

ILO勧告に従い、整理解雇争議の自主的・全面的解決を求める決議

- 1 日本航空株式会社（以下、「JAL」とする。）が、会社更生手続下にあった2010年12月31日に、JALの運航乗務員・客室乗務員合計165名の整理解雇を強行してから既に5年以上の時間が経過している。

この整理解雇が、整理解雇の4要件である、人員削減の必要性、解雇回避努力義務の履行、人選基準の客観的合理性、手続の相当性のいずれの観点からも大きな問題をはらんだ解雇であったにもかかわらず、運航乗務員・客室乗務員の解雇の効力を争う訴訟について、東京地裁、東京高裁はいずれも解雇を有効とした。そして、その判断は、客室乗務員事件については昨年2月4日、運航乗務員事件については同月5日、最高裁判所による相次ぐ上告及び上告受理申立の棄却・不受理決定によって確定した。

- 2 しかし、JALによる本件解雇は、労働組合が整理解雇反対を掲げて争議権確立投票を行っていた最中に、これを妨害する中で行われたことを忘れてはならない。

2010年11月当時、JALの副操縦士と機長の一部を組織する日本航空乗員組合（JFU）、客室乗務員を組織する日本航空キャビンクルーユニオン（CCU）は、整理解雇に反対し、ワークシェアリングや一定期間の賃金のカットなど整理解雇によらないJALの再生を掲げて、争議権確立投票に入っていた。これに対して、同月16日、法人更生管財人である企業再生支援機構（以下、「機構」とする。）のディレクターらは、「争議権を確立したときには、それが撤回されるまで企業再生支援機構は出資しない」「裁判所は更生計画を認可しない」と、あたかも争議権が確立されればJALの二次破たんは避けられないかのような虚偽の発言をもって組合を恫喝し、争議権の確立を阻止しようとした。この恫喝発言によりJFUは争議権投票を中止し、CCUは争議権こそ確立したものの、その行使を断念せざるを得なかった。

JFU、CCUの不当労働行為救済命令申立てを受け、東京都労働委員会は、2011年7月5日、機構ディレクターらの発言を支配介入の不当労働行為と認定し、救済命令を発令した。JALは、当該救済命令の取消訴訟を東京地裁に提起したが、東京地裁は、2014年8月28日、JALの請求を棄却した。そして、JALの控訴に対し、東京高裁も、2015年6月18日、機構ディレクターの発言について、再度不当労働行為と認定した。

東京高裁は、「争議権の確立は、労働組合が会社と交渉する際に、会社との対等性を確保するための有力な対抗手段」であり、「労働組合にとって最も根幹的な権利」のひとつであることからすれば、「争議権の確立を目指して組合員投票を行うことは、労働組合としてのあり方そのものを問う極めて重要な組合活動である」としたうえで、管財人ディレクターの発言は、争議権の確立に向けて運動中の組合の活動を抑制することを意図してなされたものであり、支配介入であると認定した。

そして、高裁判決を不服とするJALの上告・上告受理申立に対して、最高裁第二小法廷（裁判長小貫芳信、鬼丸かおる、山本庸幸）は、2016年9月23日、上告及び上告受理申立を棄却・不受理とする決定をした。

- 3 注目すべきは、東京高裁判決が、JALが争議行為を阻止したいのであれば、労働組合が求めるところをも踏まえて、労働組合との間で何らかの妥協を図るしかなかったと指摘した

ことである。実際、当時の状況に照らしてみた場合、機構ディレクターによる恫喝発言がなされなければ、争議権を背景とした、労使の真摯な協議が行われ、整理解雇には至らなかった可能性は十分に存在した。

- 4 本件整理解雇事件について、JFUとCCUは、ILO87号「結社の自由条約」、98号「団体交渉促進条約」に違反していることを理由に国際労働機関（ILO）に申立を行った。

これに対して、ILOは、第1次勧告（2012年6月）において、機構ディレクターの発言に関連して、「再建計画を策定する場合、そのような性質の計画が労働者に及ぼす悪影響を可能な限り最小限に止める上で、労働組合は主要な役割を担うため、委員会は、労働組合と「十分かつ率直な」協議を行うことの重要性を強調する。」と述べ、合わせて本件不当労働行為事件の東京地裁判決の結果に関する情報を提供するように日本政府に求めている。続いて、第2次勧告（2013年11月）も、本件整理解雇以後、客室乗務員や運航乗務員の新規採用が実施されている下で、整理解雇された労働者を職場復帰させるために、今後の採用計画については、すべての労働組合と「完全かつ率直な」協議がなされることを求め、加えて不当労働行為事件についても判決だけでなくいかなる状況についても報告することを日本政府に求めている。さらに、第3次勧告（2015年11月）は、会社と労働組合との意義ある対話を維持することの重要性を再度強調し、労使間での自主的解決を強く求めている。また、不当労働行為事件の東京高裁判決に留意し、これらに関する日本政府の見解を求めている。

- 5 機構ディレクターの不当労働行為が確定した現在、JALは、ILOの3次にわたる勧告を真摯に受け止め、改めてJFU、CCU、さらには両組合と並んで整理解雇の全面解決を求めている日本航空機長組合（JCA）との間で労使協議の場を設け、そこにおける「完全かつ率直な協議」を通じて整理解雇問題を解決すべきである。

現在、JFU、CCUさらにJCAは、2016年10月、一連の争議を全面的解決するための統一要求を決定した。それは、職場復帰を希望する被解雇者の職場復帰、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の地上職場における雇用の確保、年齢等により職場復帰がかなわない被解雇者に対する補償、希望退職者の再雇用を求め、合わせて整理解雇強行によって損なわれた労使関係の正常化と安全運航の確立等を求める内容である。

日本労働弁護団は、解雇された労働者の救済の観点から、労働組合とJALが直ちに労使協議を開始し、整理解雇問題を自主的かつ全面的に解決することを強く希望するものである。