

3.2 JAL 争議に係る「院内報告集会」

= JAL 争議の経過と現状の報告 =

小題：JAL 争議の早期全面を目指して“闘いは新たなステージに！”

- 自己紹介、お礼（院内集会への参加と日頃からの支援に）、JAL 争議の経過と現状を報告させていただきます

- まず配布資料の説明です、資料は3部です
 - ▶ 「資料」は JAL 被解雇者労働組合設立以降の JAL 争議の早期解決に向けた取組に係る資料
 - ▶ 「別冊資料」は、2020 年 9 月 24 日に行った前回院内勉強会の資料とその後の追加・補足資料
 - ▶ 「参考資料」は、労働法を中心とした「学者・研究者の声明」（2 回）を紹介する資料です

- では、前回院内勉強会以降の状況の報告から始めます
 - ▶ 一連の流れは、別冊資料 3~4 ページをご覧ください
 - ▶ 前回、2020 年 9 月 24 日の院内勉強会以降も、日本航空経営は、JAL 争議について「何としても解決したいという気持ちに変わりはない」と言いつつ、解決策としては囑託採用の地上職マッチングのみで、全面解決には程遠い状況が続いていました
 - ▶ こうした中、昨年 6 月 23、24 日に、日本航空は「業務委託契約」の提案と、解雇争議を終結する「協定書案」「合意書案」の回答文書を社内 2 労組に提示し、JAL 争議の闘いに大きな変化がありました
 - ▶ JAL 被解雇者労働組合に「業務委託契約（案）概要」の資料が提示されたのは、翌月の 7 月 8 日、最初の交渉は、2 労組が会社提案に合意する方針を伝えた 7 月 13 日の後の 7 月 15 日でした

 - ▶ 「業務委託」は、使用者との雇用契約のない雇用によらない働き方です
 - ▶ 労基法、労組法、最低賃金法、労災補償等、労働者が保護される法律が適用されない働き方で、「雇用なき働き方」として労働団体が強く反対してる制度です

 - ▶ JAL 被解雇者労働組合は、現在「業務委託契約」の提案内容について会社と事務折衝を行っている段階で、これまで 4 回説明を受けていますが、様々な問題が出てきています
 - ▶ 日本航空は、これまで解雇争議を「雇用で解決すると」言い続けてきました

- ▶ 私たちは「統一要求」に基づく回答を求めており、「業務委託契約」は、解雇争議を全面解決する回答にはなり得ないと考えています
 - ▶ 乗員組合とキャビンクルーユニオンの2労組は、「業務委託契約」の提案に合意し、2022年7月29日に会社と「協定書」「合意書」を結ぶ調印式を行い、解雇争議を終結しました
 - ▶ 会社提案と、それに合意し解雇争議を終結する組合方針に、JAL争議団の中でも反対する原告が多数いました
 - ▶ 現在、この原告の中で乗員組合を脱退した13名を含む争議団35名が、JAL不当解雇撤回の闘いを継続しています、JAL争議は終わっていません
- 次に、JAL被解雇者労働組合設立以降の取組について報告します、資料1ページをご覧ください
- ▶ 2010年の解雇後、2012年に、定年の60歳になったという理由で組合員資格を失い、団体交渉に参加して会社に対し意見を述べる機会もなく、団体交渉による争議解決の道が閉ざされたままとなっていた私を含めた機長原告3人が、2021年4月4日にJAL被解雇者労働組合を立ち上げました
 - ▶ 会社への団体交渉申入れを行いました、拒否され、2021年5月12日に東京都労働委員会に不当労働行為救済申立を行いました、以降12回の調査が行われています
 - ▶ 2021年6月9日には、超党派国会議員20名が、JAL争議の早期解決への尽力を要請する「要請書」を都労委に提出して頂きました
 - ▶ その前日6月8日に、突然、会社から団体交渉開催の通知があり、以降10回の交渉を行っています
 - ▶ また、JALの経営破綻と再建の過程で、整理解雇を含む人員削減に深く関与してきた国土交通省に対しても、長引く解雇争議の早期解決に尽力頂きたいとの思いから、団体交渉を求めました
 - ▶ しかし、国土交通省は「整理解雇は、個別企業における問題であり、行政として関与することは適切ではない」との理由で、交渉を拒否
 - ▶ 2021年12月9日に、都労委に国交省に対する不当労働行為救済申立を行い、以降5回の調査が行われています
 - ▶ 昨年、労働法を中心とする学者・研究者による声明も2回出され、都労委に提出して頂きました

- ▶ 1 回目の「声明」は日本航空と国交省にも提出されています
 - ▶ 「声明」の内容は「参考資料」を参照してください
- 次は「JAL 争議の闘いは新たなステージに！」という報告をさせていただきます
- ▶ これまで解雇争議の解決交渉が全く進展しない中で、会社と JAL 被解雇者労働組合との解決交渉で、大きな進展がありました
 - ▶ 資料 3 ページをご覧ください、これは、「2010 年度 JAL グループ安全報告書」と乗務員在籍数を表にしたものです
 - ▶ 私たち 165 名は、人員削減が計画した人数に達していないという理由で解雇されました
 - ▶ ところが、JAL 被解雇者労働組合が見つけた「2010 年度 JAL グループ安全報告書」により、2010 年 12 月 31 日時点で、人員体制は計画された規模以下になっており、165 名の整理解雇は必要がなかったという事実が明らかになりました
- 「安全報告書」とは、
- ▶ 航空法第 111 条 6 項の規定に基づき、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、輸送の安全に係る情報を記録した、書面または電磁記録です
- ▶ 資料 3 ページの内容を詳しく説明します、太枠内に注目してください
 - ▶ 日本航空は 2010 年 1 月 19 日に経営破綻し、公的整理により「会社更生法」に基づく経営再建が進められました
 - ▶ 事業規模縮小に伴い、パイロットは 2010 年 3 月 31 日時点の 3,813 人を 2011 年 3 月 31 日時点で 2,974 人に、客室乗務員は 9,121 人を 6,403 人に削減する計画です
 - ▶ 2011 年 3 月 31 日時点の乗務員配置数が「2010 年度 JAL グループ安全報告書」で明らかになりました、パイロットが 2,705 人、客室乗務員は 5,937 人で、其々計画に対して 269 人、466 人、合わせて 735 人も超過削減されています
 - ▶ パイロット 81 名、客室乗務員 84 名、合計 165 名の整理解雇は必要がなかったということです
 - ▶ ちなみに、整備士は運航に必要な人員の 2/3 の規模まで超過削減、こちらも運航を支える人員が大幅に不足する事態となっていることが分かります
 - ▶ 裁判の過程で、日本航空は、この人員削減の実態を隠し続けました

- ▶ 裁判が続いていた、2014年4月16日の第186回国会の衆議院国土交通委員会で、2010年12月31日時点のパイロットと客室乗務員の削減数を聞かれた当時の田村航空局長が、「御質問の数字ですが、内訳の数字につきましては、日本航空にも問い合わせし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」と答弁した通りです
- ▶ 裁判所は、人員削減の実態を究明しなかったし、日本航空に釈明も求めないまま、解雇有効という判決を下しました
- ▶ 裁判所は、JALの整理解雇について解雇4要件の枠組みの中で解雇の有効性について判断しました
- ▶ しかし、判決確定後に、解雇の過程で管財人が行った行為が、憲法28条違反の「不当労働行為」と最高裁で断罪され、解雇手続きの過程で瑕疵があり、解雇手続きの妥当性の判断に誤りがあったことが既に明らかになっています
- ▶ 加えて、今回、「2010年度JALグループ安全報告書」により、解雇の必要がなかったことが明らかになり、整理解雇の必要性の判断が誤りであったことが明確になりました
- ▶ 更に、削減目標を大幅に下回る人員削減をしていることから、これは解雇回避努力をしなかったという証であり、解雇回避努力の相当性についても、裁判所の判断は誤っていたということです
- ▶ 解雇の必要はなかった、解雇回避できたのにしなかった、解雇手続きの過程で瑕疵があった、こうなってくると、日本航空の整理解雇は有効だったとする裁判所の判決は、誤りだったと言うほかないと思います

- ▶ しかし、日本航空は、JAL被解雇者労働組合との解決交渉の中で、「解雇は有効との判決が確定している」と繰り返し発言、判決に縋りつき解決交渉に正面から臨もうとしていません、このことについて次に報告します

- JALとの解決交渉の状況は資料4ページをご覧ください
 - JAL被解雇者労働組合は、2016年10月に争議団および組合で決定した「統一要求」に準じた解決交渉を求めています
 - 交渉の柱は次の3本です
 - ▶ 1つ目は、会社の解決交渉に臨む姿勢、「安全報告書」に係る議論です
 - ▶ 2つ目は、希望者全員の乗務職としての「現職復帰」の要求に基づく議論、ILO勧告やJALグループ人権方針に対する会社対応も含まれています
 - ▶ 3つ目は、必要のなかった解雇・不利益に対する「補償（解決金）」の要求に基づく議論です

- まず、会社の解決交渉に臨む姿勢に係る議論ですが、これまでの会社発言を資料5 ページに纏めました
- ▶ 「安全報告書」の内容は「間違いない」と認めながら、「整理解雇は必要だった」と強弁、根拠を問われると「裁判で解雇は有効と判断された」と答えをはぐらかし、更に問い詰めると「・・・（沈黙）」という有り様です
- 「現職復帰」の要求に基づく議論についても、会社発言を次のページに纏めてあります
- ▶ ILO 勧告、JAL グループ人権方針に対する会社対応については、2015 年 3 月 19 日の衆議院予算委員会で、当時の塩崎厚生労働大臣が「ILO 第 370 次勧告の Paragraph 第 66 において指摘されております、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」と答弁、これに基づく議論です
- ▶ ILO 第 370 次勧告の Paragraph 第 66 とは、ILO166 号勧告を指しています（このことは、別冊資料の 8 ページと 11~12 ページにありますので後ほど確認してください）
- ▶ 資料 12 ページをご覧ください、ILO166 号勧告は、1982 年の ILO 国際労働総会で、日本の政府、使用者、労働者代表も賛成し、圧倒的多数で採択された勧告です
- ▶ 「経済的理由により雇用を終了された労働者は、使用者が同等の資格を有する労働者を再び雇用する場合には、再雇用に係る優先権を与えられるべきである」という内容で、整理解雇者を対象とするものです
- ▶ 加えて、資料 11 ページの「JAL グループ人権方針」もご覧ください、第 1 項の後半に、「世界中でビジネスを展開する JAL グループは、国際的に認められた人権と各国の間に対立がある場合、国際的な人権の基準を尊重するための方法を追求します」と定めています
- ▶ 資料 6 ページに戻ります、会社発言にある通り、日本航空は「特別早期退職者・希望退職者と整理解雇者を同等の扱いとする」として、「現職復帰」の要求への回答を拒否しています
- ▶ その理由を聞くと「会社がそう決めたからだ」と居直り、「整理解雇者の優先雇用」を定めた国際基準もなにもあったものではない対応です
- ▶ ILO166 号勧告を含む 4 度の ILO 勧告についても、「ILO 勧告には拘束力がない、何処まで忖度するかは会社の判断だ」としており、JAL グループ人権方針を含め、グローバル企業として情けない有り様です
- 「補償（解決金）」の要求に基づく議論では、

- ▶ 日本航空は、「財源は関係ない」としつつ、「多くの方に迷惑をかけたので、解雇者だけに金銭を補償することはできない」と回答しない理由を説明しています
 - ▶ しかし、資料 8 ページにある通り、個別具体的に理由を問うと「おかしな理論ですね、論理が伝わっていないのだと思います」「会社から見ればそういうことです」と、交渉による解決を放棄したような対応です
- 次に、都労委を通した取り組みについて報告します、資料 9~10 ページをご覧ください
- 都労委への不当労働行為救済申立は、日本航空と、国土交通省／国土交通大臣の 2 者です
 - 日本航空に対しては「団体交渉拒否」「誠実交渉義務違反」「中立保持義務違反」の 3 件の申立です
 - ▶ 「中立保持義務違反」の申立は、2022 年 6 月末に「業務委託契約」に係る提案の過程で会社が行った、JAL 被解雇者労働組合への差別扱いに対する不当労働行為救済の申立です
 - 資料 10 ページの、国土交通省への団交拒否申立での争点は、「国土交通省に、整理解雇者に対する使用者性があるか」というところです
 - ▶ これに対する、国土交通省の主な反論は 3 点です、資料を参照して下さい
 - ▶ 一点、「前原元国交大臣の発言」について補足します、これは 2020/10/29 と 31、11/1 の 3 回に分けて YouTube で放送された、一般財団法人プラットフォームの「政策判断シリーズ」で、JAL の経営破綻と再建に深く関与された当時の国交大臣である前原誠司さんが発言された内容を指しています
 - ▶ この番組での前原さんの発言に対し、国交省は「客観的な真実と合致しているか不明であり、証拠価値は低い」と主張しているのですが、元国交大臣の発言を意図的に軽視する主張だと感じます
 - 国土交通省は、「2010 年度 JAL グループ安全報告書」を 2011 年 7 月に日本航空から受領しており、人員削減が超過達成され、解雇の必要がなかったこと、そして運航を支える人員が不足していることを知り得る立場にありました
 - ▶ 齊藤鉄夫国土交通大臣には、是非ともこの事実を直視し、JAL 争議の一日も早い解決に尽力して頂きたいと思います
 - 私たちは、今後も、都労委を通した JAL 解雇争議の早期全面解決をめざして力いっぱい取り組んでいきます

- 最後に、JAL 争議の持つ意味を改めて確認しておきたいと思います
 - 2022 年 4 月 24 日に発生した知床観光船事故について、事故調査委員会の報告書が先日 2 月 15 日に公表されました、その中で、事故要因の一つに、当日出航を決めた「運航判断」の問題を指摘しています
 - ▶ 日本航空は 2010 年大晦日に、ベテラン乗務員を大量に解雇しました
 - ▶ 「運航の判断」を誤った知床観光船事故の背景には、事故を遡る 2 年前にベテラン乗員の解雇という問題があります、JAL の解雇事件と通じる所です
 - ▶ 「安全」とは「事故が起きないこと」ではありません、資料 12 ページの ICAO（国際民間航空機関）の「安全」の定義をご覧ください
 - ▶ 「安全」とは「危害を引き起こすまたは引き起こす恐れのある要因（ハザード）の特定と安全リスク管理の継続的なプロセスを通して、人に対する危害や、財産に対する損害の可能性が低減され、受け入れられ得るレベル未満に維持されている状態」です
 - ▶ 航空運送事業、公共交通機関では、経験と知識、技量を持つ人員配置は、安全運航を支えるうえで不可欠であり、その中でもベテラン乗務員は、直接安全運航を支えるだけでなく、後輩への知識や経験の伝承という意味で重要な役割を担っています
 - ▶ 運航を支える人員は、運航に直接従事する人員だけではなく、それに加えて、資格を維持するための教育訓練、急病者発生時等に対応する待機要員、体調不良による乗務離脱者の発生等に備えた予備人員が必要です
 - ▶ 必要もなく、削減目標を大幅に深掘りして強行した日本航空の整理解雇は、運航に必要な人員が不足する事態を招いたものであって、安全上の大問題だったのです
 - また、「必要のない解雇」は「働く権利」の侵害、人権侵害です
 - ▶ JAL は年齢と病気欠勤歴をもとに 165 名を解雇しました
 - ▶ 乗務員は、風邪薬を飲んだだけでも 48 時間は乗務ができない等、身体検査基準が高く、組織数の 4~5% が常に乗務離脱者となっています
 - ▶ 誰でも病気になるし、回復すれば、また第一線で活躍できます、病気で離脱した者が、回復して乗務復帰するという循環で人員配置が整えられているのです
 - ▶ 年齢と病気欠勤歴という基準、即ち、人権を無視する基準での解雇を許してはなりません
 - ▶ 世界のエアラインでは、レイオフと言いますが、仮に、経済的な理由で解雇する場合でも順番は若い人から、そして、経営状態がよくなれば呼び戻すという条件付きです
 - ▶ 将来ある若い人を呼び戻すことは航空会社にとっても合理的で、これが世界標準であり、ILO166 号勧告の意義なのです

- ▶ 資料 13 ページに示す通り、日本航空は、パイロット 81 名を解雇してこれまでに 397 名の新人を採用、客室乗務員 84 名を解雇して 6,205 名を採用しています
- ▶ 加えて、2023 年度には、パイロット 80 名、客室乗務員 120 名の入社が内定しています、その一方で、これまで原告となった解雇者からは一人も乗務職として原職復帰した者はいません
- 安全を軽視し、必要もなくベテラン乗員を大量に解雇した JAL の解雇争議、人権を侵害する JAL の不当な解雇は一日も早く解決しなければなりません

■ まとめ

- ・ JAL の解雇争議は 13 年目となりました
- ・ 報告した通り、日本航空経営は交渉による解決を放棄するような対応を行っています
- ・ JAL 争議の早期全面解決に向け、私たちも精一杯 JAL に対する追及を続けていきます、国会議員の皆さんの更なるお力添えを賜りたいと思います
- ・ 以上、報告と致します、ありがとうございました