

2013 年 4 月 15 日

グローバルコンパクトの原則に反する、日本航空の解雇事件について調査を実施し、
日本航空に対するグローバルコンパクトの原則遵守の働きかけを求めます

私たちは、2010 年 12 月 31 日に JALI で解雇された 165 名のパイロットと客室乗務員を組織する日本航空乗員組合（JFU、以下 JFU とする）と日本航空キャビンクルーユニオン（CCU、以下 CCU とする）です。JALI は再建計画の中で、人員削減目標も利益目標も計画を上回る中で解雇を実行しました。私たちはこの解雇は労働組合の弱体化を目的とした不要不当な解雇であり、グローバルコンパクトの原則（人権原則の 1 と 2、および労働原則の 3 と 6）に反する解雇であると考えています。

2012 年 6 月には、この解雇事件に関して、ILO より日本政府に対する勧告も発せられています。以下の経過報告等や添付資料をご判読下さり、是非とも日本航空の解雇事件について関心を持っていただき、早急に調査を実施し、日本航空に対する原則遵守の働きかけをしていただけますよう、お願い申し上げます。

1. 経過

1-1. JAL の人員削減と解雇

JAL グループは 2010 年 1 月 19 日に破綻し、同年 3 月には、企業再生支機構による再建が日本政府によって決定され、再建が開始されていました。

更生計画の骨子は、会社規模の大胆な縮小とそれに伴う路線総数の大幅削減、B747 および A300 などの機材の売却、同時に、人員削減（JAL グループ全体で 2009 年度末の 48,714 人→2010 年度末には約 32,600 人までに削減する目標）でした。当計画は、東京地方裁判所に承認され、その実施がハイスピードで進められました。

1-1-1. JAL グループ全体および JALI（当時）における人員削減

JAL グループ全体では、2010 年 10 月時点で、人員削減目標数を 1,300 人も超過達成していました。

また整理解雇が強行された JALI 単体においては、2010 年 11 月時点ですでに 12,100 人体制となっており、12,280 人体制の目標に対して、180 人も超過達成していました。

とりわけ、客室乗務員の人員削減については、2011 年 3 月末時点での必要稼働数 4,120 人に対し、2010 年 12 月末時点の有効配置数が 4,042 人と、すでに目標数を超過達成していました。その上、2011 年 1～3 月までに 200 人を超える退職者が見込まれており、整理解雇を行う必要性はなかったことが組合側の調査で明らかになっています。

1-1-2. 整理解雇

会社は希望退職の応募者数が目標数に達していないとして、2010 年 12 月 31 日、81 名のパイロットと 84 名の客室乗務員を解雇しました。

なお経営側は、組合側が提案した複数の整理解雇回避策を真摯に検討することなく、解雇を行いました。

1-2. 裁判

被解雇者の内の 146 名（後に 148 名に増員）は解雇無効の判断を求めて、2011 年 1 月、東京地裁へ提訴をしました。

被解雇者の選定基準は、会社が特定した過去のある期間内における病気欠勤歴を有する者と、年齢の高い者から順番に人員削減目標数に達するまでというものでした。結果として、病気欠勤歴を理由に解雇された者は、運航乗務員 23 名と客室乗務員 20 名の合計 43 名で、また高年齢を理由に解雇された者は、運航乗務員 58 名（55 歳以上の機長と 48 歳以上の副操縦士）と客室乗務員 64 名（53 歳以上の一般職）の合計 122 名でした。

法廷で経営の最高責任者（稲盛 CEO：当時）が「解雇の必要はなかった」と証言し、日本航空が 2010 年度には 1,884 億円もの営業利益を上げていたにも関わらず、2012 年 3 月、東京地裁は、「解雇有効」という、信じ難い不当判決を行いました。142 名の原告が、東京高裁に控訴しました。準備期間を経て、12 月より東京高裁での審理が開始しています。

1-3. ILO の勧告

JFU と CCU は連名で、ILO 結社の自由委員会に、この解雇が ILO 第 87・98 号条約違反であるとして、2011 年 3 月に申し立てを行っていました。2012 年 6 月の ILO 結社の自由委員会は、本解雇問題に関する報告書（添付資料 1）を作成し、この報告書は、ILO 第 315 回理事会で承認されました。

私たちは原告およびその支援者と共に、政府に対してこの勧告を尊重した行動を速やかにとることを要請してきましたが、政府の現時点での見解は、「裁判にて係争中の事案であるため、見守る」という誠意のないものとなっています。

2. 私たちの見解

2-1. 国連グローバルコンパクトの原則に照らして

2-1-1. 原則 1 「人権擁護の支持と尊重」条項違反

「企業は、最低限、その事業を営む国で適用される法的原則に反しない方法で事業を進めるように努力しなければならない。」という原則について、当解雇は、日本国憲法第 11・13・14・25・27・28 条の原則に反していると同時に、判例法理の「整理解雇 4 要件」の各々の要件にも反しているものであると受け止めています。

また、「労働者が尊厳を持って処遇され、その労働に対して公平かつ公正な報酬を与えられると、生産性が向上し、雇用者に対する忠誠心が高まることが多い。」という原則についても、人員削減の観点からは整理解雇自体が不要であったことや、解雇の目的が専ら特定の組合への攻撃であったことが明白になりつつある現在、労働者の尊厳を幾重にも踏みにじるものと言わざるを得ません。

なお、2011 年 1 月より実施された著しく低下した劣悪な労働条件と、超過達成された人員削減策の結果として顕著になった人員不足状態は、生産性のみを向上させる一方で、雇用者に対する忠誠心を削ぎ続けています。実際に、あらゆる職場で自主退職者が後を絶たず、解雇以降 2012 年 10 月までの間に、運航乗務員約 100 人、整備職約 200 人、客室乗務員約 700 人が、職場を去っています。

加えて、2012 年 3 月末の東京地裁判決直後に、会社は客室乗務員の新規採用計画を公表しましたが、被解雇者を職場復帰させる姿勢は微塵も示していません。すでに乗務開始している新規採用者も含め、2012 年 7 月以降の新規採用客室乗務員は 940 名にもおよんでいます。会社は、更に 2014 年度に 200 名の客室乗務員の新規採用計画も公表しています。

2-1-2. 原則2「人権侵害への非加担」条項違反

回避努力を怠って不要な解雇を強行したという事実だけでも人権侵害そのものと言えますが、私たちは、過去の特定期間中の病気欠勤歴や年齢という人選基準自体も、人権侵害であると捉えています。

2-1-3. 原則3「組合結成と団体交渉権の実効化」条項違反

ILOが、2012年6月に日本政府に対する勧告を発したことで、当条項の団体交渉権の実効化違反であることが、明確に証明されています。

2-1-4. 原則6「雇用と職業の差別撤回」条項違反

過去の特定期間中の病気欠勤歴や年齢という人選基準に基づいた解雇は、明確な「雇用と職業の差別」であると、私たちは考えています。



日本航空乗員組合 (JFU)
執行委員長 宇賀地 竜成



東京都大田区羽田空港3-3-2第1旅客ターミナル

電話 03-6423-2461

Fax 03-5759-0279

jfu@jalcrew.jp



日本航空客室乗務員組合 (CCU)
執行委員長 古川 麻子



東京都大田区羽田空港3-3-2第1旅客ターミナル

電話 03-5756-0888

Fax 03-5756-0886

E-メール ccu-haneda3@royal.ocn.ne.jp

添付資料

1. ILO 結社の自由委員会報告書 (全文)
2. 申し立てへの追加情報に添付した一覧表 (2枚)
(被解雇者の組合役員歴保有者一覧表の運航乗務員版と客室乗務員版)
3. 勧告が出された後にILO宛に提出した追加情報文書 (2種)
4. 日本国憲法 (前文～28条までの部分)