



# 交渉開始こそが焦点

## ILO第三次勧告の意義

11月12日付で出されたILOの第三次勧告の意義について、牛久保秀樹弁護士からいただいた原稿を紹介します。

### 1 三次勧告の公表

ILOは、第376回結社の自由委員会で採択の上、2015年11月11日、ILO理事会で承認して、日本航空事案(第2844号案件)につき、2度目のフォローアップ手続きを行ったとして、見解(第三次勧告)を公表した。

内容は、52項で、「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」と二次勧告の結論部分を引用して、ILOの立脚点を再確認した。そのうえで、60項で、「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。」と、会社と労働組合との対話の開始を強く要請した。会社と労働組合、そして、政府には、この勧告に応える責務がある。

この三次勧告は、60項で、申立人組合からの情報とともに、2015年1月15日、9月24日付文書による政府回答、そして、政府が会社の見解を伝えた2015年4月15日付文書にもとづき、それらの情報を「充分に」(due)検討して、「最新の展開」を理解してなされたことを明らかにしている。

### 2 会社に求められる職場復帰に向けた対話

三次勧告は、政労使それぞれの立場について整理し報告している。中でも、会社回答につき、詳しく言及していることに、本三次勧告の特徴がみられる。

まず、三次勧告は、60項で、会社の見解として、「最高裁判決後の会社の意見、特に、整理解雇(redundant)を解消すること、あるいは解雇撤回(reinstatement)のいかなる要求をも受け入れることは困難であると述べたことにも留意する。」と会社回答を紹介している。

この会社回答は、整理解雇の解消、解雇撤回を受け入れることは困難としている。しかし、重要なことは、ILO二次勧告が要請した、「雇用を終了(termination)された労働者の職場復帰(rehirement)」という職場復帰を拒否していないということである。会社が受け入れることが困難であるとした「reinstatement」とは、裁判上も使われる文言で、「解雇無効・復職」という意義でつかわれている。それに対して、「rehirement」とは、通常、「再雇用」と訳される、幅の広い意味でつかわれている。それは、二

次勧告で採用されるとともに、リストラの際、優先的再雇用権を規定した、ILO158号条約にもとづく166号勧告で採用されている、重要な文言である。私たちは、日航事案において、「rehirement」とは、政府訳でも、「経済的な理由により雇用を終了(termination)された労働者」を当該企業に再雇用することとされているとおり、一般的な再雇用のことではなく、雇用を終了(termination)された労働者を、再び雇用することであり、そのことは、職場復帰のことであると理解して、「再び雇用すること(職場復帰)」、「職場復帰」を訳語としている。会社は、少なくとも、ILOへの回答においても、拒否していない、「rehirement」(再雇用、職場復帰)についての協議・交渉を開始しなければならない。

次に、三次勧告は、「会社の財務状況や業績が改善していることのみを理由に、会社を去った5,700人とは別に(out of)、整理解雇(redundant)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。」と会社回答を紹介している。この5700人とは、希望退職に応じた労働者のこととしに言及したものとみられる。それならば、会社は、解雇された労働者とともに、希望退職者を含めて、ILOが求めるように、「雇用を終了(termination)された労働者の職場復帰(rehirement)」を実現する、そのための協議を開始することこそ、会社がILOという国際機関に表明した、公正な態度というものである。

さらに、57項は、会社回答が、JAL労働組合(JALFIO)とも面会しているとして、「会社は、JALFIO組合員から解雇撤回(reinstatement)の要求を一切受けていない」と説明しているとしている。JALFIOの見解は、必ずしも明らかではない。しかし、この会社回答をみても、会社が、JALFIO組合員から、要求を受けていないとしているのは、解雇撤回(reinstatement)の要求であり、「雇用を終了(termination)された労働者の職場復帰(rehirement)」という要求が、JALFIO内において存在しないということを報告したものではない。更に指摘するならば、この回答も誤っている。すなわち、JALFIO組合員から2名が原告団に加入して、解雇無効の裁判を戦ってきたのであり、1名は、大阪地裁で、解雇無効の判決を受けている。

これら三次勧告が指摘する会社回答にたったとしても、会社は、ILOの二次、三次の勧告を拒否するものではないことが明らかになる。会社は、国際企業として、ILO勧告を遵守することこそが要請されるのである。

そのうえで、三次勧告は、現在の労使交渉について、「真に

噛み合った論議があったかどうか」について、労使で意見の相違があるとしながら、結論として、「委員会は、会社が、本件について、事業(the enterprise)に関係するすべての労組(all the unions)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(trust)」するとしている。この部分について、2点について触れたい。一つは、「事業に関係するすべての労組」という指摘である。この中には、整備を担当する労働者を組織する組合を含めて、日本航空という事業に関連するすべての労組との討議が、会社に求められていることが含まれている。つぎに、「信頼(trust)」という言葉に触れたい。「trust」とは、トラスト運動として知られるように、相手方に、自然保護を「信頼して、委ねる」という意義で使われている。ILOは、「trust」することによって、会社が、すべての労働組合と、意義ある形で、そして、十分かつ率直に討議がなされる態度を維持し続けることを信頼して、会社に、そのことを委ねるといふことを、国際的に表明したのである。会社は、こいのトラストに応えなければならない。

### 3 問われている政府の行動

三次勧告は、政府回答に言及している。最も重要なことは、政府が、「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。」としていることである。この回答は、国会における塩崎厚労大臣の答弁と同様である。政府もまた、形式的に交渉がなされることにとどまらず、ILOと同様に、十分かつ率直な協議の重要性を認識していること、そのことを、ILOと意見を共有すると回答しているのである。実際に、その実現に向けた行政の在り方が問われる。

このことについて、三次勧告は、「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として、「委員会は、これらに関する日本政府の見解を求める。」としている。この勧告は、フォローアップ手続きとして、その後の事態の進展について、すなわち、「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」がどのように実践されたのか、そのことの報告を求めるということである。

ILOは、一貫して、組合のスト権投票に、管財人が介入した件を重視している。三次勧告においても、「委員会は、本件の最新の展開について政府および申立組合が提供した情報に留意する。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。」として、最高裁の動向についても、監視活動を行うことを表明する。そのこととともに、「いかなる結果」という文言のなかには、今回の訪問を通じて、ILO側が一様に关心を抱いていた、確定した判決の効力、判決後の事態、原状回復の内容、それらの推移がどうなるのか、そのことが含まれており、それらの内実が、問われ、監視されることになる。

すなわち、支配介入の不当労働行為からの原状回復とは、東京高裁判決の論旨に基づくならば、労働組合のストライキ権が確立されて、対等な交渉条件が確保されたもとで、労使が共に譲歩しあって解決しなければならないということであり、現在における原状回復とは、リストラの悪影響を最小限とするための解

決交渉をいまから始めることである。

### 4 求められる交渉の開始

三次勧告を前にして、10月3日から、内田団長、飯田副団長、私の3名は、ILOを訪問してきた。その際、9月5日付で提出していた追加情報が高く評価されていることを知った。今回の三次勧告は、この追加情報を重要な資料として出されている。そのことでは、追加情報で指摘した、政府、使用者双方がその言動について責任が、国際的に問われることになる。

塩崎厚労大臣は、「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」、「今後の状況を見守って、話し合いがしっかりとされるものかどうか」ということも注視をしていきたい、「話し合いをしていると聞いていることが真実になって、ちゃんと話し合いが行われることを我々としても注視していきたい」と答弁している。日本政府は、三次勧告を受けて、「労使の交渉を注視する」ことから一步を進めて、労使交渉の実現にむけて積極的に関与することが求められている。

また、会社も労使交渉の場で、「解雇問題は労使で話し合って解決策を決めて行かなければならぬ」という組合主張は、その通りだ、「今のところ示すことができる解決策はない」という事だが、今の状況を放置するとも言ってはいない、「解雇された方を再雇用してはならない」という、社内の決まり・規則はない、「塩崎厚生労働大臣の“今後の状況を見守り、労使協議を注視している”等の一連の国会発言については、知っているし、理解している」、「争議はなるべく早く終わらせたい」、「整理解雇問題は、重要な項目の一つと認識している」と回答している。

これらの情報を踏まえて、ILOは、「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(meaningful)対話を維持することの重要性を、今一度(once again)強調する」とする見解(三次勧告)を公表したのである。

ILO勧告にもとづき、「意義のある」交渉・協議がただちに開始され、政府も、ILOに表明したとおり、十分かつ率直(full and frank)な協議がなされ、そして、争議が全面解決されて、職場の人員不足に対処がなされ、職場環境の改善が進むことが求められるのである。

最後に、61項の意義について触れたい。ILOは、組合からの9月5日付追加情報に対する政府回答を受けて、フォローアップ手続きを実施する選択をすることがありえた。ところが、ILO結社の自由委員会は、フォローアップ手続きを実施したうえで、政府回答を求めるという手順を選択した。それは、既に、2015年5月時点でのフォローアップが可能であったことによるとともに、ILOからみても、この冬、そして、2016年春闘における交渉が重要であると見たことによると考えられる。そして、さらに、政府答弁、会社回答からみて、交渉の開始と進展につき、十分にみこまれると判断した結果とみることができる。そのことでは、61項でILOが求めている政府の見解(comment)とは、交渉が開始され、その交渉が、かみあつたもの(engagement)として進展し、解決に向かっているとの報告なのである。

弁護士 牛久保秀樹