

JAL 不当解雇撤回国民支援共闘 12年間のたたかいの記録



2023年4月
日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議

JAL 不当解雇撤回国民支援共闘 12年間のたたかい記録

目 次

はじめに(発刊にあたって)	1	
I JAL 不当解雇撤回闘争の運動の経過とまとめ		
1. 運動の経過	2	
2. 争議の現状と支援共闘解散提案への経過	6	
3. この間の運動を振り返ってのまとめ	8	
II JAL 不当解雇撤回支援共闘の結成		
1. 結成宣言	9	
2. 呼びかけ	10	
3. 申し合わせ	11	
4. 結成当初から実施した日航・政府等への要請署名の実績	14	
III 不当解雇撤回をめざし法廷闘争へ		
1. 提訴にあたっての当該労組の声明	15	
2. 不当解雇撤回裁判を担当した裁判官	17	
3. 各裁判所宛署名の実績	17	
4. 最高裁決定に対する声明等	18	
IV ILOの勧告とその意義について		
1. 第一次勧告	22	
2. 第二次勧告	25	
3. 第三次勧告	26	
4. 第四次勧告	30	
V 国際的支援 支援のメッセージや決議など		32
VI 統一要求とその到達点		
1. 三労組統一要求		40
2. 統一要求に基づく早期解決を求める署名等の実績		41
3. JFU、CCU の合意内容		41
4. JHU の会社対応等に対する評価と方針		44

VII JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散について

1. JFU、CCUの争議終結に対する見方及び支援共闘解散の判断に至った理由等 45
2. JAL不当解雇撤回支援共闘の解散(決議事項) 46

VIII 歴代の共同代表、事務局員、会計監査 47

IX 参考資料

1. 写真でつづる主な取り組み その1 全国各地の運動から 50
2. 写真でつづる主な取り組み その2 支援共闘・原告団等の運動から 52
3. 全国の宣伝行動で活用された支援共闘発行の主なチラシ 57

はじめに（発刊にあたって）

本報告書（「支援共闘 12 年間の闘いの記録」）は 2010 年 12 月 9 日、日本航空が乗員 94 名、客室乗務員 108 名、合計 202 名にも及ぶ大量不当解雇を通告したことを受け、12 月 27 日に結成された「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議」が、2022 年 11 月 2 日の第 12 回総会で国民支援共闘の解散を確認するまでの闘いの記録である。



2022 年 7 月、日本航空乗員組合（乗員組合、JFU）と日本航空キャビンクルーユニオン（客乗組合、CCU）の当該 2 組合がそれぞれ大会確認を経て会社と協定書・合意書を締結し、被解雇者の多くが争議を終結した。

一方で争議の継続を決意した JAL 被解雇者労働組合（JHU）を中心とする被解雇者がいる。

その経過は本文に譲るがすべての被解雇者が争議を終結したわけではない中での国民支援共闘の解散であることから、本報告書は JAL 争議の報告書ではなく、あくまで支援共闘の結成から解散に至る 12 年間の記録集としての報告書である、ということに留意されたい。

国民支援共闘は文字通り、極めて広範な国民各階層が結集する支援組織であった。この解雇争議支援とともに、労働者の雇用と生活・権利を守る闘いであり、航空の安全と国民の足を守る闘いであり、航空政策を正す闘いであった。

これは国鉄闘争に続く国家的不当労働行為ともいえる理不尽な組合差別に対する怒りであり、また労働者の尊厳をかけた闘いであったからである。労働組合も潮流の違いを乗り越え、国民支援共闘の旗のもとに団結した。

この 12 年間、裁判闘争をはじめ、ILO への提訴、国会での追及、宣伝・行動・集会等、解雇の不当性を鮮明に示すとともに、大きな国民世論を形成し日本航空や政府、裁判所を包囲した。国民支援共闘の存在と運動が、多くの困難を抱えながらも果敢に闘っている仲間を励ましたことに確信を持ちたい。

労働者をめぐる情勢は、政府による労働法制の度重なる改悪や規制緩和路線により、一層厳しくなっている。

欧米で火が付いた近年の世界的なストライキ決起や労働組合運動への結集の高まりは、日本においてもその兆しが見えている。

一人ひとりの弱い立場の労働者は団結することによってしか、強大な資本との闘いに勝利することはできない。

先人たちが培ってきた思いと運動を引き継ぎ、すべての働く仲間が、「働きがいのある人間らしい仕事」「自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事」を得ることをめざし、それぞれの立場で奮闘していただくことをお願い申し上げる。

日本航空の不当解雇をめざす国民支援共闘会議
共同代表 清岡 弘一（全労連副議長）

I JAL 不当解雇撤回闘争の運動の経過とまとめ(12回総会議案)

1. 運動の経過

(1) 165 名の解雇強行と支援共闘会議の結成

日本航空は 2010 年 1 月 19 日、会社更生法の適用を申請し経営破綻した。破綻を招いた経営責任をあいまいにして策定された会社更生計画には、1 万 6000 人の人員削減など労働者に犠牲を強いる内容が盛り込まれた。人員削減計画は解雇を必須とするものではなく、管財人団らも団交で希望退職やワークシェアリング等をあげ「整理解雇回避」の説明を繰り返していた。

ところが、希望退職や自己都合退職等によって人員削減目標を達成していたにもかかわらず、職種別の希望退職者数が目標に達していないと強弁し、その時点では史上最高・巨額の営業黒字をあげていたにもかかわらず、12 月 9 日に解雇通告をした。対象には日本航空乗員組合(JFU)、日本航空キャビンクルーユニオン(CCU)、日本航空機長組合、航空連、日乗連の役員が多数含まれていた。

解雇強行の動きが鮮明となる中、状況を憂慮・心配し支援する動きが急速に広がった。JAL の整理解雇を自らの課題として取り上げ、解雇回避を求める宣伝行動を開始した労働団体、また女性団体等が中心となり整理解雇回避を求める緊急院内集会が開催されるなど、支援組織を立ち上げようという声も強まった。



【写真】 記者会見で「呼びかけ」を発表し支援共闘へ多くの参加を訴える呼びかけ人(2009年12月20日)。

こうした状況を受け、16 団体の代表(議長、会長、委員長、団長等)が呼びかけ人となり、日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議(以下 JAL 不当解雇撤回支援共闘、または単に支援共闘という)の結成・参加が広く呼びかけられ、12 月 27 日に支援共闘の設立総会が開かれた。支援共闘は労働団体にとどまらず幅広い民主団体も参加して結成された。

内外から、解雇回避の声が強まる中、日本航空は 12 月 31 日に 165 名の整理解雇を強行した。

支援共闘の設立大会では、この不当解雇撤回闘争は次の三つの国民的意義を持つ闘いであることを明らかにするとともに、不当解雇撤回をめざし全力を挙げて闘うことを確認した。

- ①整理解雇の4要件を守り、労働者の雇用と生活・権利を守る闘い。
- ②航空の安全と国民の足を守る闘い。
- ③破たんの原因ともなったゆがんだ航空政策を正す闘い。

(2) 不当解雇撤回を求める裁判闘争の展開

2010 年 12 月 31 日の解雇に対抗し、年明け早々の 1 月 19 日、解雇された乗員・客乗の 148 名が原告となり、解雇無効を訴えて東京地裁に提訴した。

支援共闘は、勝利判決を勝ち取り、必ず被解雇者を職場に戻すことを獲得目標に掲げ、不当解雇撤回

を求める大きな国民世論を築き、①裁判所に公正な判決を求める、②不当解雇の当事者である日本航空に解決を迫る、③再建に深く関与した政府に争議解決に向けて責任を果たすよう求めるという三本を柱にした運動を展開した。

(3)地裁・高裁と敗訴し、最高裁に上告するも上告棄却の不当決定

支援共闘は不当解雇撤回闘争を推進する過程においては、地裁判決以降、前述三つの意義に加え、④労働組合つぶしに対する闘いであることを追加し、四つの意義を持った闘いとして取り組みを進めた。当初より、労働組合つぶしの不当解雇であるとして運動を進めてきたが、不当労働行為性をより鮮明に打ち出すために、四つの意義として強調をした。



【写真】入廷する乗員原告団(2012年12月6日)。

支援共闘に結集した運動が大きな広がりを見せてきたが、地裁、高裁とも解雇有効の不当判決が出され、上告して闘ったものの最高裁は上告を棄却し、不当解雇撤回裁判は敗訴が確定した。

支援共闘は裁判を振り返り、私たちが裁判で立証してきた解雇の不当性は、確定した判決文の中でも多数引用・判示されており、敗訴したとはいえ信義則に違反し経営上の必要性も欠いた整理解雇の不当性はいささかも揺らいでいないことを確認した。そして支援共闘をはじめとする国民的な運動で、不当判決を無力化すべく、不当解雇の撤回を目指して闘うことを確認した。

支援共闘は不当判決を跳ね返すべく①判決の不当性を明らかにし、大きな世論を築き国民的運動で不当解雇撤回を目指す、②不当解雇の当事者である日本航空に解決を迫る運動を展開する、③政府の関与した解雇として、政府が争議解決に向けて責任を果たすよう求める政治的闘争の三本を柱に運動を推し進めた。

(4)不当労働行為裁判の判決を活用して闘う

2016年9月23日、不当労働行為裁判の判決が確定した。判決では、整理解雇の過程で発生した管財人・日航らによる争議権投票への介入が不当労働行為として断罪された。この判決により、整理解雇は有効とした「管財人は無謬」という論旨が崩れたこと、また整理解雇の手続きに正当性がないこと——解雇が整



【写真】不当労働行為裁判は高裁でも勝利判決(2015年6月18日)。

理解雇の四要件を満たしていないことを明確にし、解雇無効を意味する判決でもあった。

確定した判決文は「争議権の確立は、会社と対等性を確立するための対抗手段」「労働組合にとって最も根幹的な権利の一つ」、争議権投票は「組合活動の在り方そのものを問う極めて重要な組合活動」「憲法は会社存続を優先するわけではなく」「労働組合に介入することを認めていない」「会社更生法下での再建中という非常事態であっても」「運営に介入することは不当労働行為」とであると断定した。そして「会社が存立のために争議行為を阻止したいのであれば、労働組合が求めるところも踏まえて」「何らかの妥協を図るしかない」、「そのような妥協を図る方法によることなく」「介入をしようとすることは」「労働組合法7条3号が禁止している」と会社の不当介入を断罪している。

9月28日、原告団と支援共闘は記者会見で9月23日の判決の意義と解雇の不当性をアピールすると

ともに、確定したこの判決を生かし、不当解雇撤回を求めて日本航空に争議の早期解決を迫る運動や、政府や国会にも働きかけを強め、解決に向けての動きを作り出すための努力を払った。

(5)「争議は決着済み」という会社対応の打破

不当労働行為を断罪する判決が確定したにもかかわらず、日本航空は「裁判で解雇は有効と確定」、「争議は決着済み」という姿勢を貫いてきた。

こうした会社姿勢を打破すべく当該労組は不当労働行為裁判の判決をはじめ、解雇撤回裁判の中で立証してきた数々の解雇の不当性を示す事実などを指摘するとともに、話し合いを求める ILO の勧告(ILO へは 2010 年 12 月に仮提訴、2011 年 3 月に正式に提訴して取り組んできた)も活用し、「争議は決着済み」とし解決交渉に踏み出さない日本航空を追及し、解決交渉に踏み出すよう労使交渉で迫った。

支援共闘等においては、当該労組の労使交渉と並行して、日本航空に解決を迫る本社前行動や署名、宣伝等の運動を展開した。

また、不当労働行為裁判の判決も活用して、各会派の国会議員にも協力を要請し、委員会等で取り上げていただく中、「争議は解決していない」、「不当解雇撤回と言う要求を掲げて闘うことは労組の正当な要求と運動」、「不当労働行為は遺憾」、「とにかく話し合いを」とする厚労大臣や国交大臣答弁を引き出した。

国会での大臣答弁を踏まえ支援共闘は、厚労省・国交省に対し、不当労働行為裁判の判決、解決に向け労使の話し合いを求める ILO 勧告等を活用し、国会での大臣答弁をより具体化し、再建にかかわった当事者として、日本航空への指導をはじめ解決に向けて具体的な対応をとることを求め、繰り返し要請をした。

こうした運動の中で、日本航空は「争議は解決していない」ことを認め、「早期に解決したいと考えている」という姿勢を示すなど、対応姿勢を変化させてきた。

(6)統一要求の打ち出し、特別協議の開始

日本航空は、「争議は解決していない」、「早期解決したい」という姿勢を示してきたものの、交渉に入ると「不当解雇撤回と言っているうちは交渉に入れない」等とし、実態として解決交渉が進まない状況が続いた。こうした状況を打開すべく当該三労組(日本航空機長組合、JFU、CCU)は 2016 年 10 月、「統一要求」を確認し、この要求に団結して解決を迫る運動方針を打ち出した。

支援共闘はこの「統一要求」を支持し、統一要求に沿った争議の解決を目指すとの方針を打ち出し、当該労組とともに、統一要求を前面に出した運動を進めた。

交渉の入り口にとどまり、実態として解決交渉に踏み出さない日本航空の対応であったが、2018 年 5 月、「労務政策を変更する」、「解決交渉を進める」という対応が示され、解決交渉の場として特別協議が設けられ、交渉が開始された。

特別協議の開始と前後し、原告団の中で当面の方針等をめぐって論議がおき、また、同様な視点で支援者の中でも論議がされた。論議の内容は、一つは、統一要求は「不当解雇撤回要求ではない」する意見と不当解雇撤回と言う原則を貫くべきとする意見、もう一つは、特別協議開始を受けた運動の自粛方針と、特別協議を軌道に乗せるためにも運動を継続すべきという、要求と運動方針をめぐっての論議であった。

支援共闘は原告団をはじめ支援者も含めて全体の団結を固めることを重視し、

●統一要求は不当解雇撤回を求める原告から謝罪だけでよいとする原告など、すべての原告が団結し本争議を解決するための具体的要求として打ち出したものであり、統一要求に結集して闘うことが何よりも重要とする見解で一致を図った。

●運動を自粛すべきという当該労組の見解に対しては、当面する運動では当該労組の判断を尊重し、運

動の具体化を見送る。特別協議の進展状況を注視し、必要があればいつでも運動が再開できる体制を維持するという措置をとった。

なお、原告団が中心となって（2017年4月からはほぼ毎日）から取り組んできた成田オペレーションセンターの玄関ビラなど、原告団や当該労組が実施する日本航空に対する諸行動は自粛期間中も継続された。

（7）運動自粛方針を変更し、日航に解決を迫る運動を再開

解決に踏み出すとして特別協議が開始されたものの、緩慢な会社対応が続く中、2018年8月31日、支



【写真】 争議解決を求め600名を超える参加者で日航本社を包囲(2019年5月30日)。

援共闘の共同代表4名で、解決に向けた真摯な協議と、交渉の加速を求めて日本航空への要請行動を実施した。

また「応募機会を提供」するとして特別協議の中で示された「経験者採用」では、原告からの誰一人として採用されなかったこと等、日本航空に本気で解決を進める姿勢が見られないことを踏ま

え、2019年2月18日の幹事会で運動の再開を決定し、2月29日のJALデー斉宣伝を皮切りに運動を再開させた。

日本航空や政府に対する運動を復活させるとともに、新たな行動としてオリンピック組織委員会への運動を展開した。東京オリンピックのオフィシャルパートナーである日本航空の対応は、ILOの基幹条約である結社の自由に反していることを挙げ、組織委員会が定めた調達コードに従って、日本航空に解決を働きかけるよう求める運動を進めた。

加えて、旅行業界に対しても、国民に安全で快適な旅行商品を提供するために、日本航空に早期解決を働きかけていただくよう協力要請を実施した。

この間の特別協議の進展状況を踏まえ、特別協議に対する評価や労働委員会の活用をどうするかといった運動方針で、原告団や支援者の中で論議が起きた。

支援共闘では、特別協議で日本航空が示してきた対応を精査し、前進面とともに不足点も整理し、内容を正確にとらえ、全体が一致できる方針として、不足点を克服する視点に立って、特別協議にとどまらず団体交渉も開催し、解決に向けた交渉を加速させることで一致を図り運動を進めた。

また労働委員会の活用に対しては、提訴する場合は全体が一致して踏み出すことが重要であるとの立場から、弁護団を含めて活用することの利点と、懸念される材料を整理し、運動の節々で論議する対応（継続して検討を加える措置）をとった。

以上のように、原告団や支援者の中で論議が盛んになる中で、支援共闘は、何よりも団結が重要であることを強調するとともに、対立を深めるのではなく一致点を拡げる努力が何よりも重要であることを強調し、訴え、運動方針を提起した。

（8）原告団内での意見対立と支援共闘の運動の実質的見送り

前述した特別協議と会社対応の評価、さらには解決水準をめぐる要求の違い、運動方針に対する意見の違いを抱えている中で、2021年JAL被解雇者労働組合（JHU）が設立され、このJHU設立を契機に、今日までの意見の違いによる対立がより鮮明となった。

そして、原告団が一丸となって闘う体制が崩れ、原告は加盟する労組単位で運動を展開することとなり、原告団としてまとまった取り組みが困難な状況におちいった。またコロナ禍という状況も加わり行動の機会

は大きく減少したが、そうした中でも、JAL の不当解雇をジェンダー視点でとらえた女性のアピールと院内集会、議員要請と議員会館前アピール行動等、ジェンダー視点での諸行動、羽田空港でのスタンディングなど、一致できる運動を探り粘り強く取り組みを進めた。

支援共闘は原告団全体を支援し運動を進める立場を貫いてきたが、原告団が一体となって闘えない状況が深まる中で、運動の具体化も困難となり、具体的運動を見送らざるを得ない状況となった。2022 年 4 月 27 日の幹事会においては、JFU から「7 月末までの活動自粛」の要請があったことも踏まえ、①当面具体的行動の提起は見送る、②労使協議の状況など、必要な情報の共有化を図る、③その中で一致できる行動が確認できるようであれば行動提起するという三点を確認した。

支援共闘が具体的運動を見送る一方で、JHU 支援を打ち出している団体は、JHU 支援で具体的運動を推進するなど、支援共闘内でも対応の違いが表面化する事態となった。

(9)6月末から7月初めにかけての労使交渉を受け JFU、CCU は争議終結を確認

2022 年 4 月以降、支援共闘が動けない(コロナ禍の影響もあり、運動の中止・見送りは 22 年の年明けから)状況下で原告団員を組織する三労組と会社との間で特別協議や団交が進められる状況が続いた。

こうしたなか、日本航空は 2022 年 6 月 23 日から 7 月初めにかけての交渉において、最終的な解決案として原告全員を対象とした業務機会の提供、解決にあたっての合意書案を提案し、JFU、CCU はこの会社対応を受けて、労使合意・争議の終結が可能と判断し、CCU は 7 月 14 日、JFU は 7 月 22 日の大会にて、争議終結の組織確認を行った(回答内容は次項囲み参照)。

2. 争議の現状と支援共闘解散提案への経過

(1)JFU、CCU の争議終結について

支援共闘は、JFU、CCU の争議終結について、2010 年 12 月 31 日の不当解雇強行以降、11 年 7 ヶ月の長期にわたる原告団員の頑張り、それを支えてきた両労組・JAL 不当解雇撤回支援共闘をはじめとする多くの支援組織の粘り強い運動、そして思いが結実したものであると受けとめる。

本争議をともに闘ってきた支援共闘として、両労組が会社提案を受け入れ、争議終結の判断をしたことを尊重するもとともに、両労組の長期にわたる奮闘を心からねぎらうものである。

JFU、CCU 今日までの会社との合意内容等

1. 地上職での雇用の確保等

再建策の中で早期退職・希望退職に応じた者、および整理解雇された労働者について、再雇用はしないとしてきた JAL グループの措置を解除する。

経験者採用及び「地上職マッチング施策」等を通じて、現在、JFU 所属原告 5 名、CCU 所属原告 3 名、計 8 名が再雇用され地上職として働いている。

なお「マッチング施策」については 2022 年 10 月末まで継続する。

2. 「合意書」の内容

●11 年に亘り労使双方の懸案事項となっていた整理解雇の解決を通じて労使関係の信頼関係の正常化に努力する。

●健全な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確認する。

●この解雇問題が社内外に与えた影響の大きさを十分認識するとともに、今後二度と整理解雇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。

●被解雇者組合員に対し、希望者全員を対象とした業務機会の提供を行う。

3. 全員を対象にした業務機会の提供(業務委託)について

希望者全員と委託契約を締結する。契約期間は 2022 年 11 月から 2024 年 10 月末までの 2 年間。

4. 赤坂社長からの名誉回復のためのレターの送付

赤坂社長より、被解雇者一人ひとりに名誉回復を図るレターを送付する。

社長の「レター」では、「多大な迷惑をかけた」「多くの職場の方が日本航空を去られたことを私(赤坂社長)は忘れない」「10 年以上の長きにわたり、苦しく、辛い思いをされてきたこと、それにもかかわらず日本航空のことを大切に思ってくださっていること」「経営全員で理解し受け止め」る等と述べ、感謝と敬意の意を表明している。

5. その他

割引航空券等の利用については定年退職者と同様に扱う。

(2)JHU の評価と運動方針

JHU に対しても JFU、CCU への対応と同様、原告団全員を対象にした業務機会の提供(業務委託)の提案がされたが、JHU は、職場復帰と解決金の支払いに対応がないこと、雇用関係による解決と言いつつ、雇用とは無縁の業務委託であり評価できないとし、都労委での闘いを進めるとともに日本航空には職場復帰と解決金の支払いを求めて闘うとし、争議継続方針を打ち出している。

(3)支援共闘の解散の提案へ

以上のように判断は分かれたが、長く厳しい解雇争議が続き、原告と家族の置かれた状況も変化する中、原告の立場や意見、選択が分かれること自体はありうることであり、いずれの選択も理解し尊重すべきものであると考える。

JFU、CCU が争議を終結する一方で JHU など JFU、CCU に所属していない原告団員は闘争を継続しており、JAL 争議の全面解決には至っていないのが現状である。とはいえ現状は、全原告と原告を組織する当該各労組が一体となって本争議を継続して闘える状況にないことも事実である。

支援共闘に結集する各団体の状況を見ると、(1)JFU や CCU の争議終結を評価し、支援体制に区切りをつけるところ、(2)JHU を支援し、争議支援の継続を打ち出しているところ、(3)JFU や CCU の闘いを評価しつつ、争議を継続する原告がいるなら最後まで支援する、といった様々な意見や見解が出されている状況にある。

以上のような原告団の状況、原告を組織する関係各労組の状況、そして支援組織の内情を踏まえるなら、現在の JAL 不当解雇撤回支援共闘の枠組みの中で、闘争を継続する原告を支援する運動方針を打ち出すことには無理があり、現実的対応とは言えない。

JFU 及び CCU に所属する原告が争議の終結を確認している現状は、支援の運動もひと区切りし、見直すべき時期に来ているとも考える。また、争議を継続する原告の支援については新たな体制を築く方が、

単産や地域などの実情に即して団結して力が発揮でき、きめ細かな支援につながると考える。

以上から 9 月 22 日の幹事会において、JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散を総会に提案することを確認した。

3. この間の運動を振り返ってのまとめ

- 不当解雇撤回という労働争議にあって、労働団体だけでなく多くの民主団体が結集した支援共闘の運動



【写真】女性団体が主催するJAL解雇争議とジェンダー平等考える院内集会」であいさつする柴田婦団連会長(2021年12月17日)。

は、JAL の解雇の不当性を鮮明に示すとともに、大きな国民世論を形成し日本航空や政府、裁判所を包囲する運動で大きな力を発揮した。農民連によるコメや野菜などの物品カンパと総会後のレセプションへの招待、ジェンダー視点での諸行動や絵手紙による日航社長への要請などに取り組んだ女性団体、運動の節々で声明や決議を上げた自由法曹団等々、様々な団体が結集した支援共闘

ならではの取り組みも展開された。こうした支援共闘の運動は、多くの困難を抱えながらも果敢に闘っている多くの争議団を励ます運動となったと確信する。

- 国会議員への協力要請と、それを受けての議員による国会での追求等の動きでは、超党派の結集とはならなかったものの、多くの党派の協力を得て、政府や日本航空を追及する運動が展開できた。院内集会への参加や委員会での追求など、何らかの形で本争議に取り組んでいただいた党派は、野党にとどまらず与党の自民党議員を含めた幅広い党派におよび、日本航空や政府に解決をうながす力強い動きとなった。
- 不当解雇撤回裁判は会社更生法適用下で初めて整理解雇が争われた裁判であった。この裁判では不当判決が下され敗訴が確定した。今後の倒産争議等でこの判決の活用した不当な対応を許さず、この不当判決を無力化させる運動を継続していくことは、今後の労働争議に課せられた重要な課題となった。
- 不当労働行為裁判の判決は仮に、ストライキにより会社の更生計画が頓挫し、事業清算を余儀なくされても、それは労使がそれぞれ責任をもって判断した結果として受け止めるべきであり、再建が頓挫するという理由をもって、憲法 28 条が規定する団結権を侵害することは許されない。争議行為を回避したいのであれば、労使が話し合いで、妥協点を見出すべきであるとし、更生法適用下であっても憲法 28 条、労働組合法 7 条 3 号は断固として保障されるとしている。この判決は、JAL 争議にとどまらず、今後の倒産争議等を闘う上で、大いに力となる判決と言える。
- ILO の四次にわたる勧告をとらえた運動は、日本航空に真摯な交渉を迫る闘いをはじめ、政府に対する要請や野党の国会での追求、東京 2020 組織委員会に対する要請等で大いに力を発揮した。日本で、日本航空の不当解雇撤回を求める JAL 不当解雇撤回支援共闘をはじめとする支援組織が結成され大きな運動となっている状況、さらには ITF、IFALPA、米国の IAM 等の国際的支援の広がりも見せている状況は、ILO に日本航空の争議を重視する姿勢に立たせる大きなきっかけともなっており、四次にわたる勧告にもつながっている。そして、この四次にわたる勧告と運動が、政府や日本航空に解決を求める大きな力となった。
- コロナ禍より航空界は大幅な減便が実施され、特に国際線は壊滅的状況におちいったことから、世界的に解雇・レイオフ等の人員削減が断行された。日本でも人員削減をはじめとした人件費用削減政策がと

られたが、日航グループにおいては、一時金は大きく切り下げられたが、解雇や雇い止め、希望退職、



【写真】株主総会会場前の宣伝行動であいさつする共同代表の中岡基明全労協事務局長(写真中央 2020年6月19日)。

賃金制度の改悪といった対応は許していない。こうした状況は、果敢に取り組んできた不当解雇撤回闘争があったからこそ生まれたものである。

- 支援共闘として原告団の団結を重視し一致点を広げる努力をしてきたが、その努力も至らず、結果は前述のように特別協議に対する評価や運動方針の違いが鮮明になる中で、全原告が一丸となって取り組めない事態となった。このことは、ともに悩み、考え、検討して運動を進めてきた支援共闘としても悔やまれる事態であり、大きな反省点である。

- とはいえ、長く厳しい解雇争議が続き、原告と家族の置かれた状況も変化するなか、原告の立場や意見、選択が分かれたこと自体はありうることであり、いずれの選択も理解し尊重すべきものである。165名の不当解雇撤回争議を全面解決するまでには至らなかったことは痛恨だが、主たる責任が日本航空と政府にあることは改めて指摘しておきたい。

Ⅱ JAL 不当解雇撤回支援共闘の結成

JAL 不当解雇撤回支援共闘は、2009年12月27日に結成総会を開催し、発足しました。以下に、結成総会で報告・決議された、結成宣言、呼びかけ、申し合わせを紹介します。

1. 結成宣言

日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議結成宣言

12月9日、日本航空は乗員94名、客室乗務員108名、合計202名にも及ぶ大量不当解雇を通告してきました。経営破たん、なんら責任のない労働者を、こどもあろうに大晦日に解雇するという、あまりにも非人道的で、絶対に許せない行為です。

この不当解雇を強行した日本航空に対し、国民各層から大きな怒りの声が上がりました。そして、日本航空の労働者の闘いを支援する声や連帯した行動も急速な広がりを見せています。

国民的批判が日々高まる中で、今日、私たちは14氏の「呼び掛け」——「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議への参加を心から訴えます」に応じて、不当な攻撃に立ち向かうべく、ここに結集しました。

「呼び掛け」は、日本航空の不当解雇撤回闘争が持つ重要な意義を明らかにしています。

その第1は、失業、雇用破壊が深刻化している下で、不当解雇を撤回させ、整理解雇の4要件を守らせることは航空労働者の雇用安定はもちろん、全ての労働者の雇用にかかわる国民的意義を持つこと、

第2は公共交通機関の再建のあり方として、利益優先はゆるされないこと。再建で貫くべきは、安全性と公共性の確保であり、それが利用者・国民の要求であること、

第3は、日本航空の破たんの根本的原因である、アメリカの圧力でゆがめられた日本の航空政策を改めさせることと、解雇撤回の闘いが一体のものである、ということです。

まさに、国民的な意義を持つ重要な闘いです。

本日の結成総会には、労働団体、婦人団体、商工団体、農民団体、法曹団体など、「JAL 不当解雇撤回国民共闘」の名にふさわしい、国民の各階層を網羅する広範な団体が結集しました。その構成員は 350 万人を超えます。このことは、日本航空の不当解雇撤回が国民の声であることを、改めて鮮明に示すものです。

私たちはここに、日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議の結成を宣言するとともに、確認された目的——安全運航第一の日本航空の再建をめざし、日本航空グループにおける整理解雇の撤回の実現に向け、全力上げて取り組むことを宣言します。

2010 年 12 月 27 日

日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議結成総会

2. 呼びかけ

日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議への参加を心から訴えます

日本航空は12月9日、パイロット94名と客室乗務員108名(合計202名)に対して、12月31日をもって解雇するとの通告を強行しました。私たち呼び掛け人は、日本航空のパイロットや客室乗務員の「整理解雇撤回」のたたかいは、日本航空に働くすべての労働者の生活と権利を守るたたかいであるとともに、利用者・国民の立場に立った日本航空の再建、安全・安心の航空行政をめざす国民的な課題である考えます。私たちは、「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議」の結成と、これへの賛同・参加を心から呼びかけます。

日本航空の整理解雇撤回の闘いは、次のような国民的な意義を持っています。

第一は、「整理解雇の4要件」に照らしても認められません。「整理解雇の4要件」は、“不当な解雇を許さない”という多くの労働者のたたかいによって最高裁で確立した法理です。日本航空の1,500名の削減目標に対して1,688名が希望退職に応じていることや、10月までの営業利益が累計で1,327億円にも達していることをみただけで、解雇の必要性は全くなく、「解雇権の濫用」そのものです。また、整理解雇の人選基準が、病歴や年齢の高い順の選別になっていることは、憲法27条の勤労権やILO条約・勧告に照らして、世界に例を見ない人権侵害と言えます。同時に日本航空の安全運航と職場要求実現の先頭に立っている組合役員の排除を狙う不当労働行為ともなっています。

就職難や非正規雇用労働者の契約切りや雇止めなど、失業問題が大きな社会問題となっている中で、航空業界最大手である日本航空の不当解雇を許すなら、深刻化している雇用破壊にいつそう拍車をかけ、日本経済に重大な悪影響を及ぼすことになります。不当解雇を撤回させ、「整理解雇の4要件」を確固として守らせることは、日本の航空産業に働く労働者の雇用の安定はもちろん、全ての労働者の雇用にかかわる国民的な意義を持っています。

第二は、公共交通機関の再建のあり方として「利益優先か」「安全優先か」ということが問われています。日本航空は短期間に高収益を上げ、2012年には株式の上場も計画しています。そのための不採算路線からの撤退であり大量の人員削減です。すでに豊かな経験と高い技量を持った多くの労働者が職場を去っています。こうした中での整理解雇が職場のモチベーションに与える影響が心配されます。安全運航を支える基盤は労働者です。日本航空の再建にあたって、貫くべきは「安全性」と「公共性」の確保でなければなりません。「安全性」と「公共性」の確保こそ利用者・国民が日本航空に求めていることです。

第三は、日本航空の経営破綻の根本的な原因が、米国の圧力の下での歪められた航空行政にあるということです。1990年の日米構造協議での対米約束によって、過大な需要予測に基づき次々と空港の建設や拡

張が進められてきました。その財源としての高い着陸料や航空機燃油税などが経営を圧迫してきました。また、日本航空は日米の貿易不均衡を理由に米国から、大型機を大量に購入(B747を113機など)してきました。これらに加え経営を圧迫したのが“規制緩和”です。1996年以降、航空の“規制緩和”が一気に進み、自社整備能力を持たない新規航空会社が次々と設立され、高収益路線を狙って運航するようになりました。その結果、幹線の利益で地方路線を維持するという「内部補助」が不可能となり、不採算路線の維持が困難となりました。このように高い着陸料や航空機燃油税などによる高い運賃の負担と地方路線からの撤退は、国民の移動する権利と、そこに働く労働者を犠牲にしてきました。日本航空での整理解雇撤回の闘いは、市場原理主義の航空政策を改めさせ、日本航空を国民の足として再生するという国民の願いと不可分のものです。

日本航空の整理解雇を許さず、整理解雇の4要件を守らせ、利用者国民の期待に沿った再建を実現させ、歪んだ航空政策を改めさせる運動に発展させるために、多くの諸団体の方々が、こぞって本国民支援共闘会議に参加されるよう心から訴えます。

2010年12月20日

【呼びかけ人・団体】(50音順)

自由法曹団 団長 菊池 紘
純中立労働組合懇談会(純中立懇) 代表 国分 博文
新日本婦人の会(新婦人) 会長 高田 公子
全国港湾労働組合連合会(全国港湾) 委員長 糸谷 欽一郎
全国商工団体連合会(全商連) 会長 国分 稔
全国労働組合総連合(全労連) 議長 大黒 作治
全国労働組合連絡協議会(全労協) 議長 金澤 壽
東京地方労働組合評議会(東京地評) 議長 伊藤 潤一
東京南部法律事務所 代表 坂井 興一
日本婦人団体連合会(婦団連) 会長 堀江 ゆり
日本マスコミ文化情報労組会議(MIC) 議長 東海林 智
農民運動全国連合会(農民連) 会長 白石 淳一
航空労組連絡会(航空連) 議長 近村 一也
日本乗員組合連絡会議(日乗連) 議長 山崎 秀樹
日本航空乗員組合(日航乗組) 委員長 宇賀地 竜哉
日本航空キャビンクルーユニオン(CCU) 委員長 内田 妙子

3. 申し合わせ

総会で確認された JAL 不当解雇撤回支援共闘の「申し合わせ」は、その後、共同代表制の導入、会費制の導入、会計監査制度の導入と、都合 3 回の改定が行われました。以下に結成当初の「申し合わせ」と、最終版の「申し合わせ」を掲載します。

日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議申し合わせ(初版)

1. 名 称

本支援共闘会議の名称は、「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議」とし、略称を「JAL 解雇撤回国民共闘」とします。

2. 目 的

JAL 解雇撤回国民共闘は、安全運航第一の日本航空の再建を目指し、日本航空グループにおける整理解雇の撤回を目指すことを目的とします。

3. 構 成

JAL 解雇撤回国民共闘は「呼びかけ」(12月20日呼びかけ人が発表した文書「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民共闘会議への参加を心から訴えます」)および「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議申し合わせ」(以下単に「申し合わせ」という)に賛同し参加登録をした団体(以下加盟団体)で構成します。ただし、呼び掛け人が代表を務める団体(以下「呼びかけ団体」と言う)をはじめとする民主団体を誹謗・中傷し、団結を破壊する諸団体の参加は受け入れないこととします。

4. 支援共闘会議の所在地

JAL 解雇撤回国民共闘の事務局は、大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル内に置きます。

5. 代表者

JAL 解雇撤回国民共闘の代表者は呼掛け人全員とします。

6. 総 会

JAL 解雇撤回国民共闘の総会は、原則として年一回開催します。

総会は加盟団体の代表を持って構成し、年間の活動経過の報告と方針等を論議し決定します。

7. 代表者会議

代表者会議は呼びかけ団体の代表者と事務局、当該組合の代表等で構成し、必要に応じ、適宜会議を開催します。

代表者会議は各団体の英知を結集し、情勢の変化等に対応して方針を決定します。

8. 事務局

JAL 解雇撤回国民共闘の執行機関として事務局を設置します。事務局は当該労組や航空連などの航空関係労組に加え、参加団体から若干名を選出して構成します。

事務局は広くボランティアも募り、JAL 解雇撤回国民共闘内の連絡調整、当面の運動方針の具体化と実行など、JAL 解雇撤回国民共闘の日常的活動を推進します。

9. 財 政

JAL 解雇撤回国民共闘の財政は、当該労組、航空連からの支出、多くの支援者から寄せられたカンパ、その他を持ってまかなくします。

収支決算については、総会に報告することとします。

10. 申し合わせの改定

申し合わせの改定については、代表者会議の承認をへて総会にて決定します。

以上

日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議申し合わせ (REV-3版)

1. 名 称

本支援共闘会議の名称は、「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議」とし、略称を「JAL

解雇撤回国民共闘」とします。

2. 目 的

JAL 解雇撤回国民共闘は、安全運航第一の日本航空の再建を目指し、日本航空グループにおける整理解雇の撤回を目指すことを目的とします。

3. 構 成

JAL 解雇撤回国民共闘は「呼びかけ」(12月20日付文書「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民共闘会議への参加を心から訴えます」)および「日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議申し合わせ」(以下単に「申し合わせ」という)に賛同し参加登録をした団体(以下加盟団体)で構成します。ただし、加盟団体を誹謗・中傷し、団結を破壊する諸団体の参加は受け入れないこととします。

4. 支援共闘会議の所在地

JAL 解雇撤回国民共闘の事務局は、大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル内に置きます。

5. 代表者

JAL 解雇撤回国民共闘の代表者として、若干名の共同代表をおきます。

6. 総 会

- ①JAL 解雇撤回国民共闘の総会は、原則として年 1 回開催します。
- ②総会は加盟団体の代表を持って構成します。
- ③総会は活動報告及び運動方針の承認、決算及び予算の承認、及び共同代表、幹事団体、事務局、会計監査の選出を行います。

7. 幹事会

- ①幹事会は共同代表、幹事団体の代表、原告団の代表、及び事務局をもって構成し、必要に応じ、適宜会議を開催します。
- ②幹事会は加盟各団体の英知を結集し、総会から次の総会までの間、情勢の変化等に対応して運動方針等を決定します。

8. 事務局

- ①JAL 解雇撤回国民共闘の執行機関として事務局を設置します。事務局は加盟団体や当該労組、原告団等から若干名の事務局員を選出して構成します。
- ②事務局は JAL 解雇撤回国民共闘内の連絡調整、当面の運動方針の具体化と実行など、JAL 解雇撤回国民共闘の日常的活動を推進します。

9. 財 政

- ①JAL 解雇撤回国民共闘の財政は、会費及びカンパ、当該労組・航空連からの拠出金、その他を持ってまかいません。
- ②会費は一口 2,000(年額)とします。
ただし、労働組合や市民団体・民主団体など広範な組織が参加する JAL 解雇撤回国民共闘の組織実態を踏まえ、会費に代えてカンパで納入することや減免等の措置を講じる等、柔軟な制度運用を行うこととします。
- ③会計年度は 12 月～11 月とします。
- ④会計監査は 2 名とします。

⑤決算については、会計監査報告書を添えて総会に報告し、予算とともに承認を得るものとします。

10. 申し合わせの改定

申し合わせの改定については、幹事会の承認をへて総会にて決定します。

以上

制定:2010年12月27日

改定:2011年7月17日

2012年4月15日

2014年1月19日

4. 結成当初から実施した 日航・政府等への要請署名の実績

解雇撤回を求め、JAL・政府・支援機構宛の署名を実施

日本航空					197,312
政府	国交大臣	63,558	総理大臣宛(左記 2 署名を統合)	135,453	199,011※
	厚労大臣	64,054			199,507※
企業再生支援機構					65,346

注:当初の4署名は2011年3月で終了。以降は日航・総理大臣宛2本の署名に絞って継続。

※の数値は、国交大臣宛+総理大臣宛、および厚労大臣宛+総理大臣宛の数値。



【写真】左:首相あて署名を提出し要請を行う共同代表の大黒全労連議長(2011年8月16日)。下左:日航への署名提出・要請行動で要請を行う東京地評菊池組織局長(2011年3月29日)。下右:厚労大臣あて署名を提出する井上全労連事務局次長(2011年8月16日)。肩書はいずれも当時。



Ⅲ 不当解雇撤回をめざし法廷闘争へ

1. 提訴に当たっての当該労組の声明

(1)CCU の声明

日本航空が大晦日に強行した165人の解雇撤回を求めて146人が提訴
キャビンクルーユニオンは早期職場復帰を目指す146人の原告団と共に闘う
(声明)

日本航空は、2010年12月31日(大晦日)に客室乗務員84人、運航乗務員81人、総数165人の解雇を強行しました。更生会社であれば「整理解雇」4要件を充たさずとも「解雇」は自由といわんばかりの横暴極まる行為です。解雇された165人は、希望退職という名のもとで、9月27日以降、応募しなければ「整理



【写真】裁判所前宣伝行動で横断幕を掲げる客乗原告。

解雇」という脅しと個人面談を受けながらも、12月31日までフライトに戻る事をあきらめずに闘ってきました。しかし、日本航空は、整理解雇の回避努力をすることなく、一方的に決めた人選基準を適用して165人を解雇しました。裁判を決意した146人(客室乗務員72人・運航乗務員74人)は、この間、不本意にも希望退職に応じざるを得なかった多くの退職者や、大晦日に解雇され職場を去った19人の思いを胸に刻み、1月19日、無法・不当な解雇の撤回を求め、東京地方裁判所に提訴しました。

原告団がこの裁判で求めるもの

1. 2010年12月31日をもって強行された原告らに対する解雇を撤回させ、地位確認、職場復帰などの全面解決を実現する。
2. 「利益優先」より「安全最優先」とし、「安全性」と「公共性」を確保した公共交通機関として、あるべき日本航空の再生を実現していく。
3. 整理解雇法理(整理解雇の4要件＝人員整理の必要性・解雇回避努力・人選の合理性・手続きの相当性)を守り、働く者の権利を守る。
4. 歪んだ航空行政の誤りを明らかにし、市場原理主義の航空政策を改めさせ、利用者・国民の期待に添った日本航空の再生を実現していく。

2010年1月19日段階の事業再生計画では、2009年度対比で2012年度末までに約15000人を削減する計画でした。しかし、その後、修正された更生計画では、2010年度末までの1年間で約16000人を削減すると変更され、グループ会社全体で急激なリストラが進められてきました。

大幅な路線縮小と機材のダウンサイジングによって人員が余剰とされ、16000人以上もの人員削減が計画されました。しかし、路線規模や機材計画、人員計画について、その妥当性・合理性・必要性・透明性等については、私たちや国民には全く知らされていません。

利益計画では、営業利益として当初は253億円となっていました。その後、上方修正された更生計画では641億円となり、4月～11月までの実績は1460億円と目標を大きく上回っています。稲盛会長も1月19日

の記者会見で「12 月も前月並みの 100 億円規模の営業黒字を確保している。更生計画以上の利益が残せる」(日経新聞 1 月 20 日)と語っています。

日本航空が更生会社となり、1 年が経過しました。しかし、政府と航空行政によって多大な負担(大量の航空機購入による有利子負債・公租公課等)が強いられてきた事や、放漫経営(ドル先物買いや関連事業等の失敗)と労務政策が破綻の原因であったことは、未だに国民・利用者に対して明らかにされていません。人員削減目標は既に達成(日本航空本体で 1500 人に対し 1733 人・客室乗務員は 662 人に対し 786 人)されているにも関わらず強行実施した 165 人の解雇は、真の再建を求める国民・利用者の期待に反する行為であり、この事は法廷闘争を通じて明らかになるでしょう。

私たち日本航空キャビンクルーユニオンは、146 人の原告団が 1 日も早く勝利して職場復帰できるよう、この闘争に対する国民・利用者への支援を訴え、全力をあげて共に闘うことを表明します。

2011 年 1 月 22 日

日本航空キャビンクルーユニオン

(2)JFU の声明

不当な整理解雇を撤回させるため、裁判闘争を開始する (声明)

日本航空経営は、2010 年 12 月 31 日運航乗員 81 名、客室乗務員 84 名の合計 165 名を整理解雇した。

整理解雇回避に向けて、乗員組合はあらゆる提案をし、真摯に協議を行ってきた。しかし、経営の説明は、一貫性を欠き、到底理解できるものではなかった。

裁判闘争は労使双方にとって望ましいことではなく、経営判断で自主解決をするよう訴え続けたが、2011 年 1 月 14 日の団体交渉でも解雇を撤回する意志がないことが示された。もはや労使交渉のみでこの問題を早期に解決することは非常に厳しい状況であった。

2011 年 1 月 19 日、被解雇者の内、運航乗務員 74 名と客室乗務員 72 名の 146 名は、不当な整理解雇撤回と原職復帰をもとめ、日本航空経営を提訴した。

日本航空乗員組合は、最高裁の法理である「整理解雇の 4 要件」を全く満たしていない今回の不当整理解雇を撤回させるべく、原告団と共に裁判闘争を開始することを表明する。

裁判闘争の位置づけ

経営は、公的資金が投入され更生会社である状況下では、事業規模に合わせた生産体制にしなければならないという主張で整理解雇を行った。しかし、更生会社であっても「整理解雇の 4 要件」は厳格に運用されなければならないことを法廷の場で明らかにする必要がある。

2010 年 11 月までの営業利益が年度末の計画値を既に 800 億円も上回る 1460 億円に達している中、165 名を整理解雇しなければ JAL の再生が成し遂げられないという高度な必要性は全くない。

財務的側面が精査されず、会社の主張がまかり通るのであれば、今後も事業計画の急激な変更に伴って整理解雇を行うことができることになるため、原告団のみならず自分たちの問題として裁判に取り組む必要がある。

また、経営が病欠等の日数を整理解雇の人選基準としたために、航空の安全の一端を担ってきた身体検査基準不適合の自己申告制度が正常に機能せず、安全性の低下につながる危惧があるため、人選基

準が不合理であることを明らかにする必要がある。

以上のようにこの裁判は、原告団の原職復帰とともに、JAL に残っている社員の雇用を含めた労働条件と航空の安全にとっても大きな意味を持つ。

更には、整理解雇の制限が緩和される可能性を秘めており、全国の労働者にとって雇用不安が助長されるという社会問題でもある。

航空界のみならず、全国の労働団体、市民団体のみならず、多くの法律家からも支援の声が寄せられ、その組織人数は 350 万人を超えている。さらに IFALPA からの支援や、ILO (国際労働機関)からの調査など国際的にも注目を集めている。

多くの方々の声を背景にして、日本航空乗員組合は、不当な整理解雇問題の早期解決と日本航空経営姿勢の是正を目指して取り組むことを合わせて表明する。

2011 年 1 月 19 日

日本航空乗員組合

2. 不当解雇撤回裁判を担当した裁判官

不当解雇撤回裁判を担当した裁判官

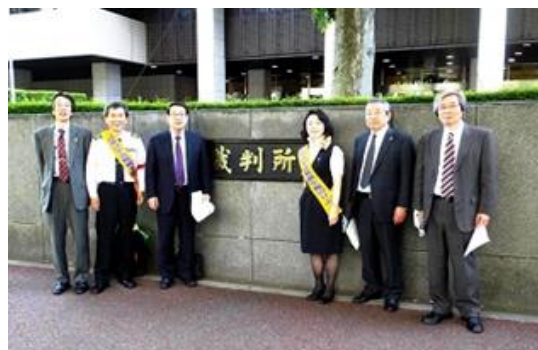


東京地裁	客乗裁判	白石 哲 菊池 憲久 吉川 昌寛	乗員裁判	渡邊 弘 早田 尚貴 古庄 研
東京高裁	客乗裁判	大竹 たかし 山本 剛史 平田 直人	乗員裁判	三輪 和雄 松村 徹 佐久間 健吉
最高裁	客乗裁判	鬼丸 かおる 山本 庸幸	千葉 勝美	小貫 芳信
	乗員裁判	金築 誠志 山浦 善樹	櫻井 龍子 池上 正幸	白木 勇

3. 各裁判所宛署名の実績

不当解雇撤回裁判
公正判決を求める署名等の実績

不当解雇撤回裁判	東京地裁	個人	173,000
	東京高裁	個人	346,450
		団体	11,417
		要請はがき	25,000 超
		各団体の要請書	783
		請願書	6,100
	最高裁	個人	196,112
		団体	6,096
不当労働行為裁判 最高裁宛 団体			5,052



【写真】2014年5月9日、この日は国交省前座り込みと並行し、高裁に要請行動を実施。写真は要請を前にした要請団。左より津恵事務局長、山口団長、大黒全労連議長、内田団長、糸谷全国港湾委員長、金澤全労協議長(肩書は当事当時)。



【写真】2014年5月15日に裁判所前座り込み・請願行動を実施。写真は原告を先頭に請願書を提出する参加者。

4. 最高裁決定に対する声明等

(1) 不当解雇撤回裁判の不当決定に対する支援共闘幹事会声明

最高裁の不当決定を糾弾し、不当解雇撤回に向け全力を上げて闘う(声明)

2015年2月8日 JAL 不当解雇撤回国民共闘 幹事会

最高裁は2月4日、5日付けで、JAL 不当解雇撤回裁判(客乗訴訟・パイロット訴訟)において、相次いで上告棄却・上告不受理の不当な決定を行った。JAL 不当解雇撤回国民共闘は、満身の怒りを込めこの不当決定を糾弾する。また同時に、この不当な決定に屈することなく、原告団とともに、不当解雇を撤回し解雇された165名の職場復帰をめざし、全力を上げて闘う決意を表明するものである。

本件について東京地裁・高裁は、会社更生手続下で行われた整理解雇についても整理解雇法理が適用されるとしたものの、大型会社更生事件であるとの特殊性を過度に重視し、以下のような事実関係から意図的に目をそらし、解雇を有効とした。これは、整理解雇法理、信義則、不当労働行為に関する法令、及び労働権を保障する憲法の解釈を誤るとともに、審理をつくしていない不当判決であった。

整理解雇時点で人員削減計画の目標を超過達成していたこと

整理解雇を回避する有効な手段がいくつもありながらそれが何ら履行されていないこと

病気休職者や年齢の高い者が合理性を欠く整理解雇基準で解雇されていること

協議交渉の過程で支配介入の不当労働行為が行われるなど手続きの妥当性を欠いていること

整理解雇自体が原則的運動方針をとる労働組合の弱体化を狙った不当労働行為であったこと

当然ながら最高裁は、東京高裁の重大な誤りを正すために、また会社更生法下で争われた初めての事件として、慎重な審理を行った上で、高裁の判決を見直すことが強く求められた。にもかかわらず、最高裁は、上告理由書や上告受理申立理由書が到達してからわずか3~4ヵ月足らずで、実質的な審理を何ら行うことなく、上告棄却・上告不受理という結論ありきの不当な決定を行った。これは司法の役割を放棄する暴挙と言わねばならない。また、企業利益最優先の政策を進める政府や財界の立場を擁護し、司法も一体となって「世界で一番企業が活躍できる国」作りを進める不当な決定であり、断じて許すわけにはいかない。

日本航空は2010年12月、165名もの整理解雇しておきながら、客室乗務員については、2011年度以降、2000名を超える客室乗務員を新規に採用している。また、パイロットについても深刻な人

員不足をきたし、新規採用や定年後の再雇用を進めている。にもかかわらず日本航空は不当解雇した客室乗務員 84 名とパイロット 81 名の、誰一人として職場に戻しておらず、まともな労使交渉にも応じていない。

ILO は、このような不公正に対し、本件の適切妥当な解決に向けた努力を政府や企業側に求め、二次にわたる勧告をしたが、政府も日本航空も ILO 勧告を無視し続け、解決に向けた具体的対応を全く取ろうとしていない。こうした政府や日本航空の対応も、厳しく問われなければならない。

今年は 520 名もの尊い命を犠牲にした御巣鷹山事故から 30 年の節目に当たる年である。再建により日本航空は高収益を連続して計上しているが、再建合理化による人員削減と労働条件の改悪の中で職場から活力が奪われ今でも人材流失が続いており、強化された財務基盤とは裏腹に安全運航をさえる経営基盤の脆弱化が進んでいる。こうした歪んだ経営実態をただし、安全運航を確保し健全な日本航空を築くためにも、不当解雇の撤回は不可欠である。

JAL 不当解雇撤回国民共闘は、今回の最高裁の不当決定に屈することなく、不当解雇を撤回し解雇された 165 名の職場復帰を勝ち取り、争議の全面解決をはかるため、一層の結集を呼びかけるとともに、原告団と一体となって全力を上げて奮闘する決意を表明するものである。

以上



【写真】2015年2月27日、不当解雇撤回裁判で上告棄却の不当決定をした最高裁に怒りの抗議行動。写真は最高裁を包囲する参加者。左上は、主催者を代表してあいさつする共同代表の糸谷全国港湾委員長(当時)。

(2) 不当労働行為裁判の最高裁決定を受けて

① 支援共闘事務局長談話

JAL の争議権投票への介入は違憲・違法 問われる整理解雇の正当性

1. 9 月 23 日の最高裁決定により「管財人らの発言が、不当労働行為と認定された。これは、憲法 28 条に規定された団結権を確固として擁護した高裁判決を確定するという大きな意義を持つ判断である。
2. この最高裁の決定により、不当解雇撤回裁判の解雇を有効とした最高裁決定の正当性が改めて問われることとなった。

①不当労働行為を伴った解雇の手續きに正当性がないこと

②確定した高裁判決の随所でみられる「裁判所の認可した更生計画に基づき、裁判所が選任した管財人の経営判断は合理的」「管財人は公平であり、判断を誤るはずがない」とする判決の論旨＝管財人なら何をしても許されるとする論旨が崩れたということ。等々

従って、整理解雇を有効とした判断に正当性があるのか、改めて問われなければならないことは明白である。

3. 政府の責任——対応が適切であったか否かも改めて問われなければならない。

政府は支援機構による再建を決め公的資金も投入するなど、JAL 再建に深く関与するとともに、「再建が更生計画にのっとり適切に行われるか否か、見守る」「指導もする」と繰り返し国会等で答弁してきた。こうした経緯や国交・厚労大臣の発言に照らし、政府の対応が適切であったか否かも、改めて問われなければならない。

4. 司法の場では、不当労働行為事件はこれで決着、不当解雇事件の判決も確定している。しかし、整理解雇の正当性に係る箇所、司法の最終判断に明確な食い違いが出ている。

こうした中で改めて強調したいことは、本争議の解決は当事者間の話し合いで決着するしかないし、またしなければならないということである。

そのためには、ILO の勧告に基づき当事者間での解決に向けた意義ある対話＝解決に向けた交渉の開始に踏み出すことが必要である。塩崎厚生労働大臣も当事者間の話し合いの必要性を強調する国会答弁をしてきた。早期解決を図るために、今回の最高裁決定を踏まえ、政府は話し合い解決に向け日航への指導に踏み出すこと、日航は解決交渉に踏み出す決断を直ちにすること。

5. 支援共闘会議は解決に向けた交渉を直ちに開始し、争議の早期解決を図るべく、争議団、当該労組と連携し、全力を上げて闘う決意である。

支援共闘して、皆さんの一層の協力をお願いする。

2016 年 9 月 27 日

JAL 不当解雇撤回支援共闘 事務局長 津恵 正三

②当該2労組の声明

日本航空「不当労働行為事件」最高裁上告棄却、労働組合勝利確定を受けて(声明)

2016 年 9 月 27 日

日本航空乗員組合

日本航空キャビンクルーユニオン

2016 年 9 月 23 日最高裁判所は、2015 年 6 月 18 日に出された東京高等裁判所の判決を支持し、日本航空に対して上告棄却、上告不受理の決定を下しました。この決定により、日本航空の更生管財人であった企業再生支援機構のディレクターらが日本航空乗員組合ならびに日本航空キャビンクルーユニオンの両組合に対して行った発言が、労働組合の運営に対する支配介入の不当労働行為(労働組合法第 7 条 3 項違反)に該当するという高裁判決が確定し、会社の敗訴が決定しました。

この事件は、日本航空の運航乗務員、客室乗務員 165 名の整理解雇が行われる過程において起きたものです。2010 年 11 月 16 日、整理解雇に関する労使協議の場において、企業再生支援機構の飯塚孝徳ディレクター及び加藤慎管財人代理が「争議権が確立した場合には 3500 億円の出資はしない」と発言し、

争議権投票に介入し労働組合の自主的な運営を脅かしました。その後、日本航空は両組合からの解雇回避提案を受け入れず、2010 年大晦日に非情にも整理解雇を強行しました。

今回確定された高裁判決は、憲法 28 条にも触れ「会社の存続自体を危うくする場合でも、組合への支配介入は認められない」「争議行為を阻止したいのであれば、組合との間で何らかの妥協を図るしかない」とし、争議権投票は組合の在り方そのものを問う極めて重要な活動であり、管財人の行った労働組合への介入行為は違法であると断罪しました。今回の最高裁の上告棄却の決定は、会社更生手続下における整理解雇の手続きに重大な違法行為があったことを認めたものであり、整理解雇の正当性が改めて問われることになりました。

両組合は、この支配介入下で行われた整理解雇問題を国際労働機関(ILO)に訴え、これまで 3 度にわたる勧告が出されてきました。ILO は結社の自由の立場から、労働組合への介入は許されないこと、また解決するまで日本航空を監視下に置くことを表明しています。また、ILO の勧告を受け、塩崎厚生労働大臣(当時)は国会答弁で「整理解雇された職員の再雇用に関する事項についても、まず労使の当事者が自主的に解決に向けて努力しなければならないということに尽きると思います」「話し合いがしっかりされるものかどうかということも注視していきたい」と発言し、日本政府の見解を示しています。

職場では、多くの組合員が解決に向けた交渉が必要であるという考えを示しています。日本航空は、最高裁判所の決定を真摯に受け止め、解雇争議の早期解決に向けて労使協議を直ちに開始し、この解雇問題を全面的に解決すべきです。私たちは、労使関係の正常化を図ることこそ、日本航空の安全基盤を築き、健全な発展に繋がると確信しています。

③原告団の声明

不当労働行為断罪の高裁判決を確定した最高裁決定を真摯に受け止め 日本航空は解雇争議の解決交渉を即刻開始せよ(声明)

2016 年 9 月 27 日

JAL 不当解雇撤回パイロット争議団

JAL 不当解雇撤回客室乗務員争議団

私たち 165 名の整理解雇が強行された 2010 年大晦日から 5 年 9 ヶ月が過ぎようとするなか、最高裁判所(第二小法廷・裁判長小貫芳信、裁判官鬼丸かおる・山本庸幸)は 9 月 23 日、会社側の上告を棄却・不受理とし、不当労働行為を断罪した東京高裁判決(2015 年 6 月 18 日、第 14 民事部 須藤典明裁判長)を確定する決定を下しました。企業の利益優先の不当な判決が相次ぐなか、労働者の団結権とそれを保障する憲法 28 条に照らして不当労働行為を断罪した高裁判決は、労働組合の勝利となる画期的な判断内容です。

この事件は、整理解雇問題が焦点となっていた 2010 年 11 月 16 日の労使協議の場において、企業再生支援機構(現:株式会社地域経済活性化支援機構)の飯塚孝徳ディレクター及び加藤慎管財人代理が整理解雇阻止の争議権投票を実施していた日本航空乗員組合と日本航空キャビンクルーユニオンに対し「争議権を確立した場合には、企業再生支援機構は 3500 億円の出資はしない」「出資がなければ二次破綻になる」といった虚偽と恫喝で労働組合の争議権に介入した明確な不当労働行為でした。

両労組が救済を申し立てた東京都労働委員会(都労委)は不当労働行為と認定し、日本航空が不服として取り消しを求め行政訴訟となりましたが、東京地裁・東京高裁ともに棄却、そして今回の最高裁決定でも棄却され会社の敗訴が確定しました。ILO もこの不当労働行為事件と整理解雇事件を重視し、労使協議で

解決することを求めた勧告を三度にわたって発出し、国会では塩崎厚生労働大臣も ILO 勧告を踏まえて解決に向けた労使協議を注視すると答弁しています。しかしながら、労働組合が解決交渉を求めても、日本航空は形式的交渉を繰り返すのみでその要請に未だ応えていません。

2010 年 1 月 19 日の日本航空経営破綻に伴い、更生管財人として東京地裁から選任された企業再生支援機構によって大規模な人員削減計画が策定され、その実行過程で、公平・公正であるべき立場の管財人らが労働組合に支配介入した違法行為は前代未聞と言えます。

私たちの整理解雇事件については、2015 年 2 月の最高裁決定で東京高裁の請求棄却判決が確定していますが、今回の不当労働行為事件が会社敗訴となったことから、両事件の関係性においても整理解雇の正当性が改めて問われなければなりません。日本航空は最高裁決定を真摯に受け止め、解雇争議の解決交渉を即刻開始し労使関係の正常化と安全運航の確立に傾注すべきです。

私たち争議団は、5 年 9 ヶ月の闘争を通して広がった国際・国内の運動と今回の最高裁決定を力に 1 日も早い争議解決に向け引き続き全力で取り組みます。

IV ILOの勧告とその意義について

JFU と CCU は、日本航空が強行した整理解雇は、ILO 第 87 号条約(結社の自由及び団結権の保護に関する条約)及び ILO98 号条約(団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約)に違反するとして、2011 年 3 月 23 日に ILO 結社の自由委員会に提訴をしました。この提訴を受け、ILO は四次にわたる勧告を発出しました。以下、勧告の内容(勧告部分の抜粋)とその意義について紹介します。

1. 第一次勧告

(1) 勧告の内容

結社の自由委員会の勧告

2012 年 6 月 15 日

649. 前述の結論に鑑み、委員会は、以下の勧告を承認するよう、理事会に求める。

(a) 委員会は、従業員の人員削減の過程において、労働組合と労働者の継続する代表者が役割を果たせるように、関連する当事者間で協議が実施されることを確実に保障するよう、日本政府に要請する。

(b) 整理解雇された労働者 148 人が、2011 年 1 月に会社を相手取り、東京地裁に提訴し、労使間に法的拘束力のある雇用契約が存在していることを認めるよう、裁判所に要求していることに注目し、委員会は、



当該の裁判の結果に関する情報を提供するよう、日本政府に要請する。

(c) 再建計画を策定する場合、そのような性質の計画が労働者に及ぼす悪影響を可能な限り最小限に止める上で、労働組合は主要な役割を担うため、委員会は、労働組

【写真】ILOの勧告とその意義について記者会見。左より堀弁護士、小川JFU副委員長、内田CCU委員長、大黒全労連議長、金澤全労協議長。

合と十分かつ率直な協議を行うことの重要性を強調する。委員会は、日本政府がこの原則が、十分に尊重されることを確実に保障するよう、期待する。

(d) 委員会は、「企業再生支援機構(機構)の不当労働行為」について東京都労働委員会が 2011 年 8 月 3 日に交付した救済命令の破棄を求め、2011 年 9 月 1 日に会社が東京地方裁判所に提訴した訴訟の結果に関する情報を提供するよう、日本政府に要請する。

(2)ILO勧告の意義

勧告の意義について

弁護士 牛久保 秀樹

ILO 結社の自由委員会、ILO 理事会の勧告は、次のような重要な意義があります。

日航の整理解雇案件が、ILOの監視下におかれたということ

最初に指摘したいのは、今回の勧告で、日航の整理解雇案件が、ILO の監視下におかれたということです。今回の是正勧告を受けて、日航案件は、ILO 結社の自由委員会のフォローアップ(追跡検証)手続きの対象となりました。政府、申立人からの追加情報を受けて今後、状況に応じて、ILO から、追加勧告がだされることになります。国労案件の場合、このフォローアップ手続きで、9 次まで、勧告が出されました。クレオパトラ国際基準局長も勧告の実施を求めて来日しています。

国際基準として、この勧告がだされた＝遵守が国際機関から求められている

ILO は、政労使三者で構成される機関です。この勧告は、労働者代表だけでなく、政府代表、使用者代表の賛同をも得て、表明されたものです。日本政府、日航経営者のみなさんには、ぜひとも、政労使が一致して、国際基準として、この勧告がだされたこと、そのことでは、グローバル企業として、日航経営者は、この勧告の遵守が国際機関から求められていることを十分に自覚されたいとおもいます。

組合役員の雇用確保を要請し有効な交渉の実現を求めている(a項)

勧告のa項は、従業員の人員削減の過程において、労働組合と、その労働者の代表が役割を発揮することが重要であり、その役割をどのようにして発揮させることが可能かという協議の実施を政府に求めています。そのことについて、勧告は、「労働者の削減計画がある場合、その交渉を担当する労働組合の役員、労働者代表は、雇用のことで、まず優先的に配慮されなければならない」とする先例を引用しています。具体的には、勧告は、組合役員の雇用確保を要請して、有効な交渉を実現することを求めています。

有効な労使交渉の実現に資する判決をILOが求めている(b項)

b項は、解雇無効を求めている裁判の結論を報告するように、求めています。この要請は、国際機関特有の言いまわしですが、労働組合役員、労働者代表の雇用が守られて、有効な労使交渉が実現されることに資する判決を ILO が求めていることになります。このことを、国労事案の経験からみると、ILO は、東京高裁判決、最高裁判決が出される都度、解決に向けた重要な示唆を提示してきました。日航事件についても、ILO は、判決の報告を受けて、同様の対応を行うでしょう。

リストラの悪影響を最小限にする十分かつ率直な協議の開催を政府の責任で(c項)

本勧告の中で、最も根幹となるのが、c項の勧告です。勧告は、リストラ計画の労働者への悪影響を最小限にするよう、労働組合との十分かつ率直な協議を求めています。「悪影響を最小限にする」という内容には、当然、解雇撤回も含まれます。また、解雇の必要性、労働者の人員数、新規採用との関係、それら全てのことが、対象とされて、協議が開催されるべきことを、日本政府の責任で実施するよう要請しています。同時に重要なことは、この勧告は、日航案件に適用される勧告ですが、その記載形式からみて、日本政府に対して、リストラ案件全体にまで配慮を求めた性格があるということになります。日航の件で、リストラ計画の労働者への悪影響を最小限にするよう、労働組合との十分かつ率直な協議を実現させることは、日本の労働者全体に影響を与えることになると思います。結論として、指摘すると、まさに、解決交渉を開始するよう、日本政府に求めたものとなっているということです。

企業再生支援機構の不当労働行為の判決の情報提供を求める(d項)

d項は「企業再生支援機構の不当労働行為」の東京地方裁判所の判決を情報提供するよう政府に求めています。この事案での判決を報告させることによって、日本の裁判所の検証も、ILO からなされることになるのです。

労使の十分かつ真摯な交渉は譲れない原則—国鉄が解決したら日航！なぜ？

今回の勧告をみて、日航事件に対する ILO の重要な決意を感じます。国労案件が解決したにも関わらず、どうして、このような事件が起きるのだろうかという、疑念もあるとみられます。同時に、この日航事件が、世界の航空労働者全体へ持つ影響を ILO が危惧していることによると思われます。世界の航空産業でリストラがなされるとしても、ILO は、まず、企業側と労働組合とが十分な真摯な交渉を行うこと、そのことは、何としても譲れない原則であることを、ILO は、この勧告で再確認したのです。

賛同者にIFALPA、ITF＝国際労働運動の尽力が期待できる

勧告文をみますと、賛同者として、正式に IFALPA (国際定期航空操縦士協会連合会)、ITF (国際運輸労連) が位置付けられました。準当事者として、勧告遵守に向けて、国際労働運動の尽力が期待できるとおもいます。

運動を広めて、勧告の遵守を政府と経営者に求めて行こう

政府と日航経営者が、本勧告の意義を踏まえて、この勧告を遵守して、まず、解決交渉を始めなければなりません。そのことでは、ILO という国際機関から要請されたこととして、航空機の国際運航を担う日航経営者は、特に強く要請されているのです。

今後、原告団、組合、支援共闘会議で、交渉実現を日本政府と経営者に要請することになります。そして、交渉が実現しない場合、そのことを、追加情報として、ILO に提出することになります。



【写真】2013年3月20日、ILOガイドー事務局長との面談を終えて。右より2人目がガイドー事務局長。

しかしながら、現状では、日本政府、経営者は、ILO の勧告をなかなか守ろうとしません。そこで、重要な事は、この ILO 勧告を活用して、運動を広めて、勧告の遵守を政府と経営者に求めていくことです。そのためには、まず、この勧告の意義を原告団、組合、支援者の皆さんで共通して理解することが必要です。

2. 第二次勧告

(1) 第二次勧告の内容

ILOフォローアップ見解(第二次勧告)

2013 年 10 月 13 日

65. 委員会は日本政府と申立者によって提供された情報を留意する。146 名の解雇者による日本航空インターナショナルとの間での雇用契約の確認を求める裁判に関し、委員会は 2012 年 3 月に本件が棄却されたものの、原告は東京高等裁判所に 2012 年 4 月に控訴し係争中であることに留意する。委員会は政府に対し、東京高等裁判所の判決ならびにその結果生じるフォローアップ策について報告するよう要請する。東京都労働委員会の救済命令に関する日本航空の東京地方裁判所への提訴に関し、委員会は本件が係争中であることを留意し、日本政府に対し、本裁判のいかなる結果についても情報提供を行うよう要請する。

66. さらに日本航空が 2012 年に客室乗務員 940 名の採用を行っていることからしても、委員会は本件の前回の審議で、企業が人員削減計画を行う際には労働組合との完全かつ率直な協議が確実に実行されることが重要であるとしたことに注目し、そのような協議において、経済的理由による解雇の後に再び雇用される(職場復帰)労働者に関して、彼らの見解が十分に重きをおかれることを目的として、今後の採用計画において、全ての労働組合との協議が、確実に実行されることもまた期待する。

(2) 第二次勧告の意義

フォローアップによる「ILO見解」の公表

ILO 職場復帰に向けた協議の実現を求める(二次勧告の意義)

弁護士 牛久保秀樹

日本航空整理解雇事件に関する ILO 申立事件に関して、ILO は、すでに解決にむけて、十分な労使協議を求める勧告を公表してきましたが、ILO 第 319 回理事会は、公表されている勧告の効果状況を検証する、フォローアップ手続を実施して、今回、見解を公表し、改めて解決にむけて勧告を行いました。

「判決」及び「判決の結果生じるフォローアップ策」の報告を求める

一つは、整理解雇事件について、判決の報告を求めるとともに、「委員会は政府に対し、東京高等裁判所の判決ならびにその結果生じるフォローアップ策について報告するよう要請する。」として、判決にもとづいて、解決にむけてどのような措置がとられたかを報告するよう求めています。国際機関として、婉曲な表現がとられていますが、東京高裁判決について、判決後の措置の報告を求めたということは、判決が、解決に資する内容となることの期待を表明したみることができます。

解決の方向を示し、採用計画について率直な協議の実施を求めている

次に、ILO 見解は、「さらに」と、追加して項目を記載して、「日本航空が 2012 年に客室乗務員 940 名の採用を行っていることからしても」として、日本航空で客室乗務員が新規に採用されていることに注目して、

「そのような協議において、経済的理由による解雇の後に再び雇用される(職場復帰)労働者に関して、彼らの見解が十分に重きをおかれることを目的として、今後の採用計画において、全ての労働組合と、確実に実行されることもまた期待する。」と、経済的理由で解雇された労働者を職場復帰させるために、今後の採用計画については、全ての労働組合と完全かつ率直な協議が確実に実施されることを求めています。「再建計画を策定する場合、そのような性質の計画が労働者に及ぼす悪影響を可能な限り最小限に止める」ものとして協議の実施を求めた一次勧告の内容を、具体化したということです。

解雇者を放置し、大量採用したJAL ILOはこれを異常と見ている

この見解は、極めて重要です。ILO158号の解雇規制条約は、リストラで解雇された労働者には、優先的に再雇用される権利があることを規定しています。そのことは、ILOを含む国際的な常識に属します。ILOから見ると、解雇された労働者を放置しておいて、日本航空が、新規採用することは、異常な事態と映っているのです。日本航空の職場では、人員不足が深刻であること、それも、経験ある労働者が不足しているとされています。そのような事態を解決して、安全な運航を実現する、そのためにも、早急に、日本航空には、ILO 見解を尊重して、「再び雇用(職場復帰)」にむけた、労使協議を開始することが強く求められています。

勧告が実施されるまで、何度も見解は出される 勧告は「国際基準」として尊重すべき

ILO のフォローアップ手続は、ILO の勧告が、実施されているかどうか監視する立場からなされます。勧告が実施されるまで、何度も見解表明がなされていくことになります。国労案件の場合、解決まで、9 回にわたる勧告がなされました。また、当時の ILO 基準局長が、来日して、勧告の実施を求めた経過もあります。日本政府は、日航事件につき、ILO 本部に、「ILO からの勧告について、出来る限り尊重する」という回答を提出しています。政府は、ILO 勧告、ILO 見解を尊重して、その実現に動くことを求めます。

ILO の勧告、見解は、政府代表、使用者代表、労働者代表が一致して、その内容が、グローバル・スタンダード(国際基準)であるとして、世界に公表されるものです。日本政府とともに、日本航空もまた、国際企業として、ILO の提起する解決基準を強く尊重していかなければならないと考えます。

3. 第三次勧告

(1)三次勧告の内容

ILOフォローアップ見解(三次勧告)

2015 年 11 月 11 日

59. 委員会は、本件の最新の展開に関して政府および申立組合が提供した情報に十分に留意する。東京都労働委員会の救済命令に関しては、委員会は、日本政府に対して、最高裁への上告に関するいかなる結果についても情報提供するよう要請する。146 人による、労使間の法的拘束力のある雇用契約の確認を求める提訴については、最高裁が 2015 年 2 月 4 日および5日に解雇は合法かつ有効であるとする最終決定を下したことに留意する。

60. 委員会は、最高裁決定後の会社の意見、特に、解雇を無効にすることも解雇無効による復職の要求を受け入れることも困難であると述べたことにも留意する。会社はまた、単に会社の財務状況や業績が改善していることを理由に、会社を去った 5,700 人とは別に、整理解雇された 165 人を救済する措置を取ることは公正とは言えないと述べている。委員会は、本件の最新の展開に鑑み、会社と当該労働組合との意義あ

る対話を維持することの重要性を、今一度、強調する。委員会は、労働者の整理解雇の問題に関して、真に交渉についていたかどうかという点について、当該労働組合と使用者の間で意見の相違があると見てい。委員会は、会社が、本件について、事業に係るすべての労組との討議がなされるよう会社の態度を維持することを信頼し、また、申立者が法律に基づく団体交渉が拒否されたと判断した場合、労働委員会に申し立てを行うことができることに留意する。

61. 最後に、委員会は、2015 年3月～4月に政府が国会で本争議解決に向けての労使交渉を求める発言を行ったことと、JAL の不当労働行為についての東京高裁平成 26 年第 369 号事件の 2015 年6月 18 日判決に言及する申立組合の 2015 年 9 月 5 日付の情報に留意する。委員会は、これらに関する日本政府の見解を求める。

(2)第三次勧告の意義

意義ある交渉の開始こそが焦点 ILO第三次勧告の意義

弁護士 牛久保秀樹

1. 三次勧告の公表

ILO は、第 376 回結社の自由員会で採択の上、2015 年 11 月 11 日、ILO 理事会で承認して、日本航空事案(第 2844 号案件)につき、2 度目のフォローアップ手続きを行ったとして、見解(第三次勧告)を公表した。(1)内容は、52 項で、「委員会は、経済的な理由により雇用を終了された労働者を再び雇用すること(職場復帰)に関する意見が考慮されるよう、会社の新規採用活動の枠組みの中で、全面的かつ率直な協議を会社と関係組合が行うよう、要請した」と二次勧告の結論部分を引用して、ILO の立脚点を再確認した。そのうえで、60 項で、「委員会は、本件の最新の展開に鑑み、会社と当該労働組合との意義ある対話を維持することの重要性を、今一度、強調する」と、会社と労働組合との対話の開始を強く要請した。会社と労働組合、そして、政府には、この勧告に応える責務がある。

(2)この三次勧告は、60 項で、申立人組合から提供された情報とともに、2015 年 1 月 15 日、9 月 14 日付文書による政府回答、そして、政府が会社の見解を伝えた 2015 年 4 月 15 日付文書を受領し、それらの情報を「十分に」(due)検討して、「最新の展開」を理解してなされたことを明らかにしている。

2. 会社に求められる職場復帰に向けた対話

三次勧告は、政労使それぞれの立場について整理し報告している。中でも、会社回答につき、詳しく言及していることに、三次勧告の特徴がみられる。

(1)まず、三次勧告は、60 項で、会社の見解として、「最高裁判決後の会社の意見、特に、整理解雇(redundant)を解消すること、あるいは解雇無効による復職(reinstatement)のいかなる要求をも受け入れることは困難であると述べたことにも留意する」と会社回答を紹介している。

この会社回答は、整理解雇の解消、解雇無効によ



【写真】2013年11月25日の霞ヶ関ロンドン宣伝と銀座デモ。ILO勧告も活用してアピール。

る復職を受け入れることは困難としている。しかし、重要なことは、ILO 二次勧告が要請した、「雇用を終了(termination)された労働者の職場復帰(rehirement)」という職場復帰を拒否していないということである。会社が受け入れることが困難であるとした「reinstatement」とは、裁判上も使われる文言で、「解雇無効・復職」という意義でつかわれている。それに対して、「rehirement」とは、通常、「再雇用」と訳される、幅の広い意味でつかわれている。それは、二次勧告で採用されるとともに、リストラの際、優先的再雇用権を規定した、ILO158 号条約にもとづく 166 号勧告で採用されている、重要な文言である。私たちは、日航事案において「rehirement」とは、政府訳でも、「経済的な理由により雇用を終了(termination)された労働者」を当該企業に再雇用することとされているとおり、一般的な再雇用のことではなく、雇用を終了(termination)された労働者を、再び雇用することであり、そのことは、職場復帰のことであると理解して、「再び雇用すること(職場復帰)」、「職場復帰」を訳語としている。会社は、少なくとも、ILO への回答においても、拒否していない、「rehirement」(再雇用、職場復帰)についての協議・交渉を開始しなければならない。

(2)次に、三次勧告は、「単に会社の財務状況や業績が改善していることを理由に、会社を去った 5,700 人とは別に(outo of)、整理解雇(redundant)された 165 人を救済する措置を取ることは公正とは言えないと述べている」と会社回答を紹介している。この 5,700 人とは、希望退職に応じた労働者のことに言及したものとみられる。それならば、会社は、解雇された労働者とともに、希望退職者を含めて、ILO が求めるように、「雇用を終了(termination)された労働者の職場復帰(rehirement)」を実現する、そのための協議を開始する、そのことこそ、会社が ILO という国際機関に表明した立場に責任をもつ、公正な態度というものである。

(3)さらに、57 項は、会社回答が、JAL 労働組合(JALFIO)とも面会しているとして、「会社は、JALFIO 組合員から解雇無効による復職(reinstatement)の要求を一切受けていない」と説明しているとしている。JALFIO の見解は、必ずしも明らかではない。しかし、この会社回答をみても、会社が、JALFIO 組合員から、要求を受けていないとしているのは、解雇無効による復職(reinstatement)の要求であり、「雇用を終了(termination)された労働者の職場復帰(rehirement)」という要求が、JALFIO 内において存在しないということを報告したものではない。更に指摘するならば、この回答も誤っている。すなわち、JALFIO 組合員から2名が原告団に加入して、解雇無効の裁判を闘ってきたのであり、その他に1名は、大阪地裁で、解雇無効の判決を受けている。

これら三次勧告が指摘する会社回答にたつたとしても、会社は、ILO の二次、三次の勧告を拒否するものではないことが明らかになる。会社は、国際企業として、ILO 勧告を遵守することこそが要請されるのである。

(4)そのうえで、三次勧告、60 項は、現在の労使交渉について、「真に交渉についていたかどうか」について、労使で意見の相違があるとしながら、結論として、「委員会は、会社が、本件について、事業(the enterprise)に関係するすべての労組(all the unions)との討議がなされるよう、会社の態度を維持することを信頼(trust)」するとしている。この部分について、2 点について触れたい。

一つは、「事業に関係するすべての労組」という指摘である。この中には、整備を担当する労働者を組織する組合を含めて、日本航空という事業に関連するすべての労組との討議が、会社に求められていることが含まれている。

つぎに、「信頼(trust)」という言葉で、「trust」とは、トラスト運動として知られるように、相手方に、自然保護を「信頼して、委ねる」という意義で使われている。ILO は、会社「trust」することによって、会社が、全ての労働組合と、意義ある形で、そして、十分かつ率直に討議がなされる態度を維持し続けることを信頼して、会社に、

そのことを委ねるということ、国際的に表明した。会社は、このトラストに応えなければならない。

3. 問われている政府の行動

(1)三次勧告 56 項は、政府回答に言及している。最も重要なことは、政府が、「政府は、労使協議の問題に関して、十分かつ率直な協議の重要性について委員会と見解を共有すると表明している。」としていることである。この回答は、国会における塩崎厚労大臣の答弁と同様である。政府もまた、形式的に交渉がなされることにとどまらず、ILO と同様



【写真】2016年5月18日、来日したILO労働者活動局長のマリア・ヘレナ・アンドレさんとの懇談を終えて。左より3人目和田ILO労働者活動局アジア太平洋地区担当官、同4人目桜田ILO理事、同7人目マリア・ヘレナ・アンドレ局長、同8人目田口ILO中日事務所代表。

に、十分かつ率直な協議の重要性を認識していること、そのことを、ILO と意見を共有すると回答しているのである。実際に、その実現に向けた行政の在り方が問われる。

(2)このことについて、三次勧告は、「委員会は、2015 年 3～4 月に政府が国会で本争議解決に向けての労使交渉を求める発言を行ったことに言及する、申立組合の 2015 年 9 月 5 日付の情報」に留意するとして、「委員会は、これらに関する日本政府の見解を求める。」としている。この勧告は、フォローアップ手続きとして、その後の事態の進展について、「本争議解決に向けての労使交渉」がどのように実践されたのか、そのことの報告を求めるということである。

(3)ILO は、一貫して、組合のスト権投票に、管財人が介入した件を重視している。三次勧告においても、「委員会は、本件の最新の展開に関して政府および申立組合が提供した情報に留意する。東京都労働委員会の救済命令に関しては、委員会は、日本政府に対して、最高裁への上告に関するいかなる結果(any outcome)についても情報提供するよう要請する。」として、最高裁の動向についても、監視活動を行うことを表明する。そのこととともに、「いかなる結果」という文言のなかには、今回の訪問を通じて、ILO 側が一様に関心を抱いていた、確定した判決の効力、判決後の事態、原状回復の内容、それらの推移がどうなるのか、そのことが含まれており、それらの内実が、問われ、監視されることになる。

すなわち、支配介入の不当労働行為からの原状回復とは、東京高裁判決の論旨に基づくならば、労働組合のストライキ権が確立されて、対等な交渉条件が確保されたもとで、労使が共に譲歩しあって解決しなければならないということであり、現在における原状回復とは、リストラの悪影響を最小限とするための解決交渉をいまから始めることである。

「outcome」には、結果という意味に合わせて推移という意義も含まれている。

4. 求められる交渉の開始

(1)三次勧告を前にして、10 月 3 日から、内田団長、飯田副団長、私の3名は、ILO を訪問してきた。その際、9 月 5 日付で提出していた追加情報が高く評価されていることを知った。この追加情報を重要な資料として、今回の三次勧告は出されている。そのことでは、追加情報で指摘した、政府、使用者双方がその言動について責任が、国際的に問われることになる。

(2)塩崎厚労大臣は、「今回の JAL のようなケースの場合、整理解雇された職員の再雇用に関する事項についても、まずは労使の当事者が自主的に解決に向けて努力をしなければならない」、「今後の状況を見守って、話し合いがしっかりされるものかどうかということも注視をしていきたい」、「話し合いをしていると聞いていることが真実になって、ちゃんと話し合いが行われることを我々としても注視していきたい」と答弁している。日本政府は、三次勧告を受けて、「労使の交渉を注視する」ことから一步を進めて、労使交渉の実現にむけて積極的に関与することが求められている。

また、会社も労使交渉の場で、「“解雇問題は労使で話し合って解決策を決めて行かなければならない」という組合主張は、その通りだ」、「今のところ示すことができる解決策はないという事だが、今の状況を放置するとも言ってはいない」、「解雇された方を再雇用してはならないという、社内の決まり・規則はない」、「塩崎厚生労働大臣の“今後の状況を見守り、労使協議を注視している”等の一連の国会発言については、知っているし、理解している」、「争議はなるべく早く終わらせたい」、「整理解雇問題は、重要な項目の一つと認識している」と回答している。会社は、これらの回答を、前進させなければならない。

(3)これらの情報を踏まえて、ILO は、「委員会は、本件の最新の展開に鑑み、会社と当該労働組合との意義ある(meaningful)対話を維持することの重要性を、今一度(once again)、強調する」とする見解、三次勧告を公表したのである。

ILO 勧告にもとづき、「意義のある」交渉・協議が直ちに開始され、政府も、ILO に表明したとおり、十分かつ率直(full and frank)な協議がなされ、そして、争議が全面解決されて、職場の人員不足に対処がなされ、職場環境の改善が進むことが求められるのである。

5. 政府回答へのILOの期待

最後に、61 項の意義について触れたい。ILO は、組合からの 9 月 5 日付追加情報に対する政府回答を受けてから、フォローアップ手続きを実施することがありえた。ところが、ILO 結社の自由委員会は、フォローアップ手続きを実施したうえで、政府回答を求めるという手順を選択した。それは、既に、21015 年 5 月時点で、フォローアップが可能であったことによるとと思われる。同時に、ILO からみても、この冬、そして、2016 年春闘における交渉が重要であると見たことによると考えられる。

そのことでは、61 項で ILO が求めている政府の見解(comment)とは、交渉が開始され、その交渉が進展しているとの報告である。

4. 第四次勧告

(1)第四次勧告の内容

ILOフォローアップ見解(四次勧告)

2018 年 11 月 12 日

24. 委員会は、提供された情報に厳重に留意する。東京都労働委員会の救済命令に関して、委員会は 2016 年 9 月 23 日に最高裁が東京高裁の判決を支持する決定を行い、会社が直ちに命令に沿って JFU と CCU に対する謝罪文を職場内に掲示し、労働委員会に報告したことに留意する。

25. 労働者と会社との間に法的拘束力のある雇用関係の存在確認を求めた労働者側による裁判に関して、委員会は最高裁が 2015 年 2 月 4 日と 5 日の最終決定において人員削減が合法で有効であるとしたことに以前も留意した。委員会は、政府と申立者双方から提供された、会社と労働組合が検討対象となった期間解雇問題の

解決に関する多くの交渉、協議を行ってきたとする情報に留意する。委員会は企業側から提供されたデータによれば、2015年2月から2016年11月までの間に、CCUと32回、JFUと34回にわたりそれぞれ会合を行ったことに留意する。委員会はさらに、申し立て組織が、日本航空機長組合(JCA)とともに2016年10月に統一要求を提出したが、定期的な協議は行われたものの、会社側はこの問題の解決に向けた協議を行うことは困難であることを明らかにしていたことにもさらに留意する。委員会は再度、結論に至るべく完全かつ率直な討議が維持されたいと信じる。委員会は、申立者が仮に労働者の再雇用の要求が団体交渉を構成し、法に照らして交渉が拒否されているとする場合、東京都労働委員会に問題を持ち込むことができると委員会は理解している。上記の情報に照らし、委員会はこの件に関する審査を今後求めない。



【写真】2018年12月18日、ILO勧告の活用等、今後の運動について意見交換を実施。

(2)第四次勧告の意義

解決に向けた交渉を……ILO四次勧告の意義

弁護士 牛久保秀樹

1 2018年11月、ILO第333回理事会は、日航事件 CaseNo2844につき、フォローアップを行い第三次見解(四次勧告)を公表した。本来は、2018年6月のILO理事会で審議されるとみられたところ、ILO内の手続きで、この11月の審議・公表となった。

2 勧告24項は、会社更生法管財人らによる不当労働行為について、「厳重に留意する」と結論した。認定として、会社が、東京高裁の判決に不服として上告したことにつき、東京高裁判決が最高裁で支持されたこと、会社が、命令に沿って、謝罪文を職場に掲示したことを認めた。

会社は、再三、判決の求める法的義務は完了したと表明してきたことが記されているが、ILOは、経過について、事実の指摘だけにとどめて、謝罪文の掲示で不当労働行為案件が完了したとの判断はなさなかった。

さらに見るならば、事実の重みからみても、「厳重に留意する」との対象は最高裁の決定にある。ILOは、最高裁で認められた不当労働行為という、結社の自由条約侵害案件につき、どのような解決がはかれるか、重大な位置づけで見守ることになると思われる。

3 整理解雇の交渉案件について、勧告25項は、ILOは、解雇問題について、「多くの交渉、協議を行ってきたとする情報に留意し」、「企業側から提供されたデータによれば」として、2015年2月から2016年11月までの間に、CCUと32回、JFUと34回会合がなされたとしている。この企業側の情報が、どのようなものか不明である。ILOも「会合」としており、はたして交渉に値するものであるか、検証できないことなのである。

そのうえで重要なことは、組合が、2016年10月に、機長組合と共に、統一要求を提出したことにILOが留意して、会社が、「問題の解決に向けた交渉を行うことは困難であると明らかにした」としたことである。この後に、ILOは、「委員会は再度、会社と労働組合の間の意味ある対話を維持することの重要性を強調し、結論に至るべく完全かつ率直な討議が維持されたいと信じる。」とした。これが、本件勧告の結論的趣旨である。

この結論部分は二つのことが重要である。一つは、組合が統一要求を提出して、会社が、解決に向けた交渉を行うことは困難であることを明言したとした、その後に、「意味ある対話を維持することの重要性を強調し」、「完全かつ率直な討議が維持されたいと信じる」として、ILOの立場を再確認したことである。二つ目に

重要なことは、この完全かつ率直な討議につき、「結論に至るべく」ものとして位置づけられるべきことを表明したことである。しかも、この表明は、会社が、組合の統一要求に対して、「この問題の解決に向けた交渉を行うことは困難である」としたことへの対応としてなされた。四次勧告は、勧告上、初めて、「結論に至るべく」ものとして、完全かつ率直な討議を期待すると表明したのである。

4 本勧告は、組合からの 2017 年 1 月 30 日情報(20 項)、政府からの 2017 年 2 月 9 日情報にもとづいて表明されている。この間、不当労働行為についての最高裁決定、組合の統一要求、政府の国会答弁、会社の最高裁決定への対応、そして、2015 年 2 月から 2016 年 11 月までの交渉等の経緯に関する会社情報、それらについて、フォローアップ(追加検証)をした。そして、2018 年 6 月の ILO 理事会に提出されるべく準備されたとみられる。そのために、2018 年 6 月になされた、株主総会における、「解決を図る」とした社長発言、その後実施されている特別協議の状況は、直接的には、検証対象とされていない。

しかしながら、カレン・カーチス結社の自由委員会責任者と JFU・CCU との懇談等で、状況は、ILO に十分に伝達されている。特別協議の内容まで入りフォローアップを行うとすると、政府からの情報収集を含め相当の時間が必要とされる。そこで、まず、2018 年 6 月前の時期で区切って、今なされている特別協議により、解決されることへの期待を表明して、本勧告は公表され、ILO は、「結論に至るべく」ものという特別協議の位置づけを初めて表明したと推測される。

5 25 項は、最後に、誠実団交、実質的団交拒否の問題は、ILO として踏み込まず、そのことを求めるならば東京都労働委員会で審議してほしいとする従来の立場を確認した。また、交渉問題については、「上記の情報に照らし」とした上で、この件に関して、「審査を今後求めない」とした。交渉問題について、ILO の立場は、労使が、「意味ある対話を維持することの重要性を強調し」、「完全かつ率直な討議が維持されると信じる」として、この討議が、「結論に至るべく」ものとして位置づけられることとする立場は不変であり、この立場を審査でみなおすことはないということであろう。

しかしながら、「上記の情報」と異なる事態が発生した場合、ILO のフォローアップは、当然になされる。そのため、適切に対処できるように適宜、状況は、ILO に伝達されたいとの意向が伝えられてきている。

6 解決に向けて、今、大切な時期を迎えている。国労の場合、「職場の力、共闘の力、政治の力」を掲げて総合的な運動で解決されることとなった。日航も、まず、職場の力を大事にして、共闘を広げて、政治の理解を得て、そして、ILO の監視活動を利用しながら、前進することを期待したい。

V 国際的支援 支援のメッセージや決議など

以下に国際労働団体の主な支援決議等を紹介します。

1. IFALPAの国土交通大臣宛要請書(2010 年 12 月)

2010 年 12 月

馬淵 澄夫 国土交通大臣 殿

私は、日本を含む政界 100 カ国、100,000 人を超える運航乗務員を代表する世界航空機操縦協会連合(IFALPA)の会長として貴殿に手紙を書いています。IFALPA は、私たちの加盟組織である日本乗員組合連絡会議(ALPA Japan)より報告された日本航空(JAL)の状況について、大変憂慮しています。私たちの憂慮は、日本航空再建におけるパイロットの雇用に関する扱いに集中しています。

私たちの理解は、日本航空が用いている解雇するパイロットの選定基準が、国際的に認められた基準に合致していないばかりか、日本の法律にも反しており、そして、航空の安全に明らかに密接なかわりをもつものであるということです。具体的に言えば、この選定基準には年齢を基準にパイロットを選別することが含まれており、これは明らかに差別です。さらに、日本航空は、社内規則に準じて適切に取得した病気欠勤であるにも関わらず、その病気欠勤記録を基にパイロットを選別しています。この事は、乗員が体調の不具合を率直に申告できない事態を招く事となり、明らかに航空安全と密接なかわりをもつものです。

残念なことに、日乗連(ALPA Japan)からは、現状に対し、受け入れ可能な方法についての真剣な話し合いが今日までなされていないと聞いています。日本航空の行っている事は、日本が署名している国際労働機関(ILO)87号及び98号の義務違反にあたる事は明らかであります。

日本航空経営の対応は容認しがたいものであり、多くの誠実で忠実な従業員を全く無視するようなことは、現代社会において受け入れがたい事だと私たちは考えています。つきましては、この危機的な状況を仲裁するため、貴殿の調停力を発揮していただきますよう強く要請いたします。日本航空は直ちに乗務を外されているパイロットを乗務復帰させるべきです。さらに日本航空経営は、日本航空のパイロット達にとって、公平かつ受け入れ可能な解決策が見つかるよう、交渉のテーブルに戻るべきです。この目的の達成に向け、IFALPAは日乗連に対して必要なあらゆる援助を行わせていただきます。

この緊急議題に関し、貴殿に書簡をお送りすることは大変遺憾に存じますが、現状を是正するためには貴殿の迅速な調停がなくてはなりません。私ども協会にお役に立てることがございましたら、何なりとお申し付けください。

IFALPA 会長

機長 Carlos Limon

CC:細川 律夫 厚生労働大臣, 稲盛 和夫 日本航空インターナショナル CEO

2. IAMの支援メッセージ(2010年12月)

親愛なる近村議長

世界最大の航空運輸労働組合であるIAM(国際整備工・航空宇宙産業労働組合)60万名の組合員を代表し、日本に働くすべての従業員諸兄姉に連帯のメッセージをここに送るものであります。

組合は日本航空経営者による組合つぶしを含む、反組合的ないかなる行為もこれを厳しく非難するものであります。さらに、わが組合は日本国政府諸機関にあつては航空労働者を保護すべく介助されるよう要請します。

われわれIAMは航空労組連絡会(航空連)の諸兄姉とともに立ち上がり、全面的に支持することをここに表明するものであります。

連帯を込めて

運輸担当副会長

ロバート・ローチ Jr

3. IFALPAの支援声明(2011 年 4 月 11 日)

日本航空乗員へのIFALPA支援声明

タイ・チェンマイでの IFALPA (国際民間航空操縦士協会連合) 年次総会は、先に日本航空で行われた、81 名のパイロットの解雇という結果をもたらした行為に対して、深刻な懸念を表明する。この解雇の人選基準に用いられた「年齢」は差別であり且つ国際基準に違反するものである。また、法律に基づくパイロットの「病気」を用いたことは、明らかに航空安全に密接なかわりをもつものである。世界各地域 100 か国以上、10 万を超えるプロフェッショナルパイロットを代表してこの IFALPA 年次総会に出席する 300 名の代表者は、この解雇に対する日本の乗員たちの闘いを全面的に支援することを満場一致で可決した。また、日本政府に対しては、日本航空が、直ちにこの解雇を撤回して、公正で、且つ、日本航空の乗員組合が受け入れ可能で、また、会社に対する要求を満たす、問題解決に向け前進する進路を見つける交渉を始めるように、その手段を講じられるよう要請する。

2011 年 4 月 11 日 第 66 回 IFALPA 年次総会 in Chiang Mai

4. ITF 合同アライアンスミーティングの決議(2011 年 6 月 21 日)

日本における解雇についてITF 合同アライアンスミーティング決議

2011 年 6 月 21、22 日 於:マドリード

合同アライアンス組合ミーティングに参加した ITF 加盟組織は、同じく ITF 加盟組織である航空連合と共に、ITF メンバーである日本航空キャビンクルーユニオンより、同組合及び日本航空乗員組合は、2011 年 3 月末までに日本航空の従業員を 32600 人に削減するとして、東京地方裁判所より設定された日本企業再生支援機構(ETIC-J)の措置により多大な影響を受けたとの報告を受けた。

一連の自主退職制度により削減目標は完全に達成されていたにも関わらず、会社は 2010 年 12 月 31 日までに、さらに運航乗務員 81 名、客室乗務員 84 名の強制解雇が必要であると一方的な決定を行った。

客室乗務員の場合、CCU、及び航空連合のメンバーである JALFIO のどちらも、日本航空経営から人員削減についての交渉の申し出を受けていなかった。会社は、解雇を回避するためのワークシェアリング及び自主的な帰休に関する交渉も拒否した。意図的なものか否かは別にして、実質的には組合役員を解雇者の中に不釣り合いな状態で含ませる解雇となった。

私達は ILO98 号条約—団体交渉権の条項、日本の国内法及び現行の日本航空における団体交渉における合意に照らして、会社経営は裁判所が要請した日本航空の人員削減について、誠意を持って関係労組と交渉を行うべきであったと考える。

さらに私達は、日本航空が強制解雇ではなく、希望退職制度による雇用削減に留めるべきであったと考える。

労働組合幹部の解雇を含む強制解雇及び日本における結社の自由に与える影響に迅速に対応するため、私達は日本国政府に対し解雇を撤回し、人員削減が必要であれば交渉による合意によって確実に実施されるよう、この問題に対し一刻も早い介入を求めるものである。

5. OCCCの支援「声明文」(2012 年 5 月 1 日)

声 明

私たちはワンワールド・アライアンス加盟航空会社に所属する 28,000 名を超える運航乗務員で構成されている OCCC (Oneworld Cockpit Crew Coalition) という団体です。

私たちは、2010年に発生した日本航空の経営破綻と、その後に行われてきた再建策について極めて強い関心を持ち、その動向を注視してきました。その中で、年齢と傷病履歴を基準に行われた運航乗務員の「整理解雇」に対しては、大変に大きな危惧を持ち全会員の総意を持って公正な判決を求め、パヌ・マキ委員長名で『陳述書』(2011.11.13)を東京地方裁判所に対して提出しました。



【写真】2013年10月25日の「早期解決をめざす10.25大集会」で、会議に参加したOCCCCのパイロットのみなさんが登壇し、代表からのメッセージを紹介した。

しかしながら、この度、東京地方裁判所が下した判決は、年齢と傷病履歴による差別を容認するものであり到底受け入れられる内容ではありません。「年齢による差別」は、多くの国々において違法とされており、明らかに世界標準から逸脱しています。また、「傷病履歴による差別」は、乗員が体調不良であるにもかかわらず、職を守るために乗務に就くことを強要することにつながり、安全運航を阻害する要因となる可能性があります。

日本航空経営によって強行された本整理解雇ならびにこれを正当化する東京地方裁判所の判決は、個人の人間としての尊厳を毀損するものであり、決して許されるものではありません。OCCCC は、本件について控訴を決定した日本航空運航乗務員の決断を支持することをここに表明します。

また、日本航空経営に対しては、労使の信頼関係を取り戻し、日本航空の健全な運航を継続して行くためにも、自主的な解決策を早期に提示することを切に望むものです。

2012年5月1日

6. IFALPAの「日本航空のパイロットを支援する声明」(2012年5月7日)

日本航空のパイロットを支援する声明

IFALPA(国際定期航空操縦士協会連合会)は、パリで開催された年次総会において、81名の日本航空パイロットの解雇を支持した東京地方裁判所の判決に対し、大いなる失望を表明した。これらのパイロットは、不公正な病欠査定と年齢差別の両方の基準で、1年以上前に日本航空によって解雇された者たちである。

これらの解雇を有効と判断した東京地方裁判所の判決は、個人の身体検査履歴と年齢を基準とした差別を容認している。この判決は明らかにILO(国際労働局)第87号および第98号条約に違反している。

年齢を基準とする差別は多くの国で法律において禁止されており、現代の世界基準からも逸脱している。病気や怪我の個人記録を基準とした差別は、意図しない有害な結果を引き起こす引き金になりかねない。

第67回IFALPA年次総会に出席した300名の代表者は、自分たちの仲間の解雇に対する判決を不服として上訴する、日本航空のパイロット達の取り組みを支持することを満場一致で決定した。IFALPAは、日本航空経営者を支持するこの判決が根本的に誤ったものであったことを確信する。そして、人間の尊厳を公然と傷つけ、我々のような安全に敏感な産業において決して受け入れる余地のない内容であることを確信する。IFALPAは、日本の政府と司法の両者に、直ちに解雇を撤回し、解雇されたパイロットに対し公平かつ公正な、現状を解決する解決策を見出すよう、日本航空に対し命じることを要求する。

2012年5月7日

7. ITFアジア・太平洋民間航空セクションミーティングの決議(2012 年 7 月 20 日)

決議文

クアラルンプール 2012 年 7 月 19-20 日

2012 年 7 月 19-20 日クアラルンプールで開催された ITF アジア・太平洋民間航空セクションミーティングは



【写真】アジア太平洋ミーティングで発言する内田団長。

日本航空 (JAL) が再建プロセス途上において行った人員削減施策によりキャビンクルーユニオンは多大な影響を受けていることに留意する

また、会社による関係組合との交渉は結論に達せず、結果的に、現職の委員長、執行委員を含む指導者層及び活動家が解雇され、組合活動は大幅に阻害されたということにも注意する

更に解雇された多数の乗務員は解雇の有効性に意義を申し立て、また復職を求めて東京地方裁判所に提訴した。しかし、2012 年 3 月 30 日、地裁は会社主張を支持し、解雇は有

効であるとの判決を下した。彼らは地裁判決を無効とすることを求めて東京高等裁判所に控訴したということにも留意する

ILO 結社の自由委員会は CCU の申し立てについて審議し、2012 年 6 月 15 日、理事会に対し人員削減プロセスでは当事者間の交渉にもとづいた手段が講じられるようにすることを日本政府に要請する勧告を含む報告書を提出したことにも留意する

JAL の行為は最良の労使関係にのっとったものでないと認め、本ミーティングは解雇された労働者を全面的に支援するものである。

8. ILO 民間航空グローバル対話フォーラム労働者グループの決議

(2013 年 12 月 22 日)

決議文「日本航空問題へのILO勧告(2844号案件)の履行に向けて」

ILO GDF(ILO 民間航空グローバル対話フォーラム) 労働者グループの決議

2013 年 2 月 20-22 日にジュネーブで会合した、世界経済危機の民間航空産業に対する影響に関するグローバル対話フォーラムの「労働者グループ」は、日本政府が結社の自由委員会 2844 号案件での勧告に対し、効果的な行動を現在に至るまでとっていないことを憂慮する。

2012 年 6 月 15 日、ILO 理事会は結社の自由委員会による日本航空争議への勧告を含む報告を採択した。当事件は会社更生期における 87、98 号条約違反の可能性を問う我々にとって初めての一連の勧告である。今後の ILO の監視の結果に応じてさらなる勧告、あるいは調査が想定される。

同報告では、ILO は会社更生期間においても労働者への否定的影響を最小限にするために当事者間の協議と交渉が重要であるとし、日本政府に対し協議と交渉の確保と ILO に対して進展を報告するよう求めている。

結社の自由委員会の勧告

- (a) 委員会は、従業員の人員削減の過程において、労働組合と労働者の継続する代表者が役割を果たせるように、関連する当事者間で協議が実施されることを確実に保障するよう、日本政府に要請する。
- (b) 整理解雇された労働者 148 人が、2011 年 1 月に会社を相手取り、東京地裁に提訴し、労使間に

法的拘束力のある雇用契約が存在していることを認めるよう、裁判所に要求していることに注目し、委員会は、当該の裁判の結果に関する情報を提供するよう、日本政府に要請する。

(c) 再建計画を策定する場合、そのような性質の計画が労働者に及ぼす悪影響を可能な限り最小限に止める上で、労働組合は主要な役割を担うため、委員会は、労働組合と十分かつ率直な協議を行うことの重要性を強調する。委員会は、日本政府がこの原則が、十分に尊重されることを確実に保障するよう、期待する。

(d) 委員会は、「企業再生支援機構(機構)の不当労働行為」について東京都労働委員会が 2011 年 8 月 3 日に交付した救済命令の破棄を求め、2011 年 9 月 1 日に会社が東京地方裁判所に提訴した訴訟の結果に関する情報を提供するよう、日本政府に要請する。」

我々は、日本政府が可能な限り迅速に問題を解決するために、直ちに勧告に従い行動を取ることを強く求めるものである。

2013 年 12 月 22 日

9. ITF世界大会決議(2014 年 8 月 16 日)

日本航空による不当解雇(ITF 世界大会決議)

2014 年 8 月 16 日

2014 年 8 月 10～16 日にソフィア(ブルガリア)で開催された第 43 回 ITF 世界大会は、

1. 日本航空(JAL)が会社更生法のもとに更生計画を進める中、84 名の客室乗務員と 81 名の運航乗務員が解雇され、解雇された 165 名のうち、客室乗務員 71 名、運航乗務員 70 名が解雇無効を求め、東京地方裁判所、次いで東京高等裁判所にそれぞれ訴訟を起こしたことを認識する。本大会はまた、東京高等裁判所が東京地方裁判所の判決を支持し、165 名の解雇は有効であるとの判決を、客乗裁判では 2014 年 6 月 3 日に、乗員裁判では 6 月 5 日に下したことに留意する。
2. 東京高等裁判所が 2012 年 6 月と 2013 年 10 月に出された ILO 勧告について客乗判決では一切触れず、乗員裁判においては『本件に関して何らかの具体的措置を我が国の国家機関に要請するものではなく、労働組合において中心的役割を担ってきた者を解雇してはならないという内容のものとはいえない』と述べていることを留意する。
3. JAL の当時の最高経営者が「経営上解雇の必要がなかった」と証言し、「人員削減目標を達成していた」との被解雇者側の立証の当否が明らかにされないままに、裁判所が更生計画に人員削減が書かれていることを根拠に解雇有効との判決を下したことに留意する。
4. 会社更生計画が履行される過程で生じた人員削減策に関して、裁判所による十分な証拠調べが尽くされず結果として事実認定を誤るような場合には、労働者の基本的権利が侵害され損なわれる可能性があることを憂慮する。
5. 裁判所が「整理解雇の人選基準」として「年齢」と「病歴」を合理的と判断したことについて留意する。
6. 被解雇者の中に現職の委員長及び多くの労働組合活動家が含まれ実質的に労働組合の弱体化を招いていることに憂慮する。
7. この解雇問題が ITF 及び IFALPA を含む支援を受けて ILO 結社の自由委員会に申し立てを行い、同委員会から日本政府に対して「会社と労働組合が復職について交渉をするよう指導する」勧告が出されていることに留意する。
8. JAL の不当解雇以降、これまで 1820 名の客室乗務員を採用し、現在新人パイロットの公募を開始する一方、被解雇者の職場復帰にむけた労働組合との交渉が実質的に行われないことに留意する。

9. 本大会は日本政府に対しては ILO 勧告の履行を、そして JAL に対しては早期全員の復職を求める JAL 被解雇者の闘いを引き続き支援することを決議する。

10. IFALPAが決議した日航宛て要請書(2014 年 12 月)

日本航空株式会社

代表取締役 植木 義晴 様

私は、IFALPA (The International Federation of Air Line Pilots' Associations:国際定期航空操縦士協会連合会)を組織する、世界 100 カ国以上 10 万人を超えるエアライン・パイロットの声を代表して、この要請書を提出します。

私は、日本航空経営が、破綻後の更生手続き期間中、年齢制限と病歴の出勤履歴を理由に、81 名のパイロットを解雇した事について承知しています。この解雇によって、パイロット本人とその家族は、耐えがたい苦難の人生を強いられています。日本の乗員からの報告を受け、これらの解雇が不公正で人間としての尊厳を侵害していることに重大な懸念をしています。この解雇が、ILO (国際労働機関) の第 87 号条約及び第 98 号条約を侵害している事実は、2012 年 6 月と 2013 年 10 月に出された ILO 勧告でも明らかにされています。

同時に、日本航空の解雇問題と同様の解雇問題に関する訴訟が、日本の法廷で数多く争われている事も承知しています。これらの訴訟をむやみに引き伸ばし、裁判を長引かせることは労使双方の誰にとっても有益ではありません。

IFALPA は、日本航空経営として解雇されたパイロットまたは彼らの代表者との交渉を始める事こそが、この裁判を解決するための適切な方法であると確信しています。そのことが労使双方の合意に向けた長年の論争を解決できる方法であり、これらの要請に対処することが適切な道を開くものになる、というのが我々の見解です。

IFALPA は、日本航空経営が、パイロットの解雇問題を解決するために、一刻も早く交渉を開始する事を要請します。

IFALPA 会長

Captain Don Wykoff

11. OCCC定例会議が決議した日航宛て要請書(2014 年 12 月)

日本航空株式会社

代表取締役 植木 義晴 様

私たちはワンワールド・アライアンス加盟航空会社に所属する 28000 名を超える運航乗務員で構成されている OCCC (Oneworld Cockpit Crew Coalition:ワンワールド乗員組合連合)という団体です。

私たちは、2010 年に発生した日本航空の経営破綻と、その後の再建策について極めて強い関心を持つと同時に、その動向を注視してきました。その中で、年齢と傷病履歴を基準に強行された運航乗務員への解雇は歴史に残る愚行であり、東京地方裁判所に対して OCCC パヌ・マキ委員長名で『陳述書』(2011.11.13)を提出しました。

また、その後パリで開催された定期会議の場において日本航空の経営に対し早期解決を求めた『声明文』(2012. 5. 1)、更には、東京での定期会議の場で日本航空の乗員への全面的な支援を確認した『東京宣言』(2013. 10. 24)を満場一致で採択しています。

2014 年 6 月 5 日の東京高等裁判所の判決では、審理の中心的な論点の一つである「解雇の必要性」について、日航経営が解雇実行者でありながらその立証を行わず、また、高等裁判所としても立証しないままに判断を下している、という事実は驚くべき事です。

一方、2014 年 8 月 28 日に行政訴訟裁判で東京地裁の下した「更生計画の実行中に更生管財人の行った乗員組合への介入発言は不当労働行為である」とする判決は、今まで日本航空経営の主張していた解雇の正当性が根本から崩れた事を示しています。

本解雇はILO87号更には98号条約に違反し、2012年6月、2013年10月に2度に渡って出されたILO勧告が現在に至っても日本国政府、日本航空経営によって無視され続けているという事実は重大です。そして、日本航空経営がこの3年9カ月の間、解決に向けての労使間の話し合いを拒絶し続けているという事実もまた異常な事態であると考えます。

本解雇ならびにこれを正当化する東京高裁の判決は、人間としての尊厳を毀損するだけでなく、エアラインの使命である安全運航にも様々な形で悪影響を及ぼす可能性があります。

私達は、OCCCの総意を持って、日本航空の健全な発展とワンワールド・アライアンス全体の繁栄の為に、貴職自らが自主的な解決策を提示し、全面解決に向け速やかに協議を開始する事を要請いたします。

OCCC 議長

トニー・チャップマン

12. IAMが日航社長あてに提出した申し入れ書(2015年3月26日)

日本航空株式会社

代表取締役 植木 義晴 様

この書簡は、貴社の企業再建にあたり年齢を理由として不当に解雇された日本航空乗務員労働者の速やかな復職を要求するためのものです。



【写真】IAMシト・パントーヤ副会長。

日本航空経営は長年会社のために貢献してきた、経験の豊富な乗務員をターゲットにし、年齢に基づいて解雇したことは驚きを禁じ得ません。さらに驚くべきことに、貴社が収益を回復され、2,000人に上るキャビンクルー及びパイロットを新たに雇用、訓練を再開しながら、解雇された従業員を組織する組合との復職に関する話し合い—2012年にILOの結社の自由委員会から勧告が出されている—を拒否し続けていることです。

国際機械工・航空宇宙労働組合(IAM)は世界最大の最も強力な航空の組合です。10万人を超える労働者を代表しており、私どもの組合員は日本航空を解雇された兄弟姉妹と連帯しており、彼らの速やかな復職を要求します。

IAMの組合員は米国で貴社の便が就航しているすべての空港で雇用されており、多くの場面で貴社のフライトに関連する業務を行っています。IAMの組合員はこのような不正について知らされ、貴社が不当に解雇した従業員を支援するため然るべく行動を起こすであろうことをお伝えいたします。

敬具

2015年3月26日

副会長 シト・パントーヤ

13. IFALPAが国交大臣・厚労大臣・日航社長あての決議を採択 (2016年11月10日決議文は省略)

2016年11月9日～10日、カナダのモントリオールのIFALPA本部で行われたIFALPA法務委員会において、JALの解雇問題について、石井国土交通大臣、塩崎厚生労働大臣及びJAL植木社長に宛てた「決議文」が採択されました。

決議文は、JAL経営者と当該労働組合との間で、解雇問題の解決に向けた迅速かつ前向きな交渉の開催を求めています。

VI 統一要求とその到達点

1. 三労組統一要求

三労組が連名で提出した統一要求は以下の通りです。

日本航空株式会社
代表取締役社長 植木 義晴 殿

日本航空乗員組合 執行委員長 篠崎 恵二
日本航空キャビンクルーユニオン 執行委員長 古川 麻子
日本航空機長組合 執行委員長 柴田 利浩

三度に亘るILO勧告と、今般の不当労働行為に関する最高裁の決定を真摯に受け止め、以下の三労組統一要求に回答することを求めます。また本件要求に対して、至急、貴職出席の上、三労組合同の団体交渉を開催するよう求めます。

記

解雇問題に関する三労組統一要求

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。

以上

2. 統一要求に基づく早期解決を求める署名等の実績

当該3労組の統一要求が確認された状況を踏まえて実施した、統一要求に基づく早期解決を求める署名等の実績は以下の通り。

統一要求を支持し早期解決を求める署名等

社長宛メッセージ	5,046 通
日航あて団体署名	2,529 団体
同上個人(新潟で個人署名として実施)	751 筆
早期解決の決断を求める日航社長あて要請書	2,631 通



3. JFU・CCU の合意内容

両労組の合意内容については、以下のILOに対する「情報提供」をもって報告とします。

No.2844(日本航空における解雇事件)に関する情報提供

2022年8月26日

ILO 事務局長 ガイ・ライダー 様

結社の自由委員会 カレン・カーティス 様

労働者活動局 御中

日本航空乗員組合(JFU)

執行委員長 (サイン省略)

日本航空キャビンクルーユニオン

執行委員長 (サイン省略)

2010年12月31日、日本航空は、165名(パイロット81名・客室乗務員84名)の解雇を強行しました。解雇の過程で日本航空が行った団結権と団体交渉権の侵害に対して、日本航空乗員組合(JFU)と日本航空キャビンクルーユニオン(CCU)は、ILO結社の自由委員会への申し立てを行いました。

ILO結社の自由委員会は、申し立てからの7年間に、4度に亘る勧告及びフォローアップ見解を発出し、それらの中で重ねて「労使間の意義ある対話」を求めました。此度、その「意義ある対話」がようやく労使の努力により実現致しましたので、ご報告致します。

2022年7月29日JFUとCCUは、日本航空との解雇争議終結の確認文書に調印を致しました。確認文書の柱は、労使関係の正常化と再雇用施策で、JFUは7月22日の組合大会で合意を議決し、CCUは被解雇者組合員の意思確認を経て、執行委員会が7月6日に合意を決定し、14日の組合大会で報告致しました。

ILOのみなさまには、これまで多大なご支援を頂いて来ましたが、このような報告ができることを、JFU、CCUそして被解雇者組合員は、大変嬉しく思っています。そして、心底よりの感謝を申し上げます。

下記記に詳細をご報告申し上げます。

記

1. 争議解決の日本航空と2 労組との合意内容

1-1. 労使関係の正常化に向けて

日本航空は、JFU、CCU 各組合から提案された協定書案(JFU)、合意書案(CCU)の、労使関係の正常化に関する記述を踏まえ、以下のとおり、協定書、合意書に反映しました。労使関係の正常化を約することは、今後はまさにILO が求めた「意義ある対話」が重ねられることにほかなりません。

【JFU】

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に、経営の安定化に向けて努力する。

【CCU】

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に、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生じた場合には、引き続き誠意をもって組合と協議することを確認する。

1-2.再雇用施策について

再雇用施策については、2 労組に対して同文で、以下のように記載されています。

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協議する。

なお、この業務機会の提供については、覚書が別途作成されています。

1-3.業務機会の提供に関する覚書の記載内容

会社は、再雇用施策として、業務機会の提供を提案しました。

【JFU】

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。

【CCU】

(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

なお会社が記載している委託業務とは、年齢、就労状態、家庭環境(家族の介護や育児などで多忙、PCを所有していないなどの環境)などに関わらず、被解雇者の誰もが、複数の選択肢の中から被解雇者自身が選べる上に、自由な時間に行える簡易な作業とされています。また提案型の業務もあり、複数人での討論の結果を提出し、成果をシェアできることが確認されています。加えて、契約期間中は、全ての問題に於いて、JFU・CCU が窓口になることも確認されています。

1-4.地上職マッチング施策に関する覚書の記載内容

ILO が発出されたフォローアップ見解(第4次勧告)を受け、2018年の冬より、会社は、再雇用 施策の一環として“地上職マッチング”すなわち地上職復職希望者への職場の提供を開始しました。

空席を埋める復職ではなく、ポストを作っても席を提供することを会社が謳った“地上職マッチング”は、長い期間を要しましたが、2019年10月のILO 訪問により、大きく進展・加速しました。



【写真】コロナ禍を縫って日航本社前宣伝と要請行動(2021年5月10日)

その結果、今日までに JFU 被解雇者の5名、CCU 被解雇者の3名が、地上職として復職を果たしています。

本合意文書に付随する覚書には、今後の地上職マッチングについて、以下の記載があります。

【JFU】

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。

【CCU】

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。

2. 社長からのレターと合意に付随するその他の事項

7月29日の調印式には残念ながら社長の出席はありませんでしたが、当日に向けて準備された社長からの被解雇者組合員一人ひとりに宛てたレターが、JFUとCCUの各代表者に手交されました。

また本合意をもって、被解雇者は退職者扱いとなり、退職者が任意加入できる日本航空OB会への入会

が可能となりました。OB 会への加入により、国内線の半額チケットなどの特典が得られることになりました。同時に、アライアンスを結んでいる航空会社の国際線の割引チケットも使えるようになりました。

これらの会社対応は、被解雇者の心の傷を癒すに足るもので、合意文書内容と社長からのレター、OB 会への加入などにより、「過去を振り返らず、前に進むことが出来る」との声が多数、組合に寄せられています。

3. 報告の最後に

私達は、ILO からの働き掛けがなければ、この日を迎えることは出来なかったと確信しています。

勧告とフォローアップ見解の発出はもとより、訪日の際に貴重な時間を割いて頂いたガイ・ライダー事務局長、結社の自由委員会のカレン・カーティス氏、また 2 桁に上る訪問の度に、温かく迎え、真摯に訴えに耳を傾けつつ的確なアドバイスを下さった労働者活動局の皆様、ILO のすべての方々に、心底からの感謝を申し上げます。

注:1-4項で、JFU5 名、CCU3 名、計 8 名が地上職として復職した旨記述していますが、ILO への報告後、さらに 1 名が採用され、2022 年 12 月末時点で、合計 9 名の原告が地上職として復職しています。

3. JHUの会社対応に対する評価と方針

会社対応を受けての JHU の評価と今後の対応については JFU、CCU の争議終結を受けて出された見解を「JHU NEWS36 号」より転載し報告とします。

JHU は支援の輪をさらに広げ解雇争議の早期全面解決に向け力一杯闘う決意です！

＜乗員組合とキャビンクルーユニオンの争議終結について＞

7 月 13 日、キャビンクルーユニオンは、日本航空との間で「争議終結『合意書』」の締結をしました。乗員組合も 7 月 22 日の臨時組合大会決議を受け、「整理解雇問題解決に関する協定書及び覚書」を締結し、2010 年整理解雇問題について終結することが確認され、両労組の 11 年 7 カ月に及ぶ闘いに終止符が打たれました。

労働組合が民主的な手続きによって運営されることに異論がないことは言うまでもありません。しかしながら、昨年 4 月に JAL 被解雇者労働組合(JHU)を結成して以降、両労組には継続して連帯を呼び掛けてきましたが、両労組からは「JHU とは共闘しない」との方針が出され、JHU との意見交換が一切行われないうまま今回の方針が出されたことについては、私たちにとって大変残念な思いが残る結果となりました。

両労組が評価した『業務委託契約』による職務の提供」という会社の回答は、「雇用によらない働き方」です。いま政府・財界は「働き方改革」の名で、雇用によらない働き方、つまり労働関連の法律が適用されない、使用者が責任を負わない働き方をさらに進めようとしています。これに対しては、多くの労働者・労働団体が反対を表明しています。

今回の会社対応は、不当解雇され雇用契約を一方的に破棄された被解雇者に対して真の働く権利の回復とは言えないだけでなく、全ての労働者にとっても「雇用によらない働き方」の拡大につながる大きな問題を抱えています。

JAL 争議団がこれまでの闘いを継続できたのは、支援者・支援団体からの物心両面の支えがあったから

です。今後は JHU 単独での JAL 解雇争議となります。JAL の理不尽な解雇を撤回させることは、「労働者の権利」を守る闘いであり、「空の安全」に繋がるものです。

私たちは東京都労働委員会を軸に、今後は日本全国各地、各分野に支援の輪をさらに広げて、「原職への復帰」と「損害を補償する解決金」の実現を目指して力いっぱい闘う決意です。引き続きご支援を賜りますよう、宜しくお願い申し上げます。

2022 年 7 月 22 日

JHU (JAL 被解雇者労働組合)

VII JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散について(12回総会議案)

1. JFU、CCU の争議終結に対する見方および解散の判断に至った理由等

JFU、CCU の争議終結を踏まえ、支援共闘幹事会は JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散方針を確認した。

JFU、CCU の争議終結に対する見方、および解散の判断に至った理由等は以下の「JFU、CCU の争議終結と JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散について」の通り。

JFU、CCU の争議終結と JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散について

2022 年 9 月 22 日 JAL 不当解雇撤回支援共闘 幹事会

1. JFU、CCU の争議終結について

2010 年 12 月 31 日大晦日に、日本航空(JAL)より不当に整理解雇されたパイロット、客室乗務員 165 名の整理解雇とたたかってきた、日本航空乗員組合(JFU)と日本航空キャビンクルーユニオン(CCU)の2労組が、争議解決に関わる会社提案を引き出し、解雇争議を終結した。CCU は 7 月 13 日、JFU は 7 月 22 日に大会を開催し争議終結を決定した。

両労組の争議終結には、11 年 7 ヶ月の長期にわたる原告団員の頑張り、それを支えてきた両労組・JAL 不当解雇撤回支援共闘をはじめとする多く支援組織の粘り強い運動、そして思いが結実したものである。

ともに本争議を闘ってきた JAL 不当解雇撤回支援共闘として、両労組が会社提案を受け入れ、争議終結の判断をしたことを尊重するもとともに、両労組の長期にわたる奮闘を心からねぎらうものである。

両労組においては、現役のパイロット、および客室乗務員を組織する労働組合として、労働者の生活と権利、空の安全を守るため、たたかう労働組合として、引き続き奮闘されることを期待する。

2. 争議の現状と JAL 不当解雇撤回支援共闘の今後の対応方針

両労組は争議を終結したが、その一方で、両組合に属さない被解雇者は争議を継続して支援を求めており、争議の全面解決には至っていないのも現状である。

この現状を踏まえて、JAL 不当解雇撤回支援共闘として今後どのように対応するかその方針を明確にすることが現在求められていることから、幹事会や共同代表ミーティング等において検討・論議を積み重ね、以下の通り今後の対応策を取りまとめた。

①JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散を総会に提案する。

②争議を継続する原告の支援については、新たに支援体制を構築する方がより力を発揮する体制が築けると考える。また、新たな支援体制のあり方等については、各団体の判断にゆだねることが現実的かつ妥当な対応と考える。

③JAL 不当解雇撤回支援共闘結成以降の運動を振り返り、争議の「まとめ」(到達点と残る課題等)を行う。

(1)解散の判断に至った理由

①支援共闘は11年 7 ヶ月にわたって JAL 争議支援の中心を担い、全国の支援組織、労働組合、市民団体、法律家、研究者諸氏とともに、86 回の JAL 本社前行動、111 回の駅頭宣伝をはじめ粘り強い運動を展開し、ILO による四次の勧告、スト権投票介入を断罪した労働委員会命令と司法判断などとともに、解雇の不当性を広く世に問い会社に解決を迫ってきた。JFU と CCU の解決はその結実にはかならない。

②2021 年 4 月、JFU に属していない乗員原告3名によって JAL 被解雇者労働組合(JHU)が結成された以降、特別協議に対する評価や運動方針の違いがより鮮明となり、原告団が一体となった運動が困難な状況に立ち至った。こうした相違があったことから、JFU と CCU は争議終結する一方、両労組に所属していない原告は争議継続を打ち出すという今日の状況につながっている。長く厳しい争議のなかで、当事者の立場、状況、意見が分かれたことはそれぞれに理解、尊重すべきである。とはいえ現状は、全原告と原告を組織する当該各労組が一体となって本争議を継続して闘える状況にないことも事実である。

③JAL 不当解雇撤回支援共闘に結集する各団体の状況を見ると、(1)JFU や CCU の争議終結を評価し、支援体制に区切りをつけるところ、(2)JHU 等を支援し、争議支援の継続を打ち出しているところ、(3)JFU や CCU の闘いを評価しつつ、争議を継続する原告がいるなら最後まで支援する、といった様々な意見や見解が出されている状況にある。

④以上のような原告団の状況、原告を組織する関係各労組等の状況、そして支援組織の内情を踏まえるなら、現在の JAL 不当解雇撤回支援共闘の枠組みの中で、闘争を継続する原告を支援する運動方針を打ち出すことには無理があり、現実的対応とは言えない。

⑤JFU 及び CCU に所属する 3 分の 2 を超える原告が争議を終結している現状は、支援の運動もひと区切りし、見直すべき時期に来ているとも考える。また、争議を継続する原告の支援については新たな体制を築く方が、単産や地域などの実情に即して団結して力が発揮でき、きめ細かな支援につながると考える。

以上から幹事会として、JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散を確認し、総会に提案することとした。

また、JAL 不当解雇撤回支援共闘として各地での支援組織の結成を呼び掛け、全国で 30 の支援組織が結成されました。各地の支援組織とは連携を深め運動を進めてまいりましたが、各々の組織が自主的な判断に基づき組織運営し都度の方針を具体化し、取り組みを進め来たのが、今日までの経緯です。したがって JAL 不当解雇撤回支援共闘としては、各地の支援組織の今後の組織の在り方や方針等々は、各々の組織にて判断すべき事項であると考えます。

2. JAL 不当解雇撤回支援共闘の解散(決議事項)

本第 12 回総会をもって日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議(JAL 不当解雇撤回支援共闘)を解散する。

VIII 歴代の共同代表、事務局員、会計監査

	第2期	第3期	第4期	第5期
共同代表	大黒 作治 (全労連議長) 金澤 壽 (全労協議長) 糸谷 欽一郎 (全国港湾委員長) 東海林 智 (MIC 議長)	大黒 作治 全労連議長 金澤 壽 全労協議長 糸谷 欽一郎 全国港湾委員長 東海林 智 MIC 議長	大黒 作治 全労連議長 金澤 壽 全労協議長 糸谷 欽一郎 全国港湾委員長 日比野 敏陽 MIC 議長	小田川 義和 全労連議長 金澤 壽 全労協議長 糸谷 欽一郎 全国港湾委員長 新崎 盛吾 MIC 議長
事務局	井上 久 全労連事務局次長 遠藤 一郎 全労協幹事 熊谷 俊介 全運輸委員長 伍 淑子 婦団連副会長 杉山 陽子 客乗原告団事務局長 CCU 副委員長 清田 均 乗員原告団事務局長 玉田 雅也 全国港湾書記次長 津恵 正三 航空連事務局長 三星 宗弘 日航乗組 書記長 山下 一行 MIC 事務局次長	井上 久 全労連事務局次長 遠藤 一郎 全労協幹事 賀数 純一 国交労組副委員長 菊池 光男 東京地評組織局長 伍 淑子 婦団連副会長 杉山 陽子 客乗原告団事務局長 清田 均 乗員原告団事務局長 玉田 雅也 全国港湾書記次長 津恵 正三 航空連事務局長 三星 宗弘 日航乗組副委員長 茂木 由美子 CCU 書記長 山下 一行 MIC 事務局次長	市川 康太郎 全国港湾書記次長 井上 久 全労連事務局次長 江村 貴志 国交労組副委員長 遠藤 一郎 全労協幹事 菊池 光男 東京地評組織局長 伍 淑子 婦団連副会長 杉山 陽子 客乗原告団事務局長 清田 均 乗員原告団事務局長 津恵 正三 航空連事務局長 三星 宗弘 日航乗組副委員長 前田 環 CCU 副委員長 山下 一行 MIC 事務局次長	市川 康太郎 全国港湾書記次長 伊藤 浩司 国交労組副委員長 岩橋 祐治 全労連組織局長 神田 早浪 CCU 執行委員 菊池 光男 東京地評組織局長 伍 淑子 婦団連副会長 坂井 祐介 日航乗組副委員長 穴戸 富美子 客乗原告団事務局次長 杉山 陽子 客乗原告団事務局長 清田 均 乗員原告団事務局長 津恵 正三 航空連事務局長 前田 環 CCU 副委員長 谷口 正明 日航乗組副書記長 山下 一行 MIC 事務局次長 柚木 康子 全労協幹事 支える会事務局長
会計監査			野中 恵子 CCU 書記長 坂井 祐介 日航乗組執行委員	野中 恵子 CCU 書記長

	第6期			第7期			第8期			第9期		
共同代表	小田川 義和	全労連議長		小田川 義和	全労連議長		小田川 義和	全労連議長		小田川 義和	全労連議長	
	金澤 壽	全労協議長		金澤 壽	全労協議長		金澤 壽	全労協議		中岡 基明	全労協事務局長	
	糸谷 欽一郎	全国港湾委員長		糸谷 欽一郎	全国港湾委員長		糸谷 欽一郎	全国港湾委員長		糸谷 欽一郎	全国港湾委員長	
	新崎 盛吾	MIC 議長		小林 基秀	MIC 議長		小林 基秀	MIC 議長		南 彰	MIC 議長	
事務局	市川 康太郎	全国港湾書記次長		市川 康太郎	全国港湾書記次長		飯田 幸子	客乗原告団事務局長		飯田 幸子	客乗原告団事務局長	
	伊藤 浩司	国交労組副委員長		伊藤 浩司	国交労組副委員長		市川 康太郎	全国港湾書記次長		市川 康太郎	全国港湾書記次長	
	岩橋 祐治	全労連組織局長		笠井 智仁	全労連組織局長		今泉 修一	日航乗組副委員長		今泉 修一	日航乗組副委員長	
	神田 早浪	CCU 副委員長		神田 早浪	CCU 副委員長			日乗連幹事			日乗連幹事	
	菊池 光男	東京地評組織局長		菊池 光男	東京地評組織局長		神田 早浪	CCU 執行委員		久保 桂子	東京地評組織局長	
	伍 淑子	婦団連副会長		伍 淑子	婦団連副会長		久保 桂子	東京地評組織局長		小林 正彦	全労連事務局	
	杉山 陽子	客乗原告団副団長		杉山 陽子	客乗原告団副団長		伍 淑子	婦団連副会長		伍 淑子	婦団連副会長	
	鈴木 圭子	客乗原告団副団長		鈴木 圭子	客乗原告団副団長		杉山 陽子	客乗原告団副団長		杉山 陽子	客乗原告団副団長	
	清田 均	乗員原告団事務局長		清田 均	乗員原告団事務局長		鈴木 圭子	客乗原告団副団長		鈴木 圭子	客乗原告団副団長	
	津恵 正三	航空連事務局長		津恵 正三	航空連事務局長		清田 均	乗員原告団事務局長		清田 均	乗員原告団事務局長	
	前田 環	CCU 副委員長		前田 環	CCU 副委員長		田中 達也	国交労組副委員長		田中 達也	国交労組副委員長	
	谷口 正明	日航乗組副書記長		谷口 正明	日航乗組副書記長		津恵 正三	航空連事務局長		津恵 正三	航空連事務局長	
	山下 一行	MIC 事務局次長		山下 一行	MIC 事務局次長		仲野 智	全労連常任幹事		仲野 智	全労連常任幹事	
	柚木 康子	全労協幹事 支える会事務局長		柚木 康子	全労協幹事 支える会事務局長		前田 環	CCU 副委員長		前田 環	CCU 執行委員	
会計監査	野中 恵子	CCU 書記長		野中 恵子	CCU 書記長		野中 恵子	CCU 書記長		野中 恵子	CCU 副書記長	
							谷口 正明	日航乗組副書記長 (注:幹事を辞任し会計監査に就任)		谷口 正明	日航乗組	

	第 10 期			第 11 期		
共同代表	小田川 義和	全労連議長		清岡 弘一	全労連副議長	
	中岡 基明	全労協事務局長		中岡 基明	全労協事務局長	
	糸谷 欽一郎	全国港湾委員長		玉田 雅也	全国港湾書記長	
	南 彰	MIC 議長		吉永 磨美	MIC 議長	
事務局	飯田 幸子	客乗原告団事務局 長		安附 徹	国交労組副委員長	
	市川 康太郎	全国港湾書記次長		(宮崎 高明)	国交労組副委員長	
	今泉 修一	日乗連幹事		飯田 幸子	客乗原告団事務局長	
	久保 桂子	東京地組織局長		市川 康太郎	全国港湾書記次長	
	小林 正彦	全労連事務局		(高島 弘司)	全国港湾書記次長	
	伍 淑子	婦団連副会長		今泉 修一	日乗連幹事	
	杉山 陽子	客乗原告団副団長		小栗 純子	客乗原告団副団長	
	鈴木 圭子	客乗原告団副団長		(安藤真由美)	客乗原告団副団長	
	清田 均	乗員原告団事務局 長		久保 桂子	東京地評組織局長	
	田中 達也	国交労組副委員長		小林 正彦	全労連事務局	
	津恵 正三	航空連事務局長		伍 淑子	婦団連副会長	
	仲野 智	全労連常任幹事		齋藤 晃	乗員原告団副団長	
	永井 丈道	日航乗組委員長		鈴木 圭子	客乗原告団副団長	
	前田 環	CCU 執行委員		(森 陽子)	客乗原告団副団長	
	山下 一行	MIC 事務局次長		清田 均	乗員原告団事務局長	
	柚木 康子	全労協幹事		津恵 正三	航空連事務局長	
		支える会事務局長		仲野 智	全労連常任幹事	
				成田 亮	日航乗組副委員長	
				前田 環	CCU 執行委員	
				山下 一行	MIC 事務局次長	
				(北 健一)	MIC 事務局長	
				柚木 康子	支える会事務局長	
監査 会計	野中 恵子	CCU 副委員長		野中 恵子	CCU 副委員長	
	谷口 正明	日航乗組		谷口 正明	日航乗組	

幹事団体

- ① 自由法曹団
- ② 純中立労働組合懇談会
- ③ 新日本婦人の会
- ④ 全国港湾労働組合連合会
- ⑤ 全国商工団体連合会
- ⑥ 全国労働組合総連合
- ⑦ 全国労働組合連絡協議会
- ⑧ 東京地方労働組合評議会
- ⑨ 東京南部法律事務所
- ⑩ 日本婦人団体連合会
- ⑪ 日本マスコミ文化情報労組会議
- ⑫ 農民運動全国連合会
- ⑬ 航空労組連絡会
- ⑭ 日本乗員組合連絡会議
- ⑮ 日本航空乗員組合
- ⑯ 日本航空キャビンクルーユニオン

<注>

- 第 1 期は、代表者会議(呼びかけ人で構成)、事務局については全労連、全労協、東京地評、MIC、婦団連、全国港湾、航空連、日乗連、日航乗組、CCU、乗員原告団、客乗原告団の担当者で構成して運営。
- 第 2 期より、申しあわせを改定し、共同代表及び事務局を総会で選出する制度に移行。また、代表者会議に替えて幹事会(共同代表、幹事団体の担当者、事務局で構成)を設け、組織運営する体制に移行。
- 第 4 期より申しあわせを改定し会計監査を新設。

IX 参考資料

1. 写真でつづる主な取り組み——その1 全国各地での運動から



左:2017年5月14日 北見駅にて宣伝行動 右:2016年2月7日 日本航空労働者を支援する新潟集会。



2017年5月24日 秋田空港に向かう国道沿いでアピール行動。この日の行動では、日航秋田空港支店への要請行動も実施された。



2021年11月5日は東京西部で、11月26日には東京北部で争議支援集会が開かれた。写真は北部集会。



左:品川駅で宣伝行動(2011年9月13日)。右:2016年11月4日 日航本社に向けてデモ。引き続き実施した本社前集会には700名が参加した。



左: 2020年3月21日、20日の聖火到着を受け、かながわ連絡会は「日航は調達コードを守れ」とトーチ・リレー宣伝。右: 2022年12月24日、大田実行委員会は蒲田駅前でクリスマスイブ宣伝を実施。



2015年10月17日、千葉実行委員会は植木日航社長宅の最寄り駅、浦安駅で宣伝行動&デモを実施。



左: 2012年3月15日、愛知の会の「大宣伝行動@名古屋」に参加されたみなさん。右: 2012年1月7日、婦団連、新婦人、全労連女性部の呼び掛けで新春女性宣伝行動を上野で実施。



左: 2016年6月24日 京都支援共闘の京セラ本社前宣伝。右: 2017年5月22日 伊丹空港で宣伝行動。行動には大阪支援共闘、兵庫連絡会、京都支援共闘のみなさんも参加された。



左:2015年11月24日 岡山駅前宣伝をする伊原県労会議事務局長。右:2017年5月24日、日航広島市内支店前で宣伝行動。



左:2017年5月24日 松山空港でアピール行動。右:2014年4月23日 福岡支援共闘第4回総会であいさつする代表の石村福岡大学名誉教授。

2. 写真でつづる主な取り組み——その2 支援共闘・原告団等の運動から



東京地裁の不当判決に怒りを込めて開催された4.5総決起集会。会場溢れる参加で集会は大成功。写真左上は不当判決を批評し激励のあいさつをする奥平東大名誉教授。右上は浅倉早稲田大学教授(当時)。



2012年12月6日 ゴールは「勝利をつかむ大集会」。大集会の壇上に立つ「全国キャラバン隊」と関係者。



左: 2014年1月17～22日高裁に公正な判決を求めて座り込み。右: 2013年2月22日銀座をデモ行進。



左: 2014年12月9日、日航本社に向けてデモ。先頭は左より山口団長、共同代表の金澤全労協議長、同新崎MIC議長、同小田川全労連議長。右: 2015年3月26日、日航への要請を終えて記者会見する「励ます会」の醍醐東大名誉教授(中央)、その左が萬井龍谷大学名誉教授。



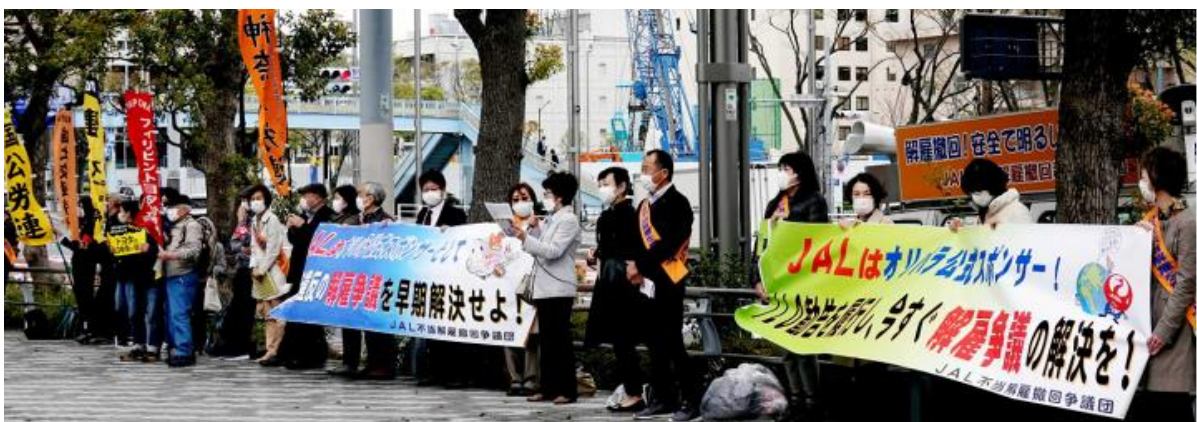
2016年9月25日、旅行業最大のイベント「ツーリズム EXPO ジャパン」に向かう人々に宣伝。



解雇通告から10年の2020年12月9日、早期解決をめざし国交省前で宣伝行動。



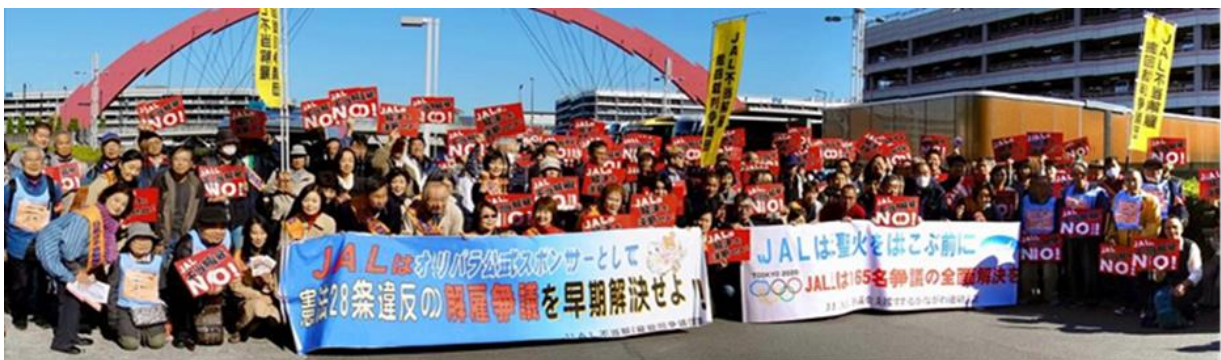
2017年3月9～14日、日航本社につながる連絡通路「スカイウォーク」で座り込み。



2021年3月21日 東京2020組織委員会前で「調達コードに基づき日航を指導せよ」と宣伝行動。



左:2021年6月17日 日航の株主総会会場前で宣伝。右:ジェンダー平等からも解雇は許されないと女性団体が議員要請と国会行動。写真は議員会館前で宣伝・アピール行動を行う参加者のみなさん



支援共闘はたたかいの節々で、羽田空港にてアピール行動を実施した(写真は2019年11月10日、羽田空港のアピール行動に参加した皆さん)。



左: 2020年10月20日「企業憲章にのっとり日航を指導せよ」と経団連に要請。写真左より共同代表の中岡全労協事務局長、同清岡全労連副議長、同吉永MIC議長、内田団長、山口団長、津恵事務局長。右: 原告団は羽田・成田空港でほぼ月2回のペースで乗客のみなさんにチラシを配布した。写真は羽田空港。



左: 支援を訴え物販活動。右: 職場要求の前進を！ 原告団は、出退勤するグループ社員、乗務に向かうパイロットや客室乗務員に向けてチラシを配布し、要求の実現をめざした。



2015年8月10日、日航御巣鷹山事故から30年。日航が誓った絶対安全の確立は今どうなっているかを問うシンポジウムを開催。右上はコーディネーターを務めた新崎新聞労連委員長(共同代表・MIC議長)。



2019年10月9日、年内解決を目指して代表者会議で意思統一。写真は共同代表の糸谷全国港湾委員長の音頭で団結頑張ろう！を三唱する参加者、中央は開会のあいさつをする全労連小田川議長。



上：2020年9月24日、争議の早期解決につなげようと院内勉強会を開催。勉強会には自民、立憲、共産、社民、沖縄の風、無所属の各会派から、議員11名、議員秘書28名の参加をいただいた。

左：2020年11月9日、9月24日の院内学習会を受け、超党派議員による厚労省からの聞き取りが行われた。

右：原告団員で結成した合唱団フェニックス。合唱団の活躍は全国に支援の輪を広げる大きな力となりました。写真は2016年11月11日に開かれた「2016年うたごえ祭典inえひめ」で壇上に立つ合唱団フェニックスのみなさん(最前列)。



掲載した写真の通り、支援共闘に結集していただいた多くのみなさん、そして全国各地の支援共闘会議や支える会のみなさんの協力により、日航に、政府に、争議の早期解決を求める多彩な運動を全国で展開することができました。みなさんのご協力に対し、改めて感謝します。本当にありがとうございました。

3. 全国の宣伝行動で活用された支援共闘発行の主なチラシ

(1)2011 年 2 月発行

<1 面>

空が危ない



大晦日に165人もの大量解雇

パイロットや客室乗務員

日本航空は2010年12月31日、運航乗務員81人と客室乗務員84人の計165人もの大量解雇を強行しました。人員削減目標を上回る職員が希望退職に応じ、営業利益も目標を大幅に上回っており、理由の全くない不当解雇です。

日本航空経営陣は、日本航空乗員組合と日本航空キャビンクルーユニオンの「一時帰休やワークシェアリングの実施」「年齢制限の撤廃」という解雇回避の道理ある提案についても、まともに検討していません。経験豊かな乗務員らを大量に解雇したことは、乗客の安全・安心を脅かすものです。

政府も出資している企業再生機構は「スト権が確立した場合には3,500億円の出資はできない」と、解雇を止めたいという労働組合の正当な活動に不当な干渉まで行いました。経営破たんの真の原因は、新空港建設を続け、不採算路線をおしつけるなどしてきた、政府の航空政策の失敗にこそあるのに、その責任を空の安全を守るために努力してきた乗務員らにおしつけることは許されません。

日本航空と企業再生機構は、直ちに解雇を撤回し、乗客第一の安全運航の確保にとりくむべきです。

根拠が全くない整理解雇

Q 経営は今どうなっているの？
2010年4～11月の収支でみると、目標の250億円を大幅に上回る1,460億円の経常利益が出ています。

Q 人員削減の必要性は？
日本航空の計画では、希望退職の目標は1,500人でしたが、実際に希望退職に応じたのは1,733人です。会社の主張で言っても、整理解雇を行う必要はありません。

Q えっ、年齢と病気が解雇基準？
「整理解雇の四要件（①高度の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④手続きの妥当性）」とありますが、整理解雇を行うには判例で確立したルールがあります。
ところが、日本航空は①年齢の高い人と②過去に病気などで休んだことのある人を解雇しました。だから、法曹界からは解雇権乱用との厳しい指摘がなされており、ILOなど国際的にも批判の声がひろがっています。

解雇撤回、安全運航の確保を！



日本航空の不当解雇撤回を
めざす国民支援共闘会議

〒144-0043
東京都大田区羽田5-11-4 フェニックスビル
航空連気付
TEL 03-3742-3251

2011.02

日航パイロット
客室乗務員

146人が 解雇撤回求め 提訴

2011年1月19日、パイロット74人客室乗務員72人の計146人は、「2010年12月31日に日本航空が強行した165人の整理解雇は違法・不当」と、東京地裁に提訴しました。

日航の解雇に道理のないことは明白です。経営は「過去と決別して新生JAL」を標榜していますが、整理解雇は自らの放漫経営で破たん陥った責任を労働者に転嫁するという二重の誤りです。違法・不当な労務政策そのものを改めるべきです。

現在、航空界のみならず全国の労働団体や女性団体などの市民団体や法曹界から支援の声がよせられています。また、国際運輸労連（ITF）や国際パイロット協会（IFALPA）からの支援も集まっており、ILO（国際労働機関）の調査も始まっています。

今回の提訴は、労働者の権利を守る闘いであると同時に、日本航空の「安全と公共性」を基本とした再建をめざす闘いでもあります。多くの皆様の支援で解雇を撤回させましょう。

国民支援共闘は、多くのみなさまの支援を訴えています。

現在内閣総理大臣宛要請署名と日航社長宛の要請署名にとりくんでいます。カンパをお願いします。

郵便局10070 24094801 日航争議を支援する会

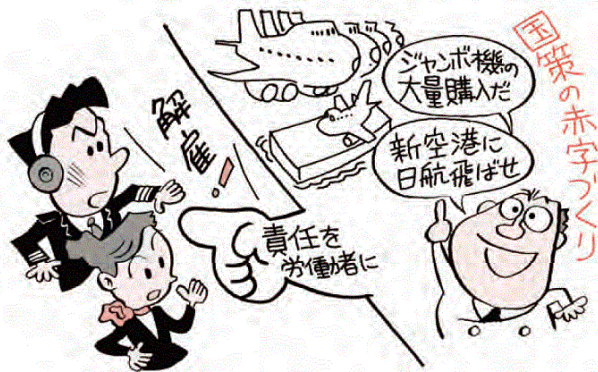
利用者の声

元日に、帰阪し今日二日にこの手紙を書いています。楽しかった沖縄旅行でしたが、出発時の、お世話になった搭乗手続きの方々、キャビンアテンダント、パイロットの方々が解雇されていないか、心配して過ごしています。これが、顧客のニーズであります。

合法的でない理由での首切り解雇には当然反対ですし、長い間の乱脈経営の責任をとらないJAL、政府にも同意できません。

もうすぐ70歳に手が届きますが、企業に入社以来ずっと海外向けのビジネスに関わり、年に数十回（極端な時は2週間に3回NYを往復）するような環境で、ほとんどJALを利用しました。

体調の悪い時には、お粥まで作ってもらうほど気遣ってくれた乗務員の皆さんにお世話になった思いがあります。



これまでの経過

2010年

- 1月19日 経営破たんて日本航空は会社更生法の適用
- 8月 東京地裁に「更生計画案」提出
- 9月 希望退職募集開始
- 10月 年齢の高い者などの乗務外し
- 11月末 「更生計画案」承認
- 12月9日 希望退職締切 目標1500人を大幅に上回る1733人が応じる（ただし、人数は9日以降に応じた人を含む）
- 12月31日 運航乗務員81人、客室乗務員84人を解雇

2011年

- 1月14日 団体交渉 会社は解雇撤回の意思は全くなし
- 1月19日 運航乗務員74人客室乗務員72人の計146人が解雇撤回求めて東京地裁に提訴

「必ず現場復帰する」

日本航空は 違法・無謀な解雇の撤回を！

「解雇の必要はなかった」

(2月8日 稲盛会長が記者会見で認める)

日本航空は、昨年おおみそかにパイロット・客室乗務員あわせて165名の整理解雇を強行しました。この解雇は整理解雇4要件をまったく満たさない不当な解雇です。解雇の2カ月後には稲盛会長も「(165名を)残すことが経営上は可能だった」と、解雇の違法性を自ら認めました。日本航空はただちに解雇を撤回すべきです。

● 債権者からも整理解雇を求められてはいない

「個別具体的に整理解雇に対して(債権者=銀行から)要望をお聞きしたことはありませんし、何かコメントをいただいたこともありません」
(国会での水留副社長発言)

● 実は、人員削減目標は既に達成していた

日本航空本体の削減目標 1500 名に対して、希望退職者は既に 1733 名に達していました。そのうえでさらに 165 名を解雇する必要はありません。

● もうけ最優先でなく、安全と公共性が守られる JAL 再建のためにも、解雇撤回を目指します

日本の航空行政の誤りと放漫経営を正し、安全と公共性が守られる真の JAL 再建を達成するために、私たちは不当解雇の撤回と現職復帰を目指し頑張ります。

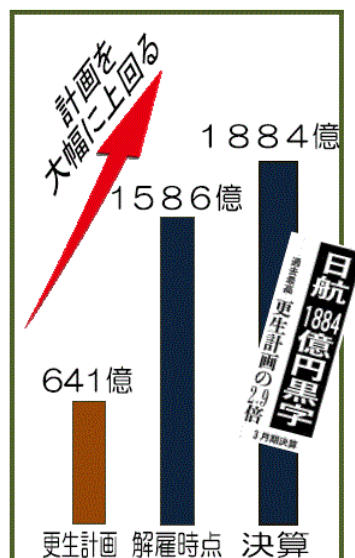
《JAL 不当解雇撤回裁判原告団》

〒144-0043 東京都大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル 航空運気付

HP <http://jalgkd146.org>

JAL 原告団

検索



日航の営業利益

10 年度の営業利益は整理解雇を強行した 12 月時点で 1586 億円と、更生計画の目標の 641 億円を大きく上回っていました。さらに3月期決算では 1884 億円と過去最高の営業利益を達成しました。会長が認めている通り、解雇の必要はなかったことは明らかです。



= みなさまのご理解とご支援どうかお願いいたします =

日本航空稲盛会長：雑誌のインタビューで

「利益を出して余裕がなければ、安全を担保できるわけではない」

この稲盛会長の発言は、航空法に反するだけでなく
航空事故の教訓をも無視している！

日航の稲盛会長は、日経ビジネス誌(2011.5.16 付)の「利益なくして安全なし」と題するインタビューで、経営破綻の一番の原因は幹部の意識であり、社員の意識改革が必要と強調し、安全問題については「利益を出して余裕がなければ安全は確保できるわけではない」と発言しています。

日航は 2005 年に安全トラブルが連続し、国交省より事業改善命令を受けました。利用者の信頼を失ったことで、経営上も大きな損失を残し経営破たんの一因となりました。

この事態を受けて、国交省および日航も再発防止に着手し、経営者の安全確保の認識をただす対策がまとめられました。

05 年の日航安全トラブルに対する主な対策・提言

◆航空法の改正

「航空運送事業者は輸送の安全の確保が最も重要であることを自覚し、絶えず輸送の安全性の向上に努めなければならない」という条文が加えられた。

◆国交省 ヒューマンエラー検討委員会報告

(JR 福知山線事故、日航の事業改善命令に対する再発防止対策を取りまとめる目的で国交省に 05 年に設置)

「安全確保が最優先という考え方が、社内教育、研修等で現場の社員レベルに確実に浸透しているか」と経営姿勢の在り方を指摘。

◆日航安全アドバイザリーグループ提言

(事業改善命令以降もトラブルが続発したことから、作家 柳田国男氏を座長に社外有識者で 05 年に設置)

「安全への投資や各種取り組みは財務状況に左右されてはならない」(09 年 12 月)

稲盛会長の発言は、航空法に反するだけでなく、これまでの航空事故や安全トラブルの反省から生まれた教訓を根底から覆すものです。利益最優先の日航再建ではなく、安全・安心の公共交通機関としての日航再建を目指すべきです。

JALは165名を 職場に もどせ!



JALは争議解決のため、 話し合いに応じるべき!

稲盛会長が、「経営上、解雇の必要がなかった」と証言したとおり、破たん後、史上最高の利益を上げ、昨年には再上場を果たしました。

羽田発着枠の増加に合わせて、路線を増やす計画を進め、10月には、エアバス最新鋭機31機の購入（総額1兆円）を発表しました。

客室乗務員については、この2年間で1000名以上の新人が採用され、すでに乗務についています。

今や165名を戻さない理由はどこにもありません。

JALは争議解決に向け、話し合いに応じるべきです。ILOも当事者間で協議することを保証するよう、日本政府に勧告を出しています。

JALの営業利益

2010年度	1884億円
2011年度	2049億円 (3月更生会社を終了)
2012年度	1952億円 (9月に再上場)

利益優先が招く事故、 公共交通機関は安全が第一

JALの職場では、利益優先の経営姿勢に対して、職場から、「ベテランがいなくなり、安全に対して意見を言う人がいない」「きつい勤務と管理強化で疲労困憊し、安全に自信が持てない」との不安の声が上げられています。

事故が続くJR北海道では、安全管理体制が問題となっています。公共交通機関の利益優先の経営姿勢は、福知山線や長距離深夜バス事故のときにも、問われています。

公共交通機関の使命は安全第一です。

解雇自由の社会を許さないために

社保庁の525名の分限免職や日本IBMのロックアウト解雇など、違法・不当な解雇が横行し、「ブラック企業」の無法ぶりが問題になっています。

安倍政権は、「世界で一番企業が活動しやすい国」を作るため、「首切り自由」「ただ働きさせ放題」の雇用破壊政策を次々と推し進めようとしています。

憲法が保障している「労働者の生活権」を取り戻すため、労働者が連帯して闘いを強めていかなければなりません。すべての労働者の連帯の力で、JALの不当解雇を撤回させましょう。



不当解雇を撤回し 安全・安心なJALへ

日本航空は2010年1月19日破綻し、大晦日に、パイロット81名、客室乗務員84名を
整理解雇しました。148名が東京地裁に提訴しましたが、2012年3月に出された判決
は、会社の主張を丸呑みにした不当なものでした。4月に控訴し、現在東京高裁で争われ
ています。2013年12月に結審し、2014年春には判決が出される見込みです。

必要のない解雇をするために、 あらゆる企てが！

- 1 解雇時点で、更生計画の人員体制は達成していました。会社はその事実を隠し、しかも、期限よりも3ヵ月も前倒しして、解雇を強行しました。
- 2 組合が提案したワークシェアなどの解雇回避策を、一切検討しませんでした。組合対策として綿密な想定問答集を作成し、解雇回避努力を放棄していたことが明らかになりました。
- 3 特定の人たちに対し、10月から「仕事はすし」を行い、管理職面談では、「希望退職か整理解雇か」と退職を強要して追い詰めていきました。
- 4 労組の争議権投票には、確立したら「支援機構は出資しない」と脅しをかけて介入。本件は東京労働委員会で不当労働行為と認定されています。
- 5 そして、辞めさせたい人たちを解雇するために、意図的に「高齢から解雇」「病歴」という基準で、解雇を強行しました。

ねらいは、 安全を求める組合の弱体化

解雇された多くは、組合役員をはじめ、活動の中心を担ってきた人たちです。明らかに組合の弱体化を狙ったものです。安全についてものを言う労働者や労働組合の影響力を削ぐことは、会社自らが安全を切り崩す愚行です。



世界中の航空会社で 例のない解雇基準

経験豊かなパイロットや客室乗務員は、お客様に安全と安心を与える存在です。また、後輩に技術やノウハウを伝える大切な役割を持っています。

すべての航空会社は、航空法に基づき、体調に不安を感じたら、安全第一のために乗務をさせていません。この航空会社としての当たり前のことを解雇理由にするなら、空の安全は大きく揺らいでしまいます。

解雇
された
人

- ・機長 55歳以上
- ・副操縦士 48歳以上
- ・客室乗務員 53歳以上
- ・一定日数以上の病欠者
- ・病気休職した者

日本航空の不当解雇撤回を目指す国民支援共闘会議

〒144-0043 東京都大田区羽田 5-11-4 フェニックスビル 航空労組連絡会気付 TEL03-3742-3251 FAX03-5737-7819

JAL は、ILO (国際労働機関) 勧告に従い 職場復帰に向け誠実な交渉を開始すべき

- 塩崎厚生労働大臣は、2015 年 4 月の国会で「労使の話し合いがきちんと行われるよう、注視していきたい」と ILO 勧告にそった答弁をしています。
- 2015 年 11 月、ILO は JAL 案件で日本政府に対して 3 度目の勧告を出しました。勧告は、解雇した労働者を職場に戻すために、労使で意義ある話し合いをするよう再度強く求めています。
- JAL は、「争議が長引くのはよくない。話し合いは続けていく」と述べながら、未だに解決のための誠実な交渉は一度も行っていない。
- ILO は労使交渉による争議の解決を求めています。政府も JAL も国際条約である ILO 勧告に従い、争議の早期解決を目指すべきです。

日本航空の不当解雇撤回を目指す国民支援共闘会議

〒144-0043 東京都大田区羽田5-11-4 フェニックスビル 航空労組連絡会気付
TEL 03-5705-5716 FAX 03-5737-7819

公式ホームページ [JAL 原告団 検索](http://jal.kaiotekkaai.com) <http://jal.kaiotekkaai.com>

Facebook JAL 原告団 Twitter @jal_kaiotekkaai



お客様の意見デスク：0120-25-8600 0570-025-519(携帯・PHSから)

JAL

は不当解雇を撤回し 165名を職場に戻せ!



労働者の使い捨ては許さない 生涯派遣NO! 解雇の自由化NO!

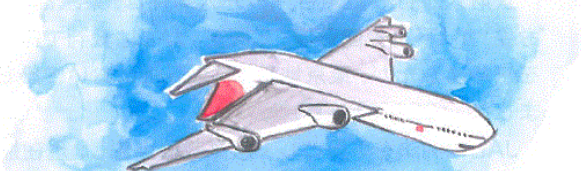


ICA(民間航空条約)は、民間機の軍事利用を禁止しています。それは民間機が戦争に巻き込まれ、敵の標的や報復手段の対象になるなど危険にさらされるからです。

「平和」と「安全」なくして航空産業は成り立ちません。労働組合は、安全のとてです。

「労働組合」は安全のとて!

平和で安全あつての航空産業!



JALは政府指導の下で再建が進められ、165名の整理解雇には、政府にも責任があります。

整理解雇問題で、前田元国交大臣は、国会で「労使で円満に解決するよう見守ってほしい」と指導もしています。

また、国交省は、2017年3月まで安全確保を大前提にJALの再建を監視し、指導助言を行うことになっていきました」と答弁しています。

今のJALは123便事故後に響いた「絶対安全」の経営方針を置き去りにして、「利益なくして安全なし」の経営理念で進められています。国土交通省には、争議の解決と「安全第一」で経営が行われているか、を監督することが求められています。

国土交通省も責任があります。

JALの安全と再建には

権力を使い、ウソと脅しの違法行為で解雇を強行

2010年1月

JAL破綻。整理解雇はしないと約束しながら、9月に整理解雇方針を突然発表。

2010年12月

営業利益は、目標の約3倍の1586億円、人員削減目標も大幅に達成。しかし、ベテランから解雇を強行。

2015年2月

裁判では、東京地裁、高裁が原告側の証拠を全く無視し、「管財人の判断は正しい」と解雇を認め、最高裁もこれを認めてしまいました。

JAL破綻の原因

- ①米国との貿易不均衡でジャンボ機113機購入
 - ②99か所の空港乱造で、赤字路線が拡大
 - ③JAL経営の長年にわたる乱脈、放漫経営
 - ・ホテル・リゾート事業失敗……1300億円損失
 - ・ドル先物買い失敗……2200億円損失
 - ・燃油の先物取引失敗……1900億円損失
- こんなデタラメな経営で、誰も責任を取っていません

争議権を確立したら



3500億円の融資はない!

しかし、解雇を強行する前、管財人(弁護士)が、解雇回避を求めていた労働組合に対し、ウソと脅しで争議権投票に介入。

東京高裁が管財人の違法行為を断罪 憲法を犯してまで解雇を強行したことが明らかに!

管財人が行った組合への介入事件は、東京都労働委員会(都労委)が「不当労働行為」と認定。JALは裁判で認定の取り消しを求めましたが、東京地裁・東京高裁において厳しく断罪されました。(2015年6月)

JALは判決を不服として最高裁に上告し、現在最高裁で争われています。

JALが法令遵守を謳うのであれば、判決を真摯に受け止め、上告を直ちに取下げるべきです。同時に違法行為の下に解雇した165名を職場復帰させるべきです。

憲法28条に照らして
不当労働行為
です。



裁判官

パイロットの退職が止まらない!

客室乗務員は2300名以上採用! 利益も史上最高続き! それでも165名を戻さないJAL!

整理解雇以降、180名以上のパイロットがJALを辞めて他社に流出しています。客室乗務員は2300名以上の新人を採用しています。社内では、「人が足りない」「物が言いにくい」「安全軽視の経営方針」など経営への不満が出されています。

一方で、JALの経営は好調です。破たん後、毎年1500億円を超える利益を上げ、2015年度は史上最高が見込まれています。

直ちに解雇した165名を職場に戻すべきです。



JAL 憲法違反 最高裁で断罪 1日も早い解雇問題の解決を



JAL の経営破たんにより、人員削減が進められる中、2010 年大晦日、パイロット (81 名) と客室乗務員 (84 名) の 165 名が整理解雇されました。

人員削減の目標数は大幅に達成し、解雇時点ですでに 1586 億円もの営業利益を上げ、解雇の必要は全くありませんでした。当時の JAL 経営トップ稲盛会長も、経営上解雇の必要はなかったと述べました。

理不尽な解雇の撤回を求めて提訴しましたが、裁判所は原告らの主張を一切認めず、最高裁は審理することなく解雇を有効と認めました。

一方で、解雇をする過程で違法行為が行われたことが 2016 年 9 月最高裁で断罪され、整理解雇に正当性がないことが明らかになりました。

年齢で解雇された人	機長 55 歳以上 副操縦士 48 歳以上 客室乗務員 53 歳以上	病気で解雇された人	一定日数以上の病欠者 多くが 30～40 代
-----------	--	-----------	---------------------------

空の安全守れ

働く環境守れ

法律守れ

ILO (国際労働機関) から、日本政府と JAL に 3 度の勧告が出され、解雇問題の解決を求めています。

昨年末臨時国会では、石井国土交通大臣が、「管財人の不当労働行為については遺憾である」JAL において適切に対処すべし」と答弁し、塩崎厚生労働大臣も、「労使の当事者が自主的な解決に向けて努力をすべきもの」と解決を求めています。

JAL は
ILO 勧告と
政府答弁に従え

「物を言う労働者や労働組合をつぶすのは、安全を切り捨てる行為です」

「今や全日空に完全に追い越されています。JAL のイメージを回復するためにも、解雇問題を早く解決した方が良い」

「皆さんの闘いは他人事ではない。空の安全を守り、安倍政権がたくらむ『解雇自由の社会』を許さないための闘いだからこそ応援しています」

支援者も
早期解決を
求めています

- ・全国で支援組織が 29 団体に広がっています。
- ・自由法曹団と日本労働弁護団が解雇争議の解決を求める決議を採択しました。
- ・世界の 2 つの大きなパイロット団体が支援を表明しました。
- ・国際運輸労連 (ITF) が引き続きの支援を表明しました。

拡がる
支援の輪



日本航空の不当解雇撤回を目指す国民支援共闘会議

TEL 03-5705-5716 FAX 03-5737-7819 Facebook JAL 原告団 Twitter @jal_kaikotekkai

JAL にあなたの声を聞かせてください。 お客様のご意見デスク 0120-25-8600 0570-025-519 (携帯・PHS から)

JAL 原告団 検索

破たんに責任のない労働者を解雇



Q なぜ JAL は破たんしたのですか。人件費が高かったのですか。

A いいえ、破たんの原因は長年の放漫経営と航空行政の失策*です。

*米国との貿易不均衡でジャンボ機 113 機も購入 *99 ヶ所もの空港乱造で赤字路線が拡大

Q なぜ 165 名を解雇したのですか。

A そもそも、空の安全と職場環境改善を求めてきた人たちです。JAL は長い間、安全より利益優先のため、物言う労働者を徹視して来ました。そして破たんに乗じて労働組合を潰そうとしたのです。

新人を大量採用しながら、解雇した人を戻さない

Q ベテランが解雇されて安全は大丈夫なのですか。

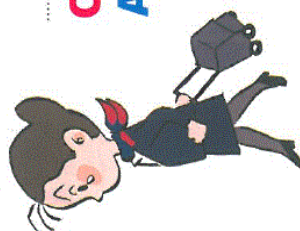
A 大きな問題だと思います。知識・経験・技術、そしてチームワークは安全運航に欠かせないからです。世界中でベテランから解雇した航空会社はどこにもありません。

Q パイロット不足は世界中で問題になっているようですが。

A JAL でも、人員不足のため、60 歳定年を迎えた機長を 65 歳まで乗務延長しています。しかし、「物言えぬ職場」「大事にされていない」など、会社への不信感が生まれ、解雇後 300 名以上のパイロットが他社に流出し、人員不足が続いています。それなのに、解雇者を戻していません。

Q 客室乗務員はどうなっているのですか。

A 2010 年に希望退職や整理解雇で、2000 名以上のベテラン客室乗務員が職場を去りました。しかし、その後採用を再開し、これまで約 3000 名の新人が採用されています。また、採用されてもどんどん辞めてしまい、経験者が育ちません。それでも解雇した人を戻そうとしません。

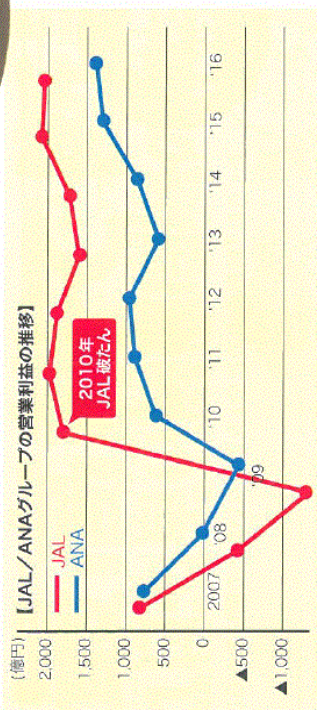


経営上、165 名を職場に戻せない理由はない！



Q JAL は儲かっているのではないですか。

A JAL は解雇を強行した年から毎年莫大な利益を上げています。



最高裁が JAL の違法行為 (憲法違反) を断罪！

Q 憲法違反とはどういうことですか。

A JAL (管財人) が、解雇を回避しようとしていた組合に対し、「争議権を確立したら 3500 億円の出資はしない」とウソをついて恫喝した事件です。2016 年 9 月に最高裁は、この事件を「不当労働行為」と認め、憲法 28 条の団結権を侵害する「違法行為」であると断罪しました。

Q JAL (管財人) の違法行為と解雇との関係を教えて下さい。

A 組合が争議権を確立して会社と対等に交渉していたら、解雇は回避できました。違法行為を行ってまでも強行した解雇が不当であることが明らかになりました。



憲法違反、労組法違反、ILO 条約違反を 放置したままの JAL

解雇を強行するために管財人（JAL）が行った不当労働行為を、最高裁は憲法違反、労組法違反であると断罪しました。これによって、ILO 条約違反であることも確定したことになります。

JAL がコンプライアンスを標榜するなら、解雇した 165 名について原状回復させるべきです。



165 名の人権回復を！ 経団連も「人権の尊重」を謳っています

昨年末に「振り込み詐欺事件」や役員の「経歴詐称事件」などの不祥事が発覚しています。JAL は放漫経営の末、破綻として 165 名を解雇しました、皆さんの企業体質は全く変わっていません。そして、165 名の人権回復も置き去りにされたままです。

経団連の企業憲章でも「人権の尊重」を謳っており、企業活動にとって不可欠な価値観です。

日本航空の不当解雇撤回を目指す国民支援共闘会議

☎03-5705-5716

JAL 原告団

検索

JAL

2010 年 1 月経営破綻した JAL は、労働組合への違法行為を行い、パイロットと客室乗務員 165 名を大みそかに不当に解雇しました。違法行為事件では JAL 敗訴。争議は 8 年目に入っています。

今こそ争議解決の決断を！

自分の代で解雇争議を解決したい



植木社長

1 月 12 日、組合との経営協議会で、植木社長は、「(解雇問題を) 自分の代で解決したいと思っている」と発言しました。その直後、4 月 1 日からの社長交代が発表されました。植木社長は自らの発言を実行し、社長交代の前に解決の決断をするべきです。

あなたの声を届けてください！



JAL お客様ご意見デスク

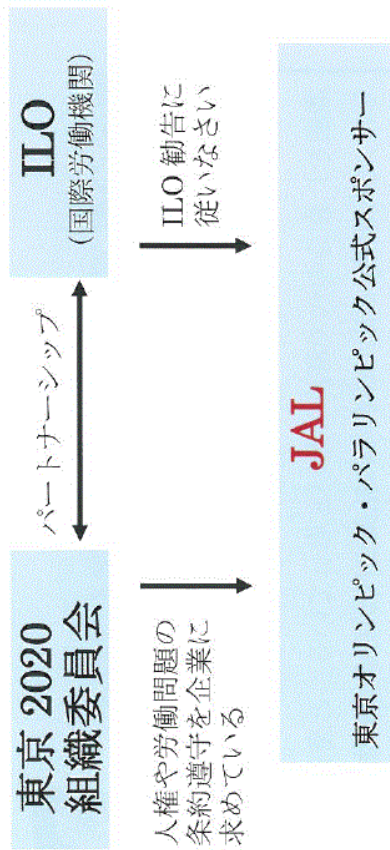
0120-25-8600

0570-025-519

(携帯・PHS)

JAL は、東京オリンピック・パラリンピックの 公式スポンサーに相応しい対応を！

東京 2020 組織委員会は、開催にあたり、参加国や開催国に、平和・人権・環境・労働などの分野で国際条約や規約の遵守を求めています。東京オリンピック・パラリンピックでも重視され、労働の分野では協カスポンサーに対して、ILO 条約の遵守を求めています。



ILO (国際労働機関)は JAL に解雇争議の解決を求めています

ILO はこれまで解雇争議を解決するよう 3 度の勧告を出しています。日本政府は「個別企業の問題に介入しない」という無責任な対応に終始しています。しかし、JAL の再建は政府主導で行われ、その過程で生じた争議ですから、政府には JAL を指導する責任があります。

8 年連続 1500 億以上の利益 しかし、人員不足が深刻です

●解雇を強行した年から毎年莫大な利益を上げ続けている一方、どこかの職場も「人がいない」「物ががない」「時間がない」という声が上がっています。

●解雇後 300 名以上のパイロットが他社に流出し人員不足は深刻です。乗務時間制限を延長して運航を維持しているものの体調を崩す人が増え、航空身体検査で毎月約 70 名が乗務できなくなっています。それでも解雇した人を戻そうとしていません。



●客室乗務員は、乗務前にロッカー内で倒れる、到着後、車イスで運ばれる、また救急搬送されるなどのケースが続いています。

内部留保 1 兆円は安全対策に！

昨年 9 月、羽田発ニューヨーク行きの便が離陸直後にエンジントラブルを起こし、重大インシデントに認定されました。さらに、1 月 21 日にはヘルシンキ発成田行きで、離陸時エンジントラブルを起こし、空中引き返しをするなど、重大なトラブルが続いています。

早急に安全対策の見直しが必要です。



JAL

私たちは
「空に帰せ」と
たたかっています



JAL経営は
未だに解雇争議を
解決しようとして
いません

一日も早い解雇争議の解決を！

2010年の
大晦日に
165名の解雇
を強行！



当時の
稲盛会長

JALの憲法28条違反
(スト権妨害)が
最高裁で断罪される

JALは2010年1月に経営破綻しました。人員削減の目標数を大幅に達成し、解雇時点で1586億円営業利益を上げていた中で、パイロット(81名)と客室乗務員(84名)を、年齢と病歴を理由に、大晦日に整理解雇しました。

解雇強行後、稲盛会長(当時)は、記者会見や裁判の証言で「経営上解雇の必要はなかった」と述べていました。

解雇されたベテラン乗務員は、先頭に立って空の安全と職場環境の改善を求めてきました。しかしJALはこれまで、利益を最優先し、モノ言う労働者を敵視してきました。165名の整理解雇は、モノ言う労働者の排除と労働組合の影響力を弱めることを狙ったもので、安全に逆行するものです。

重大なのは解雇の過程で、管財人らが労働組合のスト権投票に対して「スト権が確立したら企業再生支援機構からの3500億円は出資しない」と、嘘と脅しで介入行為を行ったことです。

これは、2016年9月最高裁で憲法28条違反と断罪され、JALの敗訴が決まりました。



最高裁

破綻の原因は
国の政策と放漫経営
労働者に責任はなし

航空政策の誤り

● 米国との貿易不均等は正のため必要のないジャンボ機(1機200億円)を113機も買わされた。

● 97か所もの空港乱造で赤字路線が拡大

JAL経営の長年にわたる乱脈、放漫経営

● ホテル・リゾート事業 1300億円損失

● ドルの先物買い 2200億円損失

● 燃油の先物取引 1900億円損失など



しかし
経営者は
責任を
とりません
でした

JAL

こんな解雇は 許されない

解雇自由な社会は許さない

165名の解雇は、1,586億円の利益を上げている中で強行されました。このような解雇が許されるなら、コロナ禍による経営悪化を理由に、労働者は容易に解雇されてしまいます。今、政府もJALも「雇用を守ることが基本」としています。そうであるなら、10年前の解雇争議を今すぐ解決すべきです。



解雇した乗務員を復職させず 大量の新規採用！

破綻以降、パイロット訓練生 386 名を新規採用しながら、解雇した 81 名を復職させていません。客室乗務員についても約 6200 名（再雇用者を含む）を採用しながら 84 名を戻していません。

また、JALは整理解雇以降、毎年大幅な利益を上げ続けてきました。国際的な基準では、企業の経済的理由で解雇された人は、経営状況が回復し採用を再開するときには、優先的に雇用されることがルール化されています。

ILO勧告を履行し グローバル企業の責任果たせ！

JALの解雇争議については、ILO（国際労働機関）から解決に向け 4 回も勧告が出されています。JALはグローバル企業として、国際基準を守る責任があります。国も 2016 年 10 月に石井国土交通大臣（当時）が、「労使の当事者が自主的な解決に向けて努力をすべき」と国会で解決を求めています。



JAL本社
大包囲行動

「できるだけ早く解決したい」 赤坂社長は発言の実行を！

赤坂社長は、2018 年 4 月社長就任直後の経営協議会で「できるだけ早期に（解雇争議を）解決したい」と心から思っている」と発言しました。しかし昨年と今年の株主総会でも同じ発言を繰り返すだけで、未だに解決への動きはありません。社長の発言は重いものです。赤坂社長は自らの発言に責任を持ち、争議の解決を実行すべきです。

争議解決が「経営への信頼」 と「安全運航」につながる！

コロナ禍による経営悪化の中でも、赤坂社長は、「雇用維持というのは絶対条件だ」と発言しています。しかし、現役の社員からは「解雇されるのではないか」と不安の声が上げられています。なぜなら 10 年前の破綻時に当時の管財人が「解雇はしない。早期退職や一時帰休、ワークシェアでまかなえる。安心して下さい」と発言していたにも拘わらず、解雇を強行したからです。

10 年も争議を解決しない経営姿勢は職場からの信頼を失っています。コロナ禍の今こそ、争議を解決して信頼を取り戻し、安全運航の基盤を確立すべきです。

JAL お客様ご意見デスク

0120-25-8600
0570-025-519(携帯PHS)
あなたの声を届けてください

日本航空の不当解雇撤回を目指す国民支援共同会議 JAL原告団 検索
☎03-5705-5716(争議団) facebook / JALgenkoku 2020年9月