日本航空 OB 乗員
有志の会ニュース

2014. 02. 14

No.14-016

HP：http://jalfltcrewob.web.fc2.com/
Mail：jalfltcrewob@gmail.com

安全で明るい JAL

牛久保秀樹弁護士
『ILO 勧告の意義について』

2013 年 12 月 26 日乗員控訴審報告集会より

（見出し・編集・レイアウトは世話人による）

私は ILO の申し立て人の代理人をしている。2 つの組合（日本航空乗員組合：JFU・日本航空ｷｬﾋﾞﾝｸﾙｰユニオン：CCU）の代理人としてジュネーブと交渉しています。

ILO は政労使の三者構成
勧告は国際基準

ILO の勧告が２つ出ました。ILO は政府、使用者、労働者三者の国連の労働専門機関です。政府や使用者が入っている機関なので、皆様方為だけの意見を表明できないというのがもどかしく思うかもしれませんが、それだけ３者一致して出すものなので重みがあると受け止めて欲しい。世界中の政府代表、使用者代表、労働者代表含めてこの中身がグローバルスタンダードであるということで出してきているものだということです。経営者に理解していただきたいことです。

組合代表を解雇せず交渉し、
リストラの悪影響を回避し、
不当労働行為は禁止
そして裁判の報告を求める（一次勧告）

第一次勧告が 2012 年 6 月 15 日に出ました。４つあります。

1 つ目は、リストラするときに労働組合の代表が十分に経営者側と交渉できるためには、組合の役員の身分が保証されてなければならない。組合役員が解雇の脅しを受け入れるようでは十分な交渉ができないので、今からでもその対策を取るように勧告しています。従って、組合役員で解雇された方は職場に戻した上で交渉をするようにという趣旨のことを言ったということです。

2 つ目は、判決文を報告しなさいということ。

3 つ目にリストラの悪影響が最小限となる交渉についてするようにということ。これらは解雇されたあとに出ているが、今からでもリストラの悪影響が最小限となるように組合と交渉するように、いわば解決交渉を求めたということ。

4 つ目に支援機構のストライキ介入について判決をきちんと出しなさいとしました。

この４項目が ILO の基本勧告です。

一次勧告と言われているが、これが基本勧告です。

ILO フォローアップは実質二次勧告
解決するまで何度でも

一次勧告以降 ILO はこの基本勧告が守られているか、監視手続きを行っています。

これがフォローアップです。

情勢に合わせて ILO は今この事が大事だと思われることを見解として述べて、日本における解決を促すという手続きをします。

これが 2013 年 11 月（ILO 結社の自由委員会 10 月 16 日～31 日ジュネーブ）に出されたフォローアップという手続き、中身は第二次勧告です。国労の件もこのフォローアップで出され、

九次まで出されました。

ILO は状況に応じ解決するまでアゲインーアゲインというように何度でも出すと言っているので、第２番目が出たということです。

中身は２つあります。

解決に役立つ判決を
組合介入は認めない

今の状況に合わせてということで、ただ判決文を報告しなさいということから一歩進み、判決のあと取られた措置について報告しなさいと言っています。国際機関なので、判決に対する介入ということでは慎重になるが、解決に役立つ判決文を出してくださいということを出したということです。高裁判決を前に ILO も並々ならぬ決意が見えます。

ストライキについての支援機構の介入問題について ILO は非常に重大な問題と見ています。結果だけでなく、あらゆる成り行き、経過を報告するように言っているのです。裁判所の訴訟でもおかしいことがあれば報告するように言っています。組合に対する介入問題については断固たる決意で ILO は臨みたいということを言っています。判決に関しても、一次勧告よりも一歩二歩進めた中身を今の情勢に合わせて述べているということです。

職場復帰が解決への道
労使協議を直ちに行うこと

二つ目に、更にということでこの整理解雇問題について述べています。端的な言葉で Rehirement という言葉があります。再び雇用するということについて、再び雇用するというのは経済的理由によって解雇された労働者を再び雇用することについてという文脈にありました。この Rehirement という言葉を訳すに当たり、再雇用というと軽く感じ、解雇された労働者を再び雇用することから、職場復帰と訳しました。すなわち中身は職場復帰するために交渉しなさいと言っているのです。

その中の交渉の仕方で FULL＆FRANK という言葉を使っています。協議については、心置きなく包み隠さない協議を直ちに労使でするようにと ILO は求めています。国鉄の場合は９次勧告で随分頑張ったが、Rehirement という言葉は出てきませんでした。当事者が満足するような中身に ILO は踏み込んでこなかった。しかし、日航案件では第二次勧告で Rehirement がでてきました。

何が原因なのかというと、新規採用を募集していること。ILO には 158 号条約（詳細リンク参照）というものがあり、リストラはある程度あるかもしれない。しかし、リストラをされた時にはリストラされた労働者に優先的に再雇用権を認めるというのが ILO 条約の中身で国際的に確立されている基準なのです。今ジュネーブの ILO の中で一番評価が悪いのが何かというと、新規採用するのになぜ解雇された人たちに募集をしないのかということです。これは ILO の中で大問題となっているということが伝わってきます。その事があって、今回、Rehiremennt というものが出たのだと思います。その Rehirement の形式がどうなるか解雇撤回になるのか、再雇用手続きになるのか、そのあたりについて ILO は FULL＆FRANK で決めてくださいと言っているのです。

ILO 勧告の意義を政労使とも理解し
勝利判決と現職復帰へ

結論的にはなるが、残念ながら ILO の勧告は強制力がありません。しかし、「状況に合わせて私たちは何度でも勧告を出し続ける、解決するまで出し続けるのでみなさん頑張って下さい」ということでした。その中身は、政・労・使で引き出されたもので、グローバルスタンダードであり、今回、国際機関から解決の中身まで提供されたということだと思っています。

組合の皆さんとも相談して来年には ILO の役職についている人を日本にお呼びして、みなさんの闘っている現場を見てもらったり、調査してもらったり、活動をしながら運動を支える活動を私もしていきたい。しかし、当面突破しなければいけないのは、勝利判決だと思う。そのことに役立つように ILO 勧告をより理解し、利用しながら取り組みましょう。

牛久保秀樹氏　紹介（弁護士・ＩＬＯ条約の批准を進める会代表）

リンク：ILO158 号条約詳細

2014 年もこれまで同様、カンパ及び活動への参加をお願いいたします

カンパ宛先等の情報

http://jalfltcrewob.web.fc2.com/kampa.htm

今後の日程

5 月　15 日（木）

控訴審　客室乗務員判決

東京高裁　101 号法廷

13 時 30 分より

5 月　19 日（月）

不当労働行為裁判

東京地裁　527 号法廷

13 時 10 分より

6 月　5 日（木）

控訴審　パイロット 判決

東京高裁　101 号法廷

13 時 30 分より