

東京、平 2 不17、平6.2.15

命 令 書

申立人 観光・航空貨物産業労働組合連合会  
申立人 ガルーダ労働組合

被申立人 株式会社ノザーク・インターナショナル  
被申立人 ガルーダ・インドネシア

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人株式会社ノザーク・インターナショナル（以下「ノザーク」という。）は、肩書地に本社を置き、本件申立時において、旅行関連事業、広告代理店事業などを営む従業員数約300名の会社で、後記のとおり、ガルーダ・インドネシアとの間で機内通訳（以下「インタープリター」ともいう。）の派遣に関する契約を締結し、ガルーダ労働組合の組合員を含む機内通訳17名（女性）を雇用していた。
- (2) 被申立人ガルーダ・インドネシア（以下、後記日本における営業所を含めて「ガルーダ航空」という。）は、全額インドネシア共和国政府出資の航空会社で、肩書地に本社を、東京、名古屋および大阪に営業所を置き、後記のとおり、ノザークから機内通訳の派遣を受け、乗務させていた。
- (3) 申立人観光・航空貨物産業労働組合連合会（以下「観光労連」といい、後記ガルーダ労働組合と併せて、単に「組合」ともいう。）は、旅行、航空貨物およびこれに関連する産業に従事する労働者で組織する労働組合で、本件申立時の構成単位組合数は59組合、組合員数は31,543名であった。
- (4) 申立人ガルーダ労働組合（以下「ガルーダ労組」という。）は、後記のとおり、平成元年2月22日に、ノザークに雇用されガルーダ航空に機内通訳として派遣されている労働者により結成され、観光労連に加盟する労働組合で、本件申立時の組合員数は10名であった。

2 機内通訳の派遣契約等

- (1) ガルーダ航空は、昭和39年から東京とジャカルタ間の路線に就航し、本件結審時においては、東京とデンパサール（ジャカルタ経由）間に毎日往復1便、名古屋とデンパサール（ジャカルタ経由）間に週往復3便、福岡とデンパサール間に週往復2便を運行している。

同航空は、日本への路線開設当初はインドネシア人の客室乗務員のみを乗務させてきたが、乗客のほとんどが日本人であることから、乗客に安心感を与えるとともに、緊急時の乗客と客室乗務員との意思疎通を円滑にすることなどを目的として、51年6月から日本人の機内通訳を乗務させることにした。そして、同年8月2日付でノザーク（当時の社名はジェット・インターナショナル株式会社）との間で機内通訳の派遣を受ける請負契約（当初）を締結し、毎年契約を更新した。

- (2) 61年7月から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」（以下「労働者派遣法」という。）が施行されたことに伴い、ノザークは、同年、同法にもとづく一般労働者派遣事業者としての許可を受けるとともに、ガルダ航空との機内通訳派遣に関する契約を同法にもとづく労働者派遣契約としてその内容を更改した。そして、両者は、後記のとおり平成2年4月30日をもって解約するまでの間、毎年契約を更新した。

なお、この契約書は、ガルダ航空の日本・韓国地区総支配人（以下、単に「総支配人」という。）とノザークとの間で英文により交わされているが、労働者派遣法にもとづき労働大臣から許可を受けて労働者の派遣・受入れを行う旨、ならびにこの契約に関する紛争については東京簡易裁判所または東京地方裁判所を管轄とする旨の条項がある。

ちなみに、労働者派遣法は、いわゆる人材派遣業における使用者の責任が不明確になるなど、労働者保護に関して職業安定法では適切に対処することが困難になってきたという事態に対応するため、労働者派遣を新しい労働力需給システムの一つとして制度化し、派遣元事業主および派遣先事業主の責務を明確にして労働者の保護と雇用の安定、福祉の増進を図ることを目的として制定されたもので、同法施行令第2条第3号では、労働者を派遣できる対象業務の一つに「通訳、翻訳又は速記の業務」を掲げている。

- (3) 本件申立時において、ノザークが機内通訳の派遣契約を結んでいたのは、ガルダ航空のほかにはない。
- (4) ノザークと機内通訳との雇用契約は、労働者派遣法にもとづく事業となる以前は、契約社員として原則1年間の業務委託契約を締結・更新する形態で、それ以後は、乗務する便の日程に合わせて、あらかじめ派遣対象者として登録した者と就業期間3日ないし4日の雇用契約をその都度締結する形態で行われてきた（ただし、平成元年12月末までは、機内通訳との間で、派遣対象登録者であるとの確認の意味も含めて、従前の業務委託契約書を「臨時雇用契約書」としても取り交わす運用をしていた。）。

ちなみに、機内通訳の応募条件は、国際線スチュワーデス（当初は主として日本航空）の経験者とされ、採用面接では英語の会話力が要求されていた。

機内通訳の賃金は、1往復当りの単価に各月の乗務回数に乗じた額を基本とし、これにフライト出張費の名目で食費、交通費が支給されたほか、旅券、査証の取得費用などの諸経費が支払われた。

このほか、登録後1年を経過した者には、年1回、ガルーダ航空全線を対象とした割引航空券が利用できる特典が与えられたが、後記機内通訳派遣契約の解除に伴い、平成2年度分から廃止された。

### 3 機内通訳業務の実態

(1) 機内通訳は、昭和60年4月から後記のとおり平成元年11月1日に一人乗務体制に変更されるまでは、1便に2人で乗務し、あらかじめ定められた月間スケジュールにもとづき、おおむね1か月に3ないし5往復していた。1往復は、往路便のジャカルタないしデンパサールで降機し、現地のホテルで宿泊後、翌日ないし翌々日の復路便で戻るといふ、あしかけ3日ないし4日間の行程であった。

(2) ノザークから機内通訳に貸与される物品は、制服一式（ガルーダ航空のスクワデスのものとは異なっている。）、ハンドバック、靴、名札、身分証などである。そして、制服類の着用規定やヘアスタイル、化粧などの身だしなみについても業務マニュアルに定められていた。

(3) 前記のように労働者派遣法にもとづく事業への変更に伴ってノザークがあらためて機内通訳に配付した業務マニュアルによれば、機内通訳の従事すべき業務の概要は、次のようなものであった。

まず、「心がまえ」として、「インフライト・インタープリターの役割には、クルー（乗務員）ならば当然課せられるエマージェンシー（緊急事態）およびミール・サービス（食事サービス）のポジションがありません。しかし、ガルーダのインタープリターは国際線スクワデスの経験があることが求められており、・・・航空機内という特殊な職場で、しかもサービス業に携わる通訳としては、ただ単にロボットのごとく言葉を伝える能力以前に、機内全体の業務内容と旅客心理に精通していなければ、誤解のない応対ができない・・・」とされている。

そして、「仕事の流れ」は、東京とデンパサール間の便を例にとると、おおむね以下のとおりである。

#### 〔往 路〕

9:30	(成田空港集合) ガルーダ航空係員から乗客に関する情報を受ける。
9:45	(機内での出発準備) パーサーから飛行に関する情報を受ける。
10:30	(乗客搭乗開始) ドアサイドで乗客を迎える。 ドアが閉まる前にガルーダ航空係員から乗客に関する情報、前便の機内通訳からの申し渡し品などを受け取る。

	イヤホン、メニュー、オレンジ・ジュースなどのサービス・・・ (SS)
11:00	(離陸) 歓迎のアナウンス 救命胴衣、酸素マスクの着用方法説明のアナウンス 禁煙およびシートベルトについてのアナウンス 乗客に配る飛行情報に日本語訳を記入する。 食前酒のワゴンサービス・・・(SS)
11:30	昼食サービス・・・(SS) 映画上映のアナウンス インドネシア入国書類の記入説明 免税品販売・・・(SS)
16:00	スナック・サービス・・・(SS)
17:00	赤道通過記念ステッカーの配布と通過時のアナウンス イヤホン回収のアナウンス
18:00	(着陸準備) 禁煙およびシートベルト着用のアナウンス
18:30	(ジャカルタ着陸) お別れのアナウンス 必要に応じて待合室で乗換客へのアナウンスや誘導を行う。
19:15	(乗客再搭乗)
19:30	(ジャカルタ離陸) 乗換客の搭乗確認と手荷物確認依頼のアナウンス (夕食サービス) [この間、成田・ジャカルタ間に準じたアナウンスを行う。]
21:00	(デンパサール着陸) 必要に応じて乗客の世話や誘導を行う。
	[復路]
21:00	(デンパサール集合) 往路便の機内通訳からバッグ、新聞を引き継ぎ、セットする。
21:45	(乗客搭乗開始)
22:15	(デンパサール離陸) (夕食サービス)
00:00	(ジャカルタ着陸) 着陸、待合わせ等のアナウンス

1:00 (ジャカルタ離陸)  
禁煙およびシートベルト着用のアナウンス  
日本入国書類の記入説明  
免税品販売のアナウンス  
夜食サービス・・・(SS)  
免税品販売・・・(SS)  
イヤホン回収のアナウンス  
朝食サービス・・・(SS)

8:00 (成田着陸)  
お別れのアナウンス  
機内通訳メモとフライト・レポートを記入する。  
機内通訳メモをガルーダ航空係員に伝達する。

(注) 時間は日本時間であり、(SS) はスチュワーデスの業務をさす。  
(4) ガルーダ航空は、乗客へのサービス向上を図るなど乗客数の増加に向け、前記(1)のとおり60年4月から機内通訳を1便に2人乗務させることにしたが、ノザークは、この旨を各機内通訳に通知した際、機内通訳の業務について、「・・・以前のいわゆる機内アナウンスや入国書類、赤道通過記念ステッカーの配布のみをすればよいのではなく、もっと積極的にお客様へのアプローチとサービスを向上させてください。・・・機内通訳の基本的な仕事はアナウンスであって、それ以上やるのは必要ないという考え方は誤りです。」と述べている。

また、ノザークは、62年2月頃から、乗客への歓迎のアナウンスに際して、たとえば、「この便の機長は〇〇〇〇、本日のインタープリター〇〇〇〇と私〇〇〇〇でございます。ご用の際はご遠慮なくお申し付けくださいませ。」といった言葉を適宜加えるよう指示した。その際、このアナウンスのねらいとして、自己紹介することにより乗客に親近感を抱いてもらい、気軽に名前を声をかけてもらうようにすることを挙げ、「その呼び名はまだ一般には馴染みが薄く・・・実際にはスチュワーデスとしての業務内容を要求される仕事であり、お客様の目には日本人スチュワーデスと見えていることでしょう。」とも述べている。

(5) 機内通訳の業務マニュアル上の業務は前記(3)のとおりであったが、ガルーダ航空の案内書に「日本航空で経験を積んだ日本人インフライト・アシスタントが常時搭乗」、「全員、日本航空での経験も豊かなキャリア・ウーマン。機内サービスにかけてはベテランばかりです。」と記載されたり、日本語版機内誌上でも「気軽に声をかけてください。私たちがお話しします。日本人インフライト・インタープリター」として全員が顔写真と氏名入りで紹介された(63年7—9月号)ことがあったり、あるいは制服を着用しガルーダ航空のマークと社名の入った名札を着けていることもあって、同航空の日本人スチュワーデスと思い込む乗客も多く、

乗客から何かと用件を申しつけられることがあった。たとえば、新聞、雑誌や各種飲物類の取寄せ、タバコの買出し、毛布の貸出しを頼まれたり、気分の悪くなった乗客に常備薬を与えるなどのことが常態的に発生した。

また、同航空の客室乗務員の指図で、入国書類や日本語版機内誌の配布、免税品カタログの配布と回収、免税品の販売などを手伝ったり、搭乗に際しての乗客の誘導、新聞、雑誌類の所定の場所への備えつけなども行うことがあった。さらに、同航空の客室乗務員には便（通常は16名乗務）によって欠員が生じることがあり、このような場合には、食事サービスの際に、パーサーからカート（配膳車）について回るよう指図されることもあった。

- (6) 機内通訳は、63年9月からガルーダ航空が協定ホテルのロビーなどに日本語の新聞、雑誌を備えおくサービスを始めたのに伴い、ノザークから、機内に積み込まれた中から必要部数を抜いてスタンプを押し、ホテルの担当者に渡すことなども指示されるようになった。

さらには、ガルーダ航空の社員から品物の運搬など私的な用件を頼まれたり、ノザークからの要請でガルーダ航空の旅行代理店に対する宣伝活動に制服を着て対応させられるようなこともあった。

- (7) 機内通訳は、業務に関連して、スタンドバイ指定、ミーティングへの出席、定期健康診断の受診などが課されていたり、旅券や査証の申請・取得の手続きは各自で行うことになっていたため、事実上、乗務日以外にも乗務に関連する用件に拘束される時間が相当あった。

他方、乗務機の故障などで直前になって欠航と決まっても、とくに経済的な補償措置などはなかった。

ちなみに、スタンドバイ指定とは、病気その他の不測の事態で乗務予定者が乗務できなくなった場合の代替要員としてあらかじめ指名されるもので、待機の時間や場所までは指示されなかったものの、指定便の前夜と当日の早朝あるいは自宅を離れる場合には、連絡場所の電話番号を伝えておくこととされていた。

また、ミーティングは、平成元年2月頃までは隔月に1回程度、機内通訳らとノザークの事業担当社員との間で開かれていた。ミーティングでは、ノザークからの連絡事項のほか、機内通訳が乗務毎に作成するフライト・レポート（乗務報告書）をもとに、乗客からの苦情とそれに対する対応や乗客へのサービス向上に向けた機内通訳からの要望、アイデアなどが話し合われた。その結果は、必要に応じてガルーダ航空にも報告されていた。たとえば、飲物サービスに使うウイスキーの銘柄、機内で販売するタバコの銘柄や免税品の品目、機内に備えおく雑誌の種類などについても要望として伝えられたりしていた。

#### 4 本件申立てに至るまでの労使関係の推移

- (1) ガルーダ労組結成通告に至るまでの経過

- ① A 1（以下「A 1」という。）ら複数の機内通訳は、労働者派遣法の制定、施行にかかわって、労働者派遣制度をめぐる問題点などが新聞紙上に連載されたりするのを目にするようになるにつけ、自分たちが実際に行っている業務について話し合ううち、それがスチュワードスの業務そのもので、労働者派遣法に違反しているのではないかとの疑問を持ち始めた。
- ② 昭和61年11月には、A 1が芝園橋公共職業安定所（以下「〇〇職安」と略称する。）に相談に行ったりもした。その後、ノザークは芝園橋職安から呼び出しを受け、労働者派遣法上の通訳としてスチュワードスの業務を行わせているということになると適切でないので、通訳ということで業務を徹底するよにとの趣旨の指導を受けた。
- ③ 61年11月27日、機内通訳派遣事業を担当しているノザークのB 1第三営業部長（当時）は、各機内通訳に書簡を送った。
- その中で、機内通訳業務は単に通訳だけすればよいというのではなく、スチュワードスとはまた違った。日本人客が機内で安心して快適に過ごせるようにいくつかのサービス業務が含まれているといった趣旨を述べ、「・・・業務上の不都合や疑問、希望について我が社に、そして私にいろいろと言ってほしいのです。」「・・・もし再び職安に訴えるようなことがあれば、私達はインタープリター業務そのものを改善策を実施する以前に失ってしまうことになりかねません。」として、率直な声を聞かせてほしいと要望した。
- ④ 63年7月、観光労連など労働者派遣法に関心がある、あるいは同法に批判的な立場の労働組合が集まって、派遣労働に関する相談窓口「派遣110番」を開いた際に、A 1ら数名の機内通訳は相談に訪れ、業務の実態を説明して、労働者派遣法上の問題点などを相談した。その際、対応した観光労連のA 2副委員長（当時。以下「A 2」という。）から、組合を結成して交渉によって問題解決する方法もあるといったアドバイスを受けた。
- そしてこれを契機に、以後、A 1らとA 2が中心となって労働組合の結成に向け準備を進めた。
- ⑤ 平成元年2月22日、A 1ら17名の機内通訳は、自らの業務上の責任範囲を明確にし、不安定な立場を解消するには、結局、ガルーダ航空に直接雇用してもらい、現行の業務を引き継ぐ（以下、これを「直備化」ともいう。）以外にないと考え、これを同航空に要求していくことにし、ガルーダ労組（委員長、A 1）を結成し、観光労連に加盟した。しかし、当面は労働組合として行動せずに個人ないしその集まりとして行動することにし、同航空、ノザークのいずれにも結成通告することは控えた。
- ⑥ 3月2日、A 3（ガルーダ労組副委員長。以下「A 3」という。）ら4名のガルーダ労組員は、ガルーダ航空のB 2営業部長（当時。なお、

以下のガルーダ航空の役員・社員はいずれも在日営業所に勤務している。)と会談し、「現行の派遣のやり方は法律違反であり、国営航空としてまずいと思う・・・雇用が安定すれば働きがいもあり、サービス向上につながる。」などと、直備化の要請をした。これに対して、同営業部長は、「皆さんが黙っていると満足していると思われるから『ボス』(当時の総支配人B3をさす。)に手紙を書いたらどうか。それなりの順序を踏んで『ボス』に言っていけば直接契約の可能性もあるのではないか。」といった返答をした。

- ⑦ 3月10日、A3らは、ガルーダ航空のB4営業部長(B2部長の後任。以下「B4部長」という。)に面会し、ガルーダ航空機内通訳名で総支配人にあてた直備化を要求する英文の文書を手渡した。機内通訳らは、この文書の中で、現行の業務内容のうち、新聞・雑誌・日本茶・ワイン等のサービス、搭乗時における乗客へのあいさつと座席案内、入国書類と赤道通過記念ステッカーの配布、その他トラブル発生時における乗客への世話等のスチュワーデスと同様の業務は労働者派遣法で認められている「通訳」という業務内容を逸脱しているとし、労働者派遣法に触れることなくより良いサービスを乗客に提供するためには、直接契約を結ぶ以外に対処する方法はないと考えるので、早急に話合いの機会を設けてほしいと要請した。
  - ⑧ 3月15日、ガルーダ航空のB5総支配人補佐(当時)は、A4(ガルーダ労組書記長)の自宅に電話をかけ、文書は受け取ったが、機内通訳制度は法律に違反してないので現状どおりの形態で行う旨伝えた。そこで、翌16日、ガルーダ労組員T(同労組会計監査。6月に退職)がB4部長に電話をかけ、昨日の返事は在日営業所としての判断か質した。同部長は、「そもそも、この件はガルーダ航空には一切関係ない話だ。文句があるならノザークに言え。ノザークに話して、いやなら辞めなさい。」などと答えた。
- (2) 直備化要求をめぐる交渉の経過
- ① 前記(1)のような経過から、A1らは、組合結成を通告して、以後労働組合として行動しなければ埒があかないと判断し、4月4日、ノザークに対して、ガルーダ労組を結成して観光労連に加盟した旨および役員(A1委員長、A3ほか副委員長2名、A4書記長、Tほか会計監査1名)を通告した。同時に、ガルーダ労組の会議や集会のために会議室の使用を認めることなど6項目の「組合活動の権利に関する要求」とガルーダ航空に直備化を働きかけることを求める「雇用契約に関する要求」を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)の開催とこれらの要求に対する回答を求めた。
  - ② 4月13日、組合とノザークとの団交が行なわれ、ノザークは、上記6項目の要求については組合事務所の設置以外ほぼ認めたものの、直備化要求についてはガルーダ航空に働きかけることはしない旨回答し

た。

- ③ 4月18日、A2は、ガルーダ航空のB4部長を訪ねて会談した。席上、A2は、場合によっては観光労連が行う労働者供給事業による方法でもよいなどの案も示しながら、直備化を検討してほしい旨述べたのに対して、同部長も社内で検討することを約した。
- 同月20日、B4部長はA2に、総支配人にも事情を話したので、この件については以後担当のB5総支配人補佐と話してほしい旨電話で伝えた。
- ④ 4月21日、ノザークの顧問社会保険労務士のB6（以下「B6氏」という。）が観光労連の事務所にA2を訪ね会談した。B6氏は、ノザークの代理人として来たと述べ、「組合結成のいきさつも聞いたが、ガルーダ航空への派遣の仕事はノザークにとっては大きな仕事ではない。このことについて争うというのはノザークとしても望まない。これが問題があるということであれば手放すしかないと考えている」旨伝えた。
- ⑤ 4月24日、A2はB5総支配人補佐を訪ね、18日にB4部長に要請したのと同じ内容をあらためて要請した。これに対して、B5総支配人補佐は、検討結果の回答は5月連休明けまで待つてほしいと答えた。
- ⑥ 5月10日、B6氏は再びA2を訪ね会談した。B6氏は、「ノザークも面子があるから、ガルーダ航空に直接契約してくれとは言えないので、観光労連から言ってほしい。その際、このことはノザークも了承していると伝えてもらって構わない。（仮に直接雇用になった場合は）一定の引継期間をみてほしい。」などと述べた。
- ⑦ 5月18日、組合は、ガルーダ航空のB5総支配人補佐およびB7顧問弁護士（以下「B7弁護士」という。）と交渉をもった。席上、B7弁護士は、「直接契約となると本社の了解がいる。マネジメントをどうするのか、年齢制限、コストがどうなるのかなど考えるべき点が多い。とりあえず1月から3月の（かかった）経費をチェックしたい。1か月ぐらい（回答を）待つてほしい。」と述べた。これに対して組合も、「実際にもらっている賃金データを提出するので、ノザークへの派遣料も含めたガルーダ航空側の経費に占める賃金の割合、ノザークのマネジメント料の妥当性など総合的に考えてみてほしい。」と述べ、23日に機内通訳の賃金データをB5総支配人補佐に持参することを約した。
- ⑧ 5月23日、組合は、賃金データをB5総支配人補佐に手渡した。これに対して、B5総支配人補佐は、「25日に総支配人に報告する。総支配人はいったん本国に帰るので、東京に戻ってきてから、6月6日ないし7日には連絡できるであろう。」と答えた。
- ⑨ 6月9日、B5総支配人補佐はA2に電話をかけ、直備化は困難であること、事情はすべてB7弁護士に伝えてあるので同氏と会ってほ

しい旨伝えた。

そこで、6月14日、A2は、B7弁護士およびB8総支配人補佐（B5総支配人補佐の後任）と会談した。席上、B7弁護士は、「インドネシアの法律上、インドネシア国籍以外のクルーは乗せられない。したがって直接雇用はできない。日本の法律に違反するというのならやめるしかないが、今までのやり方でよいということなら労働条件の改善のために努力したい。」と述べた。これに対して、A2が再検討を求めた結果、30日に再度交渉することになった。

- ⑩ 6月30日、組合はB7弁護士と交渉をもった。席上、B7弁護士は、「見解は6月14日と変わらない。（組合から提案のあった）労働者供給事業でということも考えていない。これ以上直接雇用というのなら本国に照会するが、おそらく、それなら機内通訳制度をやめるというだろう。それでもいいなら本国に聞いてみる。インドネシア国内法は取り寄せて渡す。」などと回答した。これに対して組合は、「納得できない。（現行の業務が）法に違反するかどうか行政（当局）に見解を質すなどの措置をとらざるをえない。」と述べ、交渉は進展がなかった。

なお、この頃、ノザークは、ガルーダ航空から同年5月をめどに準備してきた新しいデザインの制服の支給について、諸事情により見合わせるようにとの連絡を受けている。

- ⑪ 7月25日、後記(3)のように、ノザーク社員Kの言動をめぐって組合とノザークとの間で団交がもたれ、この問題は決着をみたが、その際、両者は、直備化問題についても「ガルーダ航空が直接雇用に切り替えると判断した場合、ノザークはその判断に従うことを表明した。」との団交議事録確認を取り交わした。
- ⑫ 9月1日、組合は、ガルーダ航空のB7弁護士およびB8総支配人補佐と交渉をもった。組合は、直接雇用は不可能なのか、やるつもりがないのかの返答とインドネシア国内法の提示を求めるとともに、あらためて直備化を求める要求書を提出した。
- ⑬ その後、ガルーダ航空のB8総支配人補佐からA2のもとへ10月13日付でインドネシア国内法（「外国人の雇用に関する法」1958年法律第3号）の英文訳が送られてきた。ちなみに、同法によれば、「すべての雇用主は大臣の同意書なしに、いかなる外国人をも雇用することは許されない。」（第2条）とされていた。

そして、同航空は、この送付文書の中で、「当社の方針として・・・以上のインドネシア国内法のいかににかかわらず、インタープリターを直接雇用する方針はない」旨表明した。

- ⑭ 12月29日に至り、組合はB8総支配人補佐と交渉をもち、再度直備化を要求したが、B8総支配人補佐は、「ガルーダ航空は本来なら皆さんと会う必要はない・・・こうして話を聞くということだけでもあ

りがたいと思ってもらわなければ・・・」などと答え、結局、直備化をめぐる交渉は物別れに終わった。

(3) ノザーク社員Kの言動をめぐる労使交渉

- ① 以前に機内通訳としてノザークから派遣されていた経験のあるKは、昭和60年5月にノザークに臨時雇用の社員（週3日勤務）として採用され、翌年9月から機内通訳の採用にあたっての面接、乗務日の割り振り（以下「アサイン」という。）、ミーティングのとりまとめなどを担当していた。その中で、組合の結成通告がなされた平成元年4月以降、Kの言動に次のようなことがあった。

すなわち、6月22日の晩、この年の1月に機内通訳に採用されたW（ガルダ労組員）に電話をかけた際、組合に入っているかどうか尋ね、Wが入っている旨答えると、「どうして入ったの、誰に相談したの、入っていない人もいるでしょ。」などと言った。

また、この頃退職したガルダ労組副委員長Nのことについて、「彼女は組合のことで自分の首をしめたのよ。」とも言った。

ちなみに、Nが退職したのは、次のような業務上の不都合を起し、結局、ノザークから本人の同意のもとに派遣対象者としての登録が抹消されたものである。

- ア．昭和63年5月21日、欠航となった成田発の乗務予定便の航空券を自宅で廃棄してしまったことで、ガルダ航空からノザークに苦情が寄せられ、ノザークは同航空に始末書を提出した。
- イ．同年10月18日、ジャカルタ空港で出発直前に腹痛を起し、デンパサールまで就業しないことでガルダ航空の係員の了解は得たものの、このことをパーサーらに報告せずにいたことから、ガルダ航空からノザークに苦情が寄せられた。
- ウ．同年10月31日に虚偽の理由により乗務便の変更を受けたことが後日判明し、ノザークは同人に厳重注意した。
- エ．平成元年6月5日、ジャカルタからの乗務予定便に乗り遅れたことを契機に、日頃から集合が遅いことをガルダ航空の現地責任者から強く指摘され、ノザークは同航空から以後同人の乗務を断る旨通告された。

- ② 6月30日と7月3日の両日、A2はノザークのB9第三営業部長（以下「B9部長」という。）に電話をかけ、Kの言動は容認できないとして、本人を加えた団交の開催を申し入れた。これに対して、B9部長は、「Kはノザークの正社員でもないし、本人の首根っこをおさえて団交に出すのはいかなものか。私がきちっと指導したい。」などとKの出席に難色を示し、結局、Kは参加しない形での団交を行うことになった。

- ③ 7月13日、組合とノザークとの団交がもたれた。当初、Kの言動の有無をめぐり、本人を出せ出さないのやりとりがあったが、結局、組

合が、組合に入るか入らないかは全くの本人の自由であるという趣旨の文書を機内通訳全員に出してノザークが今回の釈明を行うなら、この件については決着してもよいと提案し、ノザークもその方向で検討することになった

- ④ 7月25日、組合とノザークとの団交がもたれた。席上、ノザークは、「・・・今回このような指摘を受けたことは誠に遺憾・・・担当者に対する十分な指導を行うと共に・・・新規派遣契約の締結対象者のガルーダ労組への加入については一切介入しないことをあわせて表明します。」との文案を提示、組合もこれを了承し、同日付で各機内通訳に送付することになった。これによって、Kの言動をめぐる紛争については終息した。

なお、この頃からアサインの月間スケジュール表の各機内通訳への配付は中止されたが、ガルーダ労組からの要求で、観光労連あてに1部が送付される扱いとなった。

- (4) 監督官庁による行政指導等をめぐる経過と一人乗務制への変更（本件救済を求める具体的事実 その1）および派遣契約の解除（本件救済を求める具体的事実 その2）

- ① 組合は、前記(3)②のようにKの言動をめぐってノザークに団交を申し入れていたが、これと同じ頃の平成元年7月8日に、都内の公共職業安定所を所管する東京都労働経済局と芝園橋職安に出向き、機内通訳業務の実態が労働者派遣法に抵触するのではないかとの疑念を伝え、実情を調査してほしい旨要請した。

これを受けて、同月20日には、芝園橋職安のI担当官と飯田橋職安のK担当官がガルーダ航空を訪ね、機内通訳の業務の実態を中心に事情を聴いた。

- ② その後、ノザークは、ガルーダ航空のB8総支配人補佐から業務マニュアルを改訂した方がよいのではといった指導があった旨の連絡を受け、芝園橋職安のT担当官の助言を受けながら改訂作業を進めた。そして、8月1日付で、従前の業務マニュアルについて、赤道通過記念ステッカー配布の項目をアナウンスのみとする表示にしたり、夕食サービスはスチュワーデスが行う旨の表示を追記するなど、スチュワーデスと機内通訳の業務区分を明確にする趣旨の改訂を行った。

しかし、その後の業務実態も前記3(5)とほぼ同様であったものと認められる。

- ③ 9月22日、ガルーダ航空のB8総支配人補佐は、ノザークのB9部長に対して、機内通訳の乗務を11月から1便につき1人（以下「一人乗務制」という。）に変更する意向を伝えた。これを受けてノザークは、10月1日付の文書で各機内通訳にこのことを伝え、各人の乗務回数の減少が避けられない点に理解を求めた。

- ④ 10月5日、ガルーダ航空は、ノザークに対して、経費節減および日

本の法規に適合するために必要になったとして、正式に総支配人名で11月1日からの一人乗務制への変更を要請し、両者は、10月12日付で一人乗務制実施についての覚書を締結した。

ちなみに、覚書の第3項では、機内通訳の業務は、「飛行機内および地上で、フライトに関して不測の事態が生じた場合に、ア．日本語でアナウンスを行う、イ．日本人乗客とガルーダ航空スタッフとの間の通訳（ガルーダ航空スタッフの要求に応じて日本人乗客に情報を提供する。）、ウ．日本人乗客とガルーダ航空スタッフ間のコーディネーターとしての役目を果たす」と記載されている。

- ⑤ 一方、組合は、10月1日付の通知を受け、一人乗務制問題について、ノザークと同月の5日、11日、19日、20日にそれぞれ団交をもった。これらの団交の中で、組合は、「現行の月収が保障されるようガルーダ航空と交渉すること。月収半減では現在在籍している18名の機内通訳は生活できない。経験の長い人から順に現行の月収が確保できるようにアサインし、経験の浅い人にはノザークが再就職先をあっせんして生活保障するのが一番公平であり、企業の責任でもある。」などと主張し、一人乗務制に反対した。また、組合は、「結局、一人乗務制はノザークとガルーダ航空とで相談した組合に対する兵糧攻めと考えるをえず、このこと自体が不当労働行為ではないか。」とも追求した。これに対して、ノザークは、「会社としてもガルーダ航空に対して二人乗務制に戻すか、もしくは一人乗務なら現行（月収）の75%を保証できないか交渉したが、いずれにも応じかねるとのことなので、組合の要求には応じられない。アサインは月に1人当たり2便とし、残りは（登録の）古い順に指名して平等に割り振りたい。」と答え、結局、双方の主張は平行線のまま終わった。
- ⑥ 組合は、前記のように一人乗務制問題についてノザークと団交を行う一方、10月12日には三田労働基準監督署（以下「三田労基署」という。）に出向き、現在の機内通訳業務の実態が労働基準法第64条の3に規定する女子の深夜労働禁止に抵触するのではないかと疑念を伝え、見解を求めた（その後、17日付であらためて同趣旨の要請書を提出した。）。
- 対応した〇担当官は、「時差の関係があるので、ちょっとどういうことになるのか内部で検討しなければいけないけれども、いずれにしても深夜にひっかかるということは労働基準法上のいろいろな問題が出てくるのではないか。」といった見解を述べた。
- ⑦ 10月末頃、三田労基署の〇担当官とP担当官がノザークを訪ね、実情を聴いた。このやりとりの中で、担当官らは、深夜便での就労は労働基準法に違反する可能性が極めて強いとの見解を述べ、（さらに検討の上）最悪の場合には是正勧告を出す場合もありうるとも述べた。
- ⑧ 11月1日、一人乗務制が実施され、機内通訳らの乗務はそれぞれ1

か月に3ないし5(往復)便であったものが2ないし3便に減少した。

一人乗務制の実施に伴い、ノザークは、業務マニュアルを再度改訂した。それによれば、従前の「心がまえ」の項目がなくなり、かわって機内通訳の業務内容は前記覚書の記載と同様に、日本人乗客のために機内および地上において、不測の事態発生時を含めて、「ア. 日本語によるアナウンス、イ. 日本人乗客とガルーダ航空スタッフ間の通訳およびガルーダ航空の要請による必要な情報を日本人乗客に提供する、ウ. 日本人乗客とガルーダ航空のスタッフ間の仲立ちに努めること」とされたが、全体的な業務の流れは、フライト・レポートの記入について、「とくにサービスに関する事は内容を豊かに丁寧に書くこと。」との注意事項が削除されたりしたほかは従前とほぼ同様であり、業務の実態も前記3(5)とほとんど変化がなかったものと認められる。

ノザークは、その後も、機内通訳業務と乗客への付帯的サービスとの区分を明確にし、乗客にも認識してもらう趣旨から、「アナウンスメント・ブック」に掲載されている出発時の歓迎のアナウンスについて、従来「・・・また、日本人インタープリターは私〇〇〇〇でございます。入国書類の書き方、機内および到着地のご案内など、どうぞお気軽におたずねください。」とあったのを「・・・また、当機には日本人(機内)通訳が1名乗務いたしております。本日は私〇〇〇〇が皆様の言葉のお手伝いをさせていただきます。」と改訂したり、機内通訳が着用する名札に「機内通訳」の表示を加えたりするなどの措置をとった。

さらに、ノザークは、ガルーダ航空の客室乗務員から業務外のサービス提供を指示されることが多いのでこれをやめさせる手だてを講じてほしいとの機内通訳からの要望に応え、次のような内容の英文の書面を発行し、機内通訳に常時携帯させるようにした。

ノザークが派遣しているインタープリターは、通訳としてのみ就業することが認められており、次のような業務を行うことはできません。

1. 新聞、雑誌類の配布
2. 赤道通過記念ステッカーの配布
3. 入国書類の配布
4. 飲物サービスの補助

また、就業にあたっては、連続8時間の労働毎に1時間の休憩を要します。

株式会社ノザーク・インターナショナル  
第三営業部長 B9(サイン)

上記のことは、日本の関係法規に則ったものであり、ガルーダ航空(日本営業所)が承認しているものです。

⑨ 前記①の事実に関連して、11月14日、開会中の衆議院社会労働委員会において、労働者派遣法の改正にかかわる審議の中で、次のような質疑応答がなされた。

C 1 委員：「本法の適用対象業務は政令で定めておられるわけですが、それでも専門性とそれから直用の一般的業務との区別があまり明確でないというふうに聞いておりますが、派遣労働者が常用並みに働かされている例も数多いのでございます。具体的に申し上げますならば、たとえばガルーダ・インドネシア航空の場合、労働者派遣会社は該航空会社に通訳として女子労働者を派遣しておるわけですが、実際にはスチュワーデスと同じような仕事をさせられていると聞いております。しかもこれは女性の派遣労働者でございますから、この場合、日本語のアナウンスはもちろんですが、新聞、雑誌、毛布の配付、日本茶のサービス、あるいは入国カードの記入の仕方を乗客に教えたり、時には食事のサービスをするというこの行為は、乗客から見ればまさにスチュワーデスと何ら変わるところがない、こういうふうに言われておるわけですが、この問題について一体どのようにお考えなのか。しかも、このガルーダ・インドネシア航空の飛行機に乗れば、これは確実に深夜作業に従事せざるを得ない、こういう一つの勤務体制になっておるわけです。そうすると、この深夜作業というのは労働基準法の第64条の3で禁止されているわけで、これに結局違反しておると指摘せざるを得ないわけです。

このような勤務の実態を見るときに、これを適法にするためには、本法による派遣事業としてではなく直接雇用に切り換える以外にこの違法行為を逃れる道はないと思うのです。(中略) そういうご指導はできないものかどうかおうかがいたします。」

C 2 政府委員：「・・・このご指摘の事案につきましては、本年の夏ごろ、派遣労働者あるいは関係労働組合から労働者派遣法違反ではないか、こういうお話がございまして、所轄の安定所におきまして業務の実態を調査いたしております。その状況によりますと、やはりただいまご指摘のございましたように、適用対象業務となっていないスチュワーデスの行う業務を行わせていた、こういうふうに所轄の安定所の方でも把握をいたしまして、派遣元、派遣先双方に対しまして違法行為を是正するよう指導してまいったところでございます。

さらに今後、(中略)適正な業務処理が行われるよう指導いたしてまいりたい、このように存じます。」

⑩ 11月22日、三田労基署の〇担当官がガルーダ航空を訪ね、機内通訳事業について事情を聴いた。この際、〇担当官は、復路便での就労は

労働基準法に違反するとの見解を述べた。

- ⑪ 2年1月31日に至り、ガルダ航空はノザークに対して、機内通訳の派遣契約を解約する意向であることを文書（英文）で伝えた。

すなわち、「機内通訳の派遣を受けることが日本の法律に違反しないとの条件で契約し、その際、機内通訳とは直接契約関係をもつ意志の無いことを表明しているところ、組合は機内通訳の派遣は違法であり、（これを合法的に行うためには）ガルダ航空が機内通訳を直接雇用することが必要である旨要求している。そのような状況下で引続き機内通訳の派遣を受けることは困難であり、一定期間の後に契約を終了すべきとの結論に至った。」とするもので、ノザークの対応を回答願いたいとして、解約を打診したものであった。

- ⑫ 2月9日、ガルダ航空からの前記通知を受けて、ノザークは、芝園橋職安および三田労基署に機内通訳の派遣をめぐる法律上の見解を最終的に確認するために出向いた。

芝園橋職安のI担当官は、客観的にみて業務そのものが通訳に徹するということができないと判断している旨見解を述べた。

これに対してノザークは、時間はかかるがガルダ航空の乗務員を啓蒙していくことで通訳とそれ以外の業務を分けることは可能だと考えていると述べ、事業を継続したいとの意向を伝えたが、同担当官は、組合からは相変わらず業務の実態は変わっていないという報告を受けているので、いくら業務マニュアルなどを変えても業務の実態が変わらない以上違法と言わざるをえないとの趣旨を述べた。他方、三田労基署のO担当官も、現在の業務の実態は労基法に抵触している旨を述べた。

そして、ノザークは、これらの結果をガルダ航空にも伝えた。

- ⑬ 2月19日、ノザークは各機内通訳に対して、ガルダ航空から前記⑪の通知があったことを伝えるとともに、派遣契約の終了日についてはあらためて連絡する旨通知した。

- ⑭ 翌2月20日、ガルダ航空のB8総支配人補佐らは、東京都労働経済局から呼出しを受け、同局職業安定部労働課民間職業紹介係のD係長、E主任、芝園橋職安のI担当官および飯田橋職安のK担当官らと面会した。席上、同局の職員らはあらためて、機内通訳の業務実態が労働者派遣法に違反しているのは是正措置を講ずるよう求めた。

- ⑮ 一方、組合は、2月27日、（組合が主張してきた）違法状態を解消するために派遣契約を解除することは本末転倒であり、今回の結論は組合を嫌悪したガルダ航空による組合つぶしの不当労働行為だとして、同航空に対しては、契約解約予告の撤回と適法な形態での機内通訳制度の継続を、ノザークに対しては、契約解約予告の撤回と適法な形態での機内通訳制度の継続に向けガルダ航空と交渉することをそれぞれ要求した。

- ⑯ また、3月7日には、労働者供給事業関連労働組合協議会、観光労働連、ガルーダ労組の三者が連名で労働省職業安定局長に対して、ガルーダ航空が監督官庁の指導に対して突然派遣契約解除の通告をしてきたのは、組合つぶしのために行った不当労働行為であるとして、労働組合法、労働基準法、労働者派遣法および元年11月14日の国会答弁の趣旨に沿って、同航空とノザークに対して適切な指導を行うよう要請した。
- ⑰ 3月はじめ、ノザークは、ガルーダ航空のB8総支配人補佐と話し合った結果、派遣契約を解除せざるをえないとの結論に至った。そして、同月5日、同航空に4月30日を派遣契約の終了日とすることを提案するとともに、9日には、各機内通訳に4月30日をもって同航空との派遣契約を解除することを通知した。なお、ノザークは、機内通訳への文書の中で、現状では法律に抵触しない形で同様の業務を確保することは困難であるとして、再就業先の確保のために同社の他の派遣事業（具体的には、いわゆる旅行添乗員の業務）で派遣対象者として登録するよう勧めたが、これに応募したガルーダ労組員はいなかった。
- ⑱ 3月12日、ガルーダ航空は、先月27日の組合からの要求に対して、昨年末に監督官庁から派遣受入れは違法であるとの指摘を受け契約を終了せざるをえなくなったものであること、直備化の件はインドネシア法制上の問題および本社の方針でその意向はない旨回答し、翌13日には、ノザークに対して、4月30日を契約の終了日とすることに同意する旨通知した。

これを受けてノザークは、16日、芝園橋職安に対して、労働者派遣事業としての機内通訳業務の運用は現行法規と業務の実態から適法に行うことは不可能と判断したため、同事業を終了する旨文書で通知した。

(5) 本件救済申立て等

- ① 平成2年4月2日、組合は、ガルーダ航空およびノザークを被申立人として、ガルーダ航空は5月1日以降もガルーダ労組の組合員10名をノザークとの間で締結している機内通訳の派遣契約にもとづき自社に派遣された機内通訳として取り扱うこと、ノザークは5月1日以降もガルーダ労組の組合員10名をガルーダ航空への機内通訳業務の派遣労働者として取り扱うことなどを求めて当委員会に本件申立てを行った。なお、ここにいう「機内通訳ないし機内通訳業務の派遣労働者として取り扱う」とは、労働者派遣法および労働基準法に違反しない形態での機内通訳として取り扱うこと、具体的には、業務を通訳とその付随事項に限定し、かつ深夜業務を行わない形態で就労させる趣旨であると認められる
- ② 一方、ガルーダ航空は、5月1日以降、客室乗務員に日本語の研修を行っているほか、12月頃から、同社の子会社であるサトリアビ社か

ら日本語の話せるインドネシア人の派遣を受け、1便に1人乗務させている。

## 第2 判 断

### 1 本件申立ての却下を求める被申立人らの主張について

#### (1) 当委員会の管轄権

##### ① 被申立人ガルーダ航空の主張

労働委員会命令の効力は、日本国の領土内においてのみ有効であり、インドネシア共和国の領土であるガルーダ航空機内での就労について、その領土を支配する同国の法律を排除して命令を強制することはできない。したがって、労働委員会には同航空に対して、その運航業務の一部である特定の個人を乗務させることを内容とする命令を発する権限はない。

また、同航空とノザークとの間の機内通訳派遣契約は、インドネシア共和国の領土である同航空機内での労務の提供を内容とするものであるから、この契約に関する準拠法はインドネシア共和国の法律であり、日本国の法律は適用されない。少なくとも、相手国の同意がないかぎり、日本の行政機関が当該契約にかかわる法的問題に立ち入ることは許されない。

##### ② 申立人らの主張

団結権の侵害状態が日本国内で発生していることは明らかであり、本件労使関係は日本国の労働組合法の規律を受ける。そして、労働委員会としては、団結権侵害の事実とその回復の必要性を認めた場合に、それに適切な救済を与えれば足りる。

また、本件申立ては、被申立人らに従来どおり派遣労働者として取り扱うことを求めているにすぎず、被申立人間の機内通訳派遣契約の効力を定める準拠法の確定を求めるものではない。

##### ③ 当委員会の判断

本件において、申立人らは、被申立人らの行為が不当労働行為にあたりと主張して、団結権侵害状態の事実上の回復を求めているが、ガルーダ労組結成から一人乗務制への変更およびその後の労働者派遣契約の解除に至る紛争が日本国内で発生していることは明らかであるから、当委員会が本件について審査し、命令ないし決定を発することは、その権限に属するものであり、ガルーダ航空の主張はあたらない。

また、ガルーダ航空は、日本国内に営業所を置き、その活動を対外的に代表する総支配人の名において、ノザークとの間で労働者派遣法に則って機内通訳の派遣・受入れを行うことを内容とする労働者派遣契約を締結しているのであるから、この契約にかかわる問題に日本国の法律は適用されないとする主張も失当である。

#### (2) 請求する救済内容の実現可能性

##### ① 被申立人らの主張

機内通訳派遣事業にかかわる監督官庁からの同事業が違法であるとの行政指導に従ったことが機内通訳派遣契約解除の原因であるから、労働委員会が申立人らの請求を認容することになれば、違法行為をなすことを強制されることになる。よって、労働委員会規則第34条第1項第6号にいう「請求する救済の内容が、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなきに該当するので、本件申立ては却下されるべきである。

② 当委員会の判断

申立人らが求める救済の内容は、被申立人らに対して、労働者派遣法および労働基準法に違反しない形態での機内通訳として取り扱うことを求めるというのであるから（第1. 4. (5)①）、かかる請求する救済の内容自体から直ちに法令上ないし事実上実現することが不可能であることが明らかとまではいえない。

よって、被申立人らの主張は採用しえない。

(3) 労働者派遣法における派遣先事業主の使用者責任

① 被申立人ガルーダ航空の主張

ガルーダ航空は、労働者派遣法にもとづきノザークからその従業員を受け入れているにすぎず、機内通訳らは同航空の雇用する労働者ではないから、不当労働行為をなす使用者の地位にない。

仮に、労働組合法上の使用者が雇用契約の一方当事者に限定されないとしても、労働者派遣法における派遣先事業主と派遣労働者との関係は、労使関係上の支配従属の関係とは異なり、派遣先事業主には業務処理上の指揮命令権限があるにすぎない。

本件においても、同航空は、機内通訳のアサイン、業務内容の指導、業務マニュアルの作成にさえも関与しておらず、業務の実態からしても、機内通訳らに対して支配管理を行っていないのであるから、機内通訳らの使用者にはあたらない。したがって、不当労働行為成立の前提を欠いている。

② 申立人らの主張

労働組合法上、直接に労働者と雇用関係のない者に対しても使用者責任が問われている。他方、労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を当該雇用関係のもとに、かつ他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させるものと定義されている。

この雇用と使用の分離という労働者派遣の特殊性にもとづき、労働者派遣法は、労働時間、休憩、休日、深夜業・危険有害業務への就労制限といった労働者の直接的な使用にかかわる事項については、派遣先事業主を労働基準法上の使用者として取り扱う旨規定している。このような労働者保護法としての労働者派遣法の趣旨からすれば、申立人らに対する不当労働行為について、労働組合法上も、派遣先である同航空が一層明白に使用者責任を負うべきものである。

### ③ 当委員会の判断

ガルーダ航空と機内通訳らとは直接雇用契約関係にないことは明らかである。

しかしながら、不当労働行為制度においては、ア．労働者派遣法上の派遣先である同航空が、本来、機内通訳らの派遣元であるノザークが就業条件としてあらかじめ明示すべきこととされている諸事項を指示ないし決定し、これを通じて機内通訳らの基本的労働条件を直接かつ具体的に支配、管理しているような場合、イ．機内通訳らが同航空の指揮命令を受けて業務を遂行する過程において派遣先である同航空が処理すべき問題が生じている場合、あるいは、ウ．同航空が機内通訳らに対して、労働者派遣契約にもとづき従事すべきものとされている機内通訳業務以外の業務にも従事することを直接指示しているような場合には、同航空が使用者としての責任を負うべきこともありうるものと思料する。また、労働者派遣法は、派遣労働者の雇用安定や福祉の増進を図ることを目的として制定されたものであって（第1．2．(2)）、本件のような労働組合との関係において生ずる派遣先事業主の行為責任にかかわる規定は存在しない。

したがって、機内通訳らと直接雇用契約関係にないこと、あるいは労働者派遣法における派遣先事業主にすぎないことをもって、およそ使用者にあたらぬとする同航空の主張は採用しえない。

そこで、機内通訳業務の実態をみるに、機内通訳らは同航空の客室乗務員の指図で、入国書類や日本語版機内誌の配布、免税品カタログの配布と回収、免税品の販売などを手伝ったり、客室乗務員の人手が足りない場合などには、食事サービスの際、パーサーからカート（配膳車）に付いて回るよう指図されるようなこともあった（第1．3．(5)）。

こうした実態からすると、機内通訳らは、乗客からは日本人スチュワーデスのように見られたこともあって、乗客に不快感を与えないよう配慮して、やむを得ずかかる指図に従うなど、機内通訳としての業務の域を超えて就労していたことがうかがわれる。

そうすると、業務遂行をめぐる実態面からみて、本件紛争に関して同航空を機内通訳らに対する使用者として捉えるべき余地はないとは必ずしもいえない。

以上のとおりであるから、結局、本件において、ガルーダ航空は機内通訳らの使用者にはあたらないとする同航空の主張は、直ちにこれを採用しがたい。

## 2 不当労働行為の成否について

### (1) 不当労働行為意思を推定する間接的事実について

- ① 申立人らは、次のような事実は被申立人らの不当労働行為をなす意思を推定させるものであると主張する。

ア．ノザークは、ガルーダ労組が結成されるや、アサインに際して、二人乗務時には同労組の中心的メンバーと新人の機内通訳とがペアとならないようにし、一人乗務制にしてからもインドネシアのホテル等で同労組の中心的メンバーと新人が接触できないようなスケジュールを作成した。また、機内通訳の氏名が記載された月間スケジュール表を各機内通訳に配付することも中止した。このように、同労組の中心的メンバーと新人の機内通訳が接触できない方策を講じている。

イ．ノザークは、ガルーダ労組の結成以降、従来ガルーダ航空を含めた三者の意見交換の場として実施してきたミーティングを何の説明もなく開催しなくなった。これは、ガルーダ労組員と非組合員との接触の機会をなくし、非組合員が同労組員から影響を受けることを妨げる意図にもとづく措置である。

ウ．ガルーダ労組結成後の平成元年6月以降、アサイン担当のノザーク社員Kの組合敵視の発言が続いた。たとえば、ガルーダ労組結成後新たに採用された機内通訳のうち、最初に組合に加入したWに対して、「どうして入ったの、誰に相談したの、入っていない人もいるでしょ。」と厭味を言ったりしている。この問題で団交を行った結果、今後は不当労働行為にあたるような発言はしない旨の文書を出すことになったことから、ノザークもこれが不当労働行為であったことを自認しているものといえる。

エ．ノザークがガルーダ労組副委員長Nを些細な業務上の不始末を理由に登録を抹消したことは、組合に対する見せしめにほかならない。

オ．ガルーダ航空は、機内通訳の制服が古くなったこともあり、デザインを一新した制服を作り、ノザークを通じて、平成元年5月に支給することになっていた。ところが、同航空はガルーダ労組が結成されるや、これを「諸事情により」という不明確な理由で中止した。

カ．従来、ノザークでは1年働くと1枚のガルーダ航空路線の割引航空券を交付されていたが、平成元年の稼働分については利用の申出を拒否し、交付しなくなった。

② しかし、申立人らが被申立人らの不当労働行為意思を推定するものとして挙げている事実は、以下のとおり、いずれも採用することは困難であるといわざるを得ない。

ア．ノザークが誰がガルーダ労組員であるかを社員Kに指示して把握に努めていたといった事情はうかがえないし、ガルーダ労組結成前後を通じて、どのようにアサインの組合せないしスケジュールが変化したのか具体的な疎明もなされていない。

また、月間スケジュールの各機内通訳への配付は中止されたものの、ガルーダ労組の要求に応じて組合には交付されているのであるから（第1．4．(3)④）、このこと自体格別問題とするにはあたら

ない。

イ．ミーティングは、平成元年2月頃まで隔月に1回程度開かれていた(第1.3.(7))が、ノザークが招集するものとはいえ、ガルーダ労組結成前後の時期に何の説明もせず中止したのは、申立人らに疑念を抱かせる対応である。しかし、この時期、申立人らが機内通訳業務の違法性を問題にして、ガルーダ航空に直備化を要求していたこともあり(第1.4.(2)③⑤)、ノザークとしては、少なくとも従来とは異なった対応をとるべき事態も予想されると判断して、状況の推移を見るために中止したものとみるのが相当である。

ウ．ガルーダ労組結成後の平成元年6月頃に、ノザーク社員Kが一部の機内通訳に組合加入にかかわる発言をしたことは一応認められる(第1.4.(3)①)。しかし、臨時雇用の社員として、機内通訳のアサインやミーティングの取りまとめなど機内通訳派遣業務の実務処理のみを担当していたKが、ガルーダ航空ないしノザークの意を受けてかかる発言をしたとみるべき事情は見あたらない。また、ノザークが組合との団交の結果、誓約文書を交付することでこの問題は決着したが(第1.4.(3)④)、このことがKの言動を不当労働行為であると「自認」したとまではいえない。

エ．当時、Nがガルーダ労組副委員長であったとはいえ、その中心的なメンバーとして活発に活動していたとか、組合が当時同人の登録抹消を問題としたといった事実はうかがえず、同人が退職したのは、たび重なる業務上の不始末に対してガルーダ航空から今後同人の乗務を断る旨の通告までされるに至り(第1.4.(3)①)、ノザークが同人の同意のもとに派遣登録を抹消したものと認められる。

オ．新制服の支給中止がガルーダ労組の活動に如何なる影響を及ぼすのか明らかでなく、したがって、これと被申立人らの不当労働行為意思との関連はうかがえない。

カ．割引航空券の交付中止について、ガルーダ労組員のみがことさら拒否されたといった事情はなく、平成2年1月31日にガルーダ航空から派遣契約の解約打診がなされるに至って(第1.4.(4)⑩)、ノザークとして事業の継続が見込めない事態になったことに伴う措置の一環とみるべきである。

## (2) 一人乗務制への変更

### ① 申立人らの主張

機内通訳らの派遣契約上の業務は「通訳」であって、乗客に対する安全を確保し、各種サービスを提供するスチュワーデスの業務とは異なるものである。しかし、実際には、通訳業務のみならず、本来スチュワーデスが処理すべき事項をもガルーダ航空の客室乗務員の指図により、あるいは事実上行わざるを得ず、乗客も日本人スチュワーデスと認識していたように、スチュワーデスと同様の業務を行っていた。

被申立人らは、このような実態にある通訳業務は本来労働者派遣法の適用対象業務でないことを認識しながら、脱法的に、「通訳」を労働者派遣対象業務として実際にはスチュワーデス業務を行わせていた。そして、ノザークのB 1 第三営業部長が昭和61年11月27日に各機内通訳に送った書簡の趣旨からして、少なくともこの時点で違法性を認識していたとみるべきである。なぜなら、違法でないと確信しているならば、「これ以上言えば業務それ自体を失うことになりかねない」などと違法性の指摘を牽制するような趣旨を言う必要はまったくなく、少なくとも労働者派遣法に抵触しているおそれがあることは十分認識していたはずである。仮に、同法に違反していないとしても、派遣対象業務は通訳であるから、復路便での就労が労働基準法上の女子の深夜労働禁止規定に反していることは、使用者であれば当然認識していることである。

申立人組合員である機内通訳らは、このような非合法的な立場に気づき、かかるスチュワーデス業務を合法的かつ安定的に行う方策を模索した結果、直備化しかないとの結論に達し、ガルーダ労組を結成してガルーダ航空およびノザークと交渉を開始した。

しかし、ガルーダ航空は申立人らの要求を拒否し、ノザークは、その後申立人らが機内通訳事業の監督官庁に見解を求めるなどの活動を始めたことを嫌悪して、同航空と相謀って、ガルーダ労組員らの収入を半減させ生活できないようにし同労組の自然消滅を図るために、従来の二人乗務制を一人乗務制にすることを決定し、実行したものである。

そして、被申立人らの意図は次の経過からも明らかである。すなわち、ノザークは、平成元年10月1日付の一人乗務制への変更に関する通知文書ではガルーダ航空からその旨の「要請と通達」があったとしながら、同月5日の団交では、どのような内容の文書が明らかにできなかった。ところが、同月11日の団交において初めて同月5日付のガルーダ航空からノザークあての英文通知書が示されたのである。このことは、同月1日の時点では、同航空からは正式な文書の通知はなかったことを意味し、一人乗務制への変更は、ノザークが先行して企画し、同航空がこれを追認する形で行われたことを物語っている。

また、ガルーダ航空には機内通訳制度を廃止する意図はなく、機内通訳派遣契約の解除後も子会社を通じてこの制度を存続している。

以上のように、一人乗務制への変更は、被申立人らがガルーダ労組員を最終的には登録抹消によって排除するための第一段階として行った不当労働行為である。

## ② 被申立人ガルーダ航空の主張

機内通訳の現実の運用において、航空機内で乗客に対するサービスを提供する業務の性質上、通訳行為のみに限定することは困難な面が

ある。しかし、ガルーダ航空は、機内通訳業務以外行わないようノザークを通じて機内通訳らに要請し、スチュワーデスとの業務区分を明確にするよう改善に努力してきた。機内通訳らが自己の判断で業務範囲外の仕事をしたとしても、同航空としては指示も要請もしていない。

そして、申立人らから機内通訳業務が違法である旨ないし脱法的にこれを行っているとの指摘を受けるまで、ガルーダ航空はノザークが作成した業務マニュアルと業務実態との関係について知らされていなかったのであり、この点、申立人らの主張は事実と反する。

一人乗務制への変更は、ノザークを通じて機内通訳業務を明確に限定する措置をとったことの結果として、必要な業務は一人でも対応できると判断したものであり、組合の存在とは関係のない経営上の理由にもとづく措置である。

### ③ 被申立人ノザークの主張

機内通訳がスチュワーデスとは本質的に業務が異なることはたしかだが、言葉の障害を取り除く必要に迫られて事実上やむを得ず、ないし業務の円滑な遂行のため自主的に乗客に対してスチュワーデスの補助的なサービスを行うことはありうる。このようなサービスは航空機内の通訳業務に付随するサービスの範囲を出ず、労働者派遣法に抵触するとの認識はなかった。

また、復路の深夜便での就労は、毎日乗務するわけではなく月4回程度であったこと、乗務前のインドネシアでの休養もあること、航空機の運行スケジュール上やむを得ない事情であることから、実質的には労働基準法の趣旨に反しないと考えていた。

一人乗務制への変更は、ガルーダ航空から経費節減の一環との説明を受け、これに同意したにすぎない。ノザークは、申立人らからの要請を受けて、機内通訳らの収入が大幅に減少しないよう同航空と交渉したものの、受け入れられなかったのであり、同航空と連携、協力したとして非難されるいわれはない。

申立人らは、この件に関する機内通訳への通知文書の日付を問題にしているが、これは同航空から平成元年9月22日に口頭で連絡を受け、その際、後日文書で通知することだったので、ノザークとしては1か月前までには各機内通訳に伝えておくのが望ましいと考え、その通知文書を待たずに10月1日付で通知したものであって、何ら不当労働行為とは関連のない事実である。

### ④ 当委員会の判断

ア. 申立人らは、被申立人らは機内通訳業務の実態が労働者派遣法に違反していることを認識しながら、脱法的にスチュワーデス業務を行わせていたと主張し、ノザークのB1第三営業部長が昭和61年11月27日に各機内通訳に送った書簡の趣旨をその裏付けとして挙げている。

たしかに、機内通訳の採用条件には国際線スチュワーデスの経験者との条件が付されていたし（第1. 2. (4)）、当初の業務マニュアル中の「心がまえ」などでもスチュワーデスと同等の接客態度を要求していたこと（第1. 3. (3)(4)）からして、単なる通訳の業務を超えた乗客サービスを行うことも予想されていたとは考えられる。

しかし、労働者派遣法上、通訳業務の内容について何ら規定もなく、同法の施行後にその範ちゅうが具体的事例などを通じて明確になったとはいいがたい事情なども考慮すると、申立人らの疎明をもってしては、被申立人らが機内通訳業務が同法に抵触することを認識しながら、脱法的にこれを行わせていたとまでは判断しえない。

また、ノザークのB1第三営業部長の書簡は、業務上の不満があるなら率直に聴かせてほしいとの心情を述べたともみられ、監督官庁に申告するような行動を牽制する趣旨であったとみるのは困難である。

イ. 一人乗務制への変更は、ガルダ航空が平成元年7月20日に芝園橋職安と飯田橋職安から事情を聴かれ、機内通訳業務の範囲を明確にするために業務マニュアルの改訂を指導された（第1. 4. (4)①②）ため、アナウンス中心の業務に徹することであれば一人でも対応できるとのコスト面からの判断にもとづき決定し、ノザークと合意したものとみるべきである。また、先に判断したように（第2. 2. (1)②）、他に被申立人らの不当労働行為意思を推定させるような事情もうかがえない。

通知文書の日付の件についても、ノザークは口頭であるがすでに同年9月22日にガルダ航空から一人乗務制への変更を伝えられており（第1. 4. (4)③）、このことをあらかじめ1か月前の10月1日付で各機内通訳に通知したにすぎず、不当労働行為意思の判断に何ら影響する事実ではない。

したがって、被申立人らの行った一人乗務制への変更がガルダ労組員を排除するための第一段階として行った措置であるとは認めがたい。

ウ. さらに、申立人らは、ガルダ航空が機内通訳派遣契約の解除後も子会社を通じて機内通訳制度を存続していることから、同航空はもともと同制度を廃止する意向はなかったとして、これを同航空の不当労働行為意思を裏付ける事実の一つとして挙げている。

しかし、先に認定したように（第1. 4. (2)）、結局、ガルダ航空は、外国人を直接雇用しないとの経営方針を変更しなかったのであり、かかる方針を変更して日本人を雇用したのならばともかく、同様の制度といっても、インドネシア人の派遣を受けているのであるから（第1. 4. (5)②）、本件機内通訳派遣契約とはその前提が

異なり、同航空の不当労働行為意思と関連づけて論ずることはできない。

### (3) 機内通訳派遣契約の解除

#### ① 申立人らの主張

申立人らは、ガルーダ航空の直備化によって業務実態に沿った解決ができると判断し、これを同航空に対して要求して交渉したが、同航空が拒否したことから、あらためて監督官庁である芝園橋職安および三田労基署に見解を求めた。その結果、両庁の担当官から現行の実態ではそれぞれ労働者派遣法および労働基準法に違反しているとの見解が示され、被申立人らに対する指導が行われたところである。ところで、本件機内通訳業務は、前記主張（第2. 2. (2)①）のとおり、脱法行為としてスチュワーデス業務を労働者派遣により行うことに問題があるのであって、機内通訳らが行っているスチュワーデス業務それ自体および「通訳」を対象業務とする労働者派遣自体が違法なのではない。したがって、監督官庁の指導は、「通訳」を対象業務とする労働者派遣によってスチュワーデス業務を行うことはできない、ただし、あくまで派遣対象業務は「通訳」であるから、その業務範囲を超えてはならないし、通訳業務に伴う労働基準法上の制限を遵守しなければならないというにすぎない。

しかし、被申立人らは、一人乗務制による経済的な圧迫にも抵抗してガルーダ労組が消滅しないことを嫌悪し、申立人らが要求したように機内通訳を直備化するか、あるいは労働者供給事業による方法、ないし業務を限定し復路便では就労しないなど適法な形態での機内通訳制度の存続が可能であったにもかかわらず、監督官庁の指導をことさらに歪曲して不当労働行為の隠れ蓑にし、同労組員を解雇に追い込むため、機内通訳派遣契約を解除したものである。

以上のように、被申立人らは、業務実態に即した雇用形態を要求する申立人らの活動を嫌悪し、監督官庁による指導に名を藉り、機内通訳派遣契約を解除したもので、不当労働行為といわざるをえない。たしかに、解約に伴いガルーダ労組員以外の機内通訳らも職を失ったが、それはかかる不当労働行為の反射的結果であり、そのことによって不当労働行為の成立が否定されるものではない。

#### ② 被申立人ガルーダ航空の主張

ガルーダ航空は、平成元年11月14日の衆議院社会労働委員会における政府委員答弁により、本件機内通訳制度が労働者派遣法に違反するとの公式見解が述べられたことを知った。また、同月22日には、三田労基署の担当官の訪問を受け、復路便での就労は労働基準法に違反するとの見解を示された。同航空としては、日本の行政機関のかかる判断を受け入れざるを得ず、やむなく本件機内通訳派遣契約を解除せざるを得ないと判断したものである。

申立人らは、派遣契約の解除以外にも選択肢があったというが、本件機内通訳らを含め、外国人を直接雇用することは、インドネシア国内法の存在もあり、全額政府出資の航空会社である同航空の経営方針として採用していないのであり、ノザークと協議してスチュワーデスとの業務区分を明確にすべく改善策を講じていたが、結局、監督官庁の前記見解が示されたのである。そこで、ノザークに対して一定期間の猶予の後契約を解除したい旨申し入れ、その同意を得た上で解約したものであり、ガルーダ労組の結成や誰が組合員であるか否かとは関係がなく、不当労働行為には該当しない。

③ 被申立人ノザークの主張

ガルーダ航空から機内通訳派遣契約の解約打診を受けるに及び、ノザークは、平成2年2月9日、芝園橋職安および三田労基署に機内通訳制度をめぐる法律上の見解を質した。その結果、現状では機内通訳制度が労働者派遣法および労働基準法に違反するとの見解を最終的に確認した。かかる行政指導を無視して事業を継続することは、ノザークの信用および他の派遣事業の継続にも支障となるので、やむなく解約に同意したものである。ノザークとしても、この事業を適法に継続するため、申立人らからの団交を通じての違法の指摘および監督官庁からの指導に対応して、機内通訳業務を労働者派遣法上の通訳に限定するため、機内通訳とスチュワーデスの業務区分を明確にする改善措置を講じてきた。

その後の監督官庁からの事情聴取や指導においても、何とかこの事業を継続できないかとのノザークの意向を伝え、最後までその方途を模索してきたのである。しかし、最終的に前記のような監督官庁の見解が示されたことから、ガルーダ航空とも話し合い、機内通訳派遣契約を解除せざるを得ないとの結論に至った。

そこで、2月19日付で各機内通訳にあて、ガルーダ航空から派遣契約終了の通知を受けたことを文書で伝えるとともに、各機内通訳の他への就業等の準備期間も考慮し、ガルーダ航空との間で、4月30日をもって解約することを合意したのである。また、各機内通訳の登録を終了するに際しては、再就業先を確保するために、同社の他の派遣事業で引続き派遣登録するよう斡旋も行っている。

ノザークは以上の経過の間、機内通訳全員を組合加入如何にかかわらず平等に取り扱っており、ガルーダ労組を壊滅させようとの意図はなく、派遣契約の解除を不当労働行為とされるいわれはない。

なお、申立人らは、派遣契約の解除以外にも選択肢があったと主張する。しかし、直備化するか否かは機内通訳を受け入れていたガルーダ航空が判断すべき事項であり、ノザークにとって何ら関与できない問題である。労働者供給事業についても同様である。

また、適法な形態での制度の継続は、現実には考えられないもので

あり、復路便での就労の問題についても、申立人らは就労しないことも制度としてありうるというが、本件事業の前提と異なり、非現実的な主張である。

④ 当委員会の判断

ア. 申立人らは、被申立人らが解約の理由とする上記監督官庁の指導内容は通訳を対象業務とする労働者派遣によってスチュワーズ業務を行うことはできないというにすぎないのであり、被申立人らは派遣契約の解除以外にも選択肢があったにもかかわらず、行政指導の内容をことさら歪曲し、解約の口実にしていると主張する。

しかし、機内通訳の派遣元としてのノザークは、適法な形態での事業の存続を図るため、機内通訳とスチュワーズ業務を明確に区分すべく、業務マニュアルや機内アナウンスを改訂し、名札に機内通訳の表示を明記したり、さらに、必要なときにはガルーダ航空の客室乗務員に対してスチュワーズ業務はできない旨示せるよう文書を作成し携帯させるなどの措置を講じたことから、同事業の存続を期待していたとみられ（第1. 4. (4)⑧⑫）、申立人らのいう監督官庁の行政指導を口実に積極的に解約を図ったとする主張は採りがたい。

つぎに、申立人らのいう他の選択肢についてみれば、ガルーダ航空による直備化は、外国人は雇用しないという同航空の経営方針のもとでは、機内通訳の派遣元であるノザークとしても要求すべき立場にはないし、ノザーク自身、平成元年7月25日の組合との団交において、同航空が直接雇用により切り替えると判断したときはこれに従うことを確約している（第1. 4. (2)⑪）ところである。

労働者供給事業もガルーダ航空が雇用主となることを前提とする制度である以上、同航空がこれを直備化と同様の制度と判断したとしても問題にすることはできない。

さらに、適法な形態での派遣事業の継続は、申立人らが本件申立てにおいて求めている（第1. 4. (5)①）ものであるが、先に判断したように（第2. 1. (2)②）、まったく成立の余地のない方法とはいえないとしても、本件労使紛争の推移の中では、かかる方法を選択しなかったこと自体、つぎに述べるように責められるべきではない。

イ. 本件機内通訳派遣契約の解除は、ガルーダ航空が、平成元年7月20日に芝園橋職安と飯田橋職安から事情を聴かれて一定の指導を受け（第1. 4. (4)①②）、また、このことが衆議院社会労働委員会の質疑でもとりあげられ（第1. 4. (4)⑨）、さらに同年11月22日には三田労基署からも指導を受ける（第1. 4. (4)⑩）に及んで、全額政府出資の航空会社としてインドネシア国内法を尊重する立場もあって外国人は雇用しないとの経営方針のもとで、機内通訳の受入

れが何ら日本の法令に違反しないとの前提でノザークと契約を締結したその前提を失い、かかる監督官庁の指導を無視して事業継続はできないと判断し、やむなくノザークに解約を打診し、ノザークもこれに同意した結果であるとみるのが相当である。

一方、ノザークは、ガルーダ航空からの解約打診を受け、最終的に両監督官庁の見解を確認した結果、業務の実態が変わらないかぎり労働者派遣法に違反し、労働基準法にも抵触するとの見解を示されたこと（第1.4.(4)⑫）から、同航空の打診に同意したものとみられる。

ウ. 先に判断したように（第2.2.(1)②）、他に被申立人らの不当労働行為意思を推定させるような事情もうかがえず、以上を総合すると、被申立人らが本件機内通訳派遣契約を解除したことは、ガルーダ労組を弱体化ないし壊滅させるべく行った措置であるとは認めがたい。

### 3 本命令の名宛人について

申立人らは、ガルーダ航空の日本における営業所をも被申立人として本件申立てをしたが、同営業所がガルーダ航空の本社に対して法律上独立した権利義務の帰属主体であるとの疎明はとくになされていないので、本命令の名宛人としては表示しないこととする。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人ガルーダ航空および同ノザークが機内通訳の派遣を二人乗務制から一人乗務制に変更したこと、およびその後機内通訳派遣契約を解除したことは、いずれも不当労働行為に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成6年2月15日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏