

命 令 書

再 審 査 申 立 人 スカイマークエアラインズ株式会社

再 審 査 被 申 立 人 スカイネットワーク(航空一般労働組合)

上記当事者間の中労委平成 17 年(不再)第 78 号事件(初審東京都労委平成 17 年(不)第 49 号事件)について、当委員会は、平成 18 年 6 月 7 日第 32 回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、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

- 1 本件は、スカイマークエアラインズ株式会社(以下「会社」という。)がスカイネットワーク(航空一般労働組合)(以下「組合」という。)の組合員 X1(以下「X1」という。)の有期労働契約社員から正社員への切替え等を交渉事項とした団体交渉の要求に応じなかったことが不当労働行為であるとして、組合が平成 17 年 5 月 20 日に、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済申立てした事件である。
- 2 初審において請求した救済内容の要旨は、ア 採用時の約束を守り、X1 を正社員に切り替えること、イ 社員が納得して働けるよう、X1 以外の職員についても採用時の約束を履行すること、ウ 労働条件の一方的な切下げはしないこと、とする平成 17 年 4 月 25 日付「要求書」(以下「要求書」という。)について、同日付で申し入れた団体交渉に会社が誠実に応じることである。
- 3 都労委は、平成 17 年 11 月 22 日、会社に対し、上記事項のうちイを除く事項について、誠実に団体交渉に応じることを命じたところ、会社はこれを不服として、同年 11 月 24 日、その取消しを求め再審査を申し立てたものである。

第 2 再審査申立人の主張の要旨

- 1 交渉要求事項の「採用時の約束を守り、X1 を正社員(期限のない雇用契約)に切

り替えること」については、X1 は、平成 16 年 7 月 1 日から同 17 年 5 月 31 日までの契約社員であり、会社は、X1 を正社員にするなどとした約束はしていない。X1 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。

また、その内容は、有期契約社員である X1 を正社員にせよという新たな採用を求めるものであるから、いわゆる労働条件に関する事項ではなく、会社には、団体交渉を拒否する正当な理由がある。

- 2 交渉要求事項の「労働条件の一方向的な切り下げはしないこと」については、具体性に欠ける要求事項であり、団体交渉事項となり得ない。
- 3 団体交渉申入書にはその申入れ主体として組合名以外に個人名(X1)も連名で記載されており、個人からの団体交渉の申入れには応じるいわれがない。また、要求書には団体交渉事項となり得ない事項が含まれているところ、これらは「一つ」の一体となった交渉申入書であり、こうした団体交渉の申入れに応じる義務はない。
- 4 組合は、本件団体交渉拒否を理由として損害賠償請求訴訟を提起しており、本件不当労働行為救済申立ての利益が喪失しているから、初審命令は取り消されるべきである。

第 3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第 2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用した部分中、「本件申立時」を「初審申立時」に、「申立人」及び「被申立人」をそれぞれ「再審査被申立人」及び「再審査申立人」に、「当委員会」を「都労委」とそれぞれ読み替える。

- 1 2(1)中、「在籍していた当時の知り合いで、既に」を「共に在籍していた当時の知り合いで、」に改める。
- 2 2(3)の末尾に「会社においては、正社員と有期雇用契約社員について、雇入通知書、就業規則等で明確に区別していた。」を加える。
- 3 2(3)の証拠摘示部分に「乙 8」を加える。
- 4 3(1)の末尾に「なお、確認整備士は一般的に正社員であることが多い。」を加える。
- 5 3(1)の証拠摘示部分に「乙 8」を加える。
- 6 5(2)の末尾に、「11 月 1 日、同地方裁判所は申立てを却下した。」を加え、さらに改行して「また、組合は、11 月 17 日、同地方裁判所に対し、会社が不当に団

体交渉を拒否したとして損害賠償請求訴訟(平成17年(ワ)24041号)を提起した。」を加える。

7 5(2)の証拠摘示部分に「乙8、乙9」を加える。

第4 当委員会の判断

1 交渉要求事項ア(X1の正社員化)について

(1) 会社(再審査申立人)は、X1を正社員にするなどという合意がない以上、その不履行もあり得ず、団体交渉事項たり得ないと主張する。

確かに会社の主張するように、X1は有期契約の整備士として会社に採用されたものであり(前記第3でその一部を改めて引用した初審認定事実(以下「初審認定事実」という。)第2.2(3))、また、本件審査を通じて、X1を正社員にするとの会社の約束があったとは認められない。

しかしながら、①X1の採用について、会社を代表して最終的に面談した(平成16年6月28日)のは、Y1整備本部長(当時)とY2部長であり、X1は同年7月1日から入社していること(初審認定事実第2.2(2))、②同17年3月23日の一等航空整備士の手当削減に関する説明会には、人事本部長等のほか、Y2部長も出席しており、その際、X1が確認整備士の発令に伴う正社員化について質したところ、人事本部長は、そのよううわさの存在を異とすることなく肯定しつつ、Y2部長には人事権がないと応答し、またその説明会の場で、X1がY2部長に対し、同人の正社員への申請の有無を尋ねたところ、Y2部長らはただ沈黙をもって対応したこと(初審認定事実第2.3(2))、③同年4月4日にX1がY2部長らと、本人以外の契約社員のことも含め、会社における正社員化等の問題について再度話し合った際、Y2部長は、「そんな事をしていて、最後にX11人になったら損するだけじゃないか。」(初審認定事実第2.3(3))などとX1をたしなめていること、④確認整備士は一般的に正社員であることが多く(初審認定事実第2.3(1))、現に会社において契約社員から正社員に切り替えられた者がいること(初審認定事実第2.3(4))などからすると、会社においては、有期契約社員である確認整備士から正社員への途が一定程度開かれていたこと、そのような事情を前提に、Y2部長はX1に対し、すくなくとも正社員への推薦に言及していたことが推認されるとともに、Y2部長は最終的な人事権はないとしても人事上の事項に関与する立場にあり、人事権に関し、ある程度会社を代表しているとの理解が自然であったと認められる。

以上のことに照らせば、本件会社においては、X1が契約社員として雇用された後、一定のプロセスを経て正社員になることができると期待していたことには相応の理由があったというべきであり、そのような状況の下で、組合が会社

に対し、組合員 X1 の処遇に関わる問題として、同人の正社員化について団体交渉を申し入れたのであるから、これを義務的団体交渉事項でないということはいえない。

- (2) 交渉要求事項の性格に関し、会社は、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あり、労働条件に関する事項でないと主張し、実際にも、会社においては、正社員と有期雇用契約社員について、雇用通知書、就業規則等で明確に区別している(初審認定事実第 2.2(3))とするが、会社の人事運用においては、上記(1)に述べたように、契約社員の正社員への切替えの途が一定程度開かれていた等の事情が認められるのであるから、本件交渉の申入れ事項は、現に雇用関係にある組合員の労働条件に関する事項に当たるといえる。
- (3) したがって、本件正社員化に係る組合の団体交渉の要求については、会社は組合の代表者と協議交渉の場についた上で、正社員に切替えない理由について説明するなどして、団体交渉に誠実に応ずる必要があったというべきであり、本件交渉の申入れに関し、会社の不当労働行為を認めた初審の判断は結論において相当であって、会社の主張は理由がない。

2 交渉要求事項ウ(労働条件の切下げをしないこと)について

会社は、同事項は具体性に欠ける要求事項であり団体交渉事項となり得ないと主張する。確かに、組合が求めた「労働条件の一方的切下げを行わないこと」とした交渉要求事項は、それ自体では抽象的な申入れ事項といえなくもない。しかし、一等航空整備士の手当削減に関し、説明会が開かれ、参加者の暴言を巡って処分者がでる(初審認定事実第 2.3(3))など、会社と X1 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たのであるから、組合が求めた上記交渉要求事項は、その内容を容易に推測し得るところである。

そして、たとえ、交渉要求事項が一見抽象的であったとしても、会社は、組合に対し、具体的に内容を確認したり、組合からの要求の具体性に応じて応答することなども十分可能であったのであるから、終始、「一般論は組合に回答する予定はない。」(初審認定事実第 2.4(2)②、同 4(5)、同 5(1)、同 5(3))と回答するのみであった会社の対応は、誠実なものとはいえず、会社の主張は採り得ない。

3 その他の再審査不服申立て事項について

- (1) 会社は「団体交渉申入書」には組合と個人が共に申入れ主体として記載されているので、このような団体交渉申入れには応じられないと主張するが、同申入書による交渉申入れの当事者は組合であって、ただし、同申入れが組合員個人の正社員化要求に関するものであることから、当該個人名を交渉の利害関係者として付記したものにすぎないと解される。このように、同申入書には団体

交渉の当事者としての組合名が銘記されているのであるから、交渉事項の利害関係者名が付記されていることをもって、団体交渉を拒否する正当な理由があるということにはできない。

なお、会社は本件組合が労働組合法上の救済申立ての資格要件を満たしていないとも主張するが、その資格要件の適合性は審査済みである。

- (2) 会社は、「要求書」の中には団体交渉議題とならない事項が含まれており、「要求書」は一つの一体となったものであるから、団体交渉に応じる義務はないとも主張するが、申入れ事項の中に義務的団体交渉事項以外のことが含まれている場合には、会社はその事項については任意に対応することで足りるのであり、義務的団体交渉事項以外の事項が含まれていることを理由として、義務的団体交渉事項の団体交渉に応じないことは正当な理由のない団体交渉の拒否に当たることが明らかである。
- (3) また、会社は、組合は損害賠償請求訴訟を提起し、これを維持している以上、不当労働行為救済申立ての利益は喪失しており、本件初審命令は取り消されるべきであると主張するが、労働組合法上の不当労働行為禁止規定に違反する行為が行われた場合、労働組合が、労働委員会における行政救済を求めるだけでなく、裁判所における訴訟手続きにより、損害賠償を求めることも制限されておらず、両制度における救済の趣旨、目的も異なるのであるから、会社の主張は失当である。

第5 法律上の根拠

以上のとおり、会社の本件団体交渉の拒否は、初審申立事項に係るイに関することを除いて、労働組合法第7条第2号に該当し、したがって、本件再審査申立てには理由がない。

なお、X1は平成17年5月末に雇止めになり、この雇入れに関してX1が会社に対して提起した「地位保全等仮処分」の申立ては東京地方裁判所において却下されて、その決定が本案訴訟がなされないままとなっている。しかしながら、組合はなおX1と会社との間の雇用関係上の取り扱い等について団体交渉による解決を求めており、この交渉の意義が失われたとは言い難いことに鑑み、初審都労委が命じた主文を維持することが相当と判断する。

よって、労働組合法第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。

平成18年6月7日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 印