

命 令 書

申 立 人 スカイネットワーク（航空一般労働組合）

被申立人 スカイマークエアラインズ株式会社

上記当事者間の都労委平成 17 年不第 49 号事件について、当委員会は、平成 17 年 11 月 1 日第 1405 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同松尾正洋、同中島弘雅の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人スカイマークエアラインズ株式会社は、申立人スカイネットワーク（航空一般労働組合）が平成 17 年 4 月 25 日付けで申し入れた団体交渉について、非組合員に関する事項を除いて、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

スカイネットワーク（航空一般労働組合）

中央執行委員長 X1 殿

スカイマークエアラインズ株式会社

当社が、貴組合からの平成 17 年 4 月 25 日付団体交渉申入れに対し、組合員 X2 氏を正社員として採用しておらず、正社員にするとした約束や合意もないから正社員に切り替えることはできないこと、及び一般論は組合に回答する予定はないことを繰り返し回答するのみで団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

X2は、被申立人スカイマークエアラインズ株式会社において、整備士として平成16年7月1日から17年5月31日までを契約期間とする雇用契約を締結して勤務し、16年9月6日には機体整備の最終確認を任務とする確認整備士として発令されていた。17年4月20日、被申立人会社がX2に対して雇用契約を更新しないことを伝えると、同人は、採用時に確認整備士の発令1か月後に正社員にする旨を告げられていたとしてこの措置に納得せず、翌21日に申立人スカイネットワーク(航空一般労働組合)に加入した。4月25日、申立人組合は、被申立人会社に対し、X2を正社員に切り替えることなどを議題とした団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、X2を正社員として採用しておらず、正社員にするとした約束や合意もないから、同人を正社員に切り替えることはできないなどと回答するのみで団体交渉に応じなかった。

本件は、組合からの17年4月25日付団体交渉申入れに対し、会社が上記の対応により団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

会社は、組合が17年4月25日付「要求書」に基づいて申し入れた団体交渉に誠実に応じること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人スカイネットワーク(航空一般労働組合)(以下「組合」という。)は、航空産業で働く労働者によって組織されたいわゆる合同労組で、航空労組連絡会に加盟しており、本件申立時の組合員数は約150名である。
- (2) 被申立人スカイマークエアラインズ株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、羽田空港等に事業所を有する定期航空運送事業を営む株式会社で、本件申立時の従業員数は約830名である。

2 会社とX2との雇用契約

- (1) 一等航空整備士の資格を有するX2(以下「X2」という。)は、申立外全日本空輸株式会社に在籍していた当時の知合いで、既に同社から会社に転職していたY1整備本部ラインメンテナンス部長(当時。以下「Y1部長」という。)から、「(会社には)ボーイング767型機の整備士の資格者が少ない。是非、来て欲しい。」との誘いを受けて、平成16年6月6日、同部長と面談を行った。

- (2) 6月28日、X2は、Y2整備本部長(当時)、Y1部長らと面談を行い、採用通知を受けた。X2は、会社から7月1日から出社するよう指示を受け、これに従った。
- (3) 7月1日、X2が出社すると、会社は、同人に対し、雇入通知書を提示した。X2は、整備士として会社と16年7月1日から17年5月31日までを契約期間(試用期間は3か月)とする雇入通知書に署名押印した。

3 雇用契約締結後の状況

- (1) 16年9月6日、会社は、X2を確認整備士として発令した。

機体の整備を行うには、航空法により機種ごとに定められた国家資格である一等航空整備士であることが要件となっている一方、X2が発令を受けた確認整備士は、機体整備の最終確認を任務とした各航空会社の社内資格であり、一等航空整備士の資格を有する者の中から会社が任命することとなっている。

- (2) 17年3月23日、会社は、Y3総務人事本部長(以下「Y3本部長」という。)、Y4整備副本部長(以下「Y4副本部長」という。)及びY1部長が出席して一等航空整備士標準基礎給の変更に関する説明会(これまで一等航空整備士の資格を有していた者に対し、標準基礎給に6万円加算されていたが、これを2万円減額するに当たって会社が行った説明会。)を行った。その際、X2は、会社に対し、「確認整備士発令1か月後に正社員にすると言われて入社したが、いまだに正社員になりませんがどうなっていますか。」と質すと、Y3本部長は、「そんな話は人事部は知りません。うわさには聞いています。しかし、Y4副本部長とY1部長には人事権がありません。人事権は人事です。」と述べた。このため、X2は、「Y4副本部長、Y1部長から正社員の申請は上がっていますか。」と尋ねると、Y3本部長は、「1回も申請がないです。」と述べた。X2は、Y4副本部長とY1部長に対し、「正社員を申請するといつて1回も申請していないのですか。」と質すと、2人は沈黙していた。

- (3) 4月4日、羽田空港ターミナル内にある会社の事務所において、X2は、Y1部長らと従業員の労働条件及び正社員化に関する話合いを行った。その中で、3月23日に行われた一等航空整備士標準基礎給の変更に関する説明会に出席していたY3本部長やY1部長などに対して暴言を吐いたため3日間の出勤停止処分を受けた従業員の問題などが話し合われた。また、X2は、期間の定めのある契約社員から正社員になった従業員がいる一方、契約社員のままでいる従業員がX2のほかにも数名いるとして、正社員化問題についても質した。その際、Y1部長は、X2に対し、「そんな事をしていて、最後にX21人になったら損するだけじゃないか。」「何の得がX2にあるの。」と述べた。

(4) 4月20日、Y1部長は、X2の自宅近くのファミリーレストランで同人と話し合いを行った際、「(X2と同様、契約社員であった)U、Hは正社員になる。X2は契約を更新しない。」と言った。

なお、その後、Uは正社員になったが、Hは正社員になっていない。

(5) 4月21日、Y1部長は、入社してきたX2に対し、「5月31日まで特別休暇を与えますので入社しなくて結構です。また、給与は全てお支払いいたします。」と述べた。

同日、X2は、組合に加入した。

4 X2の組合加入後の団体交渉申入れ等

(1) 17年4月22日、会社は、X2に対し、「雇用契約終了通知書」と題して、17年5月31日限りで同人との雇用契約は終了となり、契約の更新はしない旨をY3本部長名で通知した。あわせて、同日以降は有給とする特別休暇として処理し、出社は不要であると通知した。

(2)① 4月25日、組合は、会社に対し、X2は採用時にY1部長から確認整備士の発令1か月後に正社員にする旨を告げられていたとして、「要求書」及び「団体交渉申入書」をファクシミリで送付し、同人の組合加入を通知するとともに、ア 採用時の約束を守り、組合員X2を正社員(期限のない雇用契約)に切り替えること、イ 社員が納得して働けるよう、X2以外の職員についても採用時の約束を履行すること、ウ 労働条件の一方的切下げを行わないこと、の3点を議題とした団体交渉を4月27日の午後、本社又は羽田空港内にある会社会議室にて開催するよう申し入れた。

② 同日、組合のX3副委員長(以下「X3副委員長」という。)は、団体交渉の日程調整を行うため、総務人事本部人事労務グループのY5(以下「Y5」という。)と電話で折衝を行ったが、Y5は、アについては、X2は正社員として採用しておらず、正社員にするとした約束や合意もないため、正社員に切り替えることはできないこと、イについては、非組合員の問題について、組合から要求されるいわれはないこと、ウについては、一般論は組合に回答する予定はない旨の回答を行い、併せて団体交渉には応じられないとの回答を行った。また、Y5は、この回答は上司と相談した上での判断であるとも述べた。その後、組合は、会社に対し、4月25日付「要求書」及び「団体交渉申入書」を郵便で送付した。

(3) 4月28日、X2は、入社してY3本部長、Y4副本部長及びY1部長と話し合いを行った。Y3本部長は、X2に対し、「直属の上長の命令に従わないのは何故か。上長が出社するなど言っているのに何故出社しているのですか。」と質すと、X2

は、「自分が納得できないから。」と答えた。

- (4) 5月2日、組合は、当委員会に対し、団体交渉促進に関するあっせんを申請(平成17年都委争第48号)したが、同月10日、Y5は、社内で検討した結果、あっせんは受けないとする結論に至った旨を回答したため、あっせんは打切りとなった。
- (5) 5月13日、組合は、会社の本社前で街頭宣伝行動を行った。当日、X3副委員長は、会社に対し、電話で再度、4月25日付「要求書」に基づく団体交渉に応じるよう求めたが、Y5は、4月25日付けで行った電話回答と同様の回答を行うのみで、団体交渉は、開催されなかった。
- (6) 5月20日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件不当労働行為救済申立て後の状況

- (1) 17年5月24日、X3副委員長は、電話で会社に対し、改めて4月25日付「要求書」に基づく団体交渉に応じるよう求めたが、Y5は、会社の対応に変わりはなく、また、当委員会において争うとして、団体交渉には応じない旨を回答した。
- (2) 5月27日、X2は、東京地方裁判所に対し、同人の地位保全等仮処分申立て(平成17年(ヨ)第21098号)を行った。
- (3) 9月1日、会社は、組合からの4月25日付「要求書」に対する回答として、アについては、X2は正社員として採用しておらず、正社員にするとした約束や合意もないため、正社員に切り替えることはできないこと、イについては、非組合員の問題について、組合から要求されるいわれはないこと、ウについては、一般論は組合に回答する予定はないこととするこれまでと同様の回答を文書で行った。

第3 判断

1 申立人の主張

- (1) 会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、一度も団体交渉の席に着くことなく拒否したのであるから、会社の団体交渉拒否は明らかである。
- (2) X2の雇用問題は、組合員の労働条件に関する事項であって、義務的団体交渉事項であることも明らかである。
- (3) X2のほか、非組合員ではあるが契約社員から正社員にするとの当初の合意が守られていない従業員が数名いるし、羽田から福岡への転勤の合意があったにもかかわらず、その合意が守られていない従業員なども存在する。非組合員の労働条件でも、組合員の労働条件に直接関係する場合には、義務的団体交渉事項となる。

2 被申立人の主張

- (1) 申立人の組合員で会社の従業員(正確に言えば現在は元従業員)はX2 1名であるから、団体交渉事項は、X2 の労働条件に限定されるべきである。それにもかかわらず、組合員以外の労働条件に関する議題が含まれているのであるから、会社には、団体交渉義務は存在しない。
- (2) 組合員の問題についても、有期契約社員である X2 を正社員にせよという新たな採用(任用)を求めるものであるから、いわゆる労働条件(労働条件とは現在の身分を前提とするものである。)に関する要求ではなく、会社には、団体交渉を拒否する正当な理由がある。
- (3) X2 は、平成 16 年 7 月 1 日から 17 年 5 月 31 日までの契約社員であり、また、会社は、X2 を正社員にするなどとした約束もしていない。X2 を正社員にするなどという合意が存在しない以上、その不履行もあり得ず、団体交渉事項たり得ない。

3 当委員会の判断

- (1) X2 の組合加入後、組合が X2 を正社員とすることなどを議題とした団体交渉を申し入れると、会社は、X2 を正社員として採用しておらず、正社員にするなどとした約束や合意もないことなどを述べるのみで団体交渉に応じていない(第 2. 4(2)①②)。
- (2) 17 年 3 月 23 日に行われた一等航空整備士の手当削減に関する説明会の際、X2 が確認整備士の発令に伴う正社員化について質すと、Y3 本部長は、「そんな話は人事部は知りません。うわさには聞いています。」と、うわさには聞いておるとし、組合が確認整備士の発令から 1 か月後に正社員にすることを X2 に告げたとする Y1 部長について人事権がないというのみで同部長の発言自体は否定しておらず、また、X2 が Y1 部長らに対して正社員とすることを上申したのか否か質すと、同部長らはこれに沈黙をもって対応した事実(第 2. 3(2))が認められる。

さらに、4 月 4 日に X2 が Y1 部長らと正社員化等の問題について再度話し合った際、Y1 部長は、「そんな事をしていて、最後に X2 1 人になったら損するだけじゃないか。」(第 2. 3(3))などと X2 をたしなめたり、4 月 20 日には、Y1 部長は、X2 に対して 6 月以降の契約を更新しないことを伝える一方、同様に契約社員であった U 及び H は正社員にすることを伝えている(同 3(4))が、X2 採用時の同人の正社員化に係る同部長の発言の有無については何ら言及していないことが認められる。

以上の事実を総合すれば、X2 の採用時に、会社幹部による、同人が確認整備

士発令1か月後に正社員になることができると思い込んだとしても無理からぬ程度の発言はあったと推認することができ、人事権の所在如何、また、X2の正社員化に係る労使合意の成否如何にかかわらず、同発言の責めは会社が負うというべきである。

- (3) 一方で、現に契約社員から正社員となっている従業員がいる(第2.3(4))にもかかわらず、X2は正社員はおろか、雇用契約が更新されないという、同人の意に反する差別的な取扱いがされているのであるから、組合が会社に対し、組合員X2の処遇について協議を求めるのは当然であって、何ら異とするに足りず、会社においても、いまだ雇用関係にある従業員の処遇に関する事項であったのであるから、会社は、正社員化の約束の有無、正社員としなかった理由、あるいは契約を更新しないこととした理由について、組合との団体交渉において説明する必要があったものといえる。

なお、有期契約社員の正社員化要求は、新たな採用を求めるもので労働条件ではないとする会社の主張は、独自の見解であり、採用の限りではない。

- (4) 一方、組合が求めた「労働条件の一方的切下げを行わないこと」とした交渉議題は、確かにそれ自体では抽象的な議題といえなくもない。しかし、一等航空整備士の手当削減に関する説明会では処分者ができる(第2.3(3))など、会社とX2を含む整備士との間の労働条件について、問題が生じていなかった訳ではないのであって、組合が求めた上記交渉議題は、このような状況下において発生したものであることが容易に推測し得るところである。

たとえ、交渉議題が一見抽象的であったとしても、会社は、組合に対し、前もって具体的に内容を確認することも、また、団体交渉において具体的に内容を質した後に対応を決めることも十分可能であったにもかかわらず、終始、「一般論は組合に回答する予定はない。」(同4(2)②、(5)、5(1)(3))と回答するのみであった。こうした組合の要求を一顧だにしない会社の対応は、到底誠実なものとはいえない。

- (5) 結局、会社は、組合からの17年4月25日付「要求書」中、アのX2に関する事項、及びウの労働条件の切下げに関する事項については団体交渉に応諾する必要があったところ、X2は正社員として採用しておらず、正社員にするとした約束や合意もないため、正社員に切り替えることはできないこと、及び一般論は組合に回答する予定はないことを繰り返し回答するのみで団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

なお、組合は、非組合員の労働条件であっても組合員の労働条件に直接関係する場合には義務的団体交渉事項になるとして、非組合員に関する事項につい

ても団体交渉を申し入れている。しかし、組合と会社との交渉によって、非組合員が反射的な利益を得ることはあったとしても、本来、団体交渉は、組合がその組合員の労働条件の維持向上のために使用者と交渉するものであることからすれば、組合の主張は直ちには採用し難く、本件においては、非組合員の労働条件を義務的団体交渉事項とすることは相当ではない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合からの平成17年4月25日付団体交渉申入れに対し、X2を正社員として採用しておらず、正社員にするとした約束や合意もないから正社員に切り替えることはできないこと、及び一般論は組合に回答する予定はないことを繰り返し回答するのみで団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及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17年11月1日

東京都労働委員会

会長 藤田耕三 ㊞