

ILO (国際労働機関)
結社の自由委員会 宛

CC : 労働者活動局

2016 年 10 月 19 日

2844 号事案 (日本) についての追加情報

2844 号事案に関して、ILO 第 325 回理事会フォローアップ見解（2015 年 11 月 11 日付）発出以降現在に至るまでの状況を、追加情報として提供する。

1. 新たな事実

良好な経営状況の一方で、人員不足が一層進展し、労働強化、健康破壊等が進行する事態となっている。

経営状況

2016 年 5 月 12 日に 2015 年度の決算説明会が実施された。

利益は史上最高の前年を下回るも、高収益を確保し、内部留保を積み増した。

	2014 年度	2015 年度	2016 年度
売 上 高	1,344,711	1,336,661	1,343,000
営業利益	179,689	209,192	201,000
経常利益	175,275	209,219	193,000
当期利益	149,045	174,468	192,000

(単位 100 万円)

JFU

*パイロットは整理解雇が強行されて以降、JAL 本体で 180 名以上、グループ会社を含めると 300 名以上の自主退社が続き、人材の流出が止まっている。

*2016 年 3 月 11 日、会社は退職予定者に対する 5 年契約（今まで 1 年単位の契約で少数の個別契約）での募集を開始し、同時に他社への流出を防ぐために、乗務手当の約 25% アップの待遇を提示した。

*2015 年 4 月の 30 名の採用に続き、2016 年 4 月 60 名のパイロット訓練生の新規採用を実施した。

*2016 年 4 月 1 日、パイロットの賃金制度が改訂され、破たんから 5 年間放置されてきた賃金水準が改悪以前の水準にほぼ戻された。

*2016 年 7 月 15 日、勤務協定の延伸に関する交渉の中で、会社は一歴年の乗務時間制限時間 900 時間を、連続する 12 歳月 960 時間に引き上げる、労働強化となる提案を行った。

CCU

*整理解雇強行以降の採用済の CA は、2970 名となり、所属組合の別を問わず、現場では熟練者の確保が切実な要求となっている。

年 度	邦人 既卒	邦人 新卒	海外基地	採用総数
2012	250名	140名	260名	650名
2013	100名	290名	270名	660名
2014	70名	270名	240名	580名
2015	120名	270名	200名	590名
2016 (上期)	50名	310名	130名	490名
合 計	590名	1,280名	1,100名	2,970名

※これらの採用について、会社が事前に組合と協議したことはない。いずれも、一方的に採用予定を組合に通知するだけである。

- * 2015年12月15日、会社は「2016年4月から、在籍するすべての客室乗務員を正社員とし、入社時の雇用形態を正社員とする」と発表。約1,100名が契約制から正社員に。
- * 会社は2月に勤務制度の改訂を示唆し6月に新勤務協定案を提案。11月1日よりの実施予定を表明している。この改訂は乗務インターバルを「暦日の休日」の考え方から「インターバル時間」に変更するもので過密労働・稼働強化となる。組合は改善要求を行い、現在も協議進行中である。

2. 解雇問題についての交渉等の現状

JFUとCCUは解決に向けた「特化した交渉」を求め、現実的な交渉を続けてきたが、今春闘、夏闘の団体交渉の場で、経営側は従来からの交渉を拒否する姿勢を崩さなかった。

2-1. 日本航空乗員組合（JFU）の団体交渉等の経過

- * 会社は、ILOからの勧告について、『勧告は国に対して出されたもので会社あてではない』という経営としてのスタンスが変化した事を始めて認めた。
また、不当労働行為裁判の判決に対して、「解雇強行の過程で行われた問題であり、謝罪文の職場への掲示では済まない」という組合指摘に対して、経営側は反論できないでいる。
- * 組合から、一つの問題に特化した交渉（『解雇問題解決委員会（仮称）』）を例示し、具体的な交渉形態を提案し、組合としては「柔軟で前向きに対応する」と表明している。
2016年6月1日、JFU闘争委員会は、「JFUは交渉での解決の姿勢を明快にするために、一時的にスト権を留保し話し合いによる解決を図る」との新たな方針を決定している。
- * しかしながら、会社は、「話し合いは今後も必要という認識である」、「JFUが何か要請して会社が必要だと思ったら、交渉を実施することは否定しない」、「ILO勧告を無視し放置し続いているという認識はない。」としながらも、結論としては、「JFUが提案している特化した委員会を設ける必要はなく」、「組合の提案を見てみなければ、応ずるかどうかはわからない」と、かたくなに、交渉の開始を拒否している。
- * 組合は、解決交渉に踏み出さない経営を批判して、「JFUはいつでも解決に向けた協議の開始を受け入れる、対等で充分な論議が出来れば、どの様な交渉形態も受け入れる、夏闘の時期に拘ることなく解決に向けた協議を開始することを要求する」、「会社が今やるべきはハードルを乗り越える具体的な提案を出して組合に示す事だ」と、申入れている。
- * JFUは、9月14日の大会において、次の方針を決定した。
 1. 不当解雇に関する活動方針
 - ・ ILO勧告を遵守させ、解雇問題の全面的な早期解決を目指す。
 - ・ 被解雇者の職場復帰を支援する。

2-2. 日本航空キャビンクルユニオン（CCU）と団体交渉等の経過

- * 会社が、最高裁で結果が出たとして、「不当解雇撤回という要求が（交渉を前に進められない）重要なものの、重要な要素」、「Rehirement そのものは否定しない」と表明していることにつき、総合的に検討して、CCUは、次の要求を決定し、2016年5月19日の団体交渉で伝えた。
 1. 春闘要求の「1. 2010年大晦日に強行した不当解雇を撤回すること」を「1. 被解雇者の職場復帰を早期に行うこと」に変更
 2. ILO三次勧告に基づき「意義ある対話」を行うこと
 3. 不当労働行為が懲罰された高裁判決（行政訴訟）を真摯に受け止め上告を即刻取り下げる
- * その後、4回、団体交渉がもたれたが、解決に向けた具体的協議には至らなかった。
しかし会社は、6月13日、「年末まで交渉を持たないということではない。新しい提案があれば、承り、是非を検討する。」と組合に伝えてきた。
- * CCUは、9月16日の大会において、職場復帰、再雇用、解決金、労使関係の正常化と安全運航を新たな提案として可決し、21日、会社に提出した。

2-3. 機長組合（JCA）の要求

- * JCAは日本航空機長の約56%を組織している。会社は、不当解雇や解雇撤回という文言を理由にJFUやCCUとの協議を拒否してきた。要求に不当や撤回という文言がないJCAは、春闘で、解雇された三人の組合員の職場復帰を求めて協議の場を持つよう交渉したが、会社は拒絶している。今期はJFU・CCU・JCAは”解雇問題の早期解決、職場復帰の支援”という共通の方針を掲げている。
- * JCAは、9月21日の大会において、次の方針を決定した。

整理解雇問題解決へ向けての活動方針

- ・ILO勧告を遵守させ、解雇問題の全面的な早期解決を目指す。
- ・被解雇者の職場復帰を支援する。

2-4. 原告団の要求

解雇されて、裁判をたたかってきている不当解雇撤回原告団（乗員 63 名、客室乗務員 70 名）は、2016 年 7 月 31 日の原告団集会で、被解雇者の職場復帰、経験者の再雇用、解決金、労使関係の正常化と安全運航の要求を立てながら運動を進める方向性を確認している。

3. 不当労働行為最高裁決定

2016 年 9 月 23 日、最高裁は、東京都労働委員会の救済命令に関して、会社の異議申し立てを棄却した東京高裁の判決を支持して、会社の上告の棄却を決定した。最高裁が支持をして確定した東京高裁の判決は、次のとおり判示している。

- ① 憲法28条や労働組合法では、会社の存続 자체を危うくする場合でも、組合への支配介入は認められない
- ② 争議行為を阻止したいのであれば、組合との間で何らかの妥協を図るしかない
- ③ 争議権投票は、労働組合の在り方そのものを問う極めて重要な活動であり、管財人の行った行為は労働組合の運営に介入する行為である

会社は、法的義務は、謝罪文の交付であるとするが、スト権投票について、会社が介入したことは、整理解雇に直接関わる問題である。会社は、介入行為についての謝罪を直ちに行うとともに、解雇問題の解決、労使関係の正常化についての早急な交渉を開始しなければならない。

4. 組合の統一要求

解雇問題の解決、労使関係の正常化に向けて、JFU、CCU JCA の3組合は、それぞれ、10月19日までに、組合大会において、解雇問題における4項目の要求を、後記のとおり、3組合の統一要求として決定した。要求骨子は次のとおりである。

- 1 被解雇者に関する職場復帰の要求
- 2 希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求
- 3 解雇問題の円満解決に関する要求
- 4 労使関係の正常化に関する要求

会社は、3組合が一致して要求していることを重視して、早急に解決交渉を開始しなければならない。

5. 政府への働きかけと争議支援の運動

5-1. 政府・議員への働きかけ

- *厚労省要請：12/11 9/23
- *国交省要請：12/13 2/19 6/21 9/30
- *航空局・労働局要請：2/8 新潟、2/29 大阪、3/14 秋田（労働局のみ）

* 多数の国会議員へのオルグを1月中に複数回実施
(ILO第325回理事会フォローアップ見解報告と支援要請)

5-2. ILO第325回理事会フォローアップ見解に関する学習会等

* 学習会の開催 : 1/27 福岡、2/26 大阪、3/3 愛知、8/4 兵庫
参議院院内集会 : 2/24 (193名参加の内、国会議員の参加は代理も含めて15名)
学習会用パンフレットは1,000部を超えて作成・活用

5-3. 争議支援の運動

* JAL本社要請行動 : 毎月1回の実施(毎回60~80名の参加)に加えて、

- 11/12 本社周辺デモ&要請行動
- 2/29 本社包囲大行動(600名超え)
- 11/27 社長宅至近駅での宣伝行動(約70名)
- 12/5 ディズニー・シー舞浜駅頭宣伝(約70名)
- 3/7~11 本社前座り込み(630名)
- 6/2~4 JALプラザ前座り込み・宣伝行動
- 6/22 株主総会宣伝行動(87名)

* 厚労省・国交省への運動

- 12/8~11 厚労省・国交省前座り込み(延べ832名)

* その他

- 全国一斉宣伝行動は毎月実施(全国11か所にて)
- 1月の全国で開催された各団体の旗開き・新春の集い170か所に原告が参加し、支援を要請
- 5/1 第87回メーデーに於いて、全国22か所の集会に55名の原告が参加し、支援を要請

6. 国際的な支援

ITF

- * ITF東京事務所には、5月18日のMaria Helena Andre ACTRAV局長との日本での懇談実現に援助
- * ITF Aviation Blogにも逐次、JAL争議のニュースを掲載。

IFALPA

- * IFALPAは解雇されたパイロット、支援を行っている乗員組合に対しての支援を表明している。今までに、東京地方裁判所への意見書の提出、国土交通省への要請活動、日本航空経営に対しILO勧告に従い早期解決に向けた交渉を開始するよう要請が行われている。その支援に対する方針は現在も継続されている。

7. ILOへの要請

これまでの経過にあるとおり、解雇問題の解決に向けて組合は、解決のために特化した交渉を要求し、更にJFU、CCU、JCAの3組合は、一致して、被解雇者の職場復帰を方針として決定している。しかし会社は、交渉開始の決断を行っていない。これまで、会社が、交渉できないとしていた「裁判継続中」「解雇撤回はできない」「解雇された人々だけを職場に戻すことはできない」との理由は、組合からの提案によって、既に障害ではないことが判明している。

解雇問題の解決、そして職場復帰の実現は、今こそ、会社の決断にかかっている。加えて、解雇問題の解決は、臨時便の計画を組めない等の深刻な人員不足、労働強化、健康破壊等の実態を解決するためには、不可欠なことである。そのことは、支配介入事件における最高裁、東京高裁判決を遵守することでもある。

引き続く監視と援助をILOに要請する。

以上

日本航空乗員組合（住所、連絡先：英文本文には記載）
委員長 篠崎 恵二

日本航空キャビンクルーユニオン（住所、連絡先：英文本文には記載）
委員長 古川 麻子

《 資料 》

JFU、CCUおよびJCA 3組合の解雇問題に関する統一要求

1 被解雇者に関する要求

- ① 職場復帰を希望する被解雇者については、組合との協議に基づいて、全員を職場復帰させること。
- ② 復帰に当たっては、年齢や長期にわたる業務離脱を勘案し、十分な手厚い訓練を行うこと。
- ③ 病気等の理由で原職への復帰が適わない被解雇者については、組合との協議に基づいて、地上の職場における雇用を確保すること。
- ④ 年齢などにより職場復帰が適わない被解雇者については、組合との協議に基づいて何らかの補償を行うこと。

2 希望退職者・特別早期退職者の再雇用に関する要求

職場の人員不足に起因する高稼働、過酷な勤務を改善し全ての乗務員が健康で安心して働く職場とするために、再雇用を希望する希望退職者・特別早期退職者に、再雇用への道筋をつけること。

3 解雇問題の円満解決に関する要求

不当労働行為事件を含めた争議状態を円満に解決する為に、被解雇組合員や組合が受けた多大な不利益や負担を補填すること。

4 労使関係の正常化に関する要求

2010年12月31日付整理解雇が、労使の信頼関係を阻害しただけでなく、職場からの経営に対する信頼感も大きく損なったことを率直に認め、争議解決を通じて、労使関係の正常化、職場の信頼感の再構築、安全運航の推進に全力を挙げること。