

別冊資料

JAL 解雇争議に係る 院内報告集会

2023年（令和5年）3月2日
衆議院第1議員会館 1F 多目的ホール

主催：国会議員有志・JAL 争議団・JAL 被解雇者労働組合

別冊資料目次

JAL 不当解雇撤回の闘いの経過	・・・	1
整理解雇と不当労働行為事件の経過	・・・	6
ILO 勧告等の経過	・・・	7
大臣国会答弁	・・・	10

JAL不当解雇撤回、闘いの経過

2010年

- 1月19日 日本航空経営破綻
9月27日 整理解雇方針決定（整理解雇の人選基準発表）

<整理解雇の人選基準>

- ① 2010年8月31日時点での休職者
- ② 過去の一定期間内に一定日数以上病欠または休職した者（詳細省略）
- ③ 目標人数に達しない場合、年齢の高い順に目標人数に達するまで
→ 12/31に55歳以上の機長、48歳以上の副操縦士、53歳以上の客室乗務員が解雇
→ 殆どが年齢基準の解雇 = 組合活動家の多い高年齢層から解雇するのが目的

- 11月16日 労働組合の整理解雇撤回要求の争議権投票に対し、管財人らが「スト権が確立したら支援機構から3500億円の融資はしない」と嘘と脅して支配介入
- 12月8日 乗員組合とCCU（キャビンクルーユニオン）が都労委に不当労働行為救済申し立て
- 9日 解雇予告通知
- 27日 「日本航空の不当解雇撤回を目指す国民支援共闘会議」結成
- 28日 「JAL不当解雇撤回裁判原告団（乗員）」発足
- 31日 パイロット81名、客室乗務員84名の整理解雇強行

（解雇当時の状況）

- ・ 2010年12月中に、2/3に縮小する事業規模に見合う人員体制に
- ・ 計画（641億）の2.5倍の営業利益（12月1586億、決算1884億・史上最高益）
- ・ 解雇した165人の人件費は営業費用の0.13%に過ぎない⇒ 経営上必要のない解雇（解雇の目的）
- ・ 整理解雇の4要件（① 解雇の必要性、② 解雇回避努力の相当性、③ 人選基準の合理性、④ 手続きの相当性）を欠く、もの言う労働者排除・組合弱体化狙いの不当解雇

2011年

- 1月11日 「JAL不当解雇撤回裁判原告団（客室乗務員）」発足
- 19日 乗員・客乗両原告団、不当解雇撤回裁判提訴（地位確認訴訟）
- 1月以降～ 「日本航空の不当解雇撤回をめざす大阪支援共闘会議」など33組織が結成
- 3月23日 ILOへ申し立て（乗員組合・CCU）
- 8月3日 スト権への支配介入に都労委が不当労働行為救済命令
- 9月1日 JALが都労委命令を不服として取消訴訟提訴（行政訴訟）
- 11月7日 「不当解雇とたたかう日本航空労働者を支える会」発足

2012年

3月29,30日 不当解雇撤回裁判で乗員・客乗ともに東京地裁が不当判決 ⇒ 控訴

6月15日 ILO 第一次勧告

「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。」

2013年

10月31日 ILO 第二次勧告（フォローアップ見解）

「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。」

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）答弁

「（パイロットと客室乗務員其々の削減数を聞かれ）御質問の数字でございませけれども、パイロット／客室乗務員としての内訳の数字につきましては、これ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」

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 ⇒ 上告

8月28日 不当労働行為行政訴訟で東京地裁が組合に勝利判決 ⇒ JAL 控訴

2015年

2月4・5日 不当解雇撤回裁判で最高裁が乗員・客乗ともに上告を棄却

6月18日 不当労働行為行政訴訟で高裁勝利判決（憲法28条違反） ⇒ JAL 上告

11月12日 ILO 第三次勧告（フォローアップ見解）

「委員会は、本件の最新の展開に鑑み、会社と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。」

2016年

9月23日 不当労働行為行政訴訟で最高裁がJALの上告を棄却、高裁判決が確定

10月19日 三労組統一要求提出（CCU、乗員組合、機長組合（後に乗員組合と統一））

2018年

1月12日 経営協議会・植木社長「自分の代で解決したいと思っている」

4月1日 植木社長は会長に就任、赤坂新社長（整備出身）に

5月14日 LCC 立ち上げに伴い、「整理解雇問題の解決に踏み出す」との会社方針を

示す。＊「発言以降の会社対応」は後述（P5参照）

6月19日 株主総会（植木会長発言）
「裁判のことは裁判。LCCで採用の門戸を広げた事はそれはそれ。それとは別に、組合からの要求に特化した協議の場を設けた。誠心誠意組合とも話し合っていく」

11月6日 ILO 第四次勧告（フォローアップ見解）
「・・・会社との間の意義ある対話（交渉）が維持されることを強調し、結論に至るべく（解決するまで）完全かつ率直な討議が維持されると信ずる」

2019年

4月24日 経営協議会（赤坂社長）
「（応募した人の不採用について）残念だ。又一緒に働きたいと思っているので応募して欲しい」

6月18日 株主総会（役員発言）：前年の株主総会での約束は不履行のまま
（小田人財本部長）「整理解雇裁判は最高裁で決着したものと考えている」
（赤坂社長）「何とかして解決したいと考えている。他にも方法がないのか、ずっと考え続けていきたいと心から思う」

11月12日 経営協議会（赤坂社長発言）
「解決策が見つからない。採用試験で採用されると心から思っていた」
「（困難を乗り越えて全社一丸となる体制を作るのが経営の仕事だ！の指摘に対して）そうありたいと思っている。本当にそう思っている」

2020年

6月19日 株主総会（赤坂社長発言）
「再雇用の門戸を広げていきたい。何としても解決したいという気持ちに全く変わりはない」

2021年

6月17日 株主総会（赤坂社長発言）
「心から解決したいと思っている。コロナで新規採用がない中で地上の職場を探してきた」
「元の職種へ戻りやすいのは当然だが、年齢やブランクで難しい。だから地上職を勧めている。解決金は裁判の判決があるから合理的でない」

11月15日 経営協議会（赤坂社長発言）
「とにかく雇用で解決の方向に向かいたい」
「マッチングにスピード感がないのは、本当に申し訳ない。・・・全力で他の方もマッチングするように努力するので、是非理解してほしい」

2022年

3月15日 団体交渉、乗員組合が早急な解決にむけ2種類の特別協議開催の要求
1. 会社の主張の「雇用で解決」を進めるための特別協議

2. 会社、組合間での一致点の「合意文書」を作成するための特別協議
(乗員組合委員長団交発言)
「解雇問題は今期中に解決すべき労使間の大きな懸案事項の最後の一つであり、全面解決に向けてお互い知恵を出し合いながらしっかりと協議を進めていきましょう」
- 4月13日 第21回特別協議、乗員組合が「解雇問題の解決に向け協定書案」を提示
- 5月25日 乗員組合との団体交渉
(小枝人財本部長)「組合の解決に向けた本気度が分かった」
「(協定書案の)内容については少し驚いた」
- 5月27日 経営協議会(赤坂社長発言)
「かなり踏み込んだ内容であることは間違いない」
「解決に向け、お互い誠意をもって取り組んでいきたい」
- 6月13日 乗員組合との団体交渉
(乗員組合委員長団交発言)
「解雇問題に関しては、今期中の解決を目指して、必死に解決策を模索してきました。期間的には厳しくなっているものの、今期中の解決をあきらめているものは一人もおりません。現在、ボールを会社側に投げているという認識であり、マッチングには応じられない方々に対する、会社が考える解決策の提示とともに、早急に場を設定していただくことを要求します」
- 6月21日 株主総会(役員発言)
(小枝人財本部長)「本件は法的には解決しているが、会社としては労使間の課題であるということで、これまで真摯に話し合いを続けてきた。・・・引き続き雇用を軸とした解決、自主解決をめざして、労働組合と向き合っていきたい」
(赤坂社長)「私は今でも早期に解決したいと申し上げている。ただ、解決金については妥当ではない。考えていない。整理解雇の方々だけを特別扱いする訳にはいかない」
「現在、労使で交渉している乗員組合、キャビンクルーユニオン(CCU)の2つの組合とは、この問題の収拾に向けて、今解決に向けた方向で進んでいる」
- 6月23日 会社が乗員組合・CCUに対し「業務委託契約による職務の提供」を提案
- 7月8日 会社、JAL被解雇者労働組合に「業務委託契約(案)概要」と題する説明資料を提示
- 7月8日 「業務委託による職務の提供」と「解決協定書」の会社提案を受け、乗員組合が整理解雇問題を終結する方針を決定
- 7月13日 乗員組合・CCUが「業務委託契約の合意」と「解雇争議終結の方針」を会社に伝える
- 7月14日 CCUが組合大会で「業務委託契約の合意」と「解雇争議の終結」を報告
- 7月15日 「業務委託契約」に係るJAL被解雇者労働組合との初めての事務折衝開催

- 7月22日 乗員組合が組合大会にて会社との「整理解雇問題解決に関する協定書」の締結を機関決定し、「解雇争議終結」を承認・決定
- 7月29日 会社と乗員組合・CCUが解雇争議終結の調印式

【2018年5月14日「解決に踏み出す」発言以降の会社対応】

統一要求の「職場復帰（優先的再雇用）」、「解決金の支払い」に正面から答えようとしていない

- ◆ 「地上職マッチング」により、2022年12月時点で、パイロット原告5名、客室乗務員原告3名が地上職の嘱託契約社員（1年毎更新でパイロットは5年間）として採用
- ◆ 原告となった者から乗務員として「原職復帰」した者は無し

（参考）

パイロット…LCC新会社（ZIP AIR）への応募を認める。

- ◆ LCCに原告数名が応募したが、原告で採用された者はいない（2019/5/18）
- ◆ 地上嘱託社員に1名が採用されただけ。（2019/1/1）
- ◆ 地上職を希望する人がいれば、65歳超えでも職場を探す（2020/6/30）

客室乗務員…JALでの経験者採用（契約制、1年更新4回、年収130万未満）、ZIP AIRの募集（経験者約60名、正社員）、地上職への応募を認める

- ◆ JALでの2回の経験者採用、ZIP AIR、地上職に応募したのべ21名全員が不採用
- ◆ 地上職を希望する人がいれば、65歳超えでも職場を探す（2020/6/30）

【解雇後の職場状況等】

- ◆ 解雇以降、労働条件悪化・稼働強化・もの言えぬ職場に展望もせず自主退職が続出
- パイロット…300名以上が他社へ流出。解雇以降397人の新人採用

- LCC増加で世界的なパイロット不足
- 人員不足・高稼働で疲労蓄積、年間乗務制限時間を900→960時間に延ばす
- 病欠者の増加、解雇直後は病欠ゼロ → 毎月80人以上（約4%）が乗務不可に
- パワハラ横行、ものが言えない職場で疲労・ストレスが増大
- 飲酒問題もあとを絶たず、2019年内に2回の事業改善命令
- 2022年8月4日、外国人を含む既成乗員の採用開始を発表

客室乗務員…毎年400～600名が退職。解雇以降6200人を超える新人採用

- 職場の半数が3年未満の新人
 - 経験の伝承、保安任務に不安要素
 - 勤務改悪で健康破壊が深刻。乗務中に体調崩し到着地で緊急搬送される事例も
 - 現在も退職者が後を絶たず
- ◆ 2019年末以来のコロナ禍により、2月以降、稼働低下中。賃金低下と雇用不安増大
 - コロナ後に備え人材確保は必須。「雇用と賃金は守り抜く」（2020年8月）
 - ◆ 2023年度入社の新入パイロット80名と客室乗務員120名（計200名）の採用内定式（2022/10/3）

整理解雇と不当労働行為事件の経過

年	不当労働行為事件	整理解雇事件
2010	<p>11月16日：不当労働行為発生（管財人によるスト権への支配介入）</p> <p>12月8日：都労委に不当労働行為救済申立（JFU・CCU）</p>	<p>12月31日：乗員81名、客室乗務員84名を整理解雇</p>
2011	<p>8月3日：不当労働行為救済命令</p> <p>9月1日：JAL、都労委命令を不服として東京地裁に取消訴訟（行政訴訟）</p>	<p>1月19日：乗員74名（後に追加2名）客乗72名、東京地裁に地位確認・解雇無効で提訴</p> <p>3月23日：ILO申立（JFU・CCU）</p>
2012		<p>3月29日（乗員）、30日（客乗）：東京地裁、原告の請求を棄却（敗訴判決）</p> <p>4月11日：両原告団、東京高裁に控訴</p> <p>6月15日：ILO 第一次勧告</p>
2013		<p>10月31日：ILO 第二次勧告（フォローアップ見解）</p>
2014	<p>8月28日：東京地裁、JAL に対し敗訴判決</p> <p>9月9日：JAL、地裁判決を不服として東京高裁に控訴</p>	<p>6月3日（客乗）、5日（乗員）：東京高裁、原告の請求を棄却（敗訴判決）</p> <p>6月17日（客乗）、19日（乗員）：両原告団、最高裁に上告</p>
2015	<p>6月18日：東京高裁 JAL 敗訴判決</p> <p>7月1日：JAL、高裁判決を不服として最高裁に上告</p>	<p>2月4日（客乗）、5日（乗員）：最高裁、上告棄却・不受理を決定 = 整理解雇事件は、高裁判決確定で原告側敗訴</p> <p>11月12日：ILO 第三次勧告（フォローアップ見解）</p>
2016	<p>9月23日： 最高裁、JAL の上告棄却・不受理を決定 = 高裁判決確定で JAL 敗訴、JFU・CCU の完全勝利</p>	
2018		<p>11月6日：ILO 第四次勧告（フォローアップ見解）</p>

ILO 勧告および経過

1. 経過概略

2011年3月23日	: 申立て
2012年6月15日	: 勧告
2013年10月31日	: 二次勧告（フォローアップ見解）
2015年11月12日	: 三次勧告（フォローアップ見解）
2018年11月6日	: 四次勧告（フォローアップ見解）
2019年10月21・22日	: ILO 訪問

2. ILO 勧告

(1) 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) 二次勧告（2013年10月31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。労働者 146 名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、委員会は本件に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。

(3) 三次勧告（2015 年 11 月 12 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る。委員会は、会社が、本件について、事業に関係す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。

(4) 四次勧告（2018年11月6日）

18. 委員会はパラグラフ19～65までの勧告に対するフォローアップ6案件を検討し、2844号案件（日本）と3106号案件（パナマ）の2件については検討を完了させる。
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、会社側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とすることに留意する。
25. 労働者と会社の間には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月に会社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交渉を行うことは困難であると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、会社と労働組合の間の意義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ると信じる。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。

JAL 解雇問題に関する関係大臣の国会答弁

2011年3月9日 大島章宏 国土交通大臣（衆議院国土交通委員会）

「（日本航空に対する）立入検査のことにつきましても、現在、2月23日から3月31日までを一つのめどとして、日本航空に対する立入検査を実施中でございます。まだその結論は私のところには届いておりません」

2012年4月11日 前田武志 国土交通大臣（衆議院国土交通委員会）

「解雇の問題については、先ほど来申し上げておりますように、やはり両者において円満に、とにかく会社において解決を図っていただきたいという立場で見守っていききたいし、指導もしていきたい、こう思っております」

2012年6月20日 羽田雄一郎 国土交通大臣（衆議院国土交通委員会）

「日本航空の整理解雇について、前大臣の御見解は承知させていただいております。私としても同じ気持ちであります」

2012年8月21日 羽田雄一郎 国土交通大臣（衆議院国土交通委員会）

「本件については、厚生労働省とも連携しながら、適切に対応したいというふうに考えております」

2013年4月26日 梶山弘志 国土交通副大臣（衆議院国土交通委員会）

「日本航空の整理解雇につきましては、これまでの大臣の御見解は承知をしております。私どもといたしましても、円満に解決を図っていただきたいという立場で見守っていくという同じ気持ちを持っております」

2013年4月26日 太田宏昭 国土交通大臣（衆議院国土交通委員会）

「私も同じ気持ちで、やはり安全ということからいきますと、何といたっても機材と、きょう申し上げた安全への改善措置ということは、もちろん何よりも大事なことでありますが、もう一つ、人ということが大事だというふうに思っておりますし、解雇ということに遭った人の気持ちというのは、私は思いをはせているところで、これに限らず、思います」

2014年4月16日 太田宏昭 国土交通大臣（衆議院国土交通委員会）

「JALを整理解雇されたパイロットや客室乗務員という問題については、これは現実には個別企業において雇用関係にかかわる問題でありますので、これは日本航空において適切に対処すべきものであると私は考えています。このため、行政として関与することは適切ではない」

2015年3月19日 塩崎恭久 厚生労働大臣（参議院予算委員会）

「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 paragraph 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をございまして、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」

2015年4月15日 塩崎恭久 厚生労働大臣（衆議院厚生労働委員会）

「労働関係に関する主張が一致しない場合には、自主的にこれを解決するように特に努力することが求められていて、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と言う事に尽きると思います」

2016年10月20日 石井啓一 国土交通大臣（参議院国土交通委員会）

「(最高裁で日本航空の) 不当労働行為が認定されたことは私自身も遺憾に思っているところです」

「日本航空の整理解雇につきましては、個別企業における雇用関係に関わる問題でございまして、日本航空において適切に対応すべきものと考えています」

2016年11月8日 塩崎恭久 厚生労働大臣（参議院厚生労働委員会）

「労働関係に関する主張が労使で一致しないという場合には、まずは自主的に努力をお互いにするという事で、今回、整理解雇された職員の再雇用については、やはり、当事者、つまり労使の自主的な解決というものが必要なことだというふうに思いますので、まずはこの努力をして頂くということだろうというふうに思います」

2020年12月1日 田村憲久 厚生労働大臣（参議院厚生労働委員会）

「国としては労働委員会があるわけで、労働委員会の中でいろいろな対応ができる」
「JAL と労働組合自体が団体交渉をやっているかという点、これは、整理解雇は行われましたけれども団体交渉はまだやっているわけでありまして、そういう意味ではまだ協議は続いているというふうに認識をいたしております」

「もし不当労働行為、つまりもう協議をしないと、正当な理由なくして協議自体を拒否するという形になれば、この場合には労働委員会の救済措置がございまして、そのような形で対応してまいるといことになるように思っております」

2022年5月20日 齊藤鉄夫 国土交通大臣（衆議院国土交通委員会）

「ILO166 号勧告に関し、最高裁判例によれば、各企業がどのような基準で採用を行うかについては、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に決定することができるもの、このように聞いております」

「日本航空の整理解雇につきましては、個別企業における雇用関係に係る問題であることから、日本航空において適切に対処すべきものであると考えております。このため、行政として関与することは適切ではないと考えております」