは地上職での再雇用を希望する原告を改めて募り、再雇用の取り組みについて注力することを決定しました。さらに、2020年6月に開催された第14回の特別協議では、JAL経営から「65歳を超える方や体調が優れない方を含む(原告団メンバー)64名全員が再雇用を希望したとしても、全員についてマッチングを行い採用する」と更に踏み込んだ発言したことで、これまでの「会社のニーズ」から「原告団メンバー自らの意思」へと位置付けが大きく変更されました。この方針転換を受け、JFUは地上職として再雇用を希望する原告全員と面談を行い、本人のJAL在籍時の経歴や解雇後の社外経験、現在の置かれた状況など詳しいヒアリングを開始しました。そしてJALの中で希望する職種を確認し、会社側へ伝達するという手順を進めています。また、CCUでも地上職を希望する原告メンバーのリストを会社に提出し、早急にマッチングを進めるよう求めています。

7. 航空業界における大逆風の中での成果

2020年に入り、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大で航空需要が冷え込む中、会社主導から被解雇者の意思を尊重するという方針変更をJAL経営に決断させたのは、JFUやCCUを中心とした組合サイドの取り組みによる成果と言えます。

2021年に入っても、依然としてコロナ禍で世界中の航空会社の経営環境は厳しく、外国では運航乗務員の契約解除など、雇用面における悪影響が報告されています。日本では、運航乗務員の雇用への直接的な影響は顕在化していませんが、不透明な航空需要の見通しによって、運航乗務員以外の新卒採用は中止せざるを得ない状況となっています。この影響は被解雇者の再雇用関係にも少なからず及んでおり、希望者の職場を探すマッチング作業に多少の遅れは生じているものの、会社は「地上職での再雇用活動は継続する」ことを明言しています。これは、過去10年以上に渡ってJFUやCCUをはじめとする、各組織の解雇問題の解決を目指して取り組んできた姿勢が、JAL経営の姿勢に大きな影響を及ぼしていると捉えることができます。現在、運航乗務員原告のうち、前出の地上教官1名を含む4名の職場復帰が決定しており、更に4名の採用手続きが進んでいます。また客室乗務員原告に関して、現時点で採用決定者はいないものの、数カ所の職場提示が行われている模様です。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大によって航空業界全体が厳しい経営状況となる中、本邦航空会社の各経営陣は「雇用の維持を最優先する」という方針を明確に表明しました。JALグループでは、急激に経営が悪化した2020年3月の時点において、いち早く「全社員の雇用を守る」旨の方針がアナウンスされました。この発表は、2010年に不当労働行為と認定されるほどの強硬な整理解雇が職場にもたらした混乱、またJFUやCCU、原告団や支援団体による粘り強い取り組みが、JAL経営に少なからず影響を及ぼしていると見るすることができます。こうしたことを背景に、JAL経営が決断した「被解雇者の意思を尊重する」方針を確実に履行させることが、この解雇問題を解決に導く重要なポイントとなることを心に留めておく必要があるでしょう。

8. これまでの成果を丁寧に確認し、今後へ

日乗連はこれまで、JFU 等による ILO への訪問要請に対する支援や、問題解決を促す IFALPA 決議文採択の要請、原告団事務所スペースの無料提供といった支援などを中心に、この問題に取り組んできました。整理解雇から 10 年という長い月日が経過したことで、当初から要求していた原告全員の（運航乗務員・客室乗務員としての）原職復帰が現実的にほぼ不可能となっていることは、日乗連として大変残念に思います。こうした状況になるまで、問題解決を拒み続けてきた JAL 経営の責任は、非常に重いものがあると考えます。

一方で、これまでの経過を改めて振り返ると、幾つかの成果が出ていることに気づかされます。

第一に、解雇撤回裁判は敗訴という結果に終わりましたが、原告団及び JFU・CCU はそれまでの団結を崩すことなく、現実的な解決を目指して継続的に取り組んできたこと、更に日乗連を含む支援団体もその結束を緩めずに取り組みを支えることが出来たことが挙げられます。10 年という月日が流れ、JAL の破綻や整理解雇さえ知らない若い組合員達も一緒に、この解雇問題に向けて結集しているという点も非常に重要です。

第二に、こうした継続的な取り組みによって、JAL 経営による雇用をはじめとした労働条件全体に対する姿勢へ影響を与えてきたことが挙げられます。2010 年に JAL が経営破綻した際、これまで述べた整理解雇以外にも、従業員に対する賃金・勤務を含む全ての労働条件の切り下げが決行されました。この背景には、破綻時に経営見直し策の策定に臨んだ産業再生支援機構や管財人が打ち出した、「破綻による人員削減や切り下げは当然」という労働側の権利を軽視した姿勢を、JAL 経営が無為に受け入れたことがあります。その後、解雇問題をはじめ、労働者側に一方的な負担を強いる会社姿勢に対して、職場全体で粘り強く追求してきたことにより、運航乗務員をはじめとする賃金の大幅な改善、また勤務パターンにおける一定の改善を勝ち取ってきました。

第三に、JAL 経営が当初述べた、「裁判で結果は出ている。行政命令（不当労働行為の謝罪文掲載）は履行した。よって、この問題は終了した」という当初の一方的な姿勢を許さなかったこと、これが最も大きなポイントとして挙げられます。現時点において、整理解雇という施策に対する謝罪や反省の声を、JAL 経営から引き出すことが叶っていないのは残念ですが、一方で、繰り返し表明される「なんとしても解雇問題を解決したい」という社長発言を作り出した状況は、それ自体が大きな成果と言えます。

第四に、地上職への職場復帰は現時点で 4 名に留まっているものの、裁判での敗訴やコロナ禍における雇用不安といったマイナス材料を乗り越えて成果が見え始めていることが挙げられます。

こうした成果を踏まえ、解雇問題の最終解決に向けて、今後 JAL 経営から更なる回答を引き出していくのかについて、原告団と JFU・CCU の中で引き続き議論が行われ、今後の方向性が示されていくことになります。

日乗連は、こうした流れを背景に、引き続き変わらぬ支援を継続していく所存です。加盟単組組合員の皆さまにおかれましては、これまでの経緯をご理解いただき、引き続きご協力をお願い申し上げます。

以上