

JAL 解雇争議の早期全面解決
労働者の権利と空の安全を守る

11・13 院内集会

JAL 争議の経過と現状報告

JAL 被解雇者労働組合
書記長 山崎 秀樹

JAL不当解雇争議の経過（都労委）（JAL被解雇者労働組合設立までの経緯は資料1参照）

- 2021年 4月 4日 JAL被解雇者労働組合（JHU）を設立し解雇争議の解決に乗り出す
5月12日 都労委にJALの不当労働行為（団交拒否）救済申立
8月 4日 「『統一要求』に準じた争議解決要求」に基づきJALとの交渉開始
（解雇の必要はなかった新証拠「JALグループ安全報告書」を明らかにする）
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
- 2022年 3月22日 都労委にJALの不当労働行為（2回目の団交拒否）救済申立
6月23日 JALが「業務委託契約」提案で社内2労とJHUを差別する不当労働行為
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29日 社内2労組が「業務委託契約」に合意し解雇争議を終結
11月10日 都労委にJALの不当労働行為（組合間差別・中立保持義務違反）救済申立
- 2023年10月13日 都労委にJALの不当労働行為（不利益扱いと支配介入）救済申立
（「優先雇用事件」）

都労委の審査状況

- | | | |
|---|---|---|
| JAL事件：団交拒否（2件）・誠実交渉義務違反
および、中立保持義務違反 | ⇒ | 2025年 3月21日 結審
（「命令」発出待ち） |
| 国交省事件：団交拒否 | ⇒ | 2025年 4月17日 結審
（「命令」発出待ち） |
| JAL事件：「優先雇用」事件
（2023年10月13日申立） | ⇒ | 2024年 1月18日 あっせん開始
12月25日 あっせん打ち切り
「調査」再開 |

都労委

国交省事件（団交拒否）レビュー

組合の請求の内容

1. 争議解決の合意形成を図るため、誠実に交渉に応じなければならない
2. 国土交通省として、日本航空に対して、争議の全面解決の指揮を執ること

国交省の主張

1. JALの更生手続きにおいて、監督官庁として抽象的な関与以上の関与があったとしても、それが直ちに労組法7条の使用者性が認められることにはならない
2. JALが削減目標を超える人員を削減したことは、組合主張の数字が「安全報告書」に記載されていることは認めるが、その解釈や評価は不知
3. 国交省は、JALの再建という特殊な状況下であっても、具体的な介入および指導監督できる立場にはなく、特殊な事情が終結した現在においてはなおさら明らか
4. 国交省が過去にJALに対し影響力を有していたとしても、そのことから現時点でも何らかの影響があることにはならない

JAL不当解雇争議の全貌と真相（1）

2010年12月31日 JALは「人員削減目標に達しなかった」という理由で165名（パイロット81名、客室乗務員84名）を整理解雇

JALは「削減目標」と「削減後の人員数」の情報を解雇以降、これまで一切明らかにせず

2014年 4月16日 衆議院国土交通委員会での田村航空局長（当時）の答弁

ご質問のパイロットの内訳の数字につきましては、日本航空にも問い合わせておりますけれども、非公開の情報ということで、この場でお答えできる状況にはございません。

国交省は、JALから「2010年度JALグループ安全報告書」の提出（2011年7月末）を受け、パイロットおよび客室乗務員の削減後の人員数を把握していた（資料：5参照）

2014年6月3・5日 不当解雇撤回裁判で乗員・客乗ともに東京高裁が不当判決

2015年2月4・5日 最高裁が上告棄却 高裁判決が「確定判決」

裁判所も、JALに「削減目標」と「削減後の人員数」の提出を求めず、「解雇有効の判決」は「削減目標」と「削減後の人員数」が審理されないまま出された

JAL不当解雇争議の全貌と真相（2）

（資料2 参照）

- * 人員削減計画は超過達成されており、165名の解雇は必要のなかった不当解雇
- * 削減数の情報を隠し、JALと裁判所が選任した管財人、国交省、裁判所が一体となり実行された、モノ言う労働者の排除、組合の弱体化を狙った不当解雇

	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・同本会採取	「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	議院の国会答弁 (人員削減目標)		
運転業務員	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	▲240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)	5,927人	▲466人
整備本部	7,849人	記載なし	5,949人	1,900人		3,975人	▲1,074人
空池本部	12,190人	合計 27,926人	8,652人	3,538人	地上職で 約10,600人削減		
貨客本部	6,774人		4,708人	2,066人			
貨物郵便本部	2,241人		1,425人	816人			
ターミナル	2,658人		462人	2,196人			
関係部門その他	4,063人		2,062人	2,001人			
合計	48,714人	32,600人	32,635人	16,070人			



「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よび講じようとする措置、その他法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

都労委への「優先雇用事件」申立ての背景（1）

ILO166号勧告 <使用者の発意による雇用の終了に関する勧告> （資料3 参照）

経済的、技術的若しくは構造的な性格又はこれと類似の性格の理由により雇用を終了された労働者は、使用者が同等の資格を有する労働者を再び雇用する場合には、再雇用に係る一定の優先権を与えられるべきである。ただし、当該労働者が再雇用の希望を離職後一定の期間内に表明していたことを条件とする。

（注） 1982年6月22日のILO国際労働総会で、日本の政府、使用者、労働者の三代表が共に賛成票を投じ、賛成375票、反対票0、保留16票の圧倒的多数で採択された勧告

ILO166号勧告は、労働者の労働権、人権の侵害を行った使用者に、それを救済する責任と方法を定めたもの。その「優先雇用」の権利を有するのは、使用者の発意による雇用を終了した労働者である。

都労委への「優先雇用事件」申立ての背景（２）

JALの解雇問題に関しILOは4度の勧告 ⇒ 2012年 6月15日：ILO第一次勧告
2013年10月31日：ILO第二次勧告
2015年11月12日：ILO第三次勧告
2018年11月 6日：ILO第四次勧告

ILO第二次勧告（パラグラフ 66）
(資料1(P2)参照)

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において了解しあう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、了解しあうこともまた期待する。

都労委への「優先雇用事件」申立ての背景（３）

2015年3月19日 塩崎恭久 厚生労働大臣（参議院予算委員会）

(資料4(P1~2)参照)

労使が自主的な協議を確保するために、我が国では、使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否することなどを不当労働行為として禁止をするとともに、労働委員会による救済制度を整備しております。

ILO第370次勧告のパラグラフ第66において指摘をされております、経済的理由のため雇用契約終了となった労働者の再雇用に関する事項についても、労使の協議事項となり得ると思います。仮に、使用者が正当な理由なく交渉を拒否した場合、組合が救済を申し立てれば、労働委員会が公平中立な立場で個別の事案に即して判断する仕組みを既に設けているところでございまして、この仕組みによってILO結社の自由委員会の勧告についても対応できているものと考えている。

都労委に申立てた「優先雇用」事件とは？（１）

「優先雇用事件」申立の組合側（JHU）請求内容

整理解雇された申立人の組合員について、会社がILO166号勧告等に従って優先雇用をしないことが、申立人の組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当し、同時に申立人に対する支配介入に該当する。

JALは、2010年12月31日になした整理解雇について、別紙(1)「救済対象者目録」記載の申立人組合員を優先雇用されるものとして取扱え。

都労委に申立てた「優先雇用」事件とは？（２）

JALが整理解雇者（申立人の組合員）を「優先雇用」しないのは不当労働行為なのか？

- * 経営破綻の原因を作ったのはJAL経営。整理解雇者に責任はない。
- * 整理解雇者は、JALのパイロット・客室乗務員として働き、過去の行動または能力に問題があった者ではない。「優先雇用」の支障は何もない。
- * JALの経済的（経営破綻）な理由により、整理解雇された者を、職場復帰させることには何の問題もなく、再建後の事業展開にも有利。
- * JALは、パイロットは700人、客室乗務員は7,500人以上（2024年度まで）を採用しているにもかかわらず、解雇したパイロットと客室乗務員を一人も原職復帰させていない。

JALが整理解雇者（申立人の組合員）の「優先雇用」を拒否する理由はない！

都労委に申立てた「優先雇用」事件とは？(3)

JALの主張（反論）

会社は、整理解雇者も特別早期退職者及び希望退職者と同様に取扱う方針を取っており、いずれも優先雇用を行っていない。従って、会社は、申立人の組合員だけでなく、それ以外の被解雇者全員について優先雇用を一切行っていないから、優先雇用されないのは申立人の組合員であることが理由であるとする申立人の本件主張は何ら理由がない。

不利益取扱いに該当することを前提とする申立人の支配介入の主張についても前提を欠く。直ちに棄却すべきである。

（注）ILO166号勧告は「使用者の発意により雇用を終了した者」に対する勧告なので、整理解雇者も特別早期・希望退職者も「優先雇用」の対象者。特別早期・希望退職者を「優先雇用」すればよいこと。

JALが、整理解雇者の「優先雇用」を拒否する理由

1. 「解雇有効の判決」が確定している
2. 退職を余儀なくされた社員が多数いる
3. 整理解雇者と特別早期・希望退職者を同様に扱う
4. 金融機関や株主等、関係者に多大な迷惑をかけた
5. ILO166号勧告はJALグループ人権方針の適用範囲外

JALが「優先雇用」を拒否する理由は合理的なのか？（１）

１．「解雇有効の判決」が確定している

【組合】判決は整理解雇が有効としているだけ。整理解雇者と同じ人員を採用するにあたり、整理解雇者を「優先雇用」してはならないと命じたものではない。判決は整理解雇者の「優先雇用」とは関係ない。



2024年12月26日 会社回答

解雇有効との判決と、優先雇用は直接関係するものではありません。

☞ 「解雇有効の判決」は、整理解雇者を「優先雇用」しない理由にならない

JALが「優先雇用」を拒否する理由は合理的なのか？（２）

２．退職を余儀なくされた社員が多数いる

【組合】整理解雇者は、退職を余儀なくされた多くの社員に対し、なにか責任があるのか。
《会社》 ない。

【組合】退職を余儀なくされた社員が多数いると、なぜ整理解雇者を「優先雇用」できないのか。

《会社》 おかしな理論ですね。そこは会社の判断だ。

☞ 「退職を余儀なくされた社員が多数いる」は、整理解雇者を「優先雇用」しない理由にならない。

JALが「優先雇用」を拒否する理由は合理的なのか？（3）

3. 整理解雇者と特別早期・希望退職者を同様に扱う

【組合】「特早・希望退職者」は（本意は別として）本人の意思で退職を選択した。退職に合意しなかった者を会社が首を切ったのが整理解雇者。両者には根源的な違いがある。この両者を同様に扱う理由はなにか。

《会社》会社がそう決めたからだ。会社の事由で辞めざるを得ないところまで遡ると同じだ。

【組合】ならば「特早・希望退職者」を優先雇用すればいい話ではないか。誰も止めない。

- ☞ 整理解雇者と特別早期・希望退職者には根源的な違いがある。「遡れば同じだ」などの理論は通用しない。整理解雇者を「優先雇用」しない理由にならない。

JALが「優先雇用」を拒否する理由は合理的なのか？（4）

4. 金融機関や株主等、関係者に多大な迷惑をかけた

《会社》債権者や株主に迷惑をかけたことへの配慮として、解雇者を再雇用しないとしている。約束したことは守らないといけない。

《会社》整理解雇者を再雇用しないと会社更生法を申請し、その通りにしてきた。

【組合】更生計画のどこに書いてあるのか。

《会社》その中にはないかもしれない。

【組合】債権者や株主への配慮とはどういう意味か。

《会社》そんなことを言った覚えはない。

- ☞ 「金融機関や株主等の関係者に迷惑をかけた」のは会社。整理解雇者を「優先雇用」しない理由にならない

JALが「優先雇用」を拒否する理由は合理的なのか？（５）

５．ILO166号勧告はJALグループ人権方針の適用範囲外

（「JALグループ人権方針」は資料３参照）

《会社》ILO166号勧告は日本の法律にない。

【組合】JALグループ人権方針は「国際的に認められた人権と各国法の間に対立がある場合、JALグループは、国際的な人権の基準を尊重するための方法を追求する」と定めている。

《会社》ILO166号勧告はJALグループ人権方針の適用範囲外だ。

【組合】166号勧告以外にJALグループ人権方針の適用範囲外の国際基準は何か。

《会社》幅が広く、峻別して言うのは難しい。言いません。表現は難しいできない。

☞ 「ILO166号勧告はJALグループ人権方針の適用範囲外」は、整理解雇者を「優先雇用」しない理由にならない。

まとめ

1. 165名の整理解雇は、「削減数」を隠して強行された、必要のなかった不当解雇！
2. JALが整理解雇者の「優先雇用」を拒否する5つの理由は、いずれも合理性または根拠がない。整理解雇者を「優先雇用」できない理由はない！
3. 大量の新人を採用しながら、合理性のない理由をいくつも並べ、整理解雇者の「優先雇用」を拒否し、解雇者を一人も職場に戻そうとしない。

JAL解雇事件の根底にあるのは、整理解雇者を差別し、職場から徹底的に排除しようとする、JAL経営の強い不当労働行為意思！

以上が、JHU設立以降約5年間にわたる、都労委を通した、そして、JALとの直接交渉による、JAL不当解雇撤回の取り組みの経緯と現時点の到達点です。ですが、全面解決にはまだ途半ばです。

私たちは、今後も、都労委、そして、JALとの直接交渉を通して、JAL解雇争議の早期全面解決をめざし全力で取り組みます。

日本航空の「沈まぬ太陽」は終わっていない！

皆様には引き続きご理解とご支援を宜しくお願い致します。

JAL被解雇者労働組合（JHU）
JAL不当解雇撤回争議団