

第 2844 号案件（日本）

52. 委員会は、日本航空インターナショナルによる労働者の解雇が特定の組合の組合員に対する差別であるとした申し立てに関する本案件を、前回は 2013 年 10 月に検討した（第 370 回結社の自由委員会報告パラグラフ 62-66 を参照）。その際、労働者（客室乗務員と乗員）146 名が、日本航空（以下「会社」と）との間に法的拘束力のある雇用契約が存続していることを認めるよう、訴訟を起こしたことについて、この申し立てが 2012 年 3 月に却下され、申立者が 2012 年 4 月に東京高等裁判所に控訴したことに注目し、委員会は、東京高裁の判決と、その結果取られたフォローアップ策について情報を提供するよう、日本政府に要請した。また、2010 年 11 月の労使交渉の際、企業再生支援機構（ETIC）が日本航空乗員組合（JFU）と日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）の組合運営に干渉したと判断し、東京都労働委員会（LRC）が会社に謝罪文を書くよう命じた LRC の救済命令について、会社が東京地方裁判所に提訴した訴訟について、委員会は、この裁判に関するいかなる結果についても情報を提供するよう、日本政府に要請した。最後に、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。
53. 2014 年 10 月 10 日付の文書の中で、JFU と CCU は、東京高裁が 2014 年 6 月 3 日と 5 日に乗員と客室乗務員のそれぞれに下した判決で、彼らの主張を退けたことに遺憾の意を表明した。申立者の見解では、東京高裁は判例法理を全く考慮せず、会社の更生計画に基づく更生体制を維持させることを著しく優越させ、また、そのような判決により、労働者が裁判を利用する権利が奪われ、更生会社による会社更生法を利用した解雇が加速する可能性がある。最後に、申立者は、過剰な人員整理により、経験豊富な労働者が大幅に減少し、安全に関わるインシデントが増加しているため、東京高裁の判決は、航空の安全を全く考慮していないと考える。
54. 最高裁へ上告する一方、申立者は、裁判の結果を待たずに解雇問題を解決することを目指して、会社が交渉を開始することを期待することを表明した。しかし、CCU と JFU は、近年、多くの客室乗務員が新規に採用される一方、会社は被解雇者の解雇撤回をするとの提案をひとつもしていないと感じている。申立者は、裁判の進捗とは関わりなく、結社の自由委員会の勧告を実施するよう、日本政府に要請した。
55. 2015 年 1 月 15 日および 9 月 14 日付の文書の中で、日本政府は東京高裁が会社に解雇された乗員と客室乗務員による控訴を 2014 年 6 月に退けたことを確認している。政府は、

これらの高裁判決により、人員削減の必要性が確認され、会社が定期的に労働組合と協議を行うために、合理的かつ客観的な解雇の人選基準を適用するために、また、解雇の代替手段(希望退職制度など)を提供するために努力したことが認識された、と述べている。政府はさらに、当該の客室乗務員と乗員がそれぞれ 2014 年 6 月 17 日および 19 日に最高裁判所に上告したことも報告した。2015 年 4 月 15 日付の文書において、政府は解雇問題についての会社の見解を伝えた。会社は、整理解雇は合法かつ有効であるとした 2015 年 2 月の最高裁の最終決定に言及している。最高裁決定を踏まえ、会社は、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、考えている。会社が苦しんだ破綻により希望退職を受け入れて 5,700 人の労働者が会社を去った。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、その中の一部である、整理解雇された 165 名の労働者を救済するための措置を取ることは公正とは言えない、会社は考へている。

56. さらに、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。日本では、このような協議が確保されるように、使用者が正当な理由なしに団体交渉を拒否することは、不当労働行為として禁じられており、この点に関して苦情がある場合は、労働委員会に救済申し立てを行うことができる。労働委員会が、当該使用者が正当な理由なしに交渉を拒否したことを認めた場合は、当該使用者に団体交渉につくよう命じることができる。政府は、労働委員会が不当労働行為を独立的な立場で認定する準司法機関であることに鑑み、労使問題を調停するために積極的に介入することは不適切であると考えた。
57. 会社は、対象期間に当該労働組合と実施した多数の交渉や協議に言及している。会社が提供したデータによれば、2010 年 9 月から 2015 年 3 月に、会社は日本航空キャビンクルーユニオン(CCU)と 83 回、日本航空乗員組合(JFU)と 69 回、面会した。会社は社内最大労組の JAL 労働組合(JALFIO)とも面会しており、解雇対象となった組合員に必要な情報を提供し、再就職を支援したことを JALFIO と書面で確認した。しかし、会社は JALFIO 組合員から原職復帰の要求を一切受けていない。
58. 最後に、東京都労働委員会の救済命令に関して、会社が東京地裁に提訴したことについて、政府は、東京地裁が 2014 年 8 月 28 日に会社の主張を退け、会社は 2014 年 9 月 9 日に東京高裁に控訴したとしている。東京高裁は、2015 年 6 月 18 日、会社の主張を退ける判決を下した。これに対して、会社は 2015 年 7 月 1 日に最高裁に上告、現在も係争中である。

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充分に留意する。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。