

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X₁組合

再 審 査 申 立 人 X₂組合

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第31号事件（初審東京都労委平成29年（不）第32号事件）について、当委員会は、令和4年3月2日第282回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞巳、同相原佳子、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 平成28年2月4日（以下「平成」の元号は省略する。）、グアム・成田便等の航空事業を営んでいた申立外 C₁会社は、X₁組合及び X₂組合（以下、併せて「組合」という。）と団体交渉（以下「団交」という。）を行い、同社の客室乗務員の業務上の拠点となる成田の事業所（以下「成田ベース」という。）を同年3月31日をもって閉鎖する旨告げるとともに、成田ベースの客室乗務員に対し、早期退職プログラム又は成田空港における地上職への配置転換（以下「配転」という。）の二つの選択肢を提案した。なお、同社で勤務する客室乗務員である組合員は、全員、成田ベースに所属していた。
- (2) 組合と C₁会社は、成田ベース閉鎖の理由や組合員の雇用等に関し、28年2月4日から同年4月13日まで、5回の団交を行ったところ（以下、5回の団交を総称して「本件 C₁会社団交」といい、このうち各団交については「本件 C₁会社団交①」ないし「本件 C₁会社団交⑤」と表記する。）、同年4月13日の本件 C₁会社団交⑤において、C₁会社は、両者とも譲歩の余地がなくなったとして交渉の終了を告げ、同年5月31日付けで、早期退職又は地上職への配転に応じなかった組合員12名を解雇した（以下「本件解雇」という。）。
- (3) 29年4月1日、Y会社（以下、25年3月の C₂会社との合併（後記第3の1(1)）までは「旧 Y 会社」ということがある。）は、C₁会社を吸収合併した（以下「29年合併」という。）。
同月10日、組合は、Y会社に対し、本件解雇の撤回や組合員の復職について団交を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）が、Y会社は、組合員の使用者ではないこと、これ以上の団交で合意に至る可能性がないことなどを理由として応じなかった（以下「本件団交拒否」という。）。
- (4) 本件は、Y 会社による本件団交拒否が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、29

年4月24日に救済申立てがあった事件である。

2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

- (1) 本件解雇に関する団交応諾
- (2) 謝罪文の掲示、手交及びホームページへの掲載

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）は、本件団交拒否は労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないとして、組合の救済申立てを棄却した。

これに対し、組合は、初審命令の取消しを求め、当委員会に再審査を申し立てた。

4 争点

Y会社が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

本件団交申入れに対して、Y会社は、組合員の使用者ではないこと、これ以上の団交で合意に至る可能性がないことなどを理由として拒否した。このことは、以下のとおり正当な理由のない団交拒否である。

(1) Y会社が組合員の使用者でないとする主張について

ア Y会社は、組合による本件団交申入れに対し、C₁会社の客室乗務員の雇用主になったことがなく、現在も雇用主ではないとして拒否した。しかしながら、29年合併によって、Y会社は成田ベースの客室乗務員の使用者としての地位を継承しているのであるから、このことは団交拒否の正当な理由とはならない。

イ また、以下のとおり、Y会社は、29年合併より前から、C₁会社と実質的に一体であり、同視すべき立場にあった。そうである以上、本件C₁会社団交の内容はともかく、Y会社には本件解雇につ

いて使用者としての責任があり、Y 会社が本件解雇の回避措置や復職などをなすことが可能であったと考えられることから、Y 会社として本件団交申入れに応ずべきであった。このように、Y 会社の使用者性について、29年合併より前のY 会社とC₁会社を含むグループの一体性を考慮しなかった初審命令は失当である。

(ア) C₁会社やY 会社らを含むグループ、すなわち持株会社であるC₃会社の傘下グループにおいては、単に親会社から子会社に一部の役員が派遣されているといったものではなく、役員全員が共通であり、路線の運行や人員削減及び配転、さらには連結決算を通じてその財務までもグループとして一体運営されてきた。この点、Y 会社は、C₁会社の法人格は独立していたというが、問題は、人員削減の必要性や解雇回避の可能性を判断するに当たり、両社に一体性があつたか、そのことがY 会社の使用者性を基礎付け得るかという点であり、C₁会社の法人格の独立性が否定されることまでは必要とせず、上記事情をもってY 会社の使用者性を判断するに十分である。

(イ) 23年11月、成田ベースにおける主要路線3便のうち、2便がY 会社の航空機（以下「機材」という。）に変更された（以下、同変更について「機材変更」という。）ことにより、成田ベースの客室乗務員は同便に乗務することができなくなり、代替として与えられたアジア便もその後2年で廃止となった。その結果、成田ベースの業務量は大幅に減少し、人員余剰に陥ったことから、乗務予定の客室乗務員の代替のために自宅等で待機する客室乗務員（以下「リザーブ」という。）の割合（以下「リザーブ率」という。）が上がることとなった。この点、C₁会社は、25年8月の団交において、上記アジア便の廃止を決定したのはY 会社であること、今後もそのようなプロセスで決定されて

いく可能性が高いことを述べている。このように、成田ベースの人員余剰は、Y会社によって意図的に作出されたものであり、Y会社が全ての経営的決定権を有する中で、C₁会社の客室乗務員の業務削減につながる経営政策が採られていたのである。

(ウ) また、24年7月の団交に出席したC₂会社の代理人弁護士らは、グループ内各社の統合の進捗状況について、航空管理はY会社が責任を持つこと、また、C₂会社とC₁会社の統合による社員の転籍についてはY会社とC₂会社が考えることになると思うなどと述べ、さらに、それらの問題はY会社も関与していることであり決定に時間がかかるとも述べた。つまり、C₁会社は、グループの統合に際し何らの決定権もないということである。

(2) 本件C₁会社団交の行き詰まり等について

初審命令は、Y会社とC₁会社の29年合併より前に行われた本件C₁会社団交が、交渉を尽くした上での行き詰まりに達している以上、同様の交渉事項についてY会社が本件団交申入れに応じなかったことはやむを得ない旨判断した。

しかしながら、この点の判断は、以下のとおり誤りである。

ア 提案時期について

C₁会社は、26年11月17日の団交において、早期退職プログラムに申し込まなくても何らかの対策を取ることはないとし、27年10月13日の団交では、早期退職の次にどのような手段をとるかについて具体的に考えていることはないことを述べているにもかかわらず、その4か月後の28年2月4日に行われた本件C₁会社団交①において、成田ベースの閉鎖と組合員の解雇の可能性を通告した。そして、これは、成田ベースの閉鎖のわずか2か月前である。成田ベースの閉鎖は組合員の乗務や雇用に直結する問題である以上、Y会社ないしC₁会社は成田ベースの閉鎖の決

定前に、閉鎖の回避も含めて組合と協議すべきであった。このような交渉態度は不誠実である。

イ 本件 C₁ 会社団交の経緯について

5 回行われた本件 C₁ 会社団交では、C₁ 会社は、以下のとおり説明を尽くさず、又は虚偽の事実を述べるなど、不誠実な対応であった。

- (ア) 本件 C₁ 会社団交①において、C₁ 会社は、成田ベースの維持に約 70 万ドルの追加コストがかかることなどを理由に成田ベースを閉鎖すると述べたが、内容としては英語で数字だけ述べるなど漠然とした説明であり、また、成田ベースに関係のないグアム路線の事情について説明するにとどまり、その説明は十分ではなかった。

そして、組合が、C₁ 会社のグアム島にある客室乗務員の業務上の拠点となる事業所（以下「グアムベース」といい、C₁ 会社の客室乗務員が所属する拠点としてはグアムベースと成田ベースしか存在しない。）への配転を求めたところ、C₁ 会社は、就労ビザがないと配転はできないと回答したが、労務供給地が航空機内であることは、成田ベースでもグアムベースでも同様なので、日本に居住している限り、指揮系統がグアムベースに変わっても、従前のクルービザで勤務できるものである。したがって、C₁ 会社の説明内容は虚偽であった。組合が、グアムベースでもクルービザで乗務が可能であり、同ベースに移籍できると考えたのは 29 年以降のことであるが、このことはそもそも C₁ 会社が探求して提案すべきものであった。

- (イ) 組合は、本件 C₁ 会社団交①の後、グループ会社の収支等の計算書類、運行路線数、客室乗務員数、C₁ 会社の業務委託契約など 7 項目について質問ないし開示請求をしたが、C₁ 会社は、そ

の後の本件 C₁ 会社団交②において、回答も資料開示もせず、結局、C₁ 会社が存続の危機にあることが閉鎖の理由ではないとして、これに基づく質問に答えることを拒否した。整理解雇において「人員削減の必要性」を満たすには、少なくとも、会社全体に「債務超過や赤字累積に示される高度の経営上の困難」があることが必要と解されており、廃止される当該部門だけではなく全社的な観点から判断する必要がある。C₁ 会社は、成田ベース及びグアムベースの人員余剰の体質並びに成田ベースの生産性の低さ及びコストの高さがベース閉鎖の原因だと主張するが、単に廃止される部門の問題点をいうだけでは、人員削減の必要性はおよそ認められない。

また、同団交においては、アメリカ合衆国における客室乗務員の労働組合である C₄ 組合と Y 会社との協約（旧 Y 会社の機材には旧 Y 会社の客室乗務員しか乗務できず、C₂ 会社の機材には C₂ 会社又は C₁ 会社の客室乗務員しか乗務できない旨の協約（後記第 3 の 3 (1)）、以下「メタルアグリーメントに関する協約」という。）が C₁ 会社の人員余剰の体質をもたらしたとして、これを開示するよう要求したが、C₁ 会社は、協約当事者の了解が必要であり開示できる立場にないなどとして要求を拒否した。後に分かったが、同協約は C₄ 組合のウェブサイトに掲載されていたのであり、開示を拒否したことは不誠実であった。

さらに、C₁ 会社は、ジョブシェアについて、成田ベースがなければ物理的に不可能であるなどと述べたが、実際に成田ベースを閉鎖してもジョブシェアは可能であったし、人件費を減らす方策として検討に値することは明らかであり、この回答は虚偽である。

そして、同団交において C₁ 会社は、早期退職プログラムと地

上職への配転の提案もしたが、地上職については、賃金を年収レベルで同額にすると述べるだけで詳細な労働条件を説明しないばかりか、そもそも地上職の業務は、Y 会社との関係で偽装請負に該当し違法であって、そのような提案を解雇回避措置として提案したことは不誠実な態度である。また、早期退職は労働契約関係の終了を意味するから解雇回避努力に含まれないし、早期退職に当たり、通常の場合を理由とする場合の退職金に加えて支給される特別退職金（以下「特別退職金」という。）を20か月分も支払うことができるのであれば、もとより人員削減の必要性自体が認めがたい。

- (ウ) 本件 C₁ 会社団交③において、C₁ 会社は初めて資料を提示したが、A4版1枚の資料であり、大雑把な数値等が書かれているだけであった。そして、同団交で C₁ 会社は、成田ベース閉鎖による削減コストがおよそ70万ドルであること、その大まかな内訳、グアムベースと成田ベースの違いを述べたが、①そもそも航空業界ではセニョリティ（勤続年数）が重視されているところ、給与額が高額であるという理由で解雇するのであれば、セニョリティ（勤続年数）が高い者を解雇することであり、ルールに反すること、②そもそも、コスト削減を主張しながら、それに逆行する20か月分の特別退職金や、基本給の削減とならない地上職への配転の提案をしていること、③成田ベースのリザーブはグアムベースに比べてバックアップ要員としての生産性が下回りやすい構造にあったとしても、それは人員削減につながるほど経営に困難をもたらすものとはいえないこと、④成田ベース閉鎖後に締結された C₄ 組合との統一労働協約（後記第3の5(5)、以下「C₄ 組合統一労働協約」という。）によって、Y 会社と C₁ 会社の客室乗務員は1時間当たり10ドルの昇

給、すなわち全体では年間170億ドルの昇給となり、成田ベースの追加コストの約70万ドルはY会社全体で見れば大きな額ではないこと、⑤成田ベースのコスト増の原因となった機材変更についてC₁会社は説明をしなかったことなどからすると、C₁会社のこれらの説明、対応は誠実ではなかった。

- (エ) 本件C₁会社団交④では、C₁会社は、地上職について「カスタマーサービス」と「ランプサービス」以外の業務を提案せず、労働条件の詳細も提示しなかった。そもそも、人員が足りている地上職で、必要のない仕事を作り出すことに生産性はない。

そして、C₁会社は、早期退職又は地上職の配転のいずれにも応募しない場合は解雇となると述べたので、組合は、成田ベースを恣意的に閉鎖すると決めた以上、逆に成田ベースを維持することもできること、仮に閉鎖となっても客室乗務員の業務に従事することはできること、早期退職や地上職への配転を受け入れられない客室乗務員は、客室乗務員の業務を続けるしか選択肢はないことを主張した。それにもかかわらず、C₁会社はこの主張に全く取り合わず、双方に譲歩の余地がないのであれば行き詰まりになったものとして次回の団交で打ち切ることを表明した。当初から虚偽説明ばかりであるのに、譲歩の余地がないとして団交の打ち切りに言及するのは不誠実そのものである。

- (オ) 本件C₁会社団交⑤において、組合は、仮にC₁会社の成田ベースを閉鎖しても、Y会社の成田ベースに出向ないし転籍するか、C₁会社に搭乗の報告をすれば従前のビザで乗れるはずであると主張したが、C₁会社はこれについて十分な説明をしようせず、ベースがなければ物理的問題として飛ぶことはできないと虚偽の回答をした。また、Y会社に転籍することについて、C₁会社は、Y会社の人員余剰の問題から実現しなかったと述べたが、

成田ベースの組合員12名程度であれば、360名所属しているY会社の成田ベースに容易に収容できたはずである。

もとより、同団交時点で成田ベースの客室乗務員21人中8名が早期退職又は地上職への配転に応じる意向を示していた（1名は業務上災害により休職中）から、この時点で成田ベースを閉鎖すべき経済的な問題も解決できており、成田ベースの存続は可能であった。

また、C₁会社は、Y会社の成田の客室乗務員は本拠地であるシカゴに直接所属しており、Y会社の成田ベースは存在していないなどと誤った発言をし、さらに、C₁会社は、成田ベースの閉鎖について、C₁会社ないしグループ全体の業績ではなく、成田ベースの低生産性及び高コスト体質を原因とするものである旨述べるなど、「人員削減の必要性」が認められないことを自認したともいえる、理由にならない理由に固執していた。

このように、C₁会社が、虚偽かつ合理的でない説明をし、最終的に行き詰まりになったとして団交を打ち切ったことは、C₁会社の不誠実性を示すものである。

さらに、C₁会社は、本件C₁会社団交⑤において、組合に対して、ある会社に唯一の労働組合があり、その会社に勤めるためにはその組合員でなければならないときに、他の関連会社からそこで働かせるように要求していることと同じである旨述べたが、これは、Y会社では、アメリカ市民以外の客室乗務員（以下「フォーリンナショナル」という。）、すなわちC₄組合の組合員以外の客室乗務員は乗務することができないという、いわゆるフォーリンナショナルに関する条項（以下、後記第3の5(5)認定の協約につき「フォーリンナショナル条項」という。）を示すものであり、成田ベース閉鎖後の28年8月に締結されたC₄組

合統一労働協約の同条項を、同団交時点でC₁会社は知っていたことになる。それにもかかわらず、C₁会社はこれについて一切協議せず、高度な経営判断で成田ベースを閉鎖すると述べるばかりであり、不誠実な交渉態度であった。

この点、C₁会社は、本件C₁会社団交⑤において、このフォーリンナショナル条項を含むC₄組合統一労働協約についてC₄組合との協議が進んでいないと述べてもいたが、C₄組合が、本件C₁会社団交①が実施された28年2月4日付けの動画において、交渉が前進していることを語っていることからすれば、これは虚偽の説明である。つまり、既にY会社とC₄組合の間では、成田ベースを閉鎖するとの結論でフォーリンナショナル条項の協議が解決していたとみるべきであり、本件はそのための解雇であり、そのための団交打ち切りである。C₁会社はこのことを隠し、別の非合理的な理由をもって成田ベースの閉鎖を告げたのであり、このことは団交の不誠実性を示す最たるものである。

(カ) 以上のとおり、本件C₁会社団交におけるC₁会社の交渉態度は、説明の程度が足りず、虚偽回答を繰り返すなど不誠実であったから、交渉を尽くした上での行き詰まり状況に達していたとはいえない。

(3) 事情変更について

ア 初審命令は、「組合が、本件団交申入れにおいて、Y会社が改めて団交に応ずべき状況になったといえるような事情が生じたことについて何ら言及していない」などとし、このことも団交拒否の正当性の一つに挙げているが、不当である。

イ 29年合併による事情の変化はY会社にとって当然のことであり、復職に関する団交が実施されれば、事情の変化については必然的に議論されるものである。すなわち、Y会社の成田ベースは

運行路線を多数保有しており、360名以上の客室乗務員を雇用していたことからすると、そのY会社と合併することでC₁会社のコスト問題は解消されたといえるし、30年10月から、客室乗務員がどこの会社の所属であってもY会社の機材に乗務できることになったことは従前から予定されていたとみられることなどからすれば、改めて団交が実施された際には、このようなことについて議論がなされるはずだった。そうすると、本件団交申入れ時点においては、Y会社は組合員を復職させることを検討すべきであったにも関わらず団交を拒否したということになる。これらの事情については団交申入書に記載していないが、団交申入書に全ての議題を記載する必要はない。

ウ 更にいえば、組合は、客室乗務員としての復職を第一に求めていたが、復職さえできれば、それ以外のことについては譲歩する余地があった。例えば、早期退職に係る特別退職金を支払う金銭があるならば、それを解決金として組合員に支払った上で客室乗務員に復帰させることを求めるとか、あるいは機材の区別がなく乗務できるようになるまで組合員を休職扱い又は地上職として一時的に勤務させるなどの柔軟な対応があり得たのである。それにもかかわらず、Y会社はその交渉の道を閉ざしたのである。

エ 以上のとおりであるから、Y会社が改めて団交に応ずべき状況になった旨の事情変更に関し組合が言及していないとして団交拒否を正当化した初審命令は誤りである。

(4) 結論

以上のとおりであるから、Y会社が本件団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団交拒否であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 Y会社の主張

本件の争点は、Y 会社の本件団交拒否が、正当な理由のない団交拒否に当たるか否かの一点である。これについて、組合は、本件解雇ないし成田ベースの閉鎖の有効性について縷々主張するが、本件解雇自体に関する労組法第 7 条第 1 号及び同 3 号の不当労働行為該当性については、組合の強い要求により本件と分離され、再審査結審時点において東京都労委において審査中である。よって、本件解雇の不当労働行為該当性は、本件審査の対象ではない。

これを前提に、以下、組合の主張が失当であることを主張する。

(1) Y 会社の使用者性について

ア 本件解雇当時の組合員の使用者は、29 年合併前の C₁会社である。よって、Y 会社は、一度も組合員の使用者であったことはなく、本件団交申入れ時点においても、組合員の使用者でないことは明らかである。

イ また、組合は、従前から C₁会社と Y 会社が一体で運営されていたなどとして、29 年合併前の段階から Y 会社が C₁会社の成田ベースの客室乗務員の使用者であったなどと主張する。

しかし、成田ベースに所属する組合員の使用者は、29 年合併前は雇用主たる C₁会社である。初審命令は、29 年合併により Y 会社が C₁会社の地位を継承した結果、29 年合併前の C₁会社が行った本件解雇について、C₁会社が団交に応ずべきである場合にのみ、Y 会社の団交応諾義務がある旨判示した。これは、Y 会社の団交応諾義務は C₁会社の承継人たる地位に基づくものであること、換言すれば、29 年合併前の Y 会社が組合員の使用者に該当しないことを前提としたものである。

さらに、24 年 11 月及び 25 年 11 月に救済申立てがされた事件（後記第 3 の 2 (2) 及び (4)）では、29 年合併前の Y 会社の使用者性が争われたが、組合は、同事件の審理が全て終了した後に

申立てを取り下げた。これは、組合が、29年合併前のY会社の使用者性に関する主張を積極的かつ明示的に撤回ないし放棄したことを示すことにほかならないから、本件において改めて29年合併前のY会社の使用者性を争うことは、不当な紛争の蒸し返しである。

よって、Y会社の使用者性に関する組合の主張に理由がないことは明らかである。

ウ なお、この点を措いても、Y会社が29年合併前から組合員の使用者であるとして組合が述べる事情は、以下のとおりいずれも失当である。

(ア) C₁会社はY会社（25年3月31日の合併の前はC₂会社）の子会社であったが、事業上及び財務上の一切の点で完全に独立した法人であった。そして成田ベースの客室乗務員の労働条件の決定は一貫してC₁会社が単独でこれを行い、これに関する団交はC₁会社と組合との間でなされている。この点につき、組合は、役員が共通であるとか、連結決算であるなどをもってC₁会社とY会社の一体性を主張するが、親会社による子会社への役員派遣はグループ会社間において一般的に行われていることであるし、子会社であれば原則として連結決算に含まれるのであるから、組合が主張するこれらの事情は、C₁会社の法人格の独立性とは無関係である。

(イ) 組合は、成田ベースが人員余剰となったのは、機材変更によりグアムー成田路線の一部の便にC₁会社の客室乗務員が乗れなくなったことに端を発したものであり（後記第3の3(1)）、この機材変更が持株会社であるC₃会社やY会社によって意図的に作出されたことから、Y会社とC₁会社には従前から実質的一体性があったなどと主張するが、そもそも、機材変更は全世界

的な機材配置の見直しという経営合理化の一環によるものであり、Y会社やC₂会社の経営権に基づく裁量に委ねられる問題であって、C₁会社には機材についての決定権はなかったのであるから、これらの問題は本件解雇と無関係である。また、組合は、C₁会社やC₂会社の統合ないし移籍についてはC₂会社とY会社に権限があり、C₁会社に一切の権限がないなどと主張するが、C₂会社とY会社は合理的な委託先管理の範囲でC₁会社の客室乗務員の管理をしていただけであり、C₁会社の経営方針をY会社が決定していたものではない。したがって、いずれの主張も、C₁会社が独立した一法人として経営方針の決定をしていたとの事実を左右しない。

(2) 本件C₁会社団交の行き詰まり等について

本件団交申入れにおける交渉議題は、本件C₁会社団交の交渉事項と実質的に同一であり、同交渉議題については、本件C₁会社団交において、双方が交渉を尽くした上で行き詰まりとなっていたことが認められるのであって、このことからすれば、Y会社がこれ以上団交で合意に至る可能性がないとして団交拒否したことには正当な理由があった。これについては、初審命令が正しく判断したとおりであり、組合の主張は、以下のとおりいずれも失当である。

ア 提案時期について

組合は、成田ベースの閉鎖前に、同閉鎖について団交を申し入れなかったことが不誠実であると主張するが、国内又は国外における拠点の設置や閉鎖、廃止については、本来、企業の経営判断に委ねられるべき問題である。そして、C₁会社と組合の協約上、閉鎖を決定するに当たり、事前通知や事前協議又は事前合意を行う義務はなかった。C₁会社は、高度な経営判断として成田ベースの閉鎖を決定し、当該決定後速やかに組合に団交の申入れをして

いるのであるから、かかる経緯において不誠実な点はない。

なお、組合は、本件C₁会社団交に先立つ26年11月17日の団交でのC₁会社の発言などが、成田ベースの閉鎖や客室乗務員の解雇を否定する内容であったにもかかわらず、急に解雇を通告してきたことも不誠実である旨の主張をするようであるが、組合が指摘する同団交においては、C₁会社は、早期退職を受け入れなかった場合の解雇等の可能性については何も決定していないことを回答をしたに過ぎず、将来にわたって成田ベースの閉鎖を行わないことを約束したものではない。よって、組合の主張は失当である。

イ 本件C₁会社団交の経緯について

本件C₁会社団交において、C₁会社は、成田ベースの閉鎖に係る諸事情や代替措置について説明を行うとともに、組合からの建設的な意見や代替案の提示などを求めた。しかしながら、組合は、成田ベースは維持できること、また仮に成田ベースが維持できなくても、成田ベース所属の客室乗務員は客室乗務員として業務に従事することができることを前提に、客室乗務員として働き続けることを主張するのみであり、C₁会社の説明に係る不明点の説明や追加資料の要求、又は建設的な代替案などを述べることもなかった。そして本件C₁会社団交④において、成田ベースの閉鎖及びそれに伴って客室乗務員として業務することができなくなることについて、双方の間に存在する見解の相違が顕著となり、互いに譲歩の余地がなくなり、行き詰まりに達したことが明らかになった。そこでC₁会社は、次回団交で双方に譲歩の余地がなければ団交を打ち切る旨の宣言をし、実際に交渉に変化がなかったことから、本件C₁会社団交⑤で交渉を打ち切った。このような経緯に鑑みれば、本件C₁会社団交が行き詰まりに達していたと判断した初

審命令は適切である。

これについて組合は、C₁会社の説明が虚偽であったなどと論難するが、このような組合の態度自体が、合意の可能性がなかったこと、すなわち同団交が行き詰まりに達していたことを示すものである。そもそも、組合が、C₁会社の団交対応が虚偽であるなどと主張する内容は、Y会社の団交拒否の正当性が争われている本件の目的ないし争点とは無関係である本件解雇の有効性に関する事情であって、本件の判断を左右するものではないから、C₁会社の説明が虚偽であるか否かを検討するまでもなく、組合の主張は失当である。

もっとも、本件C₁会社団交における説明には何らの虚偽も存在しないこと、また、同団交において説明が尽くされていないという組合の主張にも理由がないことは、以下のとおり明らかである。

- (ア) 成田ベースは、ハブ空港と位置付けられるグアムベースと違い、リザーブの生産性が下回りやすい構造にあったところ、旅行先としてのグアムの人気低下によりグアムへの日本人渡航客が大きく減少し、その結果、C₁会社の日本語を使用する客室乗務員（以下「日本語スピーカー」という。）の業務量が大きく減少してリザーブ率が上昇した。このような人員余剰の状況は、悪化こそすれ、改善されぬまま継続したのであり、極めて深刻な人員整理の必要性が存在したことは組合もよく認識していた。
- (イ) 組合は、グループ会社の収支や運行路線数等に関する質問や資料開示要求に対し、C₁会社が誠実に対応しなかったと主張する。

しかしながら、組合は、資料要求した趣旨について、いわゆる「整理解雇の四要件（四要素）」における協議に必要である趣

旨であると述べたことから、C₁会社は、今回の措置は整理解雇ではなく成田ベース閉鎖に伴う人員削減の趣旨であること、よって資料要求の趣旨が噛み合っていないことを説明した上で、資料を提示して、日本人乗客数が減少していること、人員余剰の状況、成田ベースの閉鎖による削減コストが約70万ドルであること、グアムベースと成田ベースの生産性の違い、過去2回の早期退職プログラムの提示など、詳細かつ具体的な説明を行っている。これに対して組合が、これ以上の説明はないのかと抽象的に確認してきたので、具体的な必要性を示した追加質問があれば検討する旨回答したが、組合からはより具体的な内容を求める質問も、根拠資料の開示要求も行われなかったのである。仮に不明な点があったり説明不足と感じる点があったとしても、それはC₁会社の対応が原因ではなく、団交の場で質問や要求を行わなかった組合の交渉対応に起因するものである。

- (ウ) C₁会社は、地上職への配転及び特別退職金を含む早期退職プログラムの2つの提案を行ったが、地上職への配転については、駆け引きをすることなく、雇用の保障と従前の年収の維持を自ら積極的に提案したところ、組合は、配転の条件に係る質問や交渉等は一切せず、実質的な交渉は、組合員1名が地上職のフードサービス部門を要求した点のみであった。これにつき、C₁会社は速やかにその可否を確認し、既に当該部門が第三者に売却済みであり、不可能である旨を回答するなど、誠実に応対した。最終的に組合は、この点を除けば、地上職への配転に応じる余地は「現状ではない」と断言して、一切の交渉を拒絶したのである。このような経過であるにもかかわらず、組合は、本件C₁会社団交では一切問題としてこなかった地上職の労働条件について、本件救済申立てや民事訴訟の提起後に縷々主張し

てくるに至ったのである。

なお、組合は、この地上職への配転の提案が偽装請負であるなどとも主張するが、C₁会社の地上職は、Y会社が外部業者に委託していた業務の委託先をC₁会社に変更したものであり、C₁会社が独立して業務を行うことを前提としていたものであって何ら違法な提案をしたものではない。

また、早期退職の提案については、組合は対案の提示も実質的な交渉も行わず、かえってC₁会社が、条件を改善しても早期退職に応じる意思はないのかと尋ねた際に「はい、結構です。」と回答するなど、早期退職に応じる意思がないことを明言した。それでもC₁会社は、当初18か月分としていた特別退職金を、自ら積極的に20か月分に引き上げたのであるが、これについても組合は、早期退職の条件については更なる団交の対象としない旨明言し、団交に出席していた組合員が特別退職金の引き上げについて交渉しようとしたのを制止した。このような状況においても、C₁会社は、早期退職の応募期限が経過し、また団交が行き詰まりとなった後も、解雇の効力発生までは可能な限り早期退職を受け入れる意向を組合に説明していたのである。

以上の経緯に鑑みれば、代替措置に関する2つの提案についても、C₁会社は誠実に対応している。

- (エ) 組合は、C₁会社が、成田ベースの客室乗務員をグアムベースに配転することは、ビザの問題等によりできない旨回答したことが虚偽回答であったと主張する。

グアムベースへの配転については、C₁会社は、グアムベースも人員余剰であるから難しい旨の説明を行った上、ビザの問題についても説明をしたが、組合は、この点につき追加の質問をしなかった。組合は、C₁会社の説明を受けてグアムベースで勤

務できないことは了解していたのであって、上記主張は、本件救済申立てから相当程度経過した後の何の根拠もない思いつきである。そもそも組合は、日本に居住した上でクルービザでグアムに滞在すれば、グアムベースで勤務することができる」と主張するが、クルービザは、外国人の客室乗務員が、アメリカ合衆国とその国外とを行き来するフライトに乗務する際に、一時的にアメリカ合衆国に滞在するためのビザであり、これをもって外国人の客室乗務員がアメリカ合衆国内のベースに所属することはできない。

なお、組合から、Y 会社の成田ベースへの転籍などを前提とした質問が寄せられたが、これに対して C₁ 会社は、Y 会社と C₁ 会社は別法人であり、Y 会社の状況は C₁ 会社とは関係がないこと、Y 会社における乗務の範囲拡大の努力は既に行ったが、Y 会社の人員余剰の問題から実現しなかったことなどを説明している。

- (オ) さらに組合は、C₄ 組合統一労働協約について、①C₄ 組合が 28 年 2 月 4 日の演説動画において、「私たちは会社と提案をやりとりしました。私たちはほとんどすべてがテーブルに渡されました。」と述べていること、②C₁ 会社の代理人弁護士が、同年 4 月 13 日の団交（本件 C₁ 会社団交⑤）において、C₄ 組合組合員でなければ Y 会社の機材に乗務できない旨のフォーリンナショナル条項に係る発言をしていることなどから、C₁ 会社が、本件 C₁ 会社団交において、フォーリンナショナル条項を含む C₄ 組合統一労働協約の協議が進んでいないと説明したことは虚偽であったと主張する。

しかしながら、上記①の同年 2 月 4 日の C₄ 組合の演説動画については、Y 会社側と C₄ 組合側で、ようやく C₄ 組合統一労働協

約の内容にかかる提案が相互に提示されたこと、すなわち、ほとんど全ての論点が交渉のテーブル上で一方当事者から相手方当事者に届けられ、やっと合意すべき相違点ないし対立点を知ることができたことをいうとともに、交渉の遅滞を覚える C₄組合組合員に対し共感を示し、Y 会社側に交渉の責任を転嫁するなどして、C₄組合内部の分裂の動きを押さえ込もうとしていたものと解すべきであるから、C₄組合統一労働協約の交渉が進んでいたことを示すものではない。現に、同月 9 日、C₄組合は、ピケッティングやビラまきにより当局に圧力をかけることを訴えており、また、同年 6 月にも所属組合員に情宣行動をするよう呼びかけをするなど、C₄組合統一労働協約の締結寸前まで対立していたのである。結局、C₄組合統一労働協約は、本件解雇後の 28 年 8 月 28 日に締結されたものであって、本件 C₁会社団交でも一貫して説明してきたとおり、成田ベース閉鎖の通知や本件解雇の当時、同協約の交渉には全く進展がなく、内容についても全く未定だったのである。

なお、上記②の C₁会社の代理人弁護士の発言は、C₄組合統一労働協約が締結される前に存在していた旧 Y 会社と C₄組合との労働協約（メタルアグリーメントに関する協約）についての発言であり、組合もそれを前提として発言している。

したがって、本件 C₁会社団交の時点で、フォーリンナショナル条項を含む C₄組合統一労働協約の協議が進んでいたことを前提として C₁会社の説明が虚偽であるとする組合の主張は、事実反した憶測に過ぎず、失当である。

(3) 事情変更について

組合は、本件 C₁会社団交が打切りとなってから本件団交申入れまで、客室乗務員としての勤務又は復職という要求事項を何ら変更せ

ず、事情変更について何ら言及していないことは初審命令の判断のとおりである。

この点、組合は、本件団交申入れ時点では、Y会社は組合員を復職させることができる状況であったなどとし、事情変更が生じている旨主張するが、そもそも、組合が主張する事実は、本件団交申入れないしその拒否から、最短でも1年を超えた段階の事情である。

また、時期の問題を措いても、機材変更及び機材ごとの乗務の制限が解除された時点においてもなお、日本語スピーカーは余剰人員であることが明らかであって、Y会社が組合員を新たに雇用する余地はないのであるから、改めてY会社が団交に応ずべき状況になったとはいえない。

(4) 結論

以上のとおり、Y会社が本件団交申入れを拒否したことには正当な理由があった。よって、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) Y会社は、アメリカ合衆国イリノイ州に本社を置いている航空会社であり、本件申立時の従業員は約80,000名である。

22年10月、C₂会社が、旧Y会社の持株会社であるC₅会社の子会社1社と対等合併し、C₅会社がC₃会社に名称を変更したことにより、C₂会社及び旧Y会社両社は、C₃会社の子会社となった。また、同月、C₂会社は、旧Y会社と経営統合を行った（以下「22年経営統合」という。）。

25年3月31日、C₂会社は、旧Y会社を吸収合併し（以下「25年合併」という。）、商号をY会社に変更した。

29年4月1日、Y会社は、C₁会社を吸収合併した（29年合併）。

- (2) C₁会社は、C₂会社の子会社であり、かつ、25年合併後はY会社の子会社となった航空会社で、アメリカ合衆国のグアム島に本社を置いていた。

C₁会社は、機材を有しておらず、C₂会社から機材を借り受け、グアム島を発着する航空便を運航していたが、22年経営統合後は、C₂会社（25年合併以降はY会社）との業務委託契約により、C₂会社の機材にC₁会社の客室乗務員を乗務させ、機内サービス等を提供することとなり、航空便の運航は行わなくなった。なお、C₁会社は、C₂会社又は旧Y会社（25年合併以降はY会社）から委託される業務のみを行っており、パイロットを雇用していなかった。

C₁会社は、客室乗務員の業務上の拠点となる事業所として成田ベースのほかグアムベースを置いていた。成田ベース閉鎖当時（28年3月31日）、グアムベースに所属していた客室乗務員は234名であり、日本語スピーカー32名のほか、中国語、韓国語等のスピーカーも所属しており、グアムベースがメインベースと位置付けられていた。一方、成田ベースに所属していた客室乗務員は21名（うち20名が組合員）であり、全員が日本語スピーカーであったことから、全ての路線の運行を成田ベースの客室乗務員だけで行うことはできず、成田ベースがサブベースと位置付けられていた。

- (3) X₁組合は、主として東京都内の企業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、本件初審申立時の組合員は約4,000名である。

- (4) X₂組合は、X₁組合と同様の合同労組であり、X₁組合に加盟している。本件初審申立時の組合員は約450名である。

X₂組合のA分会は、X₂組合の組合員でC₁会社に雇用されていた客室乗務員により組織され、本件初審申立時のA分会の組合員は、業務上災害により休業中であった1名を含めて13名であった。

- (5) C₂会社、旧Y会社、Y会社及びC₁会社には、アメリカ合衆国の客室乗務員の労働組合で、アメリカ合衆国の客室乗務員に関する事項に関してC₂会社、旧Y会社、Y会社及びC₁会社と団交を行うことが現地法上認められている唯一の労働組合（排他的代表）であるC₄組合が存在する。C₁会社グアムベースに所属していた客室乗務員はC₄会社に参加していた。

2 過去の不当労働行為救済申立事件

- (1) 23年9月以降、組合とC₁会社とは、経営統合以降の運航路線の決定、各路線に使用する機材の決定（22年経営統合以降はC₂会社及び旧Y会社の協議により行われ、25年合併以降はY会社が行っていた。）に伴う組合員の乗務時間の減少、組合員の雇用保障等について団交を行った。

組合は、C₂会社及び旧Y会社に対しても、組合員の労働条件等について団交を申し入れたが、両社は、この申し入れに応じなかった。

- (2) 24年11月7日、組合は、東京都労委に対し、C₂会社及び旧Y会社が正当な理由なく団交を拒否したこと、また、C₁会社の団交における対応が不誠実であったことを理由として、不当労働行為救済申立てを行った（東京都労委平成24年不第85号事件）。

- (3) 25年3月31日、C₂会社が、旧Y会社を吸収合併し、Y会社に商号を変更したが（25年合併）、C₁会社は、そのまま存続することとなった。

組合は、Y会社に対しても、組合員の労働条件等について団交を申し入れたが、同社は、この申し入れに応じなかった。

- (4) 25年11月22日、組合は、東京都労委に対し、Y会社が正当な理由なく団交を拒否したこと、C₁会社の団交における対応が不誠実であったことなどを理由として、不当労働行為救済申立てを行った（東京都労委平成25年不第101号事件。以下、東京都労委平

成 2 4 年不第 8 5 号事件と併せて「前件事件」という。)

(5) 2 8 年 1 月 2 5 日、組合は、前件事件を取り下げた。

3 成田ベースの業務量の変化、早期退職の募集等

- (1) 旧 Y 会社と C₄ 組合との労働協約により、旧 Y 会社の機材には旧 Y 会社の客室乗務員しか乗務できず、C₂ 会社の機材には C₂ 会社又は C₁ 会社の客室乗務員しか乗務できないこととなっており（メタルアグリメントに関する協約）、この状況は 2 2 年経営統合後も続いた。2 3 年 1 1 月、旧 Y 会社と C₂ 会社は、全世界の機材を適材適所に配置するため、経営合理化の一環としてグアムー成田路線 3 便のうち 2 便を C₂ 会社の機材から旧 Y 会社の機材に変更した（機材変更）。これにより、C₁ 会社の客室乗務員は上記機材変更後の路線に乗務できないこととなり、客室乗務員のリザーブ率が上昇した。C₁ 会社は、旧 Y 会社から新たに業務委託を受けたアジア便の日本語スピーカーの枠を C₁ 会社の成田ベースに割り当てるなどしたことにより、リザーブ率を回復させたが、2 5 年合併以降、Y 会社は同アジア便を廃止した。
- (2) 日本人のグアム旅行者の数は、9 年には約 1 1 1 万人であったが、2 4 年は約 9 2 万人、2 8 年頃には約 7 4 万人に減少し、成田ーグアム路線の利用者も減少した。これに伴い、同路線は、2 5 年頃から順次廃止ないし減便となり、成田ベースの客室乗務員の業務量は減少した。その結果、乗務路線が割り振られている客室乗務員（以下「ラインホルダー」という。）が減少し、リザーブ率が高くなった。なお、客室乗務員の賃金は、実際に乗務した時間数にかかわらず、ラインホルダーについては月に 7 0 時間、リザーブ要員については月に 8 0 時間乗務した場合の賃金が、それぞれ保障されていた。
- (3) C₁ 会社は、成田ベース所属の客室乗務員に対し、2 3 年 8 月から早期退職の募集を開始した。

(4) 23年9月29日、C₁会社は、組合との団交において、旧Y会社との合併により、将来的には運行許可証が一緒になり、労働協約が統一され、皆が全ての機材に平等に乗れるようになる旨、また、24年1月30日の団交において、旧Y会社と合併したら飛べるルートも増えていく旨を述べた。一方、C₁会社は、23年9月29日の団交において、C₁会社を取り巻く状況については、成田ベースだけでなく全体として厳しいと述べ、それ以降25年8月13日までの団交において、誰にとっても雇用の保障はできない旨も繰り返し述べていた。

(5) 26年11月17日、C₁会社は、組合との団交において、成田ベースの人員余剰を理由として、同ベースに所属する客室乗務員を対象とした早期退職プログラムを提案した。C₁会社は、通常の会社都合を理由とする場合の退職金に加えて特別退職金を支給すること、その額は、前回の募集時には基本給の9か月分としていたところ、今回は12か月分として提案することを説明した。

組合が、C₁会社における客室乗務員の人員余剰の状況について尋ねると、同社は、リザーブ率はおおむね20パーセントから25パーセントが適切であるといわれているところ、成田ベースにおいてもグアムベースにおいても、おおむね50パーセント程度で推移していると述べた。

また、C₁会社は、人員余剰の問題が解決できなければ人員削減などについて検討しなければならないが、その前に、組合と協力し、できれば客室乗務員の自発的かつ任意の対応で解決していきたいと述べた。これに対して組合が、今回応じない場合はどのような処遇になるかと尋ねたところ、C₁会社は、これは任意であるので、申し込まなくても何らかの対策をとることはない旨回答した。最終的に、成田ベースでは、早期退職に応じた者はいなかった。

なお、C₁会社は、同年9月に、グアムベースに所属する客室乗務員にも早期退職プログラムを提案していたところ、グアムベースでは一部の客室乗務員がこれに応じた。

- (6) 27年10月13日、C₁会社は、組合との団交において、成田ベースに所属する客室乗務員を対象とする早期退職プログラムを提案した。これについて、C₁会社は、前年に成田ベースとグアムベースに早期退職プログラムを提案したが、グアムベースについては応じた者がいたところ、成田ベースでは誰も応じなかったことから、改めて成田ベースのみを対象として募集すること、今回は、特別退職金を基本給の18か月分に増額して提案すること、あくまで、任意に決定していただくオファーであるが、お願いしている以上は受け入れていただきたいというのが強い希望であることを説明した。

これに対し、組合が、応募する人数が足りなかった場合には次の手段を予定しているのかと質問したところ、C₁会社は、具体的に考えていることはないと回答した。

なお、成田ベースにおいて、この提案に応じた者はいなかった。

4 C₁会社との団交、成田ベースの閉鎖及び本件解雇に至る経緯

- (1) 28年2月1日、C₁会社は、組合に対し、同月4日に予定されている団交における議題として、組合員に支払われる28年度のプロフィット・シェア（その年度の利益の一部を社員に還元する一時金）のほか、成田ベースの未来に関する議題を追加したい旨を文書により申し入れた。
- (2) 28年2月4日、組合とC₁会社は、団交を行った（本件C₁会社団交①）。

この団交においては、まず、組合員に支払われるプロフィット・シェアの支給率について議論がなされた。

その後、C₁会社は、成田ベースに関する追加議題（上記(1)）に移

るとして、まず、グアム－日本間の旅客数の90パーセントは日本人であること、旅客数が前年比で5.3パーセント減少したこと、そのため、グアム－日本間の便で運航停止又は減便があり、特に日本語スピーカーの人員余剰が突出していること、また、成田ベースのリザーブ率は39パーセントであって、70万ドル近くの余計な経費がかかっていること、過去2回にわたり早期退職プログラムを提案したが十分な対応が得られなかったことなどを説明し、成田ベースを3月31日をもって閉鎖することを告げた。そして、成田ベースに所属する客室乗務員に対し、早期退職プログラムを提案し、通常の退職金に加えて支給する特別退職金については基本給の18か月分を出発点とした交渉をしたい旨、また、地上職への配転についても話をしていきたい旨述べた。

これに対し、組合は、成田ベースを閉鎖した場合、客室乗務員は全員解雇されるのかと尋ねたところ、C₁会社は、早期退職にも地上職への配転にも応じない場合には、残念ながらそのようになる旨を答えつつ、早期退職に応じてほしい旨を述べた。

組合が、成田ベースの客室乗務員らをグアムベースの客室乗務員として配転させることはできないのか旨尋ねたところ、C₁会社は、グアムベースも人員余剰であり、また、グアムやアメリカ合衆国本土を拠点として客室乗務員として勤務するためには就労ビザが必要であるが、これはほとんど出ない旨回答し、併せて、Y会社での雇用も難しい、同社にも日本語スピーカーが212名いる旨も述べた。組合は、解雇については基本的に承服していない、客室乗務員に戻してもらうことを要求していく旨を述べた。

組合は、この団交においてC₁会社が示した各ベースにおけるリザーブ率や経費等についての資料を要求し、C₁会社が、改めて組合からの質問を受けた上で回答することとなった。

C₁会社は、今後、できれば何回も団交をしたいと述べ、本件C₁会社団交②及び本件C₁会社団交③の日程を調整した。

- (3) 28年2月10日、組合は、同月18日開催予定の団交における質問事項を、おおむね以下のとおり書面でC₁会社に示し、具体的な資料を示して説明するよう求めた。
- ア 22年経営統合の2年前からのC₁会社、C₂会社、旧Y会社及びY会社の計算書類一切
 - イ 22年経営統合の2年前からのC₁会社の成田ベースとグアムベースそれぞれの収支・経費等一切
 - ウ 22年経営統合の2年前からのC₁会社、C₂会社、旧Y会社及びY会社が運航する路線、フライト数及びそれぞれの客室乗務員数
 - エ 22年経営統合の2年前からのC₁会社、C₂会社、旧Y会社及びY会社の業務委託契約の存否及び委託料等の具体的内容(契約書を示して)
 - オ 成田ベースの廃止に伴う具体的な経営上の効果
 - カ 成田ベースの廃止の判断をするに至るまでのC₁会社とY会社との連絡・協議の有無・内容
 - キ 組合員に旧Y会社の機材への乗務が不可能とされる根拠(労働協約の該当部分を示して)
 - ク 組合が提案していたジョブシェアの検討の有無・内容を示す資料一切
 - ケ 以上のほか28年2月4日の団交におけるC₁会社の説明内容を裏付ける資料一切
- (4) 28年2月18日、組合とC₁会社とは、2時間程度、団交を行った(本件C₁会社団交②)。なお、これ以降、本件C₁会社団交⑤まで、C₁会社又は組合から書面で団交を申し入れることはせず、前回の団交の終了時に次回開催日を調整、決定した上で開催していた。

ア C₁会社は、組合の上記(3)の質問事項のうち特にアないしウについての情報が必要な理由、「一切」という語が指す内容や求める情報の範囲、同クの「ジョブシェア」については組合が提案したとするが今まで聞いたことがないので趣旨を説明してほしい旨述べた。そして、同ケに関連し、余剰人員の状況、生産性の低さ及びコストがかかっていたことについては、次回の団交において、回答できるもの又は回答することが適切だとC₁会社が考えるものについて回答し、前回の団交において説明した内容については改めて文書で回答すると述べた。

これに対し、組合は、C₁会社が28年2月6日付けでグアムベースに所属する客室乗務員に宛てた文書には、成田ベースについていわゆる整理解雇を行う旨が記載されていたとして、組合が求める情報は、整理解雇をしなければC₁会社の存続又は事業の継続が危ういとC₁会社が判断した根拠となるような資料であり、必要と考えられるものについては全て欲しいなどと述べた。また、ジョブシェアについては正式に提案していなかったかもしれないとして、概略、減少した仕事と給料を分かち合うことであると説明した。

C₁会社は、組合の説明を踏まえて、今回の措置は、成田ベースを維持できず閉鎖するという状況下での人員削減であり、成田ベースがなければジョブシェアも物理的に不可能である旨説明した上で、どこまで回答すべきか、回答できるのかを考え、できるだけ事前に答えると述べた。また、C₁会社は、成田ベースに所属する客室乗務員を整理解雇するとは述べていない、今の時点では成田ベースの閉鎖は決定しており、解雇しなくて良いように早期退職プログラムや地上職への配転の提案をした旨述べた。

イ 組合が、改めて、早期退職に応じなかった場合の雇用の継続に

ついて質問すると、C₁会社は、成田ベースを閉鎖する以上、同社の客室乗務員としての仕事はないと述べた。

C₁会社は、早期退職プログラムについて、基本給の18か月分の特別退職金に加え、退職後も航空便を無料で利用できるなどの旅行特典（以下「トラベル・プリベレッジ」という。）及び未使用の有給休暇分の買取りを加える内容を提案した。

また、C₁会社は、地上職への配転について、Y会社との業務委託契約によりC₁会社に委託される業務を、C₁会社の従業員として、同社の労働条件に基づき行うことになるため、希望者の意向を踏まえてY会社と調整を行うと述べた。提供される可能性のある職種としては、ランプサービス及びカスタマーサービスがあると説明し、それぞれの職務内容が記載された書面を提示した。また、給与については、年収レベルで現在と同程度にしたいと考えている旨述べた。

ウ 組合は、組合員が早期退職又は地上職への配転を希望した場合はその意向を尊重するが、解雇は絶対に認められないと述べるとともに、コストの問題で成田ベースが閉鎖されるとのC₁会社の説明について、その事実自体及び経緯に不信感を持っているので、具体的な資料に基づいて説明してほしいと改めて要求した。

C₁会社は、組合の上記(3)の質問事項のうち、オについては次回までに回答する旨、カについては、C₁会社とY会社との間で特に契約はなく、複数の要素に基づいた合意による決定判断となる旨を回答し、また、キについては、Y会社とC₄組合との労働協約を開示する立場にはない、両者の承認が必要である旨を述べて、これを拒否した。

組合が、C₁会社が成田ベースの閉鎖を検討し始めた時期を尋ねると、C₁会社は、本当にもう最近のことであると答えた。

組合が、改めて、今後組合員が解雇される可能性はあると理解してよいかと問うと、C₁会社は、成田ベースが閉鎖されて、客室乗務員が早期退職又は地上職への配転に応じなければ、解雇しかない旨を答えた。

- (5) 28年3月1日、組合とC₁会社とは、2時間程度、団交を行った(本件C₁会社団交③)。

ア C₁会社は、成田ベース閉鎖の判断に至った理由並びに早期退職プログラム及び地上職の内容について書面を配布した。

同書面は、英文でA4版2頁のものであり、①会社の業績(日本人乗客数の継続的な下落、複数のグアムー日本間の便の廃止及び減便)、②人員余剰の状況(ラインホルダーの稼働率及びリザーブ率、日本語スピーカーが特に人員余剰であること)、③コスト削減の概算の見積り(成田ベースの方がグアムベースに比べてコストが高いこと)、④成田ベースとグアムベースの生産性の比較、⑤成田ベースの閉鎖の決定以前の早期退職プログラムの実績、⑥成田ベースの閉鎖の判断(併せてグアムベースへの配転及びジョブシェアが不可能であること)、⑦今回提案する早期退職プログラム及び地上職への配転に係る概要について記載されており、①ないし④については根拠となる数値等が記載されているものであった。

これについてC₁会社は、口頭で、概略について、以下のとおり説明を行った。

- (ア) C₁会社においては、グアムー日本間の便の日本人乗客について前年比で5.3パーセントの減少が認められ、このような状況を受けてグアムー新潟・広島・岡山便が廃止されるとともにグアムー札幌千歳・仙台便がそれぞれ半分に減便された。

- (イ) 人員余剰の状況については、日本語スピーカーの客室乗務員

の余剰が顕著であり、27年における客室乗務員のリザーブ率は、成田ベースで39パーセント、グアムベースの日本語スピーカーで45パーセントである。

- (ウ) 成田ベースの閉鎖により削減されるコストの概算は最低でも70万ドル前後である。項目別にみると、客室乗務員の基本給が約15パーセント、日当が約15パーセント、社会保険料等が50パーセント以上、それぞれ削減されるほか、ボーナス、ホテル代及び成田ベースの賃料が不要になる。
- (エ) 成田ベースとグアムベースには公平に乗務時間を配分しているが、リザーブの実際の平均稼働時間は、成田ベースが13時間、グアムベースが32時間であり、成田ベースの方が生産性が低い。
- (オ) 成田ベースにおいては、過去に2回、早期退職プログラムを提案したが、いずれも応じた者がいなかった。
- (カ) 人員余剰、コスト、生産性の状況に加え、早期退職プログラムを通じた生産性の向上が不可能であることから、28年4月1日付けで成田ベースの閉鎖を決定した。
- (キ) 閉鎖の影響をできるだけ緩和すべく、今後、新たな早期退職プログラム及び地上職への配転について交渉を行いたいこと。なお、グアムベースも人員余剰の状況にあるため、同ベースへの配転は現実的ではないし、また、成田ベース自体が閉鎖されることから、組合が提案するジョブシェアについても現実的ではないと考えている。
- (ク) 早期退職プログラムについては、基本給の18か月分を特別退職金として支給し、トラベル・プリビレッジを付与するとともに、取得しなかった有給休暇の買取りを行うこととし、申込期限は28年3月31日とする。地上職への配転については、

ランプサービス及びカスタマーサービスを想定しており、あくまでC₁会社の職員として就労することとし、現在の年収相当額の待遇で調整する。Y会社から地上職について業務委託してもらえるか否かを検討する必要があることから申込期限は同月15日とする。

これと併せて、C₁会社は、早期退職プログラムに係る上記の説明について改めて整理した書面を組合に交付した。

イ これに対し、組合は、成田ベースの閉鎖は不当だと考えており、メタルアグリーメントに関する協約に基づく制約がある中で行われた機材変更（上記3(1))によって成田ベースの客室乗務員を排除しておきながら、仕事がなくなったというのは認められないとして、直ちに組合員をグアムー成田便に乗務させるよう求めた。一方で、組合は、不本意であるが、組合員のうち4名が早期退職に、1名が地上職への配転に応ずるとし、他の組合員はそのまま客室乗務員としての雇用継続を求めていること、地上職への配転を選択した者はフードサービス事業部門への配属を希望していること、早期退職の条件については可能な限り良い条件としてほしい旨を述べた。

C₁会社は、フードサービス事業部門への配属が可能かどうかY会社に確認すると述べるとともに、早期退職については、条件を交渉することによって応募者が出るだろうとの見込みがなければ、C₁会社としては一方的にこれ以上の条件の改善を行うのは難しいと述べたが、組合は、改めて、C₁会社として可能な限りの誠意を示してもらいたいと述べた。C₁会社は、時間をかけて駆け引きするべきではないと考えているが、この場では回答できないので、持ち帰って検討すると述べた。

また、C₁会社は、28年4月1日以降は成田ベースにおける客

室乗務員としての職はないので、最大限の努力で解雇は避けたいと考えているものの、早期退職も地上職も選択しないとするとC₁会社としては解雇しか手段がないと述べた。これに対し、組合が、組合員のうち雇用を求める者は駆け引きをするつもりはないと述べたことから、C₁会社が、その趣旨は、早期退職の条件が改善されても応ずるつもりはないということかと質問したところ、組合は、そのとおりであると述べた。

ウ 組合が、現時点で地上職のポジションは確約されていないということかと疑問を呈した上で、まずC₁会社がポジションを示してほしいと述べると、C₁会社は、希望があればY会社と交渉の上ポジションを用意する手順となるが、地上職への配転を希望する者がその職に就けないということがないように努力するので、まずは希望があれば申し込んでほしい旨を述べた。

組合は、今回なされた以上の説明をする予定はないのかと尋ねたところ、C₁会社は、現時点ではこれで十分である、具体的な必要性を示した追加質問があれば検討すると述べた。組合は、成田ベースの閉鎖により直ちに客室乗務員としての雇用が継続されないということにはならないし、引き続きY会社の機材に組合員を客室乗務員として乗務させるよう強く求めると述べた。

組合が、早期退職の申込期限が過ぎる4月以降も団交の日程を入れられるかと質問したところ、C₁会社は、我々もそのつもりでいる、交渉事項がまだ残っているのであれば交渉していくと述べた。

- (6) 28年3月10日、C₁会社は、組合に対し、本件C₁会社団交③において組合が言及したY会社のフードサービス事業部門は、5年前に他社に売却済みであって提供できない、売却先の企業にポジションの空きがあるか問い合わせており、確認し次第、組合に伝える旨

を通知した。

- (7) 28年3月14日、C₁会社は、組合に対し、早期退職プログラムの特別退職金を基本給の20か月分に増額する旨の提案を行うとともに、地上職のポジションとして提供できるのは成田空港でのランプサービスとカスタマーサービスのみである旨を通知した。
- (8) 28年3月25日、組合とC₁会社とは、1時間程度、団交を行った（本件C₁会社団交④）。

C₁会社は、早期退職に応じた組合員は、前回団交以降1名増えて、5名となったこと、これらの者の退職日は同年4月30日となるが、同年3月31日の成田ベース閉鎖以降は出社に及ばないという取扱いとすること、地上職への配転に応じた組合員は1名であり、同人が希望する成田空港でのカスタマーサービスのポジションに配置する方向で調整を行っている旨を述べた。また、C₁会社は、それ以外の組合員については、同年3月31日で成田ベースが閉鎖されることは動かないので、同年4月1日以降、客室乗務員としての乗務はない、話合いで解決したいという基本的な姿勢は変わっていないので、同日以降も話合いは続けるが、まとまらなければ解雇とせざるを得ない旨を述べ、これに対し、組合は、解雇という結論に基づく発言は、不誠実な交渉に当たると抗議した。

C₁会社は、成田ベースが閉鎖される以上は客室乗務員としての業務は存在しなくなるので、客室乗務員として雇用継続することについてはこれ以上議論する必要はない旨を述べた。組合は、成田ベースが閉鎖されたとしても、組合員が今までのC₁会社の客室乗務員の仕事又はY会社の客室乗務員の仕事に就くことは可能である、Y会社が客室乗務員としての雇用継続の方策を考えるべきである、やろうとすればできるはずである旨を述べ、改めて早期退職及び地上職への配転に応じない組合員の客室乗務員としての雇用継続を求めた。

C₁会社は、早期退職プログラムについて、特別退職金を基本給の20か月分に増額したことに言及するとともに、成田ベースの閉鎖は高度な経営判断によって決定したことであって、交渉により何とかなるという話ではない、成田ベースの再開はなく、閉鎖後は、組合員を客室乗務員として雇用継続する方法はないと述べた。

組合は、早期退職を選択しない組合員にとっては、客室乗務員として仕事を続けることは譲れない旨を繰り返し述べた。C₁会社は、Y会社は別の会社である、成田ベースの閉鎖については譲歩の余地はない旨を繰り返し述べ、組合の見解はC₁会社の見解と根本的に違っている、その見解の相違が埋まらないのであれば、この団交は行き詰まりとなったと考えざるを得ないと述べた。

この間、団交に出席していた組合員が、C₁会社に対し、特別退職金が基本給の20か月では少ない、金額が上がれば全員退職する、これについて組合が交渉してくれないなどと訴えた。C₁会社は、早期退職については、今の段階で最善の案を持ってきたのでこれ以上変更する予定はない旨述べるとともに、団交なので組合を通じて交渉して欲しいと述べた。これに対し組合は、当該組合員の発言に答える必要はないと述べるとともに、発言した組合員に対し、個人の価値観の問題であり、それ以上、同趣旨の発言をすることは組合として認めないと述べた。

組合は、重ねて客室乗務員の職を保障することを要求し、C₁会社は、それはあり得ない、次回の団交も同じ議論となるのであれば次回で最後にさせてもらおうと述べ、団交は終了した。

(9) 28年4月13日、組合とC₁会社とは、1時間程度、団交を行った（本件C₁会社団交⑤）。

ア C₁会社は、早期退職に応じた組合員5名と地上職への配転に応じた組合員1名について、手続を進めている旨を説明した。

続けて、C₁会社は、早期退職にも地上職への配転にも応じていない組合員15名について、組合として、早期退職に応ずる方向での解決が可能であるのか、そうでないとすればこれ以上話しても進まない、状況が変わらないのであれば解雇を検討することになると述べた。そして、C₁会社は、今後も組合員の早期退職については交渉に臨む用意はあるが、それ以外のことについては本日で団交を終了したいと述べた。

組合は、基本的に組合の主張は変わっていない、グアムベースに配転させるなりY会社の機材に乗れるようにするなりして、組合員が今までと同様、客室乗務員として働くことができるようC₁会社が雇用の継続を再考してほしいと要望した。また、組合は、過去にY会社と合併したら仕事はあるとの話もあった、成田ベース閉鎖の理由について説明を十分に聞いたとは思っていない、成田ベースの閉鎖が必然的に組合員の解雇につながるとは思っていない、説明が不十分のまま見解の対立があるとして、団交を打ち切るのは不当であり不誠実であるなどと述べた。

C₁会社は、意見は分かるが、ベースなくして客室乗務員の業務に就くことはできない、突然飛行中の航空機に飛び乗ることはできないなどと述べるとともに、過去の経営環境において、最初から成田ベースを閉鎖するようなことは想定していない中でいろいろやってきた、最後に成田ベースを閉鎖することになったが、C₁会社はできる限りの説明をしている、組合が納得していないのは理解しているが、成田ベースの閉鎖は高度な経営判断である、Y会社は別の会社である、組合員の客室乗務員としての雇用の継続は難しいが、地上職への配転として、雇用の継続についてできる限りのことを尽くした、これがC₁会社ができる最大限のことであるなどと述べた。

イ 組合は、成田ベースの運営が非効率になったのは、Y 会社及び C₁会社の運行統合や組織統合等に関する C₄組合統一労働協約に関する交渉が進展していないため、メタルアグリーメントに関する協約により C₁会社の客室乗務員が Y 会社の機材に乗務することができない状況が続いているからである旨を述べて、C₁会社が C₄組合統一労働協約に関する交渉の状況を説明しないことを批判したが、C₁会社は、同交渉は本当に進んでいないから説明する内容はない旨を述べた。

組合は、C₁会社が前期は大幅な黒字であったと指摘したが、C₁会社は、成田ベースの閉鎖は、同ベースの生産性が低いことと高コスト体質であることを併せ考えた上での経営判断である、また、成田ベースの再開はないし、組合とC₁会社との主張は対立したままであるから、これ以上団交で議論しても一致点を見いだせる状況にはないと思うと述べた。

ウ 組合は、さらに、組合員に Y 会社の客室乗務員としての業務を継続させることはできないのかと問うたが、C₁会社は、成田ベースが存在しなければ Y 会社からの業務を受託することはできない、Y 会社も人員余剰であるから同社の機材に乗務することも難しいし、Y 会社は他社であるからコントロールできる立場にないなどと述べて、何か新しい提案がない限り、これ以上議論しても一致点を見いだすことは難しいと述べた。組合は、改めて、Y 会社には成田ベースがあるのではないかと述べたが、C₁会社の代理人弁護士は、Y 会社には成田ベースはなく、シカゴ（本社）の所属であると回答し、組合は、それでは我々もシカゴに行って乗務させれば良いと述べた。

エ 組合は、機材変更（前記 3 (1)）によって成田ベースの客室乗務員が乗務できる路線が減ったことにより成田ベースの生産性が

低下したことが同ベースの閉鎖及び客室乗務員の解雇の出発点であるところ、これに関して組合は納得できる説明を聞いていない旨述べた。そして、組合は、成田ベースが閉鎖されても組合員が客室乗務員としてY会社の機材に乗務できるような対策を講じるように要求したところ、C₁会社は、Y会社の機材にY会社の組合員しか乗れないのは労働協約の問題である、組合の要求は、ある会社に唯一の労働組合があり、その会社に勤めるためにはその組合員でなければならないときに、他の関連会社からそこで働かせるように要求していることと同じである旨答えた。これに対し組合は、我々はユニオンショップ等の話をしていないわけではないと述べた。

オ 組合は、組合員の客室乗務員としての雇用の継続を繰り返し求めたが、C₁会社は、いろいろなことを考えた上でここまでの結論であり、飛ばせられるなら飛ばしているが飛ばせられない状況がある旨述べ、Y会社は別の会社であること、成田ベースの閉鎖は高度の経営判断であること、客室乗務員としての雇用継続には応じられないことを繰り返し述べ、早期退職及び地上職への配転に応じなかった組合員に対して4月末までに解雇通知を送ることを検討する旨述べた。

そして、C₁会社は、組合も同社も譲歩の余地がないのであるから、団交は行き詰まりである旨を述べて、交渉を終了した。

- (10) 28年4月28日までに、組合員のうち6名が、C₁会社の提示した早期退職プログラムに応じ、同月30日付けで退職した。また、組合員の1名と非組合員の1名が地上職への配転に応じた。

28年4月28日、C₁会社は、早期退職及び地上職への配転に応じなかった組合員に対し、同年5月31日付けで解雇する旨を通知し、同日、業務上災害により休業中であつた1名を除いた12名の

組合員を解雇した（本件解雇）。本件解雇の対象となった組合員及び組合は、C₁会社を被告とし、労働契約上の地位確認等を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した。

5 Y会社とC₄組合との統一労働協約の締結

(1) 28年2月4日、C₄組合は、動画サイトにおいて、C₄組合統一労働協約については、「私たちは会社と提案をやりとりしました。私たちはほとんどすべてがテーブルに渡されました。」と述べた。

(2) 28年2月9日、C₄組合は、所属組合員に対し、C₄組合統一労働協約に係る交渉に関し、結束と行動力をいくつかの方法で見せることで当局に合意を働きかけることができるとして、一緒に行動することを呼びかけた。

また、同年3月2日、C₄組合は、契約（Contract）が必要である、今は行動すべき時期であるなどとして、所属組合員に対し、会合への参加、出席を呼びかけた。

(3) 28年6月4日、同月6日、同月13日及び同月14日、C₄組合は、所属組合員に対し、C₄組合統一労働協約の早期の締結のため、Y会社の株主総会や各国の主要空港において情宣行動をするよう呼びかけるとともに、C₄組合統一労働協約の締結まで行動をエスカレートすると表明した。

(4) 28年6月24日、Y会社とC₄組合は、C₄組合統一労働協約について暫定的に合意した。

(5) 28年8月、Y会社とC₄組合は、32のセクションにわたる協約及び27の合意レターから構成される400頁を超えるC₄組合統一労働協約を締結した。

同協約では、アメリカ市民以外の客室乗務員（フォーリンナショナル）が乗務できるのは制限された路線であるとされ、その路線は、一定のアジア便（中国、香港、インドネシア、日本、韓国、マレー

シア、フィリピン、台湾、タイの国内又はそれぞれの国の間の路線のみとされた（フォーリンナショナル条項）。

6 29年合併、本件団交申入れ及び本件団交拒否

- (1) 29年2月3日、組合は、Y会社に対して団交を申し入れた。同申入書において、組合は、交渉議題を「解雇された元C₁会社成田ベースフライトアテンダント12名の復職」とし、その趣旨については、合理的な理由や目的がない本件解雇を断じて受け入れず、解雇を撤回させるために団交を申し入れることであるとした。

これに対し、Y会社は、同月23日、C₁会社の成田ベースの客室乗務員の雇用主はC₁会社のみであり、同人らの雇用問題について交渉する立場にはないとして、同団交申入れを拒否した。

- (2) 29年4月1日、Y会社は、C₁会社を吸収合併した（29年合併）。
- (3) 29年4月10日、組合は、Y会社に対して、団交を申し入れた（本件団交申入れ）。団交議題及び団交の趣旨に関する同申入書の記載は、同年2月3日付け団交申入れ（上記(1)）と全く同じものであった。

Y会社は、組合に、本件団交申入れの趣旨を確認したところ、組合は、客室乗務員としての復職を希望する旨回答した。

- (4) 29年4月19日、Y会社は、本件団交申入れ（上記(3)）に対し、ファクシミリにより、要旨、以下のとおり回答した（本件団交拒否）。

ア C₁会社による本件解雇は有効であると考えている。

イ 本件解雇は29年合併の前に行われたので、Y会社が組合員の雇用主になったことはないし、現在でも雇用主ではない。

ウ Y会社が本件団交申入れを受けた後に組合に連絡したところ、要求の趣旨が組合員の客室乗務員としての復職であると確認した。

エ Y会社が客室乗務員として雇用することはできず、これ以上の

団交で合意に至る可能性はない。

オ また、組合はY会社の客室乗務員の代表ではないので団交の権利があるとは認めない。

カ 以上のことから、団交には応じない。

キ しかしながら、客室乗務員としての復職以外の解決策について話し合う意向があれば、Y会社は、喜んで団交に応ずる用意がある。

ク 組合が、他の解決、すなわち、現行の訴訟の和解や、一切の請求の放棄と引き換えの早期退職又は地上職への配転を含む解決を議論する用意があれば、知らせてもらいたい。

- (5) 29年4月24日、組合は、東京都労委に、組合員12名に対する本件解雇の撤回などを求める不当労働行為救済申立て（以下「29不31号事件」という。）及び本件救済申立てを行った。

7 本件救済申立て後の経緯

- (1) 29年5月26日、組合は、Y会社に対し、本件団交申入れと同じ内容で団交を申し入れた。これに対し、Y会社は、同年6月16日、ファクシミリで、同年4月19日付け回答（上記6(4)）と同じ内容の回答をした。
- (2) 29年7月31日、東京都労委は、本件と29不31号事件とを併合して審査することを決定した。30年2月8日、組合は、組合員4名に対して支給されたプロフィット・シェアについて、C₄組合の組合員と比べて大幅に低い支給率が適用されたことが不当労働行為であるとして救済申立てを行った（以下「30不10号事件」という。）。

30年4月3日、組合は、本件解雇に関して労働契約上の地位確認等を求めた訴訟（上記4(10)）において、原告であった8名の組合員とC₁会社又は訴訟継承人たるY会社との間で和解が成立したと

して、29不31号事件において請求していた解雇の撤回の対象を、組合員12名から4名に変更した。

30年11月6日、東京都労委は、組合の要求に応じて、本件と29不31号事件との併合を解除した。

組合及びY会社は、本件については審問を経ないで命令を発することを希望したことから、東京都労委は、審問は行わずに結審し、令和元年7月10日、本件の命令書を交付した。

なお、29不31号事件及び30不10号事件は、本件再審査結審時において東京都労委に係属中である。

- (3) 31年3月28日、東京地方裁判所は、労働契約上の地位確認等を求める訴訟（上記4(10)）について、原告である組合及び組合員4名の請求を棄却する判決を言い渡した。同判決では、①C₁会社が成田ベースの閉鎖を決断したことは企業経営の観点から合理的な判断であること、②可能な限りの解雇回避措置を講じていること、③被解雇者選定の合理性も認められること、④複数の団交を通じて閉鎖の経緯及び必要性を説明し、早期退職又は地上職への配転とその条件提示を行ってきたものであるから手続面においても問題は認められないことから、本件解雇は有効である旨判示された。

これについて組合及び組合員は控訴し、本件再審査結審時において東京高等裁判所に係属中である。なお、時期は不明であるが、控訴した4名の組合員のうち2名が組合を脱退したことから、成田ベースの客室乗務員であった組合員は、本件再審査結審時においては2名となった。

第4 判断

本件の争点は、Y会社が本件団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか否かである。

Y会社による本件団交拒否の態様（前記第3の6(4)）及び本件審査に

におけるY会社の主張に鑑みれば、本件団交拒否の理由は、主に①Y会社は組合員の使用者ではないこと、②これ以上の団交で合意に至る可能性がないことの2点と考えられる。

よって、これらが団交を拒否する正当な理由となるかについて、以下検討する。

1 Y会社は組合員の使用者ではないとの理由について

- (1) Y会社は、C₁会社の成田ベースで勤務していた組合員の本件解雇当時の使用者は、雇用主であるC₁会社であって、Y会社は組合員の使用者には当たらないと主張する。

本件団交申入れの議題は、29年合併前の28年5月31日にC₁会社が行った本件解雇の撤回及び復職に関するところ、確かに、本件解雇の時点の組合員の雇用主はC₁会社であって、Y会社ではない（前記第3の4(10)、同6(3)）。

しかしながら、29年4月1日の29年合併によって、Y会社がC₁会社の地位を引き継いでおり、本件団交申入れは29年合併後の同年4月10日に行われていること（同1(1)、同6(2)及び(3)）からすれば、C₁会社が行った本件解雇に関する交渉事項については、29年合併によりY会社が交渉すべき地位を引き継いでいる。したがって、Y会社が、本件団交申入れに対応すべき使用者に当たらないとして拒否することは、正当な理由であると評価することはできない。

よって、この点に関するY会社の主張は採用できない。

- (2) なお、組合は、29年合併の前から、Y会社とC₁会社が実質的に一体となって運用されており、Y会社はC₁会社と同視すべき立場であったなどとして、本件団交申入れ当時のみならず本件解雇の時点においてもY会社に使用者性があり、この点を判断しなかった本件初審命令は失当であると主張する。

しかしながら、本件の審査の対象は、本件団交申入れに対するY会

社の団交拒否に正当性があるか否かであり、29年合併前に行われた本件解雇自体の不当労働行為該当性は本件で審査すべき対象ではない。もとより、29年合併によってC₁会社の地位を引き継いだY会社は、本件団交申入れに対して使用者でないとして拒否することができないことは既に述べたとおりであって、これに加え、29年合併前の時点におけるY会社のC₁会社との一体性や支配力等を検討すべき必要性はない。よって、この点の組合の主張については、判断を要しない。

2 団交で合意に至る可能性がないとの理由について

(1) 本件 C₁ 会社団交が行き詰まりに達していたかについて

ア Y 会社は、本件団交拒否の理由として、成田ベースの閉鎖ないし本件解雇に係る交渉は、5回にわたって行われた本件 C₁ 会社団交において行き詰まりに達しており、改めて Y 会社と組合で団交をしても、組合員の解雇問題に関して合意に至る可能性はない旨主張する。これに対し、組合は、本件 C₁ 会社団交では行き詰まりに達しておらず、Y 会社がこれを理由として本件団交申入れに応じなかったことは正当な理由がない団交拒否であると主張する。

そこで、以下、成田ベースの閉鎖の理由、早期退職プログラム及び地上職の提案、客室乗務員としての勤務の継続の可否等、その主要な交渉内容に沿って、本件 C₁ 会社団交が行き詰まりに達していたか否かを検討する。

(ア) 成田ベース閉鎖の理由について

C₁ 会社は、本件 C₁ 会社団交①において、グアムー日本間の旅客数の減少及び同路線の運行停止や減便等を含め、日本語スピーカーが人員余剰であること、成田ベースのリザーブ率が高く、同ベースの維持に約70万ドルの経費がかかっていることなどを説明し、成田ベースの閉鎖を通告した。組合が、具体的資料

を示し更に説明するよう求めたところ、C₁会社は、その趣旨を組合に確認しつつ、本件 C₁会社団交③で書面を提示し、日本人乗客数の継続的な下落、複数のグアムー日本間の路線の廃止や減便等による C₁会社の業績悪化、客室乗務員の稼働率やリザーブ率からみた人員余剰の状況等を説明するとともに、成田ベースの閉鎖によるコスト削減の見積りやグアムベースとの生産性の比較、過去の早期退職プログラムによる努力などを踏まえて成田ベースの閉鎖を決定した旨を説明した。これに対し、更なる説明はないのかと組合が問うたところ、C₁会社は、具体的な必要性を示した追加質問があれば検討すると述べたが、組合は、成田ベース閉鎖の理由や客室乗務員としての雇用の継続について繰り返し説明を求めるものの、具体的な必要性を指摘した上で追加の質問や資料要求などを行うことはなかった。(前記第3の4(2)ないし(5)、同(8)及び同(9))。

これらの経緯に照らせば、C₁会社は、成田ベースの閉鎖の理由について、交渉に必要かつ十分な程度において、具体的な理由を示した上で説明を行ったものと評価できる。

(イ) 早期退職プログラム及び地上職等の提案について

C₁会社は、本件 C₁会社団交①及び同②において、成田ベースの閉鎖を通告するとともに、成田ベース所属の客室乗務員を対象にした早期退職プログラムの提案をし、特別退職金として基本給の18か月を出発点として交渉したいと述べ、これに加えてトラベル・プリビレッジや残存する有給休暇の買取りも提案した。そして、地上職の配転についても話をしていきたいとし、その職種としてランプサービスとカスタマーサービスがある旨、年収レベルで現在の客室乗務員と同程度にしたい旨を述べた。さらに、本件 C₁会社団交③では、早期退職プログラムと地上職

への配転について、上記説明に係る書面を配布した上で、改めて口頭で補足説明をしている。

また、C₁会社は、組合員が地上職のフードサービス事業部門への配属を希望したことから、速やかに地上職の業務委託を行うY会社に確認をし、当該事業が既に売却済みであること、その売却先に空きがあるか確認し、組合に伝えることを通知した上で、その4日後に、組合に、当該事業への配属が不可能であることを通知している。

そして、組合は、早期退職プログラムの条件が向上しても応じるつもりはないとの意思を示したが、C₁会社は、本件C₁会社団交④の前後において、特別退職金の額を基本給の18か月分から20か月分に増額する旨の提案をした。これについて、団交に出席していた組合員が、特別退職金の増額を組合が交渉してくれない、増額されれば全員退職するなどと述べ、特別退職金の更なる増額を要求したが、組合は、同組合員に対し、当該発言を認めないとしてこれを制止するなどした（前記第3の4(2)ないし(9)）。

これらの経緯に照らせば、C₁会社は、成田ベースの閉鎖に伴う代替措置としての早期退職プログラム及び地上職の配転についても、可能な限りの説明、提案を行い、また、組合員の希望に速やかに応対するなど、その対応は、特段不誠実とはいえない。そして、C₁会社の提案に応じた組合員はいたものの、基本的に早期退職プログラム及び地上職の提案を受け入れないとする組合との間においては、これら提案に係る交渉は、最終的に膠着した状態になったものと評価できる。

(ウ) 客室乗務員としての勤務の継続の可否等について

本件C₁会社団交①ないし③において、C₁会社が、早期退職プ

プログラム又は地上職への配転に応じなければ残念ながら解雇となる、成田ベースを閉鎖する以上は客室乗務員としての仕事はなくなる旨述べたことから、組合が、C₁会社のグアムベースへの配転やY会社への転籍、又はジョブシェアの実施等による客室乗務員としての雇用の継続の可能性について質問したところ、C₁会社は、グアムベースについても人員余剰の状況にありグアムベースへの配転等は現実的でないこと、グアムで勤務する場合には就労ビザが必要となるが、ほとんど認可されないこと、Y会社にも日本語スピーカーが212名所属しており人員余剰の状況であること、そもそもY会社は別の会社であること、成田ベースが閉鎖される以上はジョブシェアも不可能であることなどを述べ、いずれも実現できないことを説明した。これに対し、組合は、解雇は絶対に認められない、成田ベースが閉鎖されても客室乗務員として勤務ができないわけではないとして、客室乗務員として乗務させ続けることを繰り返し主張するも、C₁会社は、成田ベースの閉鎖は決定しており、譲歩の余地がないこと、客室乗務員としての雇用はできないこと、最大限の努力で解雇は回避したいと考えているが、早期退職プログラム又は地上職への配転に応じなければ解雇しか手段がないことを繰り返し述べた。

そして、本件C₁会社団交④において、C₁会社は、話合いで解決したいことから成田ベースの閉鎖以降も交渉は継続すると述べつつも、組合とC₁会社の見解の相違が埋まらないのであれば、行き詰まりになったものとして次回で交渉は最後とする旨を通告し、本件C₁会社団交⑤においても、客室乗務員としての雇用を求める組合と、成田ベースの閉鎖は高度な経営判断であり客室乗務員としての雇用には応じられないとするC₁会社の間で、

同様のやりとりが繰り返されたことから、C₁会社が団交を打ち切った経緯が認められる（前記第3の4(2)ないし(5)、同(8)及び同(9)）。

これらのことからすれば、組合が、客室乗務員としての勤務継続を求めて質問、提案した、グアムベースへの配転、Y会社への転籍、ジョブシェアの実施等について、C₁会社が、いずれも難しいことを具体的に理由を述べ説明しており、最終的に客室乗務員としての雇用の継続を巡る根本的な主張の対立は明確となり、交渉の進展が望めない状況になったと評価できる。

- (エ) 上記経緯に照らせば、数次の団交の過程において、C₁会社は、成田ベースを閉鎖することを、必要かつ十分な程度において、具体的な理由とともに説明し、成田ベースの閉鎖が決定済みで覆すことができないという前提のもと、早期退職プログラム及び地上職の配転について、譲歩提案をしつつ理解を求め、また、組合員の希望に速やかに応対するなどし、さらに、組合が客室乗務員としての勤務の継続について質問、提案した事項についても、それが困難な理由を具体的に説明するなどしていたのであるから、その対応全体をみるに、特段不誠実な点は見当たらない。その上で、あくまで客室乗務員としての乗務、雇用を求めると主張する組合と、成田ベースの閉鎖が決定済みで、客室乗務員として勤務を続けることはできないとするC₁会社との間で、交渉が膠着し、それ以上は進展する見込みがなくなっていたと評価するのが相当である。

イ 組合の主張について

- (ア) 団交における虚偽説明に係る主張について

- a 組合は、本件C₁会社団交においてC₁会社が虚偽説明を繰り返すなど不誠実な対応をしていたから、交渉を尽くした上で

の行き詰まり状態になっているとはいえない旨主張する。

b しかしながら、以下のとおり、C₁会社が、本件C₁会社団交の全般を通じ、その重要な交渉部分につき虚偽の説明をするなど不誠実な対応をしたと認めることはできない。

(a) 組合は、C₁会社が、グアムベースへの配転についてアメリカ合衆国の就労ビザが必要となると説明したことが虚偽の説明であったと主張するが、同国で勤務する場合のビザの資格ないし発給等については、同国におけるビザ制度の内容や、客室乗務員がグアムベースで勤務する場合の居住、勤務態様等を踏まえて検討すべきものであり、その解釈、理解については両当事者間で大きな争いがある（前記第2の1(2)イ(ア)及び同2(2)イ(エ)）。組合自身も、就労ビザを取得せずにグアムベースで勤務することができると思ったのは、本件C₁会社団交の翌年以降であるとも主張している（同1(2)イ(ア)）。このような事情や、アメリカ合衆国の就労ビザが必要となるというC₁会社の団交時の説明を否定するに足る適切な証拠は見当たらないこと等に照らせば、少なくとも、本件C₁会社団交の場においてC₁会社が行った上記説明が、直ちに明確な虚偽であり不誠実な対応だったなどと評価することはできない。

(b) 組合は、C₁会社が、成田ベースが閉鎖される以上はジョブシェアも現実的ではないと述べたことが虚偽であると主張するが、C₁会社は、成田ベースの閉鎖は確定しており、その他に唯一存在するグアムベースへの配転も困難であることを併せて述べていること（前記第3の4(2)、同(4)、同(5)、同(8)及び同(9)）からすれば、成田ベースが閉鎖されれば客室乗務員としてジョブシェアを行うことが難し

いと判断したことには一貫性がある、虚偽事実を述べたものと認めることはできない。

- (c) 組合は、C₁ 会社が、Y 会社への移籍の可否に関して、成田空港から乗務している Y 会社の客室乗務員はシカゴの本社の所属であり、Y 会社の成田ベースは存在しないことを述べたことが虚偽の説明であるとも主張する。しかし、そもそも、C₁ 会社は、Y 会社への移籍については、その前提として、Y 会社が他社であり、C₁ 会社がコントロールすることができない以上移籍は難しい旨を述べている（前記第 3 の 4 (2)、同(8)及び同(9)) のであるから、上記の点がその真偽を問題とすべき Y 会社への移籍の可否に関する交渉における重要な事項であるとまではいえない。

したがって、組合の主張は採用できない。

- (d) 組合は、C₁ 会社が、アメリカ市民以外の客室乗務員（フォーリンナショナル）について乗務を制限するフォーリンナショナル条項を含む C₄ 組合統一労働協約について、C₄ 組合との協議が進んでいないと述べたことが虚偽の説明であると主張し、その証左として、本件 C₁ 会社団交①が実施された日である 28 年 2 月 4 日に、C₄ 組合が、C₄ 組合統一労働協約について「ほとんど全てがテーブルに渡されました。」と述べた事実などを挙げている。しかしながら、C₄ 組合の当該発言をもって C₄ 組合統一労働協約の交渉が進んでいたことを示すものであると評価することは困難である。むしろ、その後の経緯を示す資料からは、C₄ 組合は、本件 C₁ 会社団交の終了（28 年 4 月 13 日）後 2 か月が経過した同年 6 月まで、C₄ 組合統一労働協約の早期締結を当局に迫るために、Y 会社のみならずその株主総会や各国の

主要空港において組合行動を行うとし、C₄組合の組合員にその旨の呼びかけを継続して行っていたことが認められるのであるから（前記第3の5(2)及び同(3)）、本件C₁会社団交が行われていた時点では、C₄組合統一労働協約の交渉が進展していたとはいえないと考えるのが自然である。そうすると、C₁会社が、C₄組合との協議が進んでいないと述べたことが虚偽の説明であると認めることは相当ではない。

- (e) その他、C₁会社が虚偽の説明ないし不誠実な回答をしたと組合が主張する諸々の事情については、いずれも、本件解雇の必要性、すなわち、人員余剰の原因、解雇回避努力又は解雇対象者の選定等に係る見解の相違をいうものであって、C₁会社が組合と異なる事実認識や見解を明らかにしたからといって、これをもってC₁会社があえて虚偽説明を行うなど不誠実な対応をしたと認めることはできない。
- c ところで、組合は、本件C₁会社団交の終了後において、本件において主張するようなC₁会社の説明が虚偽であった等を具体的に指摘した上で団交の申入れをすることはしておらず、また、本件C₁会社団交のおよそ1年後に行われた本件団交申入れ（29年4月10日）においても、その点については一切言及せずに（前記第3の6(3)）、本件の審査の過程において初めてC₁会社の諸々の説明に虚偽があったと主張するに至ったものである。このような過程や、上記bで述べたとおり、C₁会社が、本件C₁会社団交の全般を通じ、重要な交渉部分につき虚偽の説明をするなど不誠実な対応をしたと認めることができないことに鑑みれば、本件救済申立て時点においても本件C₁会社団交が行き詰まりに達していたと評価することが相

当である。

- d 以上 b 及び c のとおりであるから、C₁会社が虚偽の説明を繰り返したことを理由として、未だ行き詰まりに達していないとする組合の主張は、その前提を欠き、採用できない。

(イ) 提案時期、交渉期間等に係る主張について

- a 組合は、成田ベースの閉鎖が組合に通告される前の26年11月17日及び27年10月13日の団交において、C₁会社が、早期退職に応じなくても客室乗務員を解雇しないような言動をしていたにもかかわらず、その4か月後に行われた本件C₁会社団交①において成田ベースの閉鎖と組合員の解雇を通告したこと、そしてこれは成田ベースの閉鎖のわずか2か月前であったことを挙げ、成田ベースの閉鎖の決定前に、閉鎖の回避を含めて組合と協議すべきであったのに、それをしなかったことが不誠実であったと主張する。
- b 上記主張は、成田ベースの閉鎖の通告が不意打ち的であり、かつ、交渉期間が短いこと、成田ベースの閉鎖の回避そのものについても協議すべきであったのにしていないことを理由に、本件C₁会社団交が行き詰まりになっていない旨を主張するものであると解される。
- c 確かに、C₁会社は、成田ベースの閉鎖の通告に先立つ26年11月17日及び27年10月13日の団交の際、組合の質問に対して、早期退職に応じなくても何らかの対策を取ることはない、応募人数が足りなくても次の手段について具体的に考えていることはないと述べた事実は認められる。

しかしながら、C₁会社は、23年8月から成田ベース所属の客室乗務員に早期退職の募集を始め、同年9月29日及び25年8月13日の各団交では、客室乗務員の雇用が厳しい

旨言及している。その上で、26年11月17日及び27年10月13日の各団交において、成田ベースの人員余剰を理由として早期退職プログラムを提案している旨、グアムベースでは早期退職に応じた者はいたが成田ベースではいなかったことから成田ベースについて再度提案した旨、人員余剰が解消できなければ人員削減について検討しなければならない旨、早期退職を受け入れてもらいたいというのがC₁会社の強い希望である旨を述べている(前記第3の3(3)ないし同(6))。

そうすると、26年11月17日及び27年10月13日の各団交において具体的に解雇までの言及はなく、C₁会社が、今後の方針は未定である旨述べたとしても、成田ベースの人員余剰が解消されない場合には、成田ベース所属の客室乗務員の雇用の維持に重大な懸念が生じうる可能性がある状況にあることは、組合も理解できていたというべきである。よって、成田ベースの閉鎖又はそれに伴う組合員の解雇に関する通告は、必ずしも不意打ちであったとはいえず、不誠実な対応であったと評価することはできない。

- d また、交渉期間については、組合は、C₁会社が成田ベースの閉鎖を通告した28年2月4日は、成田ベースが閉鎖される2か月程度前であって、かつ、組合員の解雇の4か月程度前であることを照らし、十分な期間がなかったと主張していると理解できるが、C₁会社は、成田ベースの閉鎖の決定後、速やかに団交の申入れをしたと主張しており、本件C₁会社団交②において、C₁会社が、成田ベースの閉鎖を検討し始めた時期は本当に最近のことであると答えていることは(前記第3の4(4)ウ)、この主張に沿うものである。そして、相当程度前から成田ベースの閉鎖及び客室乗務員の解雇が決定して

いたのに、組合に長期間それを打診、通告しなかったと認めるべき証拠はない。

加えて、C₁会社は、この件については何回も団交を実施したいと述べるとともに（前記第3の4(2)）、早期退職の申込期限が過ぎる28年4月以降も交渉事項が残っているのであれば交渉していく旨も述べ（同(8)）、実際にも成田ベースの閉鎖の通告以降、5回の団交が集中的に行われている。その結果、交渉が膠着状態となったことは既に判断したとおりである。

以上の経緯に照らせば、成田ベースの閉鎖を通告できる段階で速やかに組合に団交を申し入れたとのC₁会社の主張は不自然とは言えず、措信できるし、また、C₁会社は、成田ベースの閉鎖に伴う組合員の処遇については、短期間ではあるが可能な限り合意を得ることを目指して交渉に臨んでいたとみるのが相当であるから、交渉期間が短いことをもって、不誠実であるとか行き詰まりに達していないなどと評価することは適当ではない。

- e 以上c及びdのとおりであるから、提案時期及び交渉期間等を理由として未だ行き詰まりに達していないとする組合の主張も採用できない。
- (ウ) 組合は、C₁会社は成田ベースの閉鎖の決定前に閉鎖の回避等も含め組合と協議すべきとも主張するが、成田ベースの閉鎖自体は、企業における事業所等の設置、廃止等に関する問題であり、C₁会社の経営判断における裁量に基づく事項であるから、C₁会社が、成田ベースの閉鎖そのものについて事前に組合と協議すべき義務はない。
- (エ) 以上(ア)ないし(ウ)のとおり、本件C₁会社団交が未だ行き詰ま

りに達していないとする組合のいずれの主張も認めることはできない。

ウ 小活（本件 C₁ 会社団交が行き詰まりに達していたかについて）
以上ア及びイでみたとおり、成田ベースの閉鎖に伴う客室乗務員の雇用等に関する交渉は、交渉が尽くされた上で、本件 C₁ 会社団交⑤をもって行き詰まりに達していたと評価すべきである。

(2) Y 会社との団交が進展する可能性について

ア 本件 C₁ 会社団交が行き詰まりに達していたことは上記判断したとおりであるが、Y 会社に対する本件団交申入れは、本件 C₁ 会社団交からおよそ 1 年弱が経過した後に行われたものである。仮に、本件団交申入れにおいて、新たな視点による提案がなされているとか、組合員の雇用等に関する重要な事情変更が明らかにされているなど、団交が進展する可能性が示されている場合には、改めて団交応諾義務が生ずることがあり得るので、この点につき検討する。

イ 組合が本件団交申入れで示した交渉議題は、解雇された元成田ベース所属の客室乗務員 1 2 名の復職であるとし、その趣旨としては、本件解雇を断じて受け入れないこと、解雇を撤回させるために団交を申し入れることとした。そして、これについて Y 会社が、改めてその趣旨を確認した際にも、組合は、客室乗務員としての復職を希望する旨述べ、それ以外の意向等は一切示さず、何らかの事情が変更した旨の言及も行っていない（前記第 3 の 6 (3)）。

このように、組合が Y 会社に対して交渉を申し入れた議題は、成田ベースの客室乗務員であった組合員の解雇撤回ないし復職の 1 点であり、この点で新たな提案も何らしていない。そうすると、本件団交申入れは、本件 C₁ 会社団交において行き詰まりに達して

いた事項そのものについて再度交渉を求めるものにほかならないところ、組合は、同事項の交渉が進展する事情の変更を何ら示していないのであるから、Y会社が、本件団交申入れに応じても進展がないと考えたことは、無理からぬ判断であったと認められる。

ウ この点につき、組合は、復職に関する団交が実施されれば事情の変化は必然的に議論されるものである、団交申入書に全ての議題を記載する必要はないなどとして、組合が事情変更等を示さなくても、Y会社は団交に応諾する義務があった旨を主張する。

しかしながら、本件C₁会社団交は、組合員の客室乗務員としての雇用の維持に関して交渉が膠着し、行き詰まりになったものであり、同様の事項に関して改めて団交を申し入れるのであれば、団交の再開を申し入れる組合自身が、当該交渉が進展すると思われる事情の存在を示すべきである。しかるに、組合は、本件団交申入れの書面上のみならず、本件団交申入れ後にY会社がその趣旨を改めて確認した際にも、あくまで客室乗務員としての雇用を求めるばかりで、何ら事情変更について言及しなかったのであるから、このような状況において、Y会社が、同団交議題について団交に応諾しなければならない理由はない。

エ また、組合は、本件団交申入れにY会社が応ずれば復職以外のことについて譲歩する意思があったとも主張するが、その旨をY会社に伝えていない以上、上記判断を左右しない。なお、そもそも復職の要求については譲れないということが前提であれば、組合員の雇用に関する根本的な主張に変化がないのであるから、上記組合の主張を前提としても、新たに交渉が進展する可能性が生じたものと認めることもできない。

オ 以上のことからすると、Y会社が本件団交申入れに応じることで、交渉が進展する可能性があったということはできないから、

この点でY会社に新たに団交応諾義務が生じていると認めることはできない。

(3) 結論（団交で合意に至る可能性がないとの理由の正当性について）

以上(1)及び(2)を総括すると、本件C₁会社団交においては、客室乗務員としての雇用の維持を巡り、交渉が膠着し、行き詰まりに達していたと認められるところ、組合は、C₁会社を吸収合併したY会社に対し、改めて交渉の進展が望める事情の変化がある旨は何ら示さずに、本件C₁会社団交において行き詰まりとなった客室乗務員の雇用等に係る団交申入れを再度行ったというものであるから、これに応じても合意の可能性がないとして拒否したY会社の対応には正当な理由があると認められる。

3 不当労働行為該当性

以上、1及び2でみたとおり、本件団交申入れに対し、Y会社が、組合員の使用者ではないと回答したことには正当な理由は認められないが、団交で合意に至る可能性がないとして拒否したことは、正当な理由による団交拒否と評価できるのであるから、本件団交拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和4年3月2日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ⑩