

**12年を経て**

**新たなスタート、そして未来へ**

**JAL 解雇争議解決報告集会**



**2023年4月8日(土) 14:00~16:30**

**日比谷コンベンションホール**

オンライン(ZOOM)とのハイブリッド開催

**主催: 日本航空キャビンクルーユニオン(CCU)**

## 12年を経て新たなスタート、そして未来へ ～JAL 解雇争議解決報告集会～

- 14:00 開会  
司会：神野知子  
安藤眞由美
- 14:05 開会の挨拶  
集会実行委員会代表 古川麻子
- 14:10 JAL 解雇争議解決の報告
- (1) JAL の経営破綻から 2010 年大晦日の整理解雇、  
そして合意解決に至る経過のまとめ  
CCU 副委員長 内田妙子
- (2) 12 年目の解決とその評価について  
船尾徹 弁護士
- (3) ILO の 4 回にわたる勧告と労使交渉による解決の意義について  
牛久保秀樹 弁護士
- (4) JFU・CCU 共に闘って  
JFU 委員長 柴田利浩
- (5) 現役客室乗務員から 一職場の声—  
CCU 書記長 大野加奈
- 15:30～15:40 ～10 分間の休憩～
- 15:40 「うたごえ合唱団」による 2 曲を披露
- 15:50 44 名の元原告からのお礼 ～ 一人ひとりから ～
- 16:20 決意表明  
中元典子  
藤田由美子
- 16:30 閉会の挨拶  
CCU 委員長 宮井可奈子

## 報告集会での報告者のプロフィール並びに合唱団の紹介

### ★内田妙子

1974年10月、国際線客室乗務員として日本航空(株)に入社。

1985年8月～2012年7月までCCU執行委員として活動。その間、航空労組連絡会議長を4期務め、2010年執行委員長在任中に整理解雇され、2011年から客乗原告団団長として2022年10月まで活動。2020年8月から特別執行委員として交渉にあたり現在も継続中。

### ★船尾徹弁護士

所属会：自由法曹団 東京弁護士会 青年法律家協会

2017年～2019年 自由法曹団団長

出身地：東京都 早稲田大学法学部卒業 1970年弁護士登録

所属事務所：東京南部法律事務所

### ★牛久保秀樹弁護士

1947年12月札幌生まれ。1973年3月東京大学法学部卒業。1976年4月弁護士登録、東京法律事務所所属。1990年7月新宿総合法律事務所設立。ILO条約の批准を進める会代表。全日本教職員組合（全教）常任弁護団／JRの1047名の採用拒批撤回を求めるILO連絡会世話人／郵政事業研究会代表／世界の子どもにピース・アニメを贈る会代表など（本データはこの著書『労働の人間化とディーセント・ワーク』が刊行された2007年3月当時に掲載されていたものです）。

### ★柴田委員長

ボーイング787 機長。乗員経験36年目で総飛行時間は2万時間。

2017年、機長組合委員長の時に機長組合と乗員組合を統一

2020年より乗員組合委員長、現在3期目。

### ★合唱団紹介

165名の整理解雇が強行された翌年、2011年3月にはJAL争議に連帯する曲「あの空へ帰ろう」が既に歌われており、JAL争議の支援体制が出来上がっていました。「うたは闘いと共に」のスローガンのもと、うたごえ運動を通して多くの勇気と元気をもらいました。12年に亘る闘いを物心両面で支えて頂きました。

今日は、「南部合唱団」「品川コーラスたんぽぽ」「国鉄のうたごえサークル三楽」「あじさいコーラス」、共に解雇争議を闘った東京公務公共一般労働組合「コールラパス」。そして昨年末、航空労働者を中心に結成された「合唱団 空」の合同演奏です。

# JAL の経営破綻から 2010 年大晦日の整理解雇、 そして合意解決に至る経過のまとめ

報告者：内田 妙子

1. 整理解雇までの政府・経営の動きと経緯
  - (1) 経営破綻まで
  - (2) 経営破綻以降
  
2. 会社の動きに対応した CCU の主な活動
  - (1) 見解・声明などの文書発表
  - (2) 取り組みと参加者数(2010/9/27 整理解雇人選基準提示以降)
  
3. 整理解雇・不当労働行為・ILO の流れ
  
4. 客乗原告 72 名の提訴から判決確定まで
  - (1) 提訴直前から判決確定まで
  - (2) 裁判の提訴・判決日と担当裁判官の氏名
  
5. CCU 被解雇者組合員 44 名に至る経緯とその後の活動
  - (1) 提訴時 CCU 原告 72 名からの経緯
  - (2) 組合員資格承認の組合大会を経て
  
6. 解雇問題を巡る労使交渉と解決までの経緯について(2018 年までゼロ回答)
  - ・解雇撤回要求から 3 労組統一要求に(2016/10/16)
  - ・労務方針を変更して整理解雇問題の解決に踏み出す(2018/5/14)
  - ・整理解雇問題に特化した特別協議開始(2018/5/23)
  - ・会社解決策提示(2022/6/23、24)
  - ・労使合意書調印(2022/7/29)
  
7. 会社解決案に対する 44 名の意見の特徴
  - (1) 業務委託について
  - (2) 合意文書提案について
  
8. 労使解決の決断に至った背景
  
9. 統一要求 4 項目(2016/10/16)と CCU 具体的要求(2021/5/2)の回答対比
  - (1) 3 労組(CCU・JFU・機長組合)の統一要求 4 項目と回答対比
  - (2) CCU 被解雇者組合員の 22 春闘(統一要求に基づく被解雇者の具体的要求)と回答内容

## 10. 12年の闘争を経て獲得した到達点

### (1) 統一要求と被解雇者組合員の具体的要求への回答に照らして

- ・地上職マッチングー3名
- ・乗務復職
- ・業務委託ー42名受託
- ・名誉回復の社長レター
- ・労使関係の正常化と安全運航の確立

## 11. 解雇問題解決の評価について

## 12. 解決後の客乗原告団の状況

## 13. ILOの果たした役割と意義

- (1) 勧告の意義
- (2) ITFの支援

## 14. 全国の支援

- (1) 国民支援共闘会議呼びかけ14団体
- (2) 闘争の財政支援
- (3) 全国の支援団体
- (4) 特性を生かした支援

## 15. CCUの活動とOB・OG・職場の支援

- ・2労組(CCU・JFU)のILO申し立てと不当労働行為裁判勝利
- ・交渉、教宣
- ・CCU原告の成田玄関ピラ
- ・数々の裁判と並行
- ・フリーマーケット、ワンコイン

## 12年の争議を終えて

## まとめ

# 長期におよぶ整理解雇とのたたかい

～12年目の解決とその評価について～

船尾 徹 (20230331)

はじめに

2010年代における国内最大規模の労働者のたたかい

## 1 不当判決の基本的内容

## 2 裁判官の論理と意識・イデオロギー

JALの更生手続は、財界と政権とが一体となって、事前調整型企業再建スキームを併用して、巨額の公的資金を投入し、経営破綻した企業を再建するモデルケース

そこで、更生事件を審理した裁判所（東京地裁民事8部）が、事業規模縮小に伴う人員削減が必要として削減目標を定めた更生計画を認可決定した以上は、整理解雇が有効か無効かを審理する裁判官は、民事8部の裁判官に異論をはさまずこれに同化  
地裁客乗判決の裁判官は、「いったん沈んだ船ともいえる被告を引き上げて再建をはかるために事業規模を大幅に縮小し、これに応じた適正な人員配置とするとともに、株主には100%減資を強い、債権者には約5000億円を越える債務免除を求め、かつ、3500億円もの巨額の公的資金を投入するというのが本件更生計画の骨子であって、本件更生計画は、被告を二度と沈まない船にするために立案・実行された」

## 3 敗訴判決を乗り越えての運動

敗訴判決を乗り越えて12年におよんだ長期の不屈のたたかい、特に最高裁敗訴確定後のJAL経営に解決を迫る7年余のたたかい

## 4 未来に希望をつなぐ獲得した成果 — 労使間合意の内容

- ・敗訴判決とコロナ感染の蔓延による航空需要の激減といったきわめて困難な情勢のもとで、解決交渉は難航をきわめた
- ・労使間合意書についてのさまざまな意見・評価と共闘運動
- ・後に続く者を信じて走り抜いた原告団と2労組のたたかいは、未来に希望をつなぐ、かけがえのない成果

この労使間合意を職場において豊かに発展させる運動につなげ、会社の労務政策の転換を現実のものにしていくことが今後の重要な課題

- ・「再雇用施策」について「会社は、被解雇者組合員に対して、希望者全員を対象とした業務機会の提供を行う」、この業務委託契約の契約期間は2年間の評価

ILO の 4 回にわたる勧告と労使交渉による解決の意義について  
解決報告集会報告

弁護士 牛久保 秀樹

1 勝利解決をもたらした力

- ① 原告団の戦い
- ② 法廷闘争の前進
- ③ 共闘の支援
- ④ 職場での組合運動の力
- ⑤ 国際世論の力

2 ILO の果たした役割

一貫した、意義ある交渉の要請

「会社と労働組合の意義ある対話を維持することの重要性を強調し、結論にいたるべく完全かつ率直な討議が維持されると信じる」

ILO 役員の日米訪問と解決要請

クローズ後も行うとしたアシスト

3 ILO にとっても貴重な経験

ILO と現地の運動の共同による労働者の権利擁護の実現

4 勝利解決の成果を全国に伝える運動

# JAL の経営破綻から 2010 年大晦日の整理解雇、 そして合意解決に至る経過のまとめ

## 1. 整理解雇までの政府・経営の動きと経緯

### (1) 経営破綻まで

2009 年	8/20	自公政権のもとで「日本航空の経営改善のための有識者会議」を発足。再建問題が議論され「日本航空の経営改善計画策定に対する国土交通省の基本的スタンスについて」の文書が有識者会議の指針の位置付けで発行。徹底したコスト削減について経営陣も受け入れて対策を検討
	8/31	CCU から質問と要請文書「国土交通省が設置した有識者会議と経営改善計画について」を発信
	9/15	第 2 回有識者会議開催
	9/16	民主党政権誕生
	9/17	民主党政権への交代により、有識者会議の再建議論が白紙撤回
	9/25	前原国交大臣(当時)主幹で「JAL 再生タスクフォース」立ち上げ
	9/30	日航内全労組(当時 8 労組/内 JALFIO 除く 7 労組は JJ 労組連絡会で共闘)出席の場で、西松社長(当時)以下経営トップによる「JAL 再生タスクフォースの設置と経営状況に関する説明」実施
	10/01	経済産業省が「経営再建には企業年金削減が不可欠」とレポートで指摘
	10/08	社長出席説明会を 7 労組に実施(JALFIO は別枠で実施)
	10/20	「JAL 再生タスクフォース」は企業年金の債務削減のため、OB・OG に現行水準で一括支給、現役社員分は利回りの引き下げの改革案をまとめる
	10/29	「企業再生タスクフォース」が事業再生 ADR(裁判外紛争解決手続き)の活用で私的整理の検討していることについて、金融機関並びに財務省との調整難航の報道多数のなか突如解散となり、日本航空は企業再生支援機構への支援を申請。同時に政府の JAL 再建対策本部設置
	11/01	企業再生支援機構への支援申請について日航内全労組(8 労組)と協議 その後は企業再生支援機構が支援を決定するかどうかの審査中を理由に再建計画の交渉は開催されず先行報道が継続
	11/23	全労組(8 労組)に年金説明会

(2) 経営破綻以降

2010年	1/19	日本航空は東京地裁に「会社更生法適用」を申請、同日更生手続きの開始決定により企業再生支援機構の支援を受けることになった。全労組の三役中心に企業再生支援機構の瀬戸管財人職務執行者、片山管財人代表、管財人代理人らの出席で更生手続きと今後の方向性について説明(前日に全労組に説明会実施の連絡)
	1/21	8 労組に今後の事業計画の概要について説明 「削減数は約 15000 人、一斉ではなく新規採用を控える、自然減、グループ子会社を連結から外す、特別早期退職措置、一時帰休、ワークシェアなどを計画、整理解雇までは考えていない」 「6 月末までに更生計画策定、8 月に裁判所の認可を受け、3 年以内に事業再生させ、2012 年度には営業利益 1000 億円以上となるよう計画」「対話を誠実に重ね徹底した議論を重ねていきたい」
	2/01	稲盛京セラ会長が日本航空会長に、西松社長の後任として大西賢社長就任で新体制発足
	2/10	8 労組と新役員顔合わせの場で CCU から 5 項目の提案内容について説明
	3/09	6 月末で大阪・福岡基地を閉鎖の提示と同時に特別早期退職を募集(35 歳以上対象、締め切り 4/9) →5 月末で客室乗務員 1367 人応募(全体の応募者数 3610 人)
	3/16	運航乗務員の特別早期退職を募集
	4/13	1/19 の更生計画の深掘り「新再生計画」発表
	4/28	「更生計画の方向性について」発表
	6/07	人員削減計画の説明会
	8/26	人事賃金制度見直しについて「理解を求める場」を設定し、債権者を盾に更生計画の裁判所提出期限(8/31)までの合意を求める
	8/31	更生計画(案)を東京地裁に提出、即日受理
	9/03	客室乗務員希望退職第一次募集開始 (一般職 45 歳以上、先任資格者 52 歳以上、管理職 55 歳以上)
	9/22	個別に個人面談実施の文書配布
	9/27	(個人面談対象者の 10 月スケジュールを全て自宅待機に変更) 整理解雇人選基準(過去の成績考課・過去の病気欠勤、病気休職・年齢の高い者)を提示
	10/01	希望退職第二次募集

	11/15	広報を通して整理解雇方針を発表
	11/16	CCU・JFUの2労組に支援機構及び管財人による争議権への介入発言 (CCUは投票継続で11/22高率で確立、JFUは投票中止)
	11/19	債権者投票で出資が合意される
	11/30	東京地裁が更生計画(案)認可 JAL企業年金改定(実施日12/1)
	12/08	CCU・JFU2労組合同で都労委に争議権介入の不当労働行為救済命令の申し立て
	12/09	客室乗務員108名(内CCU79名)と運航乗務員94名の総数202名に解雇予告を通知(12/27 まで希望退職募集を継続)
	12/31	客室乗務員84名(内CCU71名・他労組9名・未加入4名)と運航乗務員81名の総数165名 の整理解雇強行

## 2. 会社の動きに対応したCCUの主な活動

### (1) 見解・声明などの文書発表

2009年	8/11	経営協議会で経営悪化の3つの問題点(政府の責任・経営の責任・客観的要因)を提起
	10/06	声明「JALの危機の原因と責任～私たちはこう考えます」発表
	11/10	見解「日本航空再建問題について」発表
2010年	1/13	声明「最近の報道とJALの再建問題について」発表
	1/19	声明「日本航空の会社更生手続きと企業再生支援機構による支援決定について」発表
	2/09	CCU組合大会決定(2/3)の「JAL再生に向けての提案書」を新体制に発信(2/10の8労組・新体制顔合わせの場で説明)
	11/24	声明「『整理解雇』の撤回に向け全力でたたかいます」
	12/13	声明「安全運航の確立と真の再建を目指して 日本航空の不当・不法・横暴極まりない『整理解雇』の撤回に向け、全力で闘う」
	12/16	臨時組合大会決議「一人の解雇者も絶対出さない！」

	12/31	(資料参照) (他労組/JALFIO ニュース新年号参照) 声明「『個人の尊厳』なくして『安全運航の確立と真の再建』は果たせない 12月31日大晦日に強行した日本航空『165人の整理解雇』を糾弾し、撤回まで断固闘う」を発表
2011年	1/22	(資料参照) 声明「日本航空が大晦日に強行した165人の解雇撤回を求めて146人が提訴 キャビンクルーユニオンは早期職場復帰を目指す146人の原告団と共に闘う」発表
	8/18	(資料参照) 声明「東京都労働委員会命令に対する日本航空の提訴方針について」2労組合同で発表
2012年	9/19	声明「日本航空再上場にあたって」発表
	11/20	声明「政府と日航はILO勧告を真摯に受け止め、不当解雇の早期全面解決を」発表
2016年	9/28	(資料参照) 声明「日本航空『不当労働行為事件』最高裁上告棄却、労働組合勝利判決を受けて」発表

(2) 取り組みと参加者数(2010/9/27 整理解雇人選基準提示以降)

2010年	10/1 ～ 10/16	サイゼリア(個人面談会場近辺)16日間闘争(個人面談の退職強要を跳ね返す) 10/10/1～10/16までに40名前後の参加(のべ520名参加/JALFIO組合員含む、357枚の退職勧報 告書回収)
	/10/15	組合大会
	10/29	組合大会(争議権発議)
	11/1 ～ 11/29	整理解雇撤回「雇用を守る要求」の争議権投票実施 賛成率約90%で争議権確立
	11/17	記者会見(整理解雇と争議権介入)
	11/23	緊急集会(78名)
	11/27	マリオン前ビラ(47名)
	11/28	マリオン前ビラ(44名)
	11/29	緊急集会(95名)
	11/30	本社前要請行動(30名/OB・OG要請書389筆提出)

	12/02	記者会見
	12/08	記者会見(2 労組合同都労委申立て)
	12/10	記者会見
	12/11	マリオン前ビラ(MIC 主催、85 名) 蒲田ビラ(31 名)
	12/13 ～ 12/24	全組合員職場討議 ～ 連日実施
	12/16	組合大会(12/24, 25 スト体制配置)
	12/17	院内集会(184 名/内 CCU76 名/支援団体共催) 上野ビラ(支援団体呼びかけ)(50 名/内 CCU16 名)
	12/17 ～ 1/18	羽田ターミナルビラ ～ (連日 25 名～30 名以上で配布)
	12/23	24, 25 日のスト回避(21:45)
	12/24	マリオン前ビラ(155 名/内 CCU75 名)
	12/25	マリオン前ビラ(143 名/内 CCU49 名)
	9/30 ～ 12/31	団交傍聴(15 回実施) ～ 100 名を超える傍聴者も 2 回含めてのべ 946 名参加
	12/31	最終団交・羽田空港ビラ配布・緊急集会(124 名/内 CCU60 名)

【その他】

- ・取材多数(掲載多数)
- ・各政党・国土交通省・厚生労働省・内閣府・東京地裁民事 8 部に要請
- ・国会傍聴
- ・三井国土交通省副大臣・海江田内閣府大臣と面談
- ・ILO・ITF に支援要請

### 3. 整理解雇・不当労働行為・ILOの流れ（一覧表参照）

年	不当労働行為事件 ILO 勧告等	整理解雇事件
2010	11月16日 不当労働行為発生（管財人によるスト権への支配介入） 12月8日 都労委に不当労働行為の救済申し立て（CCU・JFU 連名）	12月31日 客室乗務員84名（乗員81名）を <b>整理解雇</b>
2011	3月24日 ILO 申し立て（CCU・JFU） 8月3日 都労委が JAL に対して不当労働行為救済命令 9月1日 JAL、都労委命令を不服として東京地裁に取消訴訟（行政訴訟）	1月19日 客室乗務員原告72名（乗員74名）、東京地裁に地位確認・解雇無効で提訴
2012	6月15日 ILO 第一次勧告	3月30日 東京地裁 客室乗務員原告の請求棄却とする敗訴判決（乗員3月29日） 4月11日 客室乗務員原告71名、地裁判決を不服として東京高裁に控訴
2013	10月13日 ILO 第二次勧告（フォローアップ見解）	
2014	8月28日 東京地裁 JAL に対し、敗訴判決 9月9日 JAL、地裁判決を不服として東京高裁に控訴	6月3日 東京高裁 客室乗務員原告71名の敗訴判決（乗員6月5日） 6月17日 客室乗務員原告70名 最高裁に上告
2015	6月18日 東京高裁 JAL 敗訴判決 7月1日 JAL、高裁判決を不服として最高裁に上告	2月4日 最高裁 客室乗務員原告70名の上告棄却・不受理を決定（乗員2月5日） =整理解雇事件は、高裁判決確定で原告側敗訴

	11月11日 ILO第三次勧告(フォローアップ見解)	
2016	9月23日 最高裁 JALの上告棄却・不受理を決定 =高裁判決確定でJAL敗訴、CCU・JFUの完全勝利	
2018	11月12日 ILO第四次勧告(フォローアップ見解)	

#### 4. 客乗原告72名の提訴から判決確定まで(裁判は全て大法廷、傍聴者は抽選)

(1) 提訴直前から判決確定まで

- ・2011/1/11 整理解雇客乗原告結団式(100名参加)
- ・2011/1/19 CCU組合員72名(被解雇者CCU組合員の71名の内70名が提訴、提訴前に2名のCCU加入)が東京地裁に地位確認請求で提訴(運航乗務員は74名)

(2) 裁判の提訴・判決日と担当裁判官の氏名

		提訴(上告)日	判決日	裁判官名
東京地裁	客乗裁判	2011.1.19	2012.3.30	白石 哲 菊池憲久 吉川昌寛
	乗員裁判	2011.1.19	2012.3.29	渡辺 弘 早田尚貴 古庄研
東京高裁	客乗裁判	2012.4.11	2014.6.3	大竹たかし 山本剛史 平田直人
	乗員裁判	2012.4.11	2014.6.5	三輪和雄 松村 徹 佐久間健吉
最高裁	客乗裁判	2014.6.17	2015.2.4	鬼丸かおる 千葉勝美 山本庸幸 小貫芳信
	乗員裁判	2014.6.17	2015.2.5	金築誠志 桜井龍子 山浦善樹 池上正幸 白木 勇

## 5. CCU 被解雇者組合員 44 名に至る経緯とその後の活動

### (1) 提訴時の CCU 原告 72 名からの経緯

2011 年 1 月 19 日	東京地裁に提訴時	72 名
2012 年 4 月 11 日	東京高裁に提訴時	71 名
2012 年 7 月 4 日	原告 1 名他界	70 名
2015 年 2 月 4 日	判決確定後	69 名
2021 年	2 名が原告団を降りる	67 名

2021 年 5 月 2 日	客乗原告団集会で執行部提案の「統一要求の具体化と組織方針」について決定
2021 年 8 月 29 日 ～9 月 3 日	CCU 交渉委任方針について客乗原告団集會及びミーティングで説明会実施 (45 名が委任状提出)

### (2) 組合員資格承認の大会を経て

2021 年 12 月 16 日	(組合大会で資格確認)以降 — 44 名(67 名中 3 名連絡不可、20 名が 4/4 に結成された JAL 被解雇者労働組合に加入、内 1 名が他界)
2021 年 12 月 26 日	CCU 被解雇者組合員ミーティングで情勢と今後の方針確認
2022 年 1 月 16 日	客乗原告団集会で組織状況を踏まえて 2022 年 2 月以降客乗原告団の取り組み休止方針について議論、23 日に再度開催して取り組み休止方針決定(所属組合の方針に基づき取り組む)

## 6. 解雇問題を巡る労使交渉と解決までの経緯について (2018 年まで回答ゼロ)

2016 年	10/16	解雇撤回要求を見直し 3 労組(CCU・JFU・機長組合)統一要求(4 項目)とした (2017/4 に JFU と機長組合が統一したため以降は 2 労組の統一要求、2021/4/4 に結成された JHU も同じ統一要求)
2018 年	4/1	植木社長が会長に、赤坂社長就任で新体制発足
	4/11	経営協議会で「できるだけ早く解決したいと心から思っている」(赤坂社長)

	5/14	「労務方針を変更して整理解雇問題の解決に踏み出す」の会社方針を受けて解雇問題に特化した特別協議(N0.1)を5/23から開始
	5/23	会社の対応を受けて2018年6月以降の取り組みを中止し特別協議継続
	9/26	特別協議(N0.5)で統一要求4項目の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て全ての乗務員が健康で安心して働ける職場とするために、再雇用を希望する希望退職者・特別早期退職者に、再雇用の道筋をつけること」に経験者採用の募集で対応。しかし、CCU組合員被解雇者(現在の44名)から18名が応募(内2名が二回)したが全員不採用(11月・翌年5月)、地上職希望者1名も不採用とした
2019年	1/30	2018年6月以降中止していた対外活動を特別協議の会社対応を踏まえて再開を決定(CCU・JFU)
	12/20	2019年末団交で「結果につながる方法を考える」との発言から、統一要求4項目の1「被解雇者に関する要求」の③「病気などの理由で原職への復帰が敵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」に対応して地上職のマッチング(案)を提示(特別協議N0.13)
2020年	6/17	CCUは臨時組合大会で被解雇者組合員から特別執行委員とする組合の規約改定 8月1日より被解雇者組合員3名が特別執行委員になり現役執行委員同様、経営協議会、特別協議、事務折衝など団交以外の労使協議、交渉の出席も可能となる執行部体制とした
	6/30	2021年のコロナ禍で航空情勢が一変し、団体交渉も大幅な変更となるなか、特別協議で地上職については雇用年齢を70歳まで拡大すると発言
	8/14	特別執行委員は被解雇者の地上職希望者と乗務復職者を再把握し、臨時事務折衝で地上職マッチングについて協議、地上職希望者・乗務復職希望者のリストを提出
	8/31	地上職マッチングに向けて地上職希望者の詳細の要求を把握したリスト提出(事務折衝)
	9/24	地上職マッチング希望者のZOOMによる個別面談の日程調整・方法について確認し、特別執行委員(1名)同席で9/30より開始(事務折衝)
2021年	4月	春闘で被解雇者の10年間の思いを綴った一言メッセージ「あれから10年 私たちのこと、ご存知ですか」パンフレットを作成・発行
	4/1	元客室本部(整理解雇時)の小枝氏が人財戦略部本部長として着任

	5/24	解雇当時の客室本部担当者であった小枝人財本部長に解決姿勢を迫及 「この問題については一生背負っていく問題だと当時も思っていたし、今も本当に思っている。あの時も本当に申し訳ないことをしたという気持ちを持っている」と役員として初めての謝罪発言(特別協議 NO. 17)
	5/31	経営協議会で赤坂社長は「(21 春闘で取り組んだ当事者の思いを綴ったパンフレットの感想として)書かれたそれぞれの方というより、こういう思いをみなさん持たれていることは十分理解しているつもりです。その上で、こういうことが二度と起こらないように最大限の目標として今までの 10 年間、今現在もやっているつもりです。それもやはりこの時にご苦労頂いた皆さんのそういう苦渋の思いであるとか、そういうものの上に成り立っていることに対しての、直接申し上げるわけにはいきませんが、常に感謝の気持ちを持っている。これは確かです」と被解雇者に対する思いが述べられた 解雇以降 10 年間の闘いで初めて出された社長と人財本部長発言を解決の足がかりとして 4 月 26 日に決定した統一要求の被解雇者の具体的項目(65 歳以下の乗務復帰希望者で名前出し可能者の復職・地上職希望者の早期職場確保・金銭に対する起点の考え方・原告らの名誉回復の書面)に沿う解決策を徹底的に追求する方針で臨んだ
	6/1	1 名が地上職で就労(5 月確定)
	11/11	1 名の地上職実現以降、職務提示はあっても要求との乖離からマッチングの成立が進まないなか、社長に現状を訴えたところ「スピードアップするよう指示したい」との発言(経営協議会) 12 月に入って 1 名(本人の希望で 2022 年 4 月就労)、さらに翌年 4 月に入って 1 名(2022 年 5 月就労)の地上職が実現
2022 年	3/17	春闘で 2 月以降、社長宛メッセージに取り組み、春闘団交で毎回メッセージを読み上げ、社長宛文書発信(41 名分提出/3 名間に合わず) 2022 年 2 月以降、CCU 被解雇者組合員として対外活動を休止するなか、春闘で一人でも多く参加できる活動として前年に引き続き社長宛のメッセージに取り組んだ。44 名中 41 名が提出し、特別協議、団交、経営協議会でそれぞれの責任者に感想を求めたところ、現役や会社への思いが綴られていたことから、被解雇者組合員の思いが通じる受け止めとなった。 株主総会までの解決を目指して、春闘前段から会社の対応や社内の情勢を一致させる CCU 被解雇者集会(2/5)及び定期的ミーティング(11 回)を開催したことが、役員の共感を生む 41 名のメッセージにつながり、会社の対応を引き出し、その後の解決に向かう大きな後押しになった。
	4/13	「一人ひとりの思いが良くわかった。残された現役世代や日本航空についても心配されている声非常に感銘を受けた」(人財戦略部飯塚部長/特別協議)

5/25	「2010年当時の客室本部の担当として忘れられないシーン(個人面談、連日の交渉、12/31の天王洲アイル25階の団交、3/11裁判の法廷など)がある。早く解決したいと思っている。メッセージを読んで非常に心が痛む。改めて皆さんの顔が浮かび感じるものだった」(小枝人財戦略部本部長/団交)
5/27	「(手に持って)12ページ全部読んだ。JALのことが好きで大事に思ってくれていること、当時の悔しさ、悲しさ、その思いに大変心うたれた。役員の中でも是非共有したい」(赤坂社長/経営協議会)
3/11~14 4/15~18 6/10~12	CCU被解雇者ミーティングで情勢と解雇問題の動きについて意見交換
6/13	「(メッセージは)役員と共有している。解決に向けて早く努力したい。全役員が全く同じ気持ちであることを改めて確認している」(小枝人財戦略部本部長/団交)
6/23	会社から解決策として「被解雇者組合員全員対象の業務機会の提供(案)」が提示される
6/24	前日の解決策を前提に「整理解雇問題解決に関する合意書(案)・覚書(案)」が提示される
6/28 ~7/5	全員対象のミーティング(4回)と集会開催(7/3、弁護士参加) 当該44名全員の意思確認を行うために全員を把握、集約
7/1、7/7	ミーティングで出された要望と質問について特別協議開催
7/7~11	再確認のミーティング(5回) 当該44名全員の再確認で全員合意による方針決定 (CCU執行部は7/6に合意方針確認)
7/13	CCUの合意方針伝達(特別協議)、労使双方で合意書締結確認
7/14	組合大会で「整理解雇問題解決に関する合意書(案)・覚書(案)」締結方針報告 (別添資料)
7/29	CCU・JFU合同で合意書(JFUは協定書)正式調印(社長代理出席/小枝本部長) 執行委員三役・被解雇者組合員から特別執行委員3名と他3名が出席 当日、社長レターが個人宛で44名全員分手渡される

## 7. 会社解決案に対する 44 名の意見の特徴

### (1) 業務委託について

- ・積極的にやりたい
- ・できるかどうかは不安だが手をあげたい
- ・みんなで協力しあって全員で参加することで団結を示したい
- ・全員対象としたことを評価する
- ・個人契約だが組合との合意事項なので安心
- ・65 歳過ぎたら仕事はなかなか見つからないが、年齢関係なく対象というのは有難い
- ・報酬額は社会一般と比較してもまずない水準
- ・色々な状況を抱えている人も可能なので評価できる
- ・固定給は良い
- ・この条件で良いと思う
- ・会社として金銭が出せないと決めた中で、考えた提示内容になっている
- ・他社で勤務しているが、報酬額が固定給で水準も含めて良い話だと思う
- ・みんなで力を合わせてやればできる
- ・額は不満だが仕方ない
- ・これだけの提案が出されたのはすごいこと
- ・会社はすごく工夫して出した内容になっている。本気で解決したいと考えての提案
- ・皆で協力して工夫してやっていきたい。団結して提案の業務内容に生かしたい
- ・日本では 70 歳を超えて有り得ない内容
- ・会社はよく考えた。こういう発想があるのかと思った
- ・会社提案で前に進めていきたい
- ・会社と交渉で詰めてきた中でこの回答を引き出した
- ・会社のそれなりの気持ちが入っている
- ・苦肉の策で出されたと思う
- ・無理と思っていた金銭が、色々な条件が重なって奇跡の中で出された内容
- ・全員が平等に受け取ることができる。金額の多寡ではない
- ・業務がどこまでできるかわからないが受けたい
- ・これで解決できるなら有り難い
- ・解決のチャンス、逃したらない

### (2) 合意文書提案について

- ・「今後二度と整理解雇の必要性が生じないよう………努力する」は原告の思いなので素直に嬉しい。メッセージにも書いたがその思いが伝わったと思う
- ・労使関係正常化は現役へのメッセージとなる。会社文書として出されたのが嬉しい
- ・解雇された時の不安は今後職場はどうなるのかだった。労使関係正常化に向けての確認文書が出され良かった

- ・地上職マッチングで職場復帰になったので、他はなくてもこれで終わっても良いと思っていた人も多くいた。しかしこの合意文書が出された。この解決でCCUの存続と職場の労使関係正常化に繋げて欲しい

## 8. 労使解決の決断に至った背景

- ・「金銭解決は判決の結果として不可能」「対外的にも社内的にもあり得ない」との会社姿勢は一貫していたが、労使交渉の継続で、会社は社内外も含めて納得性・説得性のある解決策を模索していた
- ・一方、地上職も希望者のマッチングに時間がかかり思うように進まない状況が続いていた
- ・乗員組合が早い段階で協定書を提示し交渉を重ねた
- ・長期化した12年にわたる解雇争議の一日も早く解決したいという思いと要求及び方針はCCU執行部と44名で一致していた
- ・解雇当時の交渉や裁判を共有している小枝人財部本部長の人事と特別協議の謝罪発言、就任当初から繰り返し早期に解決したいと公言していた赤坂社長の継続による役員体制は今後の解決交渉の足がかりになると捉えて情勢を一致させた
- ・原告当事者3名が特別執行委員になって以降、解雇問題に特化した事務折衝、特別協議に出席可能となった。解決に至るにはILO勧告が要請している率直かつ意味ある対話と誠実に前に進める労使双方の努力が求められていることを共有した
- ・CCU被解雇者組合員の思いを22春闘で社長へのメッセージとして提出、役員で共有されたことで経営内の解決方針が一致した

## 9. 統一要求4項目(2016/10/16)とCCU具体的要求(2021/5/2)の回答対比

(1) 3労組(CCU・JFU・機長組合)の統一要求4項目の実現はどうだったか

要求	回答内容
1) 乗務復職、復職時の訓練、地上職、金銭補償	乗務復職のみゼロ、他は具体的要求で回答
2) 希望退職者、特別早期退職者の再雇用	2018年10月、2019年4月に実施
3) 解雇問題の円満解決するための要求	1)、4)に包括
4) 労使関係正常化に関する要求	CCU合意文書に4項目盛り込む

(2) CCU 被解雇者組合員の 22 春闘(統一要求に基づく被解雇者のの具体的要求)と回答内容

要求	回答内容
乗務復職希望	数名→ゼロ
地上職希望	地上職のマッチングで3名実現(2021年以降) ①1人目—2021年5月確定→6月から就労(2年目継続) ②2人目—2021年12月確定→2022年4月から就労 ③3人目—2022年4月確定→2022年5月から就労
金銭の補償	「金銭は名目如何に関わらず、応じられない。雇用を軸に考えている」 →全員対象(地上職復職者も含む)の業務委託の提示(11月から2年間で300万円の賃金補償)
名誉回復に関する書面	44名全員に社長レターを送付

## 10. 12年の闘争を経て獲得した到達点

(1) 統一要求と被解雇者組合員の具体的要求への回答に照らして

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

→解雇から6年目の2016/10/16時点で69名中48名が定年年齢(60歳)に達していた。年齢の高い基準で解雇されたため、その後も年々60歳に達する原告の状況にあった

2021年5月(CCUの統一4項目の具体化)時点で年齢基準対象被解雇者全員と病気休業日基準被解雇者2名が60歳以上で、定年年齢までの乗務可能者は10名となった

2022年1月時点で被解雇者組合員44名中8名のみ定年年齢に達していなかったが、地方在住、介護、当該の体調などから乗務復職希望者は2名(地上勤務も希望)となった

2020年1月以降2022年の客室乗務員採用については、コロナ感染の影響で新規も経験者も凍結状態が続いた

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

→2018年9月の再雇用施策で過去の復帰訓練より手厚い訓練期間で対応

③病気等の理由で原職への復帰が敵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

→被解雇者組合員3名が地上職で復職実現

④年齢などにより職場復帰が敵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

→業務委託は44名全員対象とし、年齢関係なく125000円の定額報酬(2年契約で300万円)で対応

## 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ける職場とするために、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

→2018年9月に経験者採用が実施された

希望退職者、特別早期退職者、被解雇者も募集の対象としたが、被解雇者からは1名採用、CCU被解雇者組合員(応募者18名全員/現在もCCU組合員)からの採用はなし

## 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ために、被解雇者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

→2022/6/23、24の解決策提示(業務委託・地上職マッチング継続・労使関係の正常化など)

## 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

→CCUと被解雇者組合員44名の「整理解雇問題解決に関する合意書」の「整理解雇問題の解決、労使関係正常化に向けての確認」4項目で組合要求を全て明示

## 5) その他

2020年以降、コロナ禍の3年間で航空産業は過去にない打撃を受けたが、JALは採用は凍結したものの、希望退職も含めた人員削減は行わず当初から「雇用は守る」との社長発言は現在も維持されている。2010年の整理解雇強行の教訓が生かされ、12年の解雇争議の闘争が大きく影響している

# 1.1. 解雇問題解決の評価について

## ①地上職マッチング3名がCCU組合員として復職

敗訴確定した解雇争議で、戦後の労働運動史上例を見ない

労使交渉で双方の努力の結果として評価

解決策提示時点で地上職希望者(対象者1名)のマッチングは10月末まで継続したもののマッチング成立せず結果3名に止まった

## ②業務委託

年齢関係なく 70 歳以上も含めて 44 名全員対象(地上職就労者 3 名も含む)

2 年間の定額報酬として収入を得ることが可能となった(月額 12 万 5 千円で 2 年間の報酬は 300 万円)

通勤なしの自宅業務

兼業可能

時間帯、日数関係なく都合の良い時にできる業務内容

育児と介護で時間的余裕のない対象者も可能な業務量

JAL 本社部門での業務で客室乗務員の経験と知見が生かせる業務

→42 名が業務委託を受託して 11 月から就労している

## ③名誉回復の書面

社長名による名誉回復の書面も解決策のポイントのひとつであることを伝え、22 春闘で取り組んだ 41 名のメッセージがその必要性の理解に繋がった。メッセージは役員で共有され、最終的に社長のレターとして合意書調印日に個人名宛で全員に提示された。過去、経営トップから当事者宛の文書が出された事例は日本航空ではない

## ④労使関係の正常化と安全運航の確立

合意書に CCU が要求した項目が網羅され、今後の労使関係に大きな影響を与え、新たな労使関係構築の土台となる

## ⑤乗務復職希望

12 年の経過と現実には照らせば、実態的に厳しい状況となっていたため実現できなかった

\*業務委託は個人契約であるが、全員が CCU 組合員継続で特別執行委員 3 名も交渉担当者として継続となり、未組織ではなく CCU 組合員として安心して業務委託を受けることができた

## 1 2. 解決後の客乗原告団の状況

2022 年	10/9	客乗原告団集会で「JAL 不当解雇撤回裁判客乗原告団」解散方針決定
	10/30	客乗・乗員合同原告団集会で「JAL 不当解雇撤回裁判原告団」解散方針決定
	11/21	42 名が CCU 組合員として業務委託開始(契約期間 2024 年 10 月末まで) 特別執行委員 3 名も業務委託期間終了まで世話役担当として執行委員継続
2023 年	3/4~5	業務委託受託から 4 ヶ月を経て CCU 被解雇者組合員の経験交流のミーティングを実施し、業務委託の遂行状況と経験交流をおこなった

### 1 3. ILO の果たした役割と意義

#### (1) 勧告の意義

- ・ ILO は政府・日本航空に解決を求める勧告を 4 回にわたって発出し、労使協議による解決を要請し続けた
- ・ ガイ・ライダー事務局長を始め、労働者活動局や結社の自由委員会の高官らが、来日時に当該労組と原告代表との面談を行い、勧告の実践状況を積極的に把握し、政府と日本航空に解決の要請を行った
- ・ ジュネーブ本部訪問時もガイ・ライダー事務局長、高官、関係者らが JAL 案件を世界の航空労働者の問題として捉え、国労事件のように時間をかけてはいけないとの認識のもと、次々と勧告を発出して労使交渉の進捗状況を注視し続けた
- ・ 国会の質疑で ILO 勧告が生かされ、国土交通大臣や厚労大臣の発言を引き出し、交渉や世論形成のバックアップとなった
- ・ ILO 勧告と事務局長・高官の複数回面談と助言は、当該労組や原告を勇気付け運動の継続に大きな影響を与えた

#### (2) ITF の支援

- ・ 解雇後にいち早く声明文を出し、世界の運輸労働者に支援を呼びかけた
- ・ CCU が加盟していた ITF (国際運輸労連) が ILO 申し立ての賛同者になり、JAL 案件を国際労働運動として位置づけた
- ・ 2014 年の世界大会を含めた ITF 国際会議で ILO 勧告に基づく動議を都度決議した
- ・ 解雇後にいち早く声明を出し、世界の運輸労働者に支援を呼びかけ、各国の組織が日本大使館要請などの運動で応えた

### 1 4. 全国の支援

#### (1) 国民支援共闘会議呼びかけ 14 団体

①2010 年 12 月 27 日結成時 (50 音順 敬称略)

自由法曹団	団長 菊池 紘
純中立労働組合懇談会 (純中立懇)	代表 国分 博文
新日本婦人の会 (新婦人)	会長 高田 公子
全国港湾労働組合連合会 (全国港湾)	委員長 糸谷 欽一郎

全国商工団体連合会（全商連）	会長 国分 稔
全国労働組合総連合（全労連）	議長 大黒 作治
全国労働組合連絡協議会（全労協）	議長 金澤 壽
東京地方労働組合評議会（東京地評）	議長 伊藤 潤一
東京南部法律事務所	代表 坂井 興一
日本婦人団体連合会（婦団連）	会長 堀江 ゆり
日本マスコミ文化情報労組会議(MIC)	議長 東海林 智
農民運動全国連合会（農民連）	会長 白石 淳一
航空労組連絡会（航空連）	議長 近村 一也
日本乗員組合連絡会議（日乗連）	議長 山崎 秀樹
日本航空乗員組合（日航乗組）	委員長 宇賀地 竜哉
日本航空キャビンクルーユニオン(CCU)	委員長 内田 妙子

②主な活動：定例宣伝活動、集会、シンポジウム、要請行動(裁判所・日本航空・行政)、記者会見、座り込み、銀座デモ、署名、要請ハガキ、羽田空港スタンディング、乗客向けビラ(羽田、成田)、等

(2) 闘争の財政支援

- ・ 不当解雇とたたかう日本航空労働者を支える会（2011/11/7 結成）
- ・ 物販販売・定期カンパの協力

(3) 全国の支援団体（略称）

大阪支援共闘会議	福岡支援共闘会議	京都支援共闘会議
GJ 西部連絡会	東京中部地域共闘	愛知の会

新潟支援共闘会議	兵庫連絡会	ちば実行委員会
大田実行委員会	岡山県共同行動実行委員会	京都の会
静岡の会	いちはらの会	秋田の会
威子府の会	愛媛原告を支える会	新潟の会
徳島の会	熊谷の会	三多摩地区共闘会議
山梨の会	北海道の会	民航労連 OB の会
釧路・根室の会	オホーツクの会	香川の会
栃木の会	かながわ連絡会	
国労本部・国労東海・国労近畿はじめ各地方本部		
東京争議団	大阪争議団	千葉争議団

#### (4) 特性を生かした支援

- ・「励ます会」に知識人・文化人 500 名以上が賛同

呼びかけ人（敬称略）

伊藤 真(伊藤塾長 弁護士) 江尻美穂子(津田塾大学名誉教授)

奥平康弘(憲法学者東大名誉教授) 坂本福子(弁護士) 品川正治(国際開発センター会長)

醍醐 聡(財務会計 東大名誉教授) 宮里邦雄(弁護士 日本労働弁護団会長)

萬井隆令(労働法学者 龍谷大学教授)

- ・女性の文化人や識者が中心になって呼びかけた女性アピールに 200 人以上が賛同し記者会見、ジェンダー視点で大学教授・弁護士・女性団体の呼びかけで院内集会・記者会見、オリパラ組織委員会要請、要請賛同者 500 筆日本航空に提出等

呼びかけ人（敬称略）

浅倉むつ子（早稲田大学名誉教授）

竹信三恵子（和光大学名誉教授）

野中郁江（明治大学教授）

長尾詩子（弁護士）

吉永 磨美（日本航空の不当解雇撤回をめざす国民支援共闘会議共同代表/日本マスコミ文化情報労組会議議長）

柴田真佐子（日本婦人団体連合会会長）

- ・うたごえの仲間による各宣伝参加、集会開催

## 1 5. CCU の活動と OB・OG・職場の支援

- ①2 労組の ILO 申し立てと不当労働行為裁判勝利（一覧表参照）
- ②整理解雇問題を全力で支える（解雇以降の毎回の団交で取り上げる、毎回の組合大会で議題とする、教宣で広める、日航内労組の集会で報告、産別で報告、客乗・合同原告団集會に参加、原告団活動に参加、各種集會で報告、記者会見、行政要請行動参加など）
- ③原告による現役への働きかけ—原告の成田玄関ピラの継続、教宣、組合事務所立ち寄り対応
- ④CCU3 件の係争事件と並行して取り組む（別表参照）→日本航空の問題を発信
- ・監視ファイル事件（2007/2/26 東京地裁に 194 名の CCU 原告で提訴→2010/10/28 原告側全面勝訴判決、被告控訴せず判決確定）
  - ・A 契約制客室乗務員雇い止め事件（2010/7/26 東京地裁に提訴→最高裁 2013/10/22 双方の上告棄却で判決確定）
  - ・神野知子マタハラ裁判（2015/6/16 東京地裁に提訴→2017/6/28 和解成立）
- ⑤21 年間の粘り強い闘争で契約制客室乗務員の全員正社員化と正社員採用復活の実現（2016/4）→2010 年 12 月の不当労働行為都労委申し立てから始まり、裁判闘争では、契約制雇い止め裁判、マタハラ裁判、不当労働行為の行政裁判がありました。監視ファイル事件も解決したのは 2010 年 11 月 11 日でした。2011 年 1 月 19 日から整理解雇裁判が始まるなかで、数々の裁判が解雇争議と並行して継続してきました。解雇闘争の活動と重なった個人原告の契約制雇い止め裁判とマタハラ裁判は当事者の頑張り と事務局体制の確立、職場内の支援に加えて、解雇争議で広がった全国の支援も受けながら全ての争議を終結しました。
- ⑥全客室乗務員の会
- CCU の OB・OG の呼びかけで管理職、他労組所属の客室乗務員を含めた 373 名が「熟練者を切り捨てるのではなくその経験を再建、再生に活かして下さい」の申し入れ文を直接手渡す（2010/11/29）
- ⑦支援の会
- OB・OG を中心に会社の枠を越えて外航・内航の航空会社の 73 名が発起人となり、客室乗務員経験者のサポーターを募り「支援する全客室乗務員の会」に 200 名以上が登録してサポーター通信や財政支援の応援フリーマーケットを定期的 to 実施して原告を支えた。
- ⑧ワンコインカンパ活動
- 現役組合員の職場活動では、他労組所属の組合員にも解雇問題を広げるためにワンコイン（500 円）カンパの呼びかけが行われ、サポーターとして 200 人が参加した。

## 12年の争議を終えて

CCU50年史「輝いて、そして未来へ」（2019/9発行）より

2010年大晦日の整理解雇は、CCU潰しの総仕上げとして強行されました。1975年に客乗組合（現CCU）を分裂させた目的を果たす、最も激しい攻撃です。整理解雇事件の裁判は、整理解雇4要件を踏みにじり、安全運航を担っている運航乗務員や客室乗務員の誇りを踏みにじり、さらに組合役員と活動家の排除を容認するなど、解雇権の濫用を認める二重三重の不当な判決で終結しました。しかし、「不当解雇を許さない」とする国際・国内の支援を受けて、解雇争議の闘いは現在も続いています。支援の広がりや、過去経験したことのない全国的規模となっています。

日本航空経営は解雇争議解決の決断を迫られており、「安全運航の確立」と「労使関係の正常化」の試金石となっています。

## 2022年7月29日争議解決の「合意書・覚書」調印

### 整理解雇問題解決に関する合意書

日本航空株式会社（以下、「会社」）と日本航空キャビンクルーユニオン（以下、「組合」）及び被解雇者組合員44名（以下、「被解雇者組合員」）は、2010年12月31日付で実施した整理解雇の問題解決にあたり、以下のとおり合意する。

#### 1. 整理解雇問題の解決、労使関係正常化に向けての確認

会社は、11年に亘り労使双方の懸案事項となっていた整理解雇問題の解決を通じて労使の信頼関係の正常化に努力することとし、会社と組合は以下を確認する。

- (1) 会社と組合は、健全な労使関係が「安全運航の基盤」のひとつであることを再確認する。
- (2) 会社は、本件解雇問題が社内外に与えた影響の大きさを十分に認識するとともに、今後二度と整理解雇の必要性が生じることがないように、経営の安定化に向けて努力する。
- (3) 会社と組合は、「労使関係の正常化・安定化」に努め、職場の信頼感の構築と安全運航の推進に全力をあげることを確認する。
- (4) 会社と組合は問題が発生した場合には、引き続き誠意をもって組合と協議することを確認する。

#### 2. 再雇用施策等についての確認

会社は、被解雇者組合員に対し、原則希望者全員を対象とした業務機会の提供を行う。内容については会社と組合で別途確認する。

### 3. 争議の終結

組合及び被解雇者組合員は、本合意書および付帯する覚書の内容が誠実に履行されることを条件に、2010年12月31日の整理解雇問題の争議を一切終結させる。

### 4. 本合意書の効力

本合意書および付帯する覚書の解釈に疑義が生じた場合、会社と組合は労使協議にて解決を図る。

以上

2022年7月13日

## 覚書

日本航空株式会社（以下、「会社」）と日本航空キャビンクルーユニオン（以下、「組合」）及び被解雇者組合員44名（以下、「被解雇者組合員」）は、2022年7月13日付締結の「整理解雇問題解決に関する合意書」に付帯して、下記の事項を確認し覚書とする。

### 記

#### 1. 再雇用施策についての確認

(1) 会社は、被解雇者組合員に対し、原則希望者全員を対象とした業務機会の提供を以下のとおり行う。

①原則希望者全員を対象に委託業務を提供する。

②業務委託の契約期間は以下のとおりとする。

2022年11月1日～2024年10月31日

③業務委託契約の内容については、別途通知する。

(2) 会社と組合は、現在実施している地上職マッチング施策について、2022年9月末までに希望した被解雇者組合員を対象に2022年10月末まで継続する。

以上

2022年7月13日

## まとめ

JAL 整理解雇問題が発生してから 12 年目にしてようやく解決に至りました。この解決は、当報告書としてまとめた活動のどれ一つ欠けてもなし得ませんでした。当報告書は時間の制約もある中で CCU を中心にまとめた関係から、全国のご支援と国際活動などの取り組みの詳細は記述できず、また、航空連を始めとした産別や担当弁護士と全国の弁護士の方々のご協力についても触れることができませんでした。不足した部分は別途、報告集会での報告内容も追記し改訂版として改めて発行できればと考えています。

合意書は、日本航空のこれまでの労使関係を抜本的に見直す労使の約束事項として交わされました。解雇問題の解決を契機に、労使双方の努力で信頼関係を構築していく共同作業が求められています。

「約束しあったことは必ず守り、合意した事項・規約・規則を遵守することは、労使関係以前の人間社会の鉄則。約束や合意事項をやむを得ず変更する場合、相手方に理由の説明を行い、了解を求めることは当然のこと」（123 便事故後の「経営改善策」の一環「労使関係の安定化」に関する最高経営会議通知第 5 号(要旨)より抜粋)と記載された内容は 1985 年に発行されたものです。

整理解雇問題の解決を通して交わされた合意書は、逆戻りさせない労使の約束事項として日本航空で引き継がれていかなければなりません。合意内容は解雇争議の 12 年にわたる歴史の財産です。

組合活動家排除、CCU の弱体化、CCU つぶしの目的を跳ね返した解雇争議の解決を通して CCU が存続する意義を再確認できればと思います。

## 12年を経て新たなスタート、そして未来へ

2022年7月29日に「整理解雇問題解決に関する合意書」を締結してから8ヶ月が経過しました。

11年に亘り労使双方の懸案事項となっていた整理解雇問題の解決を通じて労使の信頼関係の正常化に努力するとした4項目と、被解雇者組合員に対し希望者全員を対象とする業務機会の提供に関する合意書です。

4項目にある「労使関係の正常化・安定化」「安全運航の基盤」「職場の信頼感の構築」「安全運航の推進」「問題が発生した場合、誠意を持って組合と協議する」、そして「今後二度と整理解雇の必要性が生じることがないように、経営の安定化に向けて努力する」は、整理解雇された私たちが求め続けてきたものです。

日本航空経営が関与した1975年5月の組合分裂を目の当たりにした者、その後の入社で組合選択に巻き込まれた者。分裂がもたらした職場の最も深刻だった問題は仲間が信じられなくなるということでした。信頼関係が一夜にして崩れ疑心暗鬼になる、さらに会社への不信が募る。2005年のJAL・JASの経営統合時にも同じことが起きました。分裂克服の闘いに終わりはなく、CCUつぶしの総仕上げとして強行された整理解雇は最も激しい攻撃でした。

しかし、粘り強く闘い続け、3名が地上職として雇用契約を結びそれぞれの職場で就業しました。さらに11年7ヶ月の歳月を経て交わした今回の合意書により、組合つぶしを跳ね返し、希望者全員が業務機会の提供を受ける権利を獲得し、CCU組合員としてその業務に就くことができました。

昨年11月からスタートした本社部門の業務について4ヶ月経ち、当初はパソコン操作や入力業務の苦勞もありましたが、互いの協力と援助で順調に進行し、日本航空で乗務していた客室乗務員の誇りもよみがえってきました。業務を通して現役とのつながりを意識しながら、職場の改善や日本航空の発展に寄与できればと考える日々を送っています。

そして、「あきらめなくて良かった」「闘い抜いて良かった」「多くの仲間がいて良かった」と感慨をかみしめています。この日を迎えることができたのも、私たちとともに闘ってくれたCCUと組合員がいたからこそと確信しています。さらに、家族の理解と協力、支えもあってようやく安堵できる日が訪れました。

私たち現役組合員も、整理解雇が強行された2010年の大晦日を忘れません。

整理解雇の不当判決が確定したあの日の悔しさも忘れません。

そして、12年もの闘争を経て解決した喜びを分かち合えた2022年7月14日の組合大会の感動。

再び一緒に乗務することは叶わずとも、組合員として一緒に活動でき業務でつながる喜びを感じています。

私たちは、新たな人生のスタートに心からのエールを贈ります。

私たちに残してもらった「合意書」はCCU組合員にとどまらず、日本航空で働く客室乗務員全員の大きな財産となりました。

私たちは12年間の闘争で獲得した現役への財産を引き継いで新たな未来を築いていきます。

最後に、12年間にわたりご支援下さった皆さま、ともに闘って下さった皆さまに心よりの感謝とお礼を申し上げます。「安全運航の確立」「健康で人間らしく働ける職場」「人権尊重」の要求実現をめざし、今日の集會に於いて、決意新たに今後も力一杯活動していくことを表明します。

2023年4月8日  
解雇争議解決報告集會