

命 令 書

申 立 人 日本航空キャビンクルーユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社日本航空インターナショナル
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第55号及び同第93号事件について、当委員会は、平成20年2月19日第1460回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同和田正隆、同馬越恵美子、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社日本航空インターナショナルは、管理職らの言動を通じて、申立人日本航空キャビンクルーユニオンの組合員に対し、申立人組合からの脱退を勧奨したり、特定の労働組合への加入を勧誘したりしてはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

日本航空キャビンクルーユニオン
執行委員長 X 1 殿

株式会社日本航空インターナショナル

代表取締役 Y 1

当社が、管理職らの言動を通じて、貴組合の組合員に対し、貴組合からの脱退を勧奨したり、特定の労働組合への加入を勧誘したりしたことは、いずれも不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前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。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社日本航空インターナショナル(以下「会社」というが、後記の「JAL」との合併以前については「JAL I」という。)の前身である株式会社日本航空ジャパン(以下「会社」又は「JAL J」という。)が、申立人日本航空キャビンクルーユニオン(以下「組合」又は「CCU」という。)からの申請によって交付していた、ジャーナル(後記のとおり、会社が作成している資料で、客室乗務員の乗務する便などが分かるもの。)の写し等の資料を交付しなくなったこと、及び羽田空港ビル3階に組合事務所を貸与しなかったことが、それぞれ組合に対する支配介入に当たるか否か、また、会社が管理職らに、組合からの脱退を勧奨させたり、特定の労働組合への加入を勧誘させたりして組合に対して支配介入を行ったか否か、が争われた事案である。

2 請求する救済の内容(要旨)

- (1) 組合は、本件(都労委平成18年不第55号事件)の当初の救済申立ての内容として、後記(2)の 及び に加えて、 組合員17名をインストラク

ターリーダー（以下「インストリーダー」という。）として取り扱うこと、組合の申請があったときにはジャーナルの写しを交付すること、これらに対する陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載を求めていたものであるが、合併後の会社ではジャーナルの作成を取りやめたことなどから、組合は、平成18年11月30日付けで請求する救済内容を上記から後記(2)に変更するとともに（これに伴い、陳謝文の内容も変更した。）、後記(2)及びこれに対する陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載を求めて都労委平成18年不第93号事件を申し立てた。さらに、組合は、19年4月25日付けで、上記に関する申立てを取り下げた。

また、組合は、本件申立て後の事実（後記第2、5(3)(4)(5)）について、18年8月23日付けで不当労働行為を構成する具体的事実の追加を行った。

- (2) 管理職ないし監督職をして、組合員に対し組合からの脱退を勧奨させたり、特定の労働組合への加入を勧誘させないこと。

組合から申請を受けたときは、申請にかかる日時、便についての「フライトクルーリスト」を交付すること。

組合から申請を受けたときは、月次スケジュール、CAリスト及び休職者名簿を交付すること。

羽田空港ビル3階に、33平方メートル以上の面積を有する組合事務所を貸与すること。

陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、国内外に100余りの支店・事業所を置いて、旅客及び貨物等の航空運送事業を主たる業とする株式会社であり、平成18年10月1日当時の従業員数は、約18,000名である。

会社は、日本航空株式会社（以下「日航」という。）と株式会社日本エアシステムの経営統合により、現在の経営形態になったものである。すなわち、16年4月1日から18年9月30日までの間は、持株会社である株式会社日本航空（16年6月25日までの旧商号は「株式会社日本航空シ

ステム」)の下に、事業会社として、日航が商号変更されたJAL Iと、株式会社日本エアシステムが商号変更されたJAL JとがJALグループを構成していたが、18年10月1日にJAL IとJAL Jが合併して現在の会社となった。

JAL J当時の会社の客室乗務員の組織は、次のとおりである。まず、客室乗員部の下に3つの客室乗員室が置かれ、各客室乗員室は室長が統括する。各客室乗員室は、さらに6つの乗務チームに分かれ、各乗務チームはマネジャーが統括する。各乗務チームは、さらに4つのグループに分かれ、各グループはインストリーダーが取りまとめている。そして、マネジャー以上が管理職に位置付けられている。

- (2) 申立人組合は、会社に勤務する客室乗務員をもって組織する労働組合である。

組合は、16年9月に日本航空ジャパン労働組合(「JAL J労組」という。)から分離独立したもので、本件申立時、JAL Jの客室乗務員を組織する日本航空ジャパンキャビンクルーユニオン(以下この当時も含めて「組合」又は「CCU」という。)と称していたが、会社合併に伴い、18年9月末にJAL Iの客室乗務員を組織する日本航空客室乗務員労働組合(以下「客乗組合」という。)と合併して現在の名称となった。19年3月当時の組合員数は約1,800名である。

なお、組合は、結成当時には組合員数約1,600名を擁し、JAL Jの客室乗務員のほぼ全員を組織していたが、会社統合の過程で組合員の脱退が相次ぎ、本件申立時の組合員数は約1,300名に減少していた。

- (3) 会社には、組合のほかに、客室乗務員も組織している労働組合としてJAL労働組合(以下「JAL F I O」という。組合員数は約10,000名、うち客室乗務員は約5,300名。)があり、それ以外の従業員を組織している労働組合として、JAL Iの従業員であった者を組織する日本航空乗員組合(以下「乗員組合」という。)など7つの労働組合がある。

2 経営統合前のJAL J労使間の紛議について

- (1) 経営統合前のJAL Iでは、後にJAL F I Oとなる全日本航空労働組合が従業員の過半数を組織しており、客乗組合及び客乗組合と連絡組

織を設けて連携している乗員組合などの労働組合は少数組合であったが、JALJでは、大半の従業員をCCUの母体であったJALJ労組が組織していた。

なお、前記のとおり、組合は16年9月にJALJ労組から分離独立した。

【審1 p 4 ~ 5、甲33 ~ 41、甲90】

- (2) 16年12月ころ、オールJALJ労働組合（17年2月に設立され、同年9月にJALFIOに統合された。以下「AJLU」という。）設立の動きが始まり、CCUの組合員が、AJLUに加入勧誘されたという報告が、組合の執行部に頻繁に寄せられるようになった。

これと相前後した時期である17年1月に、昇格者が提出した脱退届の用紙のコピーに組合員名を書き入れた脱退届が39通、組合の執行部に提出された。

組合は、この問題に関する事実関係の調査を会社に要求し、17年2月25日に事務折衝が開催された。この席上、会社は、16年11月ころ、会社の一般職の客室乗務員からある管理職に、「組合を脱退したいのだがどうすればよいか。」との相談があった、この管理職は、昇格して組合を脱退することになった従業員の直属上司である管理職に依頼して、昇格者からの脱退届のコピーを入手した、そして、名前の部分を消した上で、そのコピーを依頼者に交付した、といった内容の調査結果を組合に伝えた。また、会社は、組合の質問に対して、相談を受けた管理職の名前は公表できない、不当労働行為であるとは思っていない、相談を受けた管理職は個人の判断で対応した、などと答えた。

【審1 p 3 ~ 4、甲8、甲9、甲11、甲13の1・2、甲90、乙28】

- (3) 17年10月ころ、整備部門の職場で、管理職有志による学習会が、勤務時間内に会社の会議室を使って数回行われた。

この学習会では、「労務知識」と題するパンフレットが配布された。このパンフレットでは、JALFIOについて、「産業民主主義に基づく民主的労働運動を標榜する」労働組合であり、会社に対し、「運命共同体であり、労使が協力して会社の業績を伸ばすことで、組合員の生活

向上を図る」という考え方をもち、「徹底した話し合いにより解決を図る」という交渉形態をもっていて、これらは、世間一般の労働組合とほぼ同様であるとの分析を示した。これに対して、「JAL」労組については、「ストライキを背景とした民主的・戦闘的な運動をベースに働く者の利益・権利擁護等のために戦う（共産党を支持する全労連と同様の考え方）」という運動方針を持ち、会社に対しては、「会社は使用者であり、労働者から搾取しているため、ストライキを背景に要求を勝ち取っていく」という考え方をもち、「ストライキという戦闘的な実力行使の手段を背景として交渉を行う」などと分析している。また、整備職場でJALFIO組合員の組織化が進まない理由として、「JAL」労組の宣伝が浸透しているため世間一般がどう見ているかを認識できていない、組織で仕事を行うため一人では仲間外れにされるなどの理由を挙げている。

この問題を知って抗議した組合に対し、会社は、17年10月25日の事務折衝及び団体交渉において、上記パンフレットは管理職有志による勉強会で使われた資料であって会社が関与したものではないが、会社合併前の大事な時期にこのような形で誤解を招いたことはよいことではないので、このようなことのないように留意していくなどと説明し、組合は、たとえ有志の勉強会だとしても二度と発生させない旨の会社の決意表明と謝罪があったと受け止めるなどと述べた。

【審1 p 5～8、審7 p 13～14・34～38、甲23、乙28】

- (4) 17年12月ころ、組合から、管理職による利益誘導の脱退勧奨が行われている旨の指摘を受けて、会社は、12月28日の事務折衝で、組合に対し、問題となる事実は発見できなかった旨の調査結果を報告した。

また、会社は、18年1月、管理職に対する訓示の中で、「今年は10月に一社化（会社合併）を迎える大事な年であり、客室本部の全メンバーが心を一つにしてこれを乗り切っていかなければならない。遺憾ながら、最近労働組合より管理職による不当労働行為について指摘を受けている。これに関しては、従前より本部としてはあってはならないと徹底しており、ないものと信じているが、管理職の皆さんにはあらためて意識をも

って業務にあたっていただきたい。」と述べた。

【審5 p11～12・47～50、甲23、乙27】

- (5) 18年3月3日、Y2 客室乗員部長（当時。以下「Y2部長」という。）は、組合のX2 書記長（以下「X2書記長」という。）に対し、「3月7日の労使協議会では不当労働行為の話をしてほしくない。Y3社長（当時）もこれで最後の労使協議会になるだろうし、不当労働行為の話が出るのはよくないの。」などと言った。X2書記長が、「もちろん（会社の）中期計画の説明がされるので、内容について質問させていただきたいことはあります。（組合の持ち時間である）1時間15分すべてを不当労働行為に使うつもりはありませんが、組合組織にとって大きな問題ですし、社会から問われている安全にかかわる根幹部分なので触れないわけにはいきません。」と答えると、Y2部長は、「会社はJAL Iと一緒にあって会社も変わっていくのよ。X2さんだって将来のこともあるでしょう。」と言った。

【審1 p24～27・49～50、審2 p25～28、審5 p9～10・45～47・57、甲90、乙27】

- (6) 組合の、17年1月から18年12月までの脱退者数は、下表のとおりである。

ちなみに、契約制客室乗務員とは、1年契約の契約社員として入社した客室乗務員で、一定の審査を経て正社員に登用される制度となっている。

年月	脱退者数	備 考
17年 1月	40人	うち契約制客室乗務員2人
2月	6人	
3月	8人	
4月	0人	
5月	1人	
6月	1人	
7月	17人	うち契約制客室乗務員12人、JAL I出向者4人
8月	4人	
9月	18人	
10月	7人	
11月	2人	
12月	6人	
18年 1月	2人	
2月	3人	

3月	20人	
4月	75人	うち契約制客室乗務員64人
5月	7人	うち契約制客室乗務員6人
6月	8人	うち契約制客室乗務員4人
7月	4人	うち契約制客室乗務員1人
8月	8人	うち契約制客室乗務員7人
9月	26人	うち契約制客室乗務員10人
10月	5人	うち契約制客室乗務員1人

【甲90】

3 ジャーナル提供の停止について

- (1) 会社には、各フライト便に乗務する乗務員を記載した業務用書類として、ジャーナル、乗務スケジュール、CAリスト及び休職者名簿があった。

ジャーナルは、フライトのパターンごとに勤務開始、勤務終了の時間とともに当該パターンで乗務する客室乗務員全員の氏名、期、コード番号、所属グループの一覧が記載されているものである。乗務スケジュールは、客室乗務員ごとに当該客室乗務員の氏名と所属グループ、当該月の予定（1日ごとに乗務する便名、出頭時刻、勤務終了時刻、あるいはスタンバイ（急な欠務等に備えるための待機勤務）の時間、休日等）が記載されているものである。CAリストは、在職している客室乗務員の期、氏名が記載されている名簿であり、休職者名簿は、休職をしている客室乗務員につき、期、氏名が記載されている名簿である。

客室乗務員の勤務は不規則勤務であり、組合が客室乗務員全体について就労状況、稼働状況を把握するには、客室乗務員が乗務勤務するに当たっての運航便の組合せを示したフライトパターン毎に乗務者と勤務の開始終了時刻を把握する必要がある。また、客室乗務員の勤務に関しては、前日の夕刻に翌日の勤務変更が行われることが恒常的に行われており、フライトパターン毎の乗務者と勤務の開始終了の各時刻が確定するのが前日であることから、この確定がなされた段階でのジャーナルに基づかなければ、組合が組合員の勤務等を把握することが困難であった。

【審1 p16、甲60、甲90、甲99、甲100、乙12、乙13、乙28】

- (2) ジャーナルについては、8年10月以前は、組合が口頭で提供の申出

を行うことによって交付されていた（正確には、ジャーナルの写しが交付されていたものであるが、以下、写しも含めてジャーナルと呼ぶ。他の資料についても同様とする。）。

8年10月、会社は、組合に対し、管理をきちんを行うためとして、口頭での申請ではなく書類による申請を行うようにと申し入れた。これ以降、組合が一定の期間に対応するジャーナルの交付を「会社施設利用等申請書」によって申請し、会社は、当該期間につきそれぞれの前日に翌日のジャーナルを交付してきた。

組合がジャーナルの交付を申請するのは、例年、春闘、夏期一時金、年末一時金の交渉時の3回であった。

【審6 p13～14、甲22、甲28、甲35、甲90、乙14、乙15】

- (3) 17年初めころから、特定の客室乗務員同士が、ほぼ同時刻の勤務開始と終了、ほぼ同じ長さの労働時間の勤務に変更されることが多くなり、組合執行委員同士あるいは執行委員と代議員の同乗フライトが増加し、A J L U組合員と組合執行委員の同乗フライトが減少するという状況が生じた。

組合が、3名の執行委員について、17年2月の乗務スケジュールを調査したところ、組合役員・代議員と同じフライトになる割合が、以前は約7ないし15パーセントであったのが、このころには約30パーセントに増加していることが判明した。

【審1 p13～15、審7 p9～10、甲12、甲90、甲123】

- (4) 17年2月上旬、A J L Uの書記長から、会社に対して、A J L U組合員の個人情報保護との関係で、組合に対するジャーナルの提供をやめるよう申入れがあった。ちなみに、A J L Uの書記長は、職務上は、スケジュールラーとして、客室乗務員の乗務スケジュールの調整を行っていた。

会社は、この申入れを検討した結果、ジャーナルの組合への提供は、個人情報の第三者への提供に当たるので、A J L U組合員の同意が得られない限り提供はできないとの結論に達した。

2月7日、組合は会社に対して、2月7日分から同月22日分までのジャーナルの提供を申請した。2月7日及び8日に、会社担当者が、組合

のX2書記長に電話連絡をとろうとしたが連絡がつかなかったため、2月8日、組合に対してジャーナルの提供を停止するという内容を、X2書記長あての電子メールで通知した。

会社は、2月9日に行われた組合との話合いの際、ジャーナルを提供しないこととする理由について、社員個人の乗務スケジュールは労働者本人の同意なくして第三者に開示できるものではなく、AJLUからAJLU組合員の個人情報掲載したジャーナルを組合に提供することに同意しない旨の要請を受けたため、組合に対してこれを開示することは個人情報保護法上問題がある、また、AJLU組合員の名前を抹消して提供することも膨大な作業となって困難であるなどと説明した。組合は、この席上、前記のような乗務スケジュールの偏りにより、組合所属の組合員のうち執行委員や代議員に就いていない一般組合員をAJLUに勧誘しやすくなっているとして、会社が乗務スケジュールの操作を行っているのではないかと追及した。会社は、そのことについて調査を行うと回答した。

会社は、2月25日に行われた事務折衝において、ジャーナルの提供について、上記と同様の説明を行い、また、乗務スケジュールについては、会社が意図して何かを行ったことはないと回答した。もっとも会社は、この回答に当たって、組合の指摘のようなフライトの偏りがあるか否かについては調査しなかった。

結局、2月7日の組合の申請に対しては、会社は、組合員の月次スケジュール（乗務スケジュール）、組合員のみを記載したCAリスト及び休職者名簿を交付した。

【審2 p31～35、審6 p14～15・30～31、審7 p9～10、甲12、甲13の1、甲14、甲90、乙28】

- (5) 組合は、17年6月16日にジャーナルの提供を会社に申請したが、会社はこれを拒否した。

組合は、18年3月29日の会社との賃金交渉の場において、会社が様々な不当労働行為を行っているなどと指摘し、従来どおりジャーナルの提供を行うよう会社に求めた。会社は、健全な労使関係は大切だし、不当

労働行為はあってはならないことで、会社も常に頭に入れてやっていかななくてはならないなどと答えた。

【審7 p30・32、甲30、甲31、甲90】

- (6) 会社は、18年7月10日の組合との事務折衝において、便宜供与全般については、会社合併後も、合併前のJAL Iにおける便宜供与と同様の取扱いとしたいので理解してほしい旨伝えた。これに対して組合は、これまでの便宜供与、組合活動に関する活動保障、労使慣行等は会社合併を理由に切り下げないことを要求する旨を表明した。会社は、6月6日付文書である「一社化における労働条件等統一に関わる協定案等の提示について」及び「客室乗務員用メールボックスの利用について」において、合併後の便宜供与の扱いについて組合に通知していたが、これらの文書においては、乗務スケジュール等の資料の提供に関しては触れられておらず、また、上記7月10日の事務折衝においても、乗務スケジュール等の資料の提供に関する協議は行われなかった。

また、会社は、9月14日の事務折衝において、組合に対し、「会社合併に伴う組合活動等の取扱いについて」と題する文書を示して、組合員の乗務スケジュール、CAリスト及び休職者名簿を提供する取扱いを10月1日以降行わない旨を通告した。そして会社は、会社合併後は客室乗務員数が7,000名を超える規模となり、所属組合別の仕分けや、個人情報開示の同意を得た者とそうでない者の仕分けをシステム上で作成することができなかったことから手作業によるしかなく、膨大な作業が必要となるため、乗務スケジュール等の提供は不可能であるなどと説明した。

なお、個人情報を第三者に提供する場合、当該個人の同意があれば提供が可能になるものであり、会社でも、運航乗務員については、同意した組合員について、各労働組合に対して乗務スケジュールの提供を行っている。しかしながら、客室乗務員については、運航乗務員よりはるかに従業員数が多いことから、運航乗務員と同様の手続を行うためには、上記のとおり、膨大な作業が必要となることが認められる。

【審7 p32～33、甲96、甲97、甲98、甲132、乙28】

- (7) 会社は、合併を機に、ジャーナルの作成を行わないこととした。これ

以降、客室乗員部に設置されている端末を操作することによって出力される「フライトクルーリスト」がジャーナルに替わる機能を担うこととなった。この「フライトクルーリスト」は、客室乗務員は誰でも、客室乗員部に設置されている端末を操作することによって出力できることとなっている。

また、会社は、会社合併後も「配置表リスト」、「休職者リスト」、「退職者リスト」を組合に提供していたが、19年4月以降、個人情報保護の手続きを整理、検討するため、いったん提供をやめ、組合との間で労使交渉がされた結果、6月26日付けで組合と「個人情報の共同利用に関する確認書」を取り交わして協約を締結し、配置表データ（社番・氏名・所属・職位）、組合員の加入・脱退、採用、退職、休職等に関するデータなどを提供している。

【審2 p 3、審6 p 17～19、甲95、甲132、乙28】

4 組合事務所の貸与について

- (1) 17年7月以前、会社の客室本部事務所は羽田空港ビル5階にあり、組合は、同ビル5階に組合事務所を貸与されていた。そして、A J L Uは、17年3月14日から同ビル1階に組合事務所を貸与されていた。このスペースは、同年5月ないし6月ころ、会社の会議室とする予定であったため、暫定的に貸与されたものであった。

【審6 p 20～21、乙28】

- (2) 17年7月に、会社客室本部事務所が羽田空港ビル5階から3階に移転することとなった。これにより、客室乗務員の職場も同ビル3階となり、5階には健康管理センターなど一部の会社施設が残るのみとなった。

組合は、この事務所のフロア移転に当たって、組合事務所を職場と近い場所である3階に確保すること、その際にA J L Uとの間で差別的取扱いを行わないことを要求した。

しかしながら、会社は、当時の3階には組合事務所を移設したり、追加で貸与し得るだけのスペースがなかったことに加え、過度の面積の事務所貸与は経費援助に該当するおそれがあるなどとして、組合の要求には応じられない旨を回答した。

【審1 p17~18、審2 p36~37、審6 p21~22、甲29、甲90、乙28】

- (3) 会社は、17年6月末以降、A J L Uに対して、組合事務所を羽田空港ビルの3階の客室乗務員が使用するロッカー室の正面に貸与した。この措置は、1階のA J L Uの組合事務所の場所に会議室を移転することが当初から予定されていたため、A J L Uの組合事務所を3階から5階までのいずれかに移転することを検討したところ、5階は滑走路側事務スペース全体の返却のため余裕がなく、4階は運航本部の関連施設等で占められていたため、3階の廊下の一部を事務所に転用し、組合事務所として貸与したものであった。

3階のA J L Uの組合事務所は、客室乗務員が使用するロッカー室の正面にあることから、組合員が立ち寄るのに便利であるのに対して、5階の組合の事務所は、通常客室乗務員が使用する3階から階段を上らなければならず利便性に欠ける面があった。

【審1 p17~18、審6 p22~23、乙16、乙28】

- (4) 組合は、18年9月末の組合合併により、従前の5階の組合事務所に加え、J A L Iの客乗組合が貸与されていた3階の組合事務所をも使用することとなった。

他方、A J L Uは、17年9月、J A L F I Oに統合されたことにより、やはり3階に所在しているJ A L F I Oの組合事務所を利用するようになり、A J L Uの利用していた組合事務所を会社に返却した。

当時3階には喫煙可能な休憩室はなく、J A L JやJ A L Iの社員が、3階にあったグループ会社の喫煙ルームを利用している実態があり、このグループ会社から改善を求められていたため、会社は、A J L Uの組合事務所跡を喫煙可能な休憩室に転用した。もっとも、予算措置がなされていなかったため、この改修工事が行われたのは、18年3月になってからであった。

【審2 p39~40、審6 p19~20・22~23、乙16、乙28】

5 「脱退勧奨」等について

- (1) Y 4 11チームマネジャー（以下「Y 4 マネジャー」という。）と組合員であったZ 1及びZ 2は、以前から食事を共にするなどの間柄

であったが、Z 1 が天王洲アイル駅付近に新居を構えることになったことを機に、Y 4 マネジャーが誘って、17年 9 月10日ころ、天王洲アイル駅付近のレストランで、3 名で食事をした。この席上、Y 4 マネジャーはZ 1 及びZ 2 に対し、「第2 組合にいることが、総合職だと当たり前のことなのよ。」、「所属組合のことは、長い目で見るとどうするのが一番いいかよく考えて・・・。」などと言った。

それから1 か月以内に、Z 1 及びZ 2 は、組合を脱退した。

【審 1 p 32～33、審 3 p 2～11、審 4 p 13～28、審 5 p 3～4・13～16、甲66、甲90、甲114、乙27】

- (2) Y 5 31チームマネジャー（以下「Y 5 マネジャー」という。）と組合員のZ 3 及びJ A L F I O組合員のZ 4 は、よく3 人で旅行や食事に行っていたが、1 か月ほど体調を崩して仕事を休んでいたZ 4 が復帰したことを機に、18年 1 月13日ころ、羽田空港のレストランで、3 人で食事会を行った。この席で、Y 5 マネジャーは、Z 3 に対して、一般職の中での最高職位であるS U（キャピンスーパーバイザー）は現インストラクターの中から選抜することになる、その他の人は、その次の職位である、C D（キャビンコーディネーター）に位置付けられるなどと説明し、「あなたもS Uを目指すのならば、J A L F I Oに入らないと。」、「J A L I は男女差別があって昇格に差がある。一社化（会社合併）後は組合差別による昇格差別もでてくるはずよ。」、「もっと現実を知ったほうがいい。」などと言った。

Z 3 は18年 4 月に組合を脱退し、その後J A L F I Oに加入した。

【審 1 p 44～45、審 3 p 11～15、審 4 p 28～37、審 5 p 5～6・16～18、甲66、甲90、甲113の1～3、乙27】

- (3) 18年 8 月17日ころ、組合員X 3 （以下「X 3」という。）が執務中に、X 3 の入社時の指導担当であった、Y 6 第2 客室乗員室室長（以下「Y 6 室長」という。）が声をかけ、「なぜ、あっちに行かないの。」、「ごめんね、業務中にこんな話をして。」などと言った。これに対して、X 3 は、「タービュランス事故（X 3 が乗務していた便において、フライト中の突然の揺れにより、給仕中の熱い飲み物で幼児が火

傷を負った事故)のとき、CCUには心のケアなどをしてもらいました。CCUを抜ける気はありません。」などと答えた。

Y6室長は、「会社は数字で人を見るものだから、頑張っているあなたには是非……。ジャカルタにも行っていたでしょう(ジャカルタ行き定期便は、会社の当時数少なかった国際便の一つで、客室乗務員の間で希望者が多かった。ここでは、17年2月ころ行われた同定期便乗務員選抜で選抜されたことを指している。)。」と言った。X3が、「ジャカルタには、CCUの代議員をしていたので選抜されませんでした。会社のやることは分かりやすいですよ。」と言うと、Y6室長は、「逆に分かりやすいことをするのが会社なのよ、もっと利口になって行動したら。私はあなたの期担教官(新人訓練を担当する教官のこと)として声をかけたの。今の直属のマネジャーであるZ5さんは声をかけられないと思って私が声をかけたのよ。」と言った。

【審1 p37~39、審5 p2~3・40~45、甲64、甲90、乙27】

- (4) Y6室長は、組合員X4 (以下「X4」という。)に対して、地上職勤務に就く意思はないかと打診していたが、18年8月11日ころ、再度X4に対して、地上職勤務に就く意思があるかどうかを尋ねた。X4が「気が進みません。」と答えると、Y6室長は、「あなたはCCUに残っているみたいだけど理由はあるの。」と聞いた。X4が、「組合の選択は自由だし、私はずっと現場で働いてきて同じ考えのCCUに賛同しているので残っています。」と答えると、Y6室長は「JALFIOの話聞いた上での判断なの。」と聞いた。X4が、JALFIOの機関紙を読んでいるが考え方に賛同できない旨を述べると、Y6室長は、「もし、地上職をやることになったら回りはみんなJALFIOの組合員で、業務もギクシャクしてやりにくくなるのよ。」と言った。X4が、組合を抜けてまで地上職をやりたいとは思わないなどと言うと、Y6室長は、「では、地上職への異動は考え直します。でも、長く働くつもりなら考え方を変えたほうが良いわよ。」と述べた。

【審1 p39~40、審3 p28~33、審4 p38~42、審5 p7~9・26~29、甲82、甲90、甲115、乙27】

- (5) J A L I では、11年4月1日に施行された育児介護休業法に基づき、深夜業免除制度が実施されていた。これにより、小学校就学前の児童を養育する客室乗務員は、申請により深夜業を免除され、会社は、免除申請をした客室乗務員を、始・終業時刻が深夜時間帯にかからない便の乗務に従事させるように勤務割を行ってきた。

しかし、15年6月4日、J A L I は、深夜業免除制度の変更を提案した。その内容は、同年8月以降は、深夜業免除申請者に、深夜勤務にかからない日帰りの乗務パターン（以下「深夜業免除パターン」という。）を可能な限り割り当てることを基本とするが、申請者の勤務割が深夜業免除パターンのみで作成・運用できない日については、「深夜業免除日」として無給扱いとし、それまで乗務手当の一定水準の支給を保障してきた制度を廃止するなどというものであった。

J A L F I O はこの提案を受け入れ、労働協約を締結したが、客乗組合は、労働条件の大幅な改悪となることなどを理由として締結を拒否したまま、7月25日にJ A L I は、深夜業免除制度の改正を実施した。この結果、J A L F I O 組合員の深夜業免除申請者と客乗組合組合員の深夜業免除申請者の間には、月間乗務割当日数に大きな差が生じた。

客乗組合所属の深夜業免除申請者4名は、東京地方裁判所にJ A L I の措置は違法であるとして賃金支払請求訴訟を提起し、同裁判所は、19年3月26日、会社に約1,500万円の支払いを命ずる判決を言渡した。同判決は、双方が控訴せず確定した。

【審1 p 34～35、審2 p 40～44、審5 p 56・59～60、甲90、乙24～26】

18年10月の会社合併に向けて会社は、会社合併後はJ A L I が実施している制度を適用することを前提として、組合に対して、J A L I がJ A L F I O と締結した労働協約と同様の内容の労働協約を締結するよう申入れを行った。また、深夜業免除申請者には、勤務日を最低月5日間保障すること、労働協約を締結すれば勤務日を月10日間前後とできることも併せて提示した。

組合は、それまで約20日間の勤務が保障されていた深夜業免除申請

者の収入が激減することを理由として、労働協約の締結に難色を示していた。

なお、深夜業免除制度に関しては、会社合併後の19年6月26日、組合と会社は、「客室乗務員の深夜業免除措置取り扱いに関する協定書」を締結した。

【甲90、甲103、甲104、乙28】

組合員X5（以下「X5」という。）は、14年に懐妊休職し、17年9月に復職した。18年7月当時、育児のために、深夜業免除申請を行い、1か月の外泊回数を6回までという条件で、勤務を続けていた。

18年7月17日ころ、Y735チームマネジャー（以下「Y7マネジャー」という。）は、フライトの準備をしていたX5に声をかけ、10月の会社合併により深夜業免除の取扱いが変更されることを指摘して、「その制度（会社の深夜業免除制度）も、10月（の会社合併）以降どうなるかわからないのよ。」、「協定を結んでいないCCUの組合員には1か月に1日から3日しか勤務のアサイン（指定）がないということよ。」、「そうするとCCUのママさんCA（客室乗務員）は、10月以降、働き続けることが出来なくなるわ。」、「あなたには辞めて欲しくないから早く考えた方が良いわ。」と述べた。X5は、「考えておきます。」と答えた。

【審3 p16～21・35～47、審4 p50～52、審5 p22～25・29～32、甲62、甲90、乙27】

X6（以下「X6」という。）は14年に懐妊休職し、18年2月に復職した。18年7月当時、育児のために、深夜業免除制度を利用して、宿泊を伴わない日帰り便のみの乗務に従事していた。

7月13日ころ、Y7マネジャーは、乗務終了直後、客室乗員室内で翌日の乗務のための調べものをしていたX6に話しかけ、世間話の後で、「ところで地雷を踏む覚悟で言うけど、10月から深夜業免除制度が変更になるけど、大丈夫（なの）。協定持っている組合は一つしかないんでしょ。」などと言った。

そして、X6が「大丈夫も何も、私は頑張れるところまで頑張るつも

りです。自分で考えますから。」と答えると、Y7マネジャーは「よく考えて。」と言った。

なお、Y7マネジャーとX6とは、約3年間、国際線で同一グループに所属し、フライトや現地滞在などで生活を共にした時期があった。

【審1 p36～37、審3 p23～26、審4 p1～11・52、審5 p35～38、甲63、甲90、甲104、甲105、甲108、乙27】

第3 判断

1 脱退勧奨について

(1) 申立人組合の主張

会社の組合に対する支配介入行為は、18年10月のJALJとJALIとの合併に向けて、16年12月ころから表面化した一連の分裂攻撃の一環であり、組合弱体化という目的実現のためになされた、客観的に一体をなすと評価し得る一連の行為であって「継続する行為」に該当する。管理職による組合脱退工作（脱退勧奨）についてのみ着目しても、17年2月ころのY8 第1客室乗員室室長による脱退工作、同年3月ころのY2部長及びY9 第2客室乗員室室長による脱退工作があり、17年7月ころから18年8月ころまでの間にも、Y4マネジャー、Y5マネジャー、Y6室長、Y7マネジャーらをはじめ、多くの管理職による脱退工作が行われている。したがって、管理職による脱退工作は、「継続する行為」に該当し、本件申立ては申立期間内になされている。

組合に対して行われている不当労働行為は、これまでに労働委員会において不当労働行為として断罪されている日航における分裂労務政策そのものである。

従来は組合員が脱退したことはほとんどなかったにもかかわらず、経営統合が段階を追って進んでいく渦中において、組合から分裂したAJLUないしJALFIOが勢力を拡大していく一方で、組合からの脱退者が出現したのである。会社は、まさにこれと時を同じくして、組合に対する不当労働行為を繰り広げてきた。

客室乗務員の職場においては、室長やマネジャー等管理職の権限は

大きく、このような管理職が、組合脱退と別組合への加入を勧めることは、組合員に対して多大な精神的圧力を及ぼすこととなる。

しかも、会社は、深夜業免除申請者の労働条件を悪化させる労働協約を提案する一方で、労働協約の締結に反対している組合の組合員の不安を巧みに利用して、脱退工作を行っている。

以上のとおり、本件各脱退工作が、組合の弱体化と第二組合の育成を図る意図で組織的・継続的に行われた支配介入行為の一環であることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

組合は、組合員が会社から「脱退工作」（脱退勧奨）を受けた旨を種々主張するが、いずれも失当である。会社の管理職が脱退勧奨等不当労働行為と目される言動を行った事実は一切なく、組合の主張する事実は、そもそも認められない。

また、管理職による脱退勧奨なる組合の事実主張の多くは、正確な日時や対象者が明らかでないものであり、その立証においても伝聞であり、その伝聞の態様もはっきりしない事例が多い。

本件で特定された主張事実については、会社客室乗員部において調査し、事実確認を行ったが、親しい間柄の日常的な会話や面談、相談の範囲内の話合いをしたことはあっても、脱退勧奨はもちろん指摘されるような脱退工作をした事実は全くなかった。

組合が主張している、「脱退工作」のうち、本件申立日である18年5月11日より1年以上前の事実については、審理の対象として取り上げることはできない。組合は、これらの事実を組合に対する分裂攻撃の一環であり一連の継続した行為であると主張するようであるが、その主張する分裂攻撃なるものも、当事者、部署、時期ともにすべて一貫性がなくバラバラであり、これらについてすべて一括りに「継続する行為」と判断される余地はない。

また、組合は、本件申立て後に、17年10月のグループ配属の変更及び深夜業免除申請者に関しての脱退工作を不当労働行為を構成する事実として追加主張しているが、これを認める法律上あるいは規則上の

根拠はない。また、組合の主張が審理遅延を招くことは明白であるから、速やかに却下されるべきである。

会社が組合に対して「分裂労務政策」なるものを実施した事実はなく、また、会社が、A J L UやJ A L F I Oの育成に関与した事実、組合の活動抑制策を策定した事実など - 切ない。

組合の挙げている管理職の言動は、いずれも事実無根であるか、事実を著しく歪めて解釈しているものであって、管理職による脱退勧奨などの行為は存在しない。

会社は、17年12月ころ、組合の指摘により、このような事実の有無について調査したが、管理職による脱退勧奨は確認できなかった。それにもかかわらず、会社は、18年1月の客室本部長の訓示の中で、誤解を受けることのないように管理職に対して指導している。

したがって、会社が、組合に対する支配介入を行った事実はない。

思想・良心についてこれを告白するよう強制され、あるいは推知されない自由及び公権力により表現を強制されない自由は、憲法により保障されたものであるところ、ポストノーティスの命令は、この「沈黙の自由」を侵し、「・・・今後このような行為を繰り返さないようにします。」との意思を表明することを強制するものにほかならず、憲法第19条及び第21条に違反する。

(3) 当委員会の判断

(ア) 17年9月10日ころ、Y4 マネジャーが、当時組合員であったZ1及びZ2に対し、「第2組合にいることが、総合職だと当たり前のことなのよ。」、「所属組合のことは、長い目で見るとどうするのが一番いいかよく考えて・・・。」などと言ったこと(第2、5(1))、
(イ) 18年1月13日ころ、Y5 マネジャーが、当時組合員であったZ3に対して、一般職の中での最高職位であるSUは現インストラクターの中から選抜することになるなどと説明した上で、「あなたもSUを目指すのならば、J A L F I Oに入らないと。」、「J A L Iは男女差別があって昇格に差がある。一社化(会社合併)後は組合差別による昇格差別もでてくるはずよ。」、「もっと現実を知ったほうがい

い。」などと言ったこと(同(2))、(ウ)18年8月17日ころ、Y6室長が組合員のX3に対し、「なぜ、あっちに行かないの。」、「逆に分かりやすいことをするのが会社なのよ、もっと利口になって行動したら。」などと言ったこと(同(3))、(エ)18年8月11日ころ、Y6室長が組合員のX4に対し、「あなたはCCUに残っているみたいだけども理由はあるの。」、「もし、地上職をやることになったら回りはみんなJALFIOの組合員で、業務もギクシャクしてやりにくくなるのよ。」などと言ったこと(同(4))は、いずれも、発言の経緯に照らして、組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧めた発言とみざるを得ない。

また、深夜業免除制度の変更の問題を巡り、労働協約の締結に反対している組合の組合員が、深夜業免除制度の変更後はJALFIO組合員よりも不利に取り扱われるのではないかとの観測がなされている中で、(オ)18年7月17日ころ、Y7マネージャーが、旧深夜業免除制度の適用を受けていたX5に対し、「協定を結んでいないCCUの組合員には1か月に1日から3日しか勤務のアサインがないということよ。」、「そうなるとCCUのママさんCAは、10月以降、働き続けることが出来なくなるわ。」、「あなたには辞めて欲しくないから早く考えた方が良いわ。」と言ったこと(第2、5(5))、(カ)18年7月13日ころ、Y7マネージャーが、X6に対し、「・・・地雷を踏む覚悟で言うけど、10月から深夜業免除制度が変更になるけど、大丈夫(なの)。協定持っている組合は一つしかないんでしょう。」などと言ったこと(同)は、いずれも、組合にとどまることで待遇が不利益になるとの観測を利用して、組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧めた発言とみざるを得ない。

管理職による上記各発言が親しい間柄の日常的な会話の中のものであったり、その際これらの発言のほかに、客観的事実の説明や個人的な助言としての会話があったとしても、これらの発言を聞いた組合員が、組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧められ、あるいはそれを示唆したものと受けとめ、理解したであろうことは、ごく自然な

ことであり、格別曲解した受けとめ方であるとはいえない。

そして、(ア)日航では、後に J A L F I O となる全日本航空労働組合が従業員の過半数を組織していたが、J A L J では、大半の従業員を C C U の母体であった J A L J 労組が組織していたこと(第 2、2(1))、(イ)経営統合から会社合併に至る時期に、J A L J では、管理職が入手した脱退届のコピーを使って、多数の脱退届が組合の執行部に提出されたり(同(2))、管理職有志の主催であるとはいえ、整備職場で J A L F I O への組織化を進める趣旨の学習会が、勤務時間内に会社施設を使って行われたり(同(3))するような事態が発生していたこと、(ウ)Y 2 部長が組合の X 2 書記長に対し、労使協議会では不当労働行為の話をしてほしくないように働きかけたこと(同(5))、(エ)上記の各発言は、いずれも会社管理職により行われていることなどの諸事情を総合すると、組合からの脱退と J A L F I O への加入を勧めた上記各発言は、会社の意を受けて行ったものと推認せざるを得ず、これは、組合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

組合は、17年 3 月ころの Y 2 部長の言動、Y 9 第 2 客室乗員室室長の言動及び 17年 2 月ころの Y 8 第 1 客室乗員室室長の言動についても、継続する行為に該当して、不当労働行為に当たると主張しているが、これらについては、上記一連の行為との関連性も含めて事実として認定することが証拠上困難であるから、組合の主張は採用することができない。

会社は、本件申立て後に不当労働行為を構成する事実の追加主張は許されないと主張するが、18年 8 月 23 日付けで追加主張された事実は、当初の申立てと密接に関連した事実であるので、会社の主張は採用することができない。

また、会社は、ポストノータイスの命令は、「沈黙の自由」を侵す憲法違反のもので許されないと主張するが、主文第 2 項のような文書掲示命令は、憲法に反するものと解することはできず、労働委員会の裁量による典型的な救済方法の一つとして従前より採られてきたものであり、会社の主張は採用することができない。

なお、この点に関して組合は、陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載を求めているが、本件の救済としては、主文第2項の程度が相当である。

2 フライトクルーリスト、乗務スケジュール、CAリスト及び休職者名簿の不提供について

(1) 申立人組合の主張

会社は、ジャーナル（現在は「フライトクルーリスト」で代替されている。）、乗務スケジュール、CAリスト及び休職者名簿等の組合に提供すべき業務用書類を提供しないという行為をとり続けており、このような業務用書類の不提供が組合に対する支配介入を構成するものであることに加え、ジャーナルの不提供は、会社が行った様々な支配介入行為の一環であり、客観的に一体をなすと評価し得る一連の行為であって「継続する行為」に該当するのであるから、本件申立てが申立期間経過後になされたとの会社の主張には理由がない。

会社は、17年初めころから、乗務スケジュールを操作することにより、組合員をAJLUに勧誘しやすい環境を作り出した。組合が会社に対し、上記の乗務スケジュール操作を追及したところ、17年2月8日、会社は、ジャーナルの提供を、予告も話し合いもなく、一通のメールでもって、突然に停止したのである。

会社は、長年にわたって、組合に対してこれらの文書を提供しており、かかる便宜供与は労使慣行として確立していた。組合は、ジャーナルをもとに組合員に集会や職場討議の参加などを呼びかけており、特に闘争時においては、組合員の統率をとる上でジャーナルは必要不可欠なものであって、ジャーナルの不提供により、申立人組合のあらゆる活動に支障が出る結果となっている。

このように、手続を踏まずに労使慣行を破棄する行為が支配介入となることに疑いはない。加えて、ジャーナルの不提供は、乗務の編成等について申立人組合が覚知することを阻止し、もって脱退工作等の不当労働行為を組合が了知することを困難にして組合の弱体化を進める手段の一つとして行われているものであり、この意味でも明らかな

支配介入である。

会社は、ジャーナルの不提供について、個人情報保護を口実としているが、ジャーナルに掲載されている情報は、職場では従業員に明らかにされているものであり、労働組合に提供することを個人情報保護法が禁止しているとは到底解されない。仮に、ジャーナルの提供が個人情報保護法に抵触するとしても、ジャーナルからA J L UないしJ A L F I O組合員を除いた資料を作成することは、会社の主張するほど困難なことではない。

会社は、ジャーナルの不提供に至る発端はA J L U書記長からの申出であるとしているが、同書記長は、スケジューラーとしてすべての客室乗務員のスケジュールを管理・調整する立場にあったものである。それにもかかわらず、会社は、A J L U書記長がスケジューラーとして知り得た個人情報を漏洩しないよう防止する対策を一切講じていないのであるから、個人情報の保護が口実にすぎないことは明らかである。

さらに、会社は、事前の協議を行うこともなく、18年10月以降、乗務スケジュール（月次スケジュール）、C Aリスト及び休職者リストの提供を取りやめた。会社は、これについても個人情報保護を理由に挙げているが、それが口実にすぎないことは上記と同様である。

(2) 被申立人会社の主張

組合は、会社が17年2月にジャーナルを含む書類の提供を停止する内容を通告した事実を主張するが、本件申立時には、既に上記事実から1年を経過しており、同主張を審理の対象として取り上げることはできない。17年2月に、申立人組合に対するジャーナルの提供を取りやめて以降、会社は、それに替わるものとして組合員のみ記載されたC Aリスト、乗務スケジュール（月次スケジュール）等を提供してきた。組合は、これに異議を唱えることなくこれらの資料を受領してきたのであり、17年2月以降の組合の行動に継続性はない。したがって、申立期間の徒過により、ジャーナル等の不提供に関する組合申立ては却下されるべきである。

社員個人の乗務スケジュールは、個人の特定が可能な情報であることは疑いがなく、労働者本人の同意なくして第三者に開示できるものではない。会社は、A J L Uより、A J L U組合員の個人情報が載ったジャーナルについて申立人組合に提供することに同意しない旨の要請を受けたのであるから、第三者たる組合に対してこれを開示することが個人情報保護法上問題があることは明白である。

また、ジャーナルの提供が労使慣行として確立していた事実はない。

さらに、取扱いの変更については、やむを得ない事情によってメールにて連絡をしたものの、その後の事務折衝の場などにおいて、個人情報保護法上問題があることを説明している。

そもそも、何らかの組合に対する便宜的な措置について、会社がこれを未来永劫変更することはできないというのは不合理であることは自明であり、これらの便宜的措置の取扱いを変更することが直ちに不当労働行為となるものではないこともまた明らかである。

会社は、ジャーナルに替えて、17年3月以降提供していた乗務スケジュール（月次スケジュール）、C Aリスト及び休職者リストについて、18年10月以降は提供を取りやめたが、これは、個人情報保護の手續に厳密に照らすと個々の組合員に対して情報提供の了解を得る必要があることが判明し、こうした手續を踏んで、情報提供に同意しない組合員の情報を除外して提供することが物理的に極めて困難であったためである。

会社は、この点について組合にも説明を尽くしており、こうした資料の提供について、J A L F I Oとの間で取扱いに差異はない。

また、会社は、19年6月26日付けで組合と「個人情報の共同利用に関する確認書」を締結し、組合員の加入・脱退、休職等に関するデータを提供している。

したがって、会社がジャーナル等の提供を停止したのはやむを得ない措置であり、そのための説明も尽くしているのであるから、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社は、ジャーナル等の不提供問題について、申立期間の徒過を理由に却下されるべき旨を主張している。しかしながら、本件においては、(ア)組合が17年6月16日にジャーナルの提供を申請したのに対し、会社がこれを拒否していること(第2、3(5))、(イ)会社は、18年10月の合併を機にジャーナルに替えて交付していた乗務スケジュールの交付を取りやめており、また、ジャーナルの作成を取りやめていること(同(6)(7))、(ウ)これを受けて組合は、請求する救済の内容をジャーナルの交付からフライトクルーリスト、乗務スケジュール等の交付に改めていることなどの経過が認められるのであり、組合は、現状を踏まえて、フライトクルーリスト、乗務スケジュール等の交付を行わないことが不当労働行為であると主張しているものと認められる。したがって、申立期間の徒過を理由に却下を求める会社の主張は採用することができないので、以下、不当労働行為の成否につき判断する。

17年初めころから、特定の客室乗務員同士が、ほぼ同時刻の勤務開始と終了、ほぼ同じ長さの労働時間の勤務に変更されることが多くなり、A J L U組合員と組合執行委員の同乗フライトが減少するという状況が生じ、組合が、会社が乗務スケジュールの操作を行っているのではないかと追及した時期(17年2月)に、ジャーナルの提供が拒否されている(第2、3(3)(4))から、会社が乗務スケジュールの実態を組合に知られたくないとの思惑から、ジャーナルの提供を拒否したとの疑いがないわけではない。

しかしながら、ジャーナルに記載されている事項が個人情報に当たるとは明らかであり、ジャーナルについて組合に提供することに同意しない旨のA J L Uからの要請を受けたため、組合に対して提供することが個人情報保護法上問題が生ずるに至ったということ自体は否定することができず、この点に関して会社が挙げている理由を単なる口実であるということとはできない。

また、会社は、会社合併後の乗務スケジュール不提供の理由として、所属組合別の仕分けや個人情報開示の同意を得た者とそうでない者の仕分けをシステム上で作成することができなかつたため、手作業によ

るしかなく、会社合併後は客室乗務員数が大幅に増加したことから膨大な作業が必要となり、乗務スケジュール等の提供は物理的に困難であるとする。この理由についても、一概に否定することはできず、組合に対し度々その旨を説明しており、JALFIOに対する取扱いとも異なるところはないのであって、この点に関して会社が挙げる理由を不当であるということとはできない。

したがって、会社が、17年2月8日以降、ジャーナルを交付しないこととしたこと、また、18年10月1日の会社合併後は、組合員の乗務スケジュールについても提供しないこととしたことを、組合の組織・運営に対する支配介入に当たるということはできない。

なお、会社は、会社合併を機に、ジャーナルの作成を行わず、これに替わるフライトクルーリストは、客室乗務員であれば、客室乗員部に設置されている端末を操作して出力することができるようにしている（第2、3(7)）。

CAリスト及び休職者名簿については、乗務スケジュールとは異なり、従前JALIにおいて交付しておらず、その取扱いに合わせたという以外に交付を中止する明確な理由が認められないが、会社合併後も、配置表リスト、休職者リスト、退職者リストを提供しており、その後19年4月にいったん中断したものの、19年6月26日付けで確認書が労使間で締結され、組合員の加入・脱退、休職等に関するデータの提供が行われている事情が窺われる（第2、3(7)）ので、これらを提供しない取扱いとしたことをもって、組合に対する支配介入であるとまでは認められない。

3 組合事務所について

(1) 申立人組合の主張

17年7月に客室本部を含む事務所が羽田空港ビル3階に移転することとなったことにより、組合事務所のある同ビル5階は、客室乗務員が業務上出入りすることはほとんどなくなった。

組合は、組合事務所を職場と近い3階に確保すること、その際にAJLUとの間で差別的取扱いを行わないことを要求していた。しかしな

がら、会社は、組合の上記要求に何らの回答も行わず、組合の事務所移転要求を無視した。

他方で、会社は、A J L U 労組の組合事務所を 1 階から 3 階に移転させ、客室乗務員が使用するロッカー室の正面に貸与した。これは明らかな差別である。

しかも、17年 9 月、A J L U が J A L F I O に統合され、A J L U の組合事務所跡が空き部屋となった後、組合が A J L U の事務所跡を申立人組合に貸与してほしいと申し入れたところ、会社は「喫煙所に変更する」との理由で応じなかった。しかし、その後、この事務所跡は空き部屋のまま放置され、18年 3 月に組合がこの点を団体交渉で追及した直後に、喫煙所に変更された。

会社は、A J L U の事務所に関しては、客室乗務員が執務する 3 階のしかもロッカー室の正面という場所に貸与する反面、C C U の組合事務所に関しては、会社が事務所を引き払った後の 5 階に孤島のごとく放置した。これは、取扱いの差異を殊更に示すことによって組合を弱体化させようという支配介入にほかならない。

なお、組合合併の結果、現在の組合は二つの事務所を使用しているが、現在の客室乗務員にも J A L F I O の組合事務所は 3 階にあり、C C U の組合事務所は 5 階に放置されている状態に変わりはないとの意識が現実問題として存在している。しかも、位置関係からみて、J A L F I O の組合事務所と客乗組合の事務所とでは、利便性に大きな差がある。したがって、差別が解消されていないことは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

羽田空港ビル 5 階の組合事務所は、同ビルが供用開始された平成 5 年以來、前身である J A S 労組客乗支部が使用を開始し、現在に至るまで組合が使用しているものである。

会社は、17年 7 月に羽田空港ビルの賃料削減の観点から賃借スペースの一部返還を計画し、その一環として、5 階にあった客室本部を 3 階に移転集約したが、この際、会社は、組合事務所を 3 階に移設するか、若しくは 5 階に加えて 3 階にも事務所を貸与することを組合から

求められた。しかしながら、当時、既に貸与していた5階の事務所と同程度のスペースを貸与したり、あるいは追加貸与できるだけの十分な物理的スペースはなかった上、過度の面積の事務所貸与は経費援助に該当するおそれがあることから、申立人組合の要求には応じられない旨を回答した。

他方、会社は、A J L Uから17年2月の組合結成当初から組合事務所貸与の要求を受けて、3月14日に1階のスペースを事務所として貸与したが、このスペースは、5月ころ、被申立人会社の会議室とする予定であったため、あくまで暫定的な貸与であった。その後、A J L Uの組合事務所の移転について、3階から5階までのスペースからの捻出を関係部署と検討し、3階の廊下の一部をようやく事務所に転用し、6月末以降、A J L Uに貸与したものである。

また、9月のA J L Uの解散・J A L F I Oとの統合に伴い、A J L Uの組合事務所の跡地スペースの貸与を組合から求められたが、このスペースについては、喫煙可能な休憩室とする予定があるため、組合からの申出に応じることはできなかった。

以上のとおり、会社は、A J L UないしJ A L F I Oと組合を実質的に平等に扱っており、差別する意思など全くない。

なお、組合は、本件において、3階に組合事務所を貸与することを救済命令として求めるが、組合は、現在3階に組合事務所を有しており、上記申立ては失当である。

これは、組合が18年9月に客乗組合と合同して一つの組合になった際に、客乗組合が従前から使用していた3階の事務所と組合が従前から使用していた5階の事務所の両方を使用することとなり、会社がいずれか一方を返却するよう求めているにもかかわらず、いずれも返却していないためである。

(3) 当委員会の判断

17年7月に会社客室本部事務所が羽田空港ビル5階から3階に移転する際、組合は、組合事務所を職場と近い場所である3階に確保すること、その際にA J L Uとの間で差別的取扱いを行わないことを要求

した（第2、4(2)）。しかしながら、会社は、当時の3階には組合事務所を移設したり、追加貸与し得るだけのスペースがなく、また、過度の面積の事務所貸与は経費援助に該当するおそれがあるなどとして、組合の要求には応じられない旨を回答する一方、17年6月末以降、A J L Uに対して、組合事務所を同空港ビルの3階の客室乗務員が使用するロッカー室の正面に貸与した（第2、4(3)）。

これにより、組合の事務所は、客室乗務員が立ち寄るのに不便な立地となる一方で、A J L Uの事務所は、客室乗務員が日常的に通行する位置に置かれ、立ち寄るのに便利な立地となった。

前記で判断したとおり、会社は、組合に対して脱退勧奨等の支配介入を行ってきたのであるから、組合事務所の立地に当たっても、会社のそのような思惑が働いているのではないかとの疑いがないわけではない。

しかしながら、(ア)1階のA J L Uの組合事務所の場所に会議室を移転することが当初から予定されていたため、A J L Uの組合事務所を3階から5階までのスペースに移転することを検討したこと（第2、4(3)）、(イ)5階は滑走路側事務スペース全体の返却のため余裕がなく、4階は運航本部の関連施設等で占められていたため、3階の廊下の一部を事務所に転用し、組合事務所を貸与したものであること（同(3)）、(ウ)当時の3階にはC C Uの組合事務所を移設したり、追加で貸与し得るだけのスペースがなかったこと（同(2)）、(エ)17年6月末から9月までA J L Uの利用していた組合事務所の跡地は、喫煙可能な休憩室に転用せざるを得なかったこと（同(4)）は、いずれも客観的な事実であると認められ、このことから組合に対しては、事務所を3階に貸与することができなかったとの会社の主張が不合理であるとみることはできない。

また、組合の合併により、組合の事務所が5階のみにあり、A J L U（J A L F I O）の組合事務所が3階にあったのは、ごく僅かな期間にとどまった（第2、4(4)）のであるから、これをもって、組合の組織・運営に対する支配介入であるとまでいうことはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、管理職らの言動を通じて、組合からの脱退を勧奨し、特定の労働組合への加入を勧めたことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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20年2月19日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭