

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社日本航空インターナショナル

再 審 査 被 申 立 人 日本航空キャビンクルーユニオン

## 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 事案の概要等

日本航空キャビンクルーユニオン（以下「組合」又は「CCU」）は、株式会社日本航空ジャパン（以下「日航ジャパン」）が、①組合の申請に基づき交付していたジャーナル（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、②羽田空港ビル3階に組合事務所を貸与しなかったこと、③会社

が管理職らに平成17年2月（以下、平成の元号は省略）から18年8月にかけて、組合の組合員（以下単に「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たりしたことが不当労働行為であるとして、同年5月11日及び同年11月30日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」）に救済を申し立てた。

本件は、これらのうち、③の申立事実に関する事件である。

なお、後記第2の1(1)のとおり、株式会社日本航空インターナショナル（以下「会社」）は、同年10月、会社を存続会社として日航ジャパンを吸収合併したことから、同月以後、会社が本件の当事者となった。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 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
- (2) 組合から申請を受けたときは、申請に係る日時、便についての「フライトクルーリスト」を交付すること
- (3) 組合から申請を受けたときは、月次スケジュール、CA（客室乗務員）リスト及び休職者名簿を交付すること
- (4) 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
- (5) 陳謝文の交付、掲示及び社内報への掲載

## 3 初審命令の要旨

東京都労委は、20年2月19日付け命令書で、同年3月27日、上記1の③の申立事実について、同事実を組成する17年2月以降の日航ジャパンの管理職らの行為のうち、4名の管理職ら（以下「本件管理職」）による7名の組合員（以下「本件組合員」）に対する行為は、同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誘したものとして労働組合法第7条第3号に該当すると判断し、

管理職らの言動を通じての組合からの脱退勧奨、特定の労働組合への加入勧誘の禁止及び文書掲示を命じ、その余の申立事実については救済申立てを棄却した。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、20年4月10日、上記初審命令のうち救済部分を不服として、同命令の取消しを求めて再審査を申し立てたが、組合は初審命令の棄却部分につき再審査を申し立てなかったことから、上記1のとおり、本件再審査の対象は、同1の申立事実のうち③に関する部分である。

#### 5 本件の争点

本件管理職は、本件組合員に対して組合からの脱退勧奨及び特定組合への加入勧誘を行ったか。

すなわち、

ア Y4 第1客室乗務室11乗務チームマネジャー（以下「Y4マネジャー」）は、17年9月10日、Z1（以下「Z1」）及びZ2（以下「Z2」）に対し、組合からの脱退とJAL労働組合（以下「JALFIO」）への加入を勧める発言を行ったか。

イ Y5 第3客室乗務室31乗務チームマネジャー（以下「Y5マネジャー」）は、18年1月13日ころ、Z3（以下「Z3」）に対し、組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧める発言を行ったか。

ウ Y6 第2客室乗務室長（以下「Y6室長」）は、18年8月17日ころ、X3（以下「X3」）に対し、組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧める発言を行ったか。

エ Y6室長は、18年8月11日ころ、X4（以下「X4」）に対し、組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧める発言を行ったか。

オ Y7 第3客室乗務室35乗務チームマネジャー（以下「Y7マネジャー」）は、18年7月17日ころ、X5（以下「X5」）に対し、

組合からの脱退と J A L F I O への加入を勧める発言を行ったか。

カ Y 7 マネジャーは、1 8 年 7 月 1 3 日ころ、 X 6 (以下「X 6」) に対し、組合からの脱退と J A L F I O への加入を勧める発言を行ったか。

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 会社は、肩書地に本社を置き、国内外に 1 0 0 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、1 8 年 1 0 月 1 日当時の従業員は約 1 万 8 0 0 0 名である。

なお、1 6 年 6 月 2 6 日から 1 8 年 9 月 3 0 日までの間、持株会社である株式会社日本航空の下に、事業会社として、会社と日航ジャパンがあったが、同年 1 0 月 1 日、会社は、会社を存続会社として日航ジャパンを吸収合併した。

(2) 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、日航ジャパンの従業員で組織していた日本航空ジャパン労働組合(以下「J A L J 労組」)から 1 6 年 9 月に分離独立したもので、本件救済申立当時、日航ジャパン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、「組合」又は「C C U」という場合には当該労働組合を含む。)と称していたが、会社合併に伴い、1 8 年 9 月末に会社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」)と合併して現在の名称となった。

1 9 年 3 月当時の組合員は約 1 8 0 0 名である。

(3) 会社には、組合のほかに、客室乗務員を組織している J A L F I O (組合員は約 1 万名、うち客室乗務員は約 5 3 0 0 名)や、客室乗務

員以外の従業員を組織している日本航空乗員組合（以下「乗員組合」）等7つの労働組合がある。

## 2 日航ジャパン当時の客室乗員部の組織体系及び管理職の権限

### (1) 客室乗員部の組織体系

客室乗員部は、客室乗員部長の下、3つの客室乗務室が置かれ、各客室乗務室は客室乗務室長が統括する。各客室乗務室は、6つの乗務チームに分かれ、各乗務チームは客室マネジャーが統括する。

### (2) 管理職の範囲及び権限

客室乗員部では、客室マネジャー（職制上の名称であり、一般にはチームマネジャーと称されている。）以上が管理職に位置付けられている。客室乗員部長、客室乗務室長及び客室マネジャーの権限は、次のとおりである。

#### ア 客室マネジャー

- (ア) 自己が統括する乗務チームの客室乗務員の昇格、一時金に関する一次人事考課を行う。
- (イ) 乗務する際は、統括・管理者として、同乗している全ての客室乗務員に指示・指導を行う。
- (ロ) 客室乗務員の地上職への異動の推薦を行う。
- (エ) 契約制客室乗務員（1年契約の契約社員として入社した客室乗務員で、管理職等による審査を経て正社員に登用される。）に対し、正社員になるまでの経験年数に応じて行われるステップ訓練状況の確認を行う。
- (オ) 客室乗務員が育児休暇や病気休職などの長期休暇から復帰する際には最終チェックを行う。

#### イ 客室乗務室長

自己が統括する室の客室マネジャーを統括するとともに、客室乗

務員の昇格、一時金に関する二次人事考課を行う。客室マネジャーから推薦があった客室乗務員の地上職への異動を認める。

#### ウ 客室乗員部長

客室乗員部の3室長を統括するとともに、客室乗務員の昇格、一時金に関する最終人事考課を行う。

### 3 経営統合前の日航ジャパンにおける労使事情について

- (1) 経営統合前の会社では、JALFIO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、日航ジャパン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、上記1(2)認定のとおり、組合は16年9月にJALJ労組から分離独立した。

- (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」）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日航ジャパンに要求し、同年2月25日に事務折衝が開催された。この席上、日航ジャパンは、①16年11月ころ、同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、②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、③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、日航ジャパンは、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。

(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」という交渉形態を持っていて、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行っていた。これに対して、組合が分離独立する前のJALJ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」などと分析していた。また、整備職場以外ではJALJ労組の組合員が減少しているのに整備職場でのみ同労組の組合員が減少していない理由として、同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た。

この問題を知って抗議した組合に対し、日航ジャパンは、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日航ジャパン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たのに対し、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日航ジャパンの決意表明と謝罪があったと受け止めるなどと述べた。

- (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、日航ジャパンは、同月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、日航ジャパンは、18年1月、管理職に対する訓示の中で、「今年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改めて意識を持って業務に当たっていただきたい。」と述べた。

- (5) 18年3月3日、Y2 客室乗員部長（当時。以下「Y2部長」）は、組合のX2 書記長（当時。以下「X2書記長」）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（日航ジャパンの）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訳にはいきません。」と答えると、Y2部長は、「日航ジャパンは会社と一緒に変わっていくのよ。X2さんだって将来のこともあるでしょう。」旨述べた。

#### 4 組合員の組合からの脱退及び脱退に伴う組合員の認識について

(1) 組合は、16年9月に結成した当時には組合員数1600名を擁し、日航ジャパンの客室乗務員のほぼ全員を組織していたが、会社合併の過程で組合員の脱退が相次ぎ、18年5月11日の本件初審申立時の組合員数は約1300名に減少していた。

この間、客室乗務員が管理職等から脱退勧奨されたとの報告が、組合に相次いで寄せられていた。

同年8月10日、日航ジャパンが行った188期、189期の国際線訓練受講者選抜において、組合員である契約制客室乗務員は1人も選抜されなかった。このため、同月中旬頃に組合脱退者から「今回、188期、189期の方達の国際線出向を踏まえて、私達も同期全員で行ければ訓練に行きたいと思いました。」旨脱退理由欄に記載した脱退届が複数提出される等、組合員の間には、組合に入っていると国際線訓練受講者に選抜される可能性が低くなるとの理解が広まっていた。

また、18年5月1日付けのインストリーダー（客室マネジャーを補佐する者）の選任において、それまで選任されていた72名のうち、JALFIOの組合員は全員外されなかったが、組合員は17名が外されたことから、組合に入っていると管理職からの評価が低くなると、組合員は認識していた。

(2) 18年5月18日、会社は、「2006－2010年度JALグループ中期経営計画」、「2006年度客室本部運営方針」などについて、日航ジャパン常務取締役であるY8客室本部長（当時）が出席して、JALFIOと協議を行った。その場で、Z6JALFIO客乗本部

長（当時）は、「今期の重要課題である日航ジャパン社員のJALFIO加入活動ですが、先日、客室乗務員の同社組合員が200名を超えました。まだ同社客室乗務員の20%にも満たない組織数ですが、着々と日航ジャパンの中にも、民主的労働運動の輪が広がってきています。一社化後の客室本部における安定的な労使関係を構築するためにも、この流れを止めずに、300名、さらには、400名の加入を目指して取り組んでいきますので、日航ジャパンとしても、安定的な労使関係の重要性を再認識していただきたいと思います。」旨述べた。

(3) 組合の、17年1月から18年10月までの脱退者数は、下表のとおりである。

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、会社出向者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

#### 5 本件管理職の言動について

(1) 17年9月10日、Y4マネジャーと同月当時同マネジャーの直属の部下で組合員であったZ1及びZ2は、Z1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、天王洲アイル駅付近のレストランで会食した。上記3名は以前から食事を共にする間柄であった。

Z1及びZ2は、それから1か月以内に組合を脱退した。

なお、組合の代議員（組合員の無記名投票により10名に1人の割合で選出され、組合大会に出席）であるX7（以下「X7証人」）は、上記レストランにおいてY4マネジャーがZ1及びZ2に対し脱退勧奨等を行った現場を見聞したとして、東京都労委に陳述書を提出し同委員会で証言した。Y4マネジャーとX7証人とは一緒に乗務したことがある間柄にあり、また、同証人とZ1及びZ2とは顔見知りであり、同証人は両名を組合員と認識し得る関係にあった。

(2) 18年1月13日ころ、Y5マネジャーと同月当時同マネジャーの直属の部下で組合員であったZ3及びJALFIO組合員のZ4（以下「Z4」）は、体調を崩して1か月ほど仕事を休んでいたZ4が職場に復帰したことを機に、羽田空港のレストランで、3人で会食した。上記3人はよく旅行や食事に行く間柄であった。この席で、Y5マネジ

ヤーは、Z3に対して、一般職の中での最高職位であるSU（キャビ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CD（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SUを目指すのならば、JALFIOに入らないと。」、「会社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出てくるはずよ。」、「もっと現実を知った方がいい。」などと言った（以下、Y5マネジャーの上記一連の発言を「本件Y5マネジャーのZ3に対する言動」）。

Z3は、18年4月に組合を脱退し、その後JALFIOに加入した。

なお、X7証人は、上記レストランにおいてY5マネジャーがZ3に対し脱退勧奨等を行った現場を見聞したとして、東京都労委に陳述書を提出し同委員会で証言した。

- (3) 18年8月17日ころ、組合員X3が執務中に、X3の入社時の期  
担教官（新人訓練を担当する教官のこと）であり、同月当時X3の直  
属の上司であるマネジャーを統括するY6室長が声を掛け、「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、X3は、「タービュランス事故（X3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。」と言ったが、これは、17年2月ころ行われたジャカルタ行き定期便乗務員選抜にX3が選抜されたであろうことを意味するものであった。これに対し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、Y 6 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、あなたの期担教官として声を掛けたの。今の直属のマネジャーである Z 5 さんは声を掛けられないと思って、私が声を掛けたのよ。」と言った（以下、Y 6 室長の X 3 に対する上記一連の発言を「本件 Y 6 室長の X 3 に対する言動」）。

(4) 乗務員である組合員 X 4 は、18 年 9 月及び 10 月に会社で予定されていた地上研修の候補者としてマネジャーから打診を受けていた。

同年 8 月 11 日ころ、X 4 の直属の上司であるマネジャーを統括する Y 6 室長は、スタンバイ（急な呼出しのフライトに備えて客室乗員部内で待機する勤務）中であった X 4 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。X 4 が「気が進みません。」と答えると、Y 6 室長は、「あなたは C C U に残っているみたいだけど、理由はあるの。」と聞いた。これに対し、X 4 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 C C U に賛同しているので、残っています。」と答えると、Y 6 室長は「J A L F I O の話を聞いた上での判断なの。」と聞いた。X 4 が、J A L F I O 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、Y 6 室長は、「もし地上職をやることになったら、周りはみんな J A L F I O 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。X 4 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述べると、Y 6 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方が良いわよ。」と述べた（以下、Y 6 室長の X 4 に対する上記一連の発言を「本件 Y 6 室長の X 4 に対する言動」）。

同日、X 4 は、友人に、上記 Y 6 室長とのやり取りについて、「スタンバイ無事に終わった。今度は Y 6 さんから直接 10 月から地上スタッ

フに推薦したいって言われたから、はっきり断った。」、(Y6室長から)「4月から行ってもらいたいから考えておいて」、「地上スタッフはみんな(JAL)FIOだから、CCUからだ辛いと思うのよね」(と言われた。)、  
「不当労働行為かなあ。CCU抜けるつもりはないのでってはっきり断った。」等と記載したメールを携帯電話で送信した。

- (5)ア 会社では、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、免除の申請をした客室乗務員については、始・終業時刻が深夜時間帯にかからない便の乗務となるよう勤務割を行ってきた。

しかし、会社合併前の15年6月4日、会社は、深夜業免除制度の変更を提案した。その内容は、①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」)を可能な限り割り当てることを基本とするが、同免除パターンでは割り当てることができなくなる結果生じる不就業日については賃金を支払わない(翌月の賃金から不就業日の賃金相当額を控除する。)、②乗務した場合に支給される乗務手当について、1か月当たり65時間に相当する額を下回る場合にはその差額を支払うという制度を廃止する、というものであった。また、会社は、同月下旬、上記制度変更の受入を内容とする労働協約の締結を条件として、当面の間、深夜免除申請者にあっても月5日間の勤務確保を提案した。

JALFIOは上記提案を受け入れて同年7月1日に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に締結を拒否した。

同月25日、会社は、客乗組合と合意が得られないまま深夜業免

除制度の改正を実施した。この結果、JALFIO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、会社の措置は違法であるとして東京地方裁判所に賃金支払請求等訴訟を提起し、同裁判所は、19年3月26日、会社に約1500万円の支払を命ずる判決を言い渡した。同判決は、双方が控訴せず確定した。

イ 18年6月6日、日航ジャパンは、同年10月の会社合併後は会社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、会社とJALFIOとが締結した労働協約と同内容の労働協約を締結するよう申入れを行った。また、日航ジャパンは、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、会社と組合は、深夜業免除制度に関して、会社合併後の19年6月26日、「客室乗務員の深夜業免除措置取り扱いに関する協定」を締結した。

ウ 組合員X5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、深夜業免除制度を利用して、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。

同月17日ころ、同月当時X5の直属の上司であったY7マネージャーは、フライトの準備をしていたX5に声を掛け、同年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、「日航ジャパンの深夜業免除制度も、10月の会社合併以降どうな

るか分からないのよ。』、「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。』、「そうなると、CCUのママさん客室乗務員は、10月以降、働き続けることができなくなるわ。』、「あなたには辞めてほしくないから、早く考えた方が良いわ。』旨述べた（以下、Y7マネジャーのX5に対する上記一連の発言を「本件Y7マネジャーのX5に対する言動」）。これに対し、X5は、「考えておきます。」と答えた。

エ 組合員X6は、14年に懐妊休職し18年2月に職場に復帰したが、同年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。

同月13日ころ、同月当時X6の直属の上司であった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ようとしていたX6に話し掛け、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？ 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。

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（以下、Y7マネジャーのX6に対する上記一連の発言を「本件Y7マネジャーのX6に対する言動」）。

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。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 前記第1の5の本件争点（以下「争点」）ア（本件Y4マネジャーのZ

1及びZ2に対する言動)について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 会社の主張要旨

- (ア) 初審命令は、17年9月10日の食事会で、Y4マネジャーが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…」などと発言したと認定するが、誤りである。
- (イ) Y4マネジャーは以前からZ2と付き合いがあり、3人一緒のグループになってからは、羽田や宿泊先などで、よく飲食を共にする間柄であった。上記食事会は、Z1が新居を構えることになり、Z1からの誘いで催すことになったものである。会話の内容は、マンションの話等あくまでプライベートな話であり、Y4マネジャーは不当労働行為と目されるような発言は一切行っていない。
- (ウ) X7証人は、店の背中合わせで1メートル程度の隣のテーブルで、Y4マネジャーがZ1及びZ2に対し組合からの脱退勧奨等を行った事実を見聞したと初審において証言したが、Y4マネジャーら3名は、会社申請のY9証人(以下「Y9証人」)が初審及び再審査段階で行った事情聴取に対し、①Y4マネジャーら3名がX7証人の供述する1メートルの距離に居た同人に気が付かないのは不自然であり、X7証人はその場に居なかったと述べていること、②X7証人はY4マネジャーら3名の座席の位置関係及びZ2の服装を誤って供述していること、③X7証人がY4マネジャーら3名をいつ認識したかの供述に矛盾があること、④X7証人はY4マネジャーら3名の服装について供述しているが、同人の陳述書には書かれておらず、参考にしたとされる当時のメモの存在もあいまいであることなどから、X7証人の陳述及び供述はあいまいで信用できず、

同人自らが見聞したとは到底思えない。

- (エ) Y 4 マネジャーが Z 1 及び Z 2 に対し組合からの脱退及び J A L F I O への加入を勧める発言を行った事実は一切なく、X 7 証人の陳述書及び供述等を根拠とした初審命令の事実認定は誤りである。

#### イ 組合の主張要旨

- (ア) 会社の反証は、Y 4 マネジャーから聴取りを行ったとする Y 9 証人が初審及び再審査において陳述書を提出し証言しただけで、初審命令において脱退勧奨等を行ったと認定された Y 4 マネジャー本人は陳述書を出さず証言もしていない。脱退勧奨を自ら見聞した X 7 証人の陳述書及び供述が虚偽だと主張するなら、Y 9 証人ではなく、Y 4 マネジャー本人が陳述書を提出し証言すべきである。
- (イ) Y 9 証人は、自らの陳述書において Y 4 マネジャーが食事会においてマンションの話をしたことを認めているが、この証言は、初審第 3 回審問の場における「…マンションの高層階がどうか、そういう話をされていまして。」との X 7 証人の供述と一致しており、これは同人がその場に居たことの何よりの証明である。
- (ロ) Y 4 マネジャーからの伝聞に基づく Y 9 証人の陳述書及び供述と Y 4 マネジャーによる脱退勧奨等の現場を直接目撃しリアルに表現した X 7 証人の陳述書及び供述を比較すれば、全体の内容、会話の流れ等からみて、X 7 証人の供述が真実であることは明白である。
- (エ) Z 1 及び Z 2 は、上記食事会から 1 か月以内に組合を脱退しており、Y 4 マネジャーによる組合からの脱退勧奨と脱退との間には因果関係が認められる。
- (オ) したがって、初審命令の事実認定に誤りはなく、Y 4 マネジャーの Z 1 及び Z 2 に対する言動を組合からの脱退と J A L F I O への加入を勧めた発言と判断した同命令は正当である。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は、17年9月10日の会食での会話の内容は、マンションの話等あくまでプライベートなものであり、Y4マネジャーがZ1及びZ2に対し、組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧めるような発言は行っていない旨主張する。

イ 17年9月10日の会食でのY4マネジャーとZ1及びZ2との会話について、組合は、当該現場に居合わせ脱退勧奨等の現場を見聞したとするX7証人作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第3回及び第4回）によりZ1及びZ2が脱退勧奨等を受けたことの立証を行った。一方、会社は、他の脱退勧奨等の発言があったとされた事項同様、Y4マネジャーから事情を聴取したとするY9証人作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第5回及び再審査第1回）により当該脱退勧奨等の事実のないことの反証を行ったが、初審・再審査を通じ、脱退勧奨等の発言を行ったとされるY4マネジャーの陳述書の提出はなく、証人としての証言も行っていない。

ウ 会社は、X7証人の供述は信用できない旨、上記(1)ア(ウ)のとおり主張するので、以下これらの点について検討する。

(ア) 会社は、X7証人がレストランでのY4マネジャーら3名と同人との距離は1メートルであったと供述したのに対し、そのような近接した距離に居てY4マネジャーら3名が同人の存在に気付かないのは不自然であると主張する（同(ウ)①）。

確かに、Y4マネジャーら3名が食事や会話に夢中になっていたとしても、1メートルという近接した位置に居たという顔見知りのX7証人の存在に気付かないことは考え難い。そして、気付いていればY4マネジャーが組合からの脱退勧奨の発言を行うことは起こり難い。以上のことからすれば、X7証人がその場に居合わせ、1

メートルという近接した位置に居たとする供述には疑問がある。

(イ) Y 4 マネジャーら 3 名の座席の位置関係及び Z 2 の服装に関する X 7 証人の供述について (同(ウ)②)) は、労使双方の証人の供述は一致しておらず、上記イの立証のほかこれに関する証拠はないから、いずれが事実であるか判断できない。

(ウ) X 7 証人の Y 4 マネジャーを認識した時期に関する同証人の証言について (同(ウ)③) は、同証人は、主尋問では同証人がテーブルに着いてから Y 4 マネジャーが居たことに気付いたと供述していたが、反対尋問では同証人が店に入ってくる時に同マネジャーの存在に気付いた旨供述しており、供述に一貫性がない (初審第 4 回審問 1 8 頁)。また、同証人は、店に入ってくる時に、Y 4 マネジャーの顔を見ているかの尋問に対し、「Z 1 は分かった」と述べ、Y 4 マネジャーの声が聞こえたかどうかの尋問に対しては、「聞こえてないと思う。」と述べるなど、あいまいな供述している (同審問 2 3 頁)。さらに、同証人は、Y 4 マネジャーら 3 名が出て行った出口の場所に関して店のレイアウトを見せながら行われた尋問に対しても、「恐らくそうだと思います。」と、あいまいな供述をしている (同審問 2 4 頁)。

(エ) Y 4 マネジャーら 3 名の服装について (同(ウ)④) は、X 7 証人はこのことについて証言はしているが陳述書にはその内容が記載されていない。そして、同証人は、服装の記録に関する尋問に対し、「あると思う。」旨述べたが、その記録は証拠として提出されなかった。

エ 以上のとおり、X 7 証人の供述の中にはマンションに関する話等その場で聞いていなければ分からないような内容が一部含まれており、また、前記第 2 の 5 (1) 認定のとおり、Z 1 及び Z 2 は当該食事会の

1か月以内に組合を脱退している事実も認められ、加えて、上記イのとおり、Y4マネジャーの脱退勧奨等の発言に関する会社の反証は必ずしも適切十分なものとはいえないので、Y4マネジャーがZ1及びZ2に対して組合の主張するような脱退勧奨等の発言を行ったとの疑いはある。しかしながら、上記ウで検討したX7証人の供述状況にかんがみると、17年9月10日にY4マネジャーがZ1及びZ2に対し脱退勧奨等の発言を行ったことを直接見聞したとするX7証人の供述には疑問が残り、当該脱退勧奨等の発言があったと認定するには未だ立証が不十分である。

## 2 争点イ（本件Y5マネジャーのZ3に対する言動）について

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 会社の主張要旨

(ア) 初審命令は、18年1月13日ころの食事会において、Y5マネジャーがZ3に対し、一般職の中で最高職位であるSU（キャビンスーパーバイザー）は現インストラクターの中から選別することになる、その他の人はその次の職位であるCD（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SUを目指すのならば、JALFIOに入らないと。」、「会社は男女差別があつて昇格に差がある。一社化（会社合併）後は組合差別による昇格差別も出てくるはずよ。」、「もっと現実を知った方がいい。」などと発言したと認定するが、誤りである。

(イ) Y5マネジャーのZ3に対する脱退勧奨等発言についてのX7証人の供述等は、以下のことから、到底信用できるものではない。

① X7証人は初審第4回審問の場で、同人と一番奥に座っていたZ3との距離は2メートルくらいであったと供述しているが、会社の聴取りに対しY5マネジャーは、X7証人の席とは5メー

ルくらい離れており、同証人が同マネジャーの会話を聴き取れる状況ではなかったと述べている。

② X 7 証人は途中で Y 5 マネジャーが電話をかけたと供述するが、同マネジャーの食事の誘いに Z 7 マネジャーから参加できないとの電話がかかってきたのが事実である。

③ X 7 証人は、店を出る時に Y 5 マネジャーに「こんばんは」と声を掛け、その際同マネジャーは「あら、そんな所に居らっしゃったの。大きな声を出して大変失礼いたしました。」などと発言したと供述するが、そのような事実はない。

(ウ) Y 5 マネジャーが Z 3 に対し組合からの脱退及び J A L F I O への加入を勧める発言を行った事実は一切なく、X 7 証人の陳述書及び供述等を根拠とした初審命令の事実認定は誤りである。

#### イ 組合の主張要旨

(ア) 会社は、Y 5 マネジャーから聴取りを行った Y 9 証人が、初審及び再審査において証言を行ったが、X 7 証人の供述が虚偽だと主張するなら、Y 9 証人ではなく Y 5 マネジャー本人が陳述書を提出し証言すべきである。

(イ) X 7 証人はレストランで写真を撮影したが、これは Y 5 マネジャーにより脱退勧奨等が行われていたので、それを目撃した証拠として保全しようとしたことによるものである。Y 9 証人は、Y 5 マネジャーは店に入った当初から X 7 証人の存在に気付いていたが同人の撮影行為には気付かなかったと供述しているが、不自然である。写真撮影に気付かなかったのは、Y 5 マネジャーらが X 7 証人の存在そのものに気付いていなかったことを証明するものである。

(ウ) したがって、初審命令の事実認定に誤りはなく、本件 Y 5 マネジャーの Z 3 に対する言動を組合からの脱退と J A L F I O への加入

を勧めた発言と判断した同命令は正当である。

(2) 当委員会の判断

ア Y 5 マネジャーが Z 3 らと会食したことに争いはない。

会社は、本件 Y 5 マネジャーの Z 3 に対する言動の事実はない旨主張する。

イ 上記について、組合は、同事実を根拠付ける証拠として、当該現場に居合わせ脱退勧奨等の現場を見聞したとする X 7 証人作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第 3 回及び第 4 回）等により立証を行ったが、同人は Y 5 マネジャーの言動を具体的かつ詳細に供述しており不自然な点はない。一方、会社は、他の脱退勧奨等の発言があったとされた事項同様、Y 5 マネジャーから事情を聴取したとする Y 9 証人作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第 5 回及び再審査第 1 回）により当該事実がないことの反証を行ったが、初審・再審査を通じ、脱退勧奨等の発言を行ったとされる Y 5 マネジャーの陳述書の提出はなく、証人としての証言も行っていない。

ウ 次に、会社は Y 5 マネジャーらと X 7 証人の席は 5 メートルくらい離れており会話が聴き取れる状況ではなかったと主張するのに対し、X 7 証人は再度レストランで調査を行ったとして、その距離は 2 メートルくらいであったと供述する（初審第 4 回審問 30 頁）。

上記会社の主張は、Y 9 証人の Y 5 マネジャーからの聴取りに基づく再審査の審問における供述により裏付けられるものであるが、5 メートルも離れていれば会食での会話を聴き取ることは困難であると考えられ、X 7 証人の供述の信用性を左右する重要な事情の一つであるにもかかわらず、Y 9 証人は初審では上記距離について供述せず、再審査審問に至り初めて供述しており、その経過に不自然

さが認められる。

これに対し、X7証人は、再度当該レストランに赴き、当時と店のレイアウトが変わっていたため、テーブルやイスを並べ替えてY5マネジャーらと同人の席の距離を計測し、2メートルくらいであった旨供述している。そして、当該レストランでの会食の際にX7証人が撮影したとする映像をみても、その距離は5メートルまでは離れておらず、組合が主張する2メートルくらいであると認められる。

会社は、X7証人の供述に信用性がない事情として、上記(1)ア(イ)②及び③の事情も挙げるが、X7証人がY5マネジャーらが当時当該レストランで会食したことに争いはなく、②の事情が同人の供述の信用性を左右する決定的な事情であるとは考えられないし、③については争いがあるものの、上記イの立証のほか、これに関する証拠はないから、いずれが事実であるか判断できない。

エ 以上、会社の反証はY5マネジャーから聴き取ったY9証人作成の陳述書及び同人の供述のみであり、その基礎となったY5マネジャーの陳述は反対尋問を経たものではなく、また、上記ウのとおり、Y9証人の供述には不自然なところがある。他方、X7証人の供述は具体的かつ詳細であり、不自然な点もなく、また同証人が、自ら撮影した写真を証拠として提出したり、同ウのとおり、再度レストランに赴き、テーブルやイスを並べ替えて距離を測る等実際に脱退勧奨等が行われたことを見聞していなければとらないと考えられる行動をとっている。

オ 以上によれば、X7証人の証言には信用性があり、Y5マネジャーのZ3に対する言動についての前記第2の5(2)の事実認定に誤りはない。そうすると、Y5マネジャーはZ3に対して、職位昇進・

昇格について J A L F I O に入らないと不利益を被ることを告げ、組合からの脱退及び J A L F I O への加入を勧奨したものと認めることができる。

### 3 争点ウ（本件 Y 6 室長の X 3 に対する言動）について

#### (1) 当事者の主張の要旨

##### ア 会社の主張要旨

(ア) 初審命令は、Y 6 室長が X 3 に対し、18 年 8 月 17 日ころ、「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。」、「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。」、「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として声を掛けたの。今の直属マネジャーである Z 5 さんは声を掛けられないと思って私が声を掛けたのよ。」などと発言したと認定するが、誤りである。

(イ) Y 6 室長は、たまたま乗務室に居た X 3 を見かけて、「社内英検やチーズの資格に熱心に取り組んでいるみたいね。」と声を掛け、これらは国際線に役立つ資格であることから、国際線に関する話になった。X 3 がジャカルタ線の乗務をしていたものと誤解した Y 6 室長がジャカルタ線の乗務もしていたでしょうと話したところ、X 3 が「(組合の) 代議員なのでジャカルタ要員には選抜されませんでした。会社がやることは分かりやすいですよ。」と組合の話を持ち出した。これに対し、Y 6 室長は、X 3 がジャカルタ線に乗務していなかった（自分が話し掛けた内容が誤っていた）ことを認識したのみで、返答しなかった。同室長は、X 3 の同期の近況等を尋ねながら、資格取得等に頑張ってほしい旨を伝えて話を終えたものであり、初審で認定されている上記発言は一切していない。

(ウ) X3は陳述書を出したのみで証言はしておらず、同陳述書の内容は信用性に欠ける。一方、Y9証人は、Y6室長から、X3の主張する会話内容を示して逐一確認を行い、初審及び再審査においてその聴取結果について陳述書を作成し提出するとともに証言を行っていることから、同陳述書の内容の信用性は高い。

(エ) Y6室長がX3に対し組合からの脱退及びJALFIOへの加入を勧める発言を行った事実は一切なく、X3作成の陳述書等を根拠とした初審命令の事実認定は誤りである。

#### イ 組合の主張要旨

(ア) Y9証人は、初審審問で、「Y6室長が日頃の頑張りをねぎらうためにX3に話し掛けたところ、突然、X3が『代議員だったので、ジャカルタ要員には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、組合の話をした。このX3の発言に対し、Y6室長は特に意識せず、何も言わなかったが、X3は、更に、『タービュランス事故の件で会社は何もやってくれなかったが、CCUはバックアップしてくれた。』と組合の話をした」と供述したが、この会話の流れは不自然である。Y9証人自身も、初審における反対尋問で、この会話の流れは不自然であることを認めていたにもかかわらず、再審査段階で行ったとする再事情聴取においても、同人は、「特に意識しなかった」とのY6室長の説明について、それ以上掘り下げて聞かなかったと再審査の審問で供述している。

当該発言の前後にある会話を隠蔽しているから、Y6室長は「特に意識しなかった」と苦しい言い訳をせざるをえなかったのであり、上記再事情聴取は意味のあるものではない。

(イ) したがって、初審命令の事実認定に誤りはなく、本件Y6室長のX3に対する言動を組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧め

た発言と判断した同命令は正当である。

(2) 当委員会の判断

ア 18年8月17日ころY6室長がX3と会話を交わしたことに争いはない。

会社は、本件Y6室長のX3に対する言動の事実はない旨主張する。

イ 上記について、組合は、同事実を根拠付ける証拠として、X3作成の陳述書を提出するとともに、同人に対する脱退勧奨等についてX2書記長が証言することにより立証を行った。一方、会社は、他の脱退勧奨等の発言があったとされた事項同様、Y6室長から事情を聴取したとするY9証人作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第5回及び再審査第1回）により当該事実がないことの反証を行ったが、初審・再審査を通じ、脱退勧奨等の発言を行ったとされるY6室長の陳述書の提出はなく、証人としての証言も行っていない。

ウ Y6室長とX3の会話が、同室長の話聴き取ったY9証人の供述どおりであるとすれば、Y6室長が日頃の労をねぎらうためX3に話し掛けるや、同人は突然組合の話をし、Y6室長がこれに対し何ら発言しなかったのに対し、X3は更に組合の話をしたということになる。これは、管理職であるY6室長に質問されていないのに、組合員であるX3があえて自発的・積極的に組合関係の話を持ち出したことになり、組合員と管理職の両名の会話の流れとして、極めて不自然と言わざるを得ない。一方、双方に争いのない「タービュランス事故のとき、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。」「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

やすいですよね。」とのX3の各発言は、同室長がX3に対し組合から脱退を勧奨する発言をしたからこそ出てくる発言とみるのが自然である。

エ 以上によれば、X3作成の陳述書及びこれを聴き取りその内容に基づいて証言するX2書記長の供述は信用性があり、Y6室長のX3に対する言動についての前記第2の5(3)の事実認定に誤りはない。そうすると、Y6室長はX3に対して、国際便乗務員の選抜に関して、組合に止まることで不利益を被ることを告げて組合からの脱退を勧奨するとともに、労働組合を変えないことについての質問を通じてJALFIOへの加入を勧奨したものと認めることができる。

#### 4 争点エ（本件Y6室長のX4に対する言動）について

##### (1) 当事者の主張の要旨

###### ア 会社の主張要旨

(ア) 初審命令は、Y6室長がX4に対し、18年8月11日ころ、「あなたはCCUに残ってるみたいだけど理由はあるの。」「JALFIOの話聞いた上での判断なの。」「もし、地上職をやることになったら周りはみんな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。」「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。」などと発言したと認定するが、誤りである。

(イ) 同年7月末か8月上旬頃、Y6室長はスタンバイ中であつたX4に声を掛けたが、これは18年9月及び同年10月に予定されていた地上職研修の候補者としてX4がマネジャーから推薦されていたからで、本人の希望と適性を確認するためであつた。Y6室長が「地上スタッフ業務について興味があるか」と聞いたところ、X4は「ス

タッフ業務は全くやったことがないため、不安はあるが興味がない訳ではない」と答えた。そこで、Y6室長が地上スタッフの業務内容及び守秘義務について説明したところ、X4が「そういう業務は自分にとっては難しい」と返答したため、同室長は適性に難があると判断して面談を終了しており、初審命令で認定されたような上記発言はしていない。

(ウ) Y6室長がX4に対し組合からの脱退及びJALFIOへの加入を勧める発言を行った事実は一切なく、X4の陳述書等を根拠とした初審命令の事実認定は誤りである。

#### イ 組合の主張要旨

X4がY6室長から脱退勧奨を受けた直後に友人に送ったメールの記載内容と、X4の陳述書・供述の内容は一致しており、同人の供述等は極めて信用性が高い。

したがって、初審命令の事実認定に誤りはなく、これを組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧めた発言と判断した同命令は正当である。

#### (2) 当委員会の判断

ア 18年8月11日ころY6室長がX4と会話を交わしたことに争いはない。

会社は、本件Y6室長のX4に対する言動の事実はない旨主張する。

イ 上記について、組合は、同事実を根拠付ける証拠として、X4作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第3回及び第4回）及びY6室長から脱退勧奨等を受けた事実を記載した携帯電話のメールの写真等を提出することにより立証を行った。これらの陳述書及び供述において、X4はY6室長の言動について具体的かつ

詳細に述べており、しかもその内容には不自然な点はない。そして、上記メールは、Y 6 室長から脱退勧奨を受けた当日に作成・送信したものであることが認められ、同証拠の記載内容と X 4 の陳述書及び証言の内容は一致していることから、X 4 の供述の信用性は高いものといえる。一方、会社は、他の脱退勧奨等の発言があったとされた事項同様、Y 6 室長から事情を聴取したとする Y 9 証人作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第 5 回及び再審査第 1 回）により当該事実がないことの反証を行ったが、初審・再審査を通じ、脱退勧奨等の発言を行ったとされる Y 6 室長の陳述書の提出はなく、証人としての証言も行っていない。

ウ 以上によれば、Y 6 室長の X 4 に対する言動についての前記第 2 の 5 (4) の事実認定に誤りはない。そうすると、Y 6 室長は X 4 に対して、地上職の業務に就いた場合に、組合に止まることで不都合が生じることを告げ組合からの脱退を勧奨するとともに、組合に残っていることについての質問を通じて J A L F I O への加入を勧奨したものと認めることができる。

## 5 争点オ（本件 Y 7 マネジャーによる X 5 に対する言動）について

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 会社の主張要旨

(ア) 初審命令は、Y 7 マネジャーが X 5 に対し、18 年 7 月 17 日ころ、「日航ジャパンの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分からないのよ。」、「協定を結んでいない C C U の組合員は 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。」、「そうすると C C U のママさん客室乗務員は、10 月以降、働き続けることができなくなるわ。」、「あなたには辞めてほしくないから早く考えた方が良いわ。」などと発言したと認定するが、誤りであ

る。

(イ) Y7 マネジャーは、配下の客室乗務員の深夜業免除の窓口となっていたことから、同免除の申請中であったX5に声を掛け、理解不足であったX5を心配し、会社合併後の制度（6泊制限がなくなること等）をX5に説明した。Y7 マネジャーは、「現在、あなたは子供がいるから、1か月の泊まりの回数を6泊までとの制限をしてもらい、かつS/B（スタンバイ）なし、勤務の変更をしないとの日本航空ジャパンのママさん客室乗務員独自の制度でフライトを続けているけど、その制度も10月以降どうなるか分からないのよ。」との話をした。協定の有無で深夜免除の取扱いが変わることから、「所属組合が10月以降協定を結ぶかどうか方向性もきちんと確認して」と話したが、初審命令で認定されたような組合による取扱いの違い、労働組合の移行を求めるような発言はしていない。

(ウ) Y7 マネジャーがX5に対し組合からの脱退及びJALFIOへの加入を勧める発言を行った事実は一切なく、X5の陳述書及び供述等を根拠とした初審命令の事実認定は誤りである。

#### イ 組合の主張要旨

Y9 証人は、再審査において初めて、Y7 マネジャーが、辞めて欲しくないので、「きちんと確認して」と述べたことを認めた（再審査第1回審問6頁）。

初審段階で、X5は、Y7 マネジャーが「あなたには辞めてほしくないから、早く組合所属を考えた方がいいわ。」と言ったと供述していたにもかかわらず、会社は再審査におけるY9 証人の陳述書まで上記発言は一切なかったと供述していた。

このようにY9 証人の供述は信用性に欠けるものであって、初審命令の事実認定に誤りはなく、本件Y7 マネジャーによるX5に対

する言動を組合からの脱退と J A L F I O への加入を勧めた発言と判断した同命令は正当である。

(2) 当委員会の判断

ア 18年7月ころY7マネジャーがX5と会話を交わしたことに争いはない。

会社は、本件Y7マネジャーのX5に対する言動のうち、「あなたには辞めて欲しくないから」等の一部発言を除き、当該事実はない旨主張する。

イ 上記について、組合は、同事実を根拠付ける証拠として、X5作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第3回）等により立証を行ったが、同供述はY7マネジャーの言動を具体的かつ詳細に述べており、しかもその内容には不自然な点はない。一方、会社は、他の脱退勧奨等の発言があったとされた事項同様、Y7マネジャーから事情を聴取したとするY9証人作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第4回及び再審査第1回）により当該事実がないことの反証を行ったが、初審・再審査を通じ、脱退勧奨等の発言を行ったとされるY7マネジャーの陳述書の提出はなく、証人としての証言も行っていない。

ウ そして、上記組合の主張するとおり、Y9証人は初審では、Y7マネジャーは「辞めてほしくないから」と発言していなかったと供述していたにもかかわらず、再審査における尋問では同発言を認めている。また、Y9証人は再審査で、Y7マネジャーが「組合の方針を確認し」、「考えて」、「早めに準備」するようX5に述べたと供述しており、これらのことはX5の供述と一致している。本件審査を通じてみられるこのようなY9証人の供述の状況からは、同証人は会社に差し障りのないことについては断片的に認め、不都合なこ

とは供述しないとといった対応を基本としていることがうかがわれ、Y7マネジャーのX5に対する言動についても、Y9証人の供述をそのまま信じることはできない。

エ 以上によれば、Y7マネジャーのX5に対する言動についての前記第2の5(5)ウの事実認定に誤りはない。そうすると、Y7マネジャーはX5に対して、会社合併後は合併前と比較して深夜業免除申請者の収入が激減することを告げ、JALFIOと締結した労働協約と同様の内容の協約を組合が日航ジャパンと締結していないことを利用して組合からの脱退及びJALFIOへの加入を勧奨したものと認めることができる。

## 6 争点カ（本件Y7マネジャーによるX6に対する言動）について

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 会社の主張要旨

(ア) 初審命令は、Y7マネジャーがX6に対し、18年7月13日ころ、「…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？ 協定持つてる組合は一つしかないんですよ。」と発言したと認定するが、誤りである。

(イ) Y7マネジャーが「深免は10月以降、協定がどうなるか分からないけど、大丈夫？」と聞いたところ、X6は「自分で考えます。」と答え、それを受けて「よく考えてね。」と一言伝えただけですぐに会話が終わった。Y7マネジャーは、配下の客室乗務員の深夜業免除の窓口となっていたことから、申請中であったX6に声を掛け、今後深夜業免除の制度がどのようになろうと、自分の生活環境について対応を考えているかを確認するのは当然の対応である。Y7マネジャーが「地雷を踏んだなんて誤解しないでね。」と発言した事実はあるが、これはプライベートにかかわる内容の話をしたため、気

に障るかもしれないと思い、そのように発言をしたに過ぎない。Y 7 マネジャーが組合を移った方がよいと発言した事実は認められず、X 6 もこれを認めている。

(ウ) Y 7 マネジャーが X 6 に対し組合からの脱退及び J A L F I O への加入を勧める発言を行った事実は一切なく、X 6 の陳述書及び供述等を根拠とした初審命令の事実認定は誤りである。

#### イ 組合の主張要旨

Y 9 証人は、Y 7 マネジャーの「地雷」発言について、初審では「組合の問題として受け止めないでねというつもりで、いわゆるジョークとしてそのような言葉を使ったと供述していた。しかし、再審査の Y 9 陳述書では、「X 6 さんのプライベートなことにかかわるので気に障るかも知れないと思って、そのような言葉を言っただけです。」と供述が変遷している。

このように Y 9 証人の供述は信用性に欠けるものであって、初審命令の事実認定に誤りはなく、Y 7 マネジャーによる X 6 に対する言動を組合からの脱退と J A L F I O への加入を勧めた発言と判断した同命令は正当である。

#### (2) 当委員会の判断

ア 18 年 7 月ころ Y 7 マネジャーが X 6 と会話を交わしたことに争いはない。

会社は、本件 Y 7 マネジャーの X 6 に対する言動のうち、「深免は 10 月以降、協定がどうなるか分からないけど、大丈夫?」、「よく考えて。」との発言を除き、当該事実はない旨主張する。

イ 上記について、組合は、同事実を根拠付ける証拠として、X 6 作成の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第 3 回及び第 4 回）等により立証を行ったが、同人は Y 7 マネジャーの言動を具体

的かつ詳細に供述しており、しかもその内容には不自然な点はない。一方、会社は、他の脱退勧奨等の発言があったとされた事項同様、Y7マネジャーから事情を聴取したとするY9証人の陳述書を提出するとともに、同人の供述（初審第5回及び再審査第1回）により当該事実がないことの反証を行ったが、初審・再審査を通じ、脱退勧奨等の発言を行ったとされるY7マネジャーの陳述書の提出はなく、証人としての証言も行っていない。

ウ 組合が主張するとおり、Y9証人は、Y7マネジャーの「地雷」発言について、初審では労働組合の所属・選択問題とは関係なくジョークであると供述したが、再審査では「プライベートなこと」に配慮したものであると供述を変遷させており、これは初審での供述では説得力に欠けるため再審査では別の理由に替えて供述したものと考えられる。また、Y7マネジャーとX6との会話の経緯からすると、「地雷を踏む覚悟」との発言については、プライベートなことだからというY9証人の説明は説得力がなく、同マネジャーの発言が不当労働行為と指摘されるのを覚悟してX6に述べることをそのように表現したものとみるのが自然である。以上のことから、会社も認める「深免は10月以降、協定がどうなるか分からないけど、大丈夫?」、「よく考えて」旨の同マネジャーの発言は、「地雷を踏む覚悟」で同人がX6に労働組合の所属・選択を迫った発言であったとみるのが相当である。

エ 以上によれば、Y7マネジャーのX6に対する言動についての前記第2の5(5)エの事実認定に誤りはない。そうすると、Y7マネジャーはX6に対して、会社合併後は合併前と比較して深夜業免除申請者の収入が激減することを告げ、JALFIOと締結した労働協約と同様の内容の協約を組合が会社と締結していないことに関連さ

せて組合からの脱退及びJALFIOへの加入を勧奨したものと認めることができる。

なお、上記2ないし6の脱退勧奨の背景事情として、会社は、初審命令が、Y2部長がX2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の。… 不当労働行為の話が出るのはよくないの。」「X2さんだって将来のことがあるでしょう。」等認定したことは誤りであるとも主張するが、X2書記長はこのことについて具体的かつ詳細に供述(初審第1回及び第2回)しており、その内容には不自然な点はない。これに対し、Y2部長は初審において証人に採用されたにもかかわらず出頭せず、会社は、同部長が上記発言はしていないと述べたことを聴き取ったY9証人の供述等により反証を行ったにすぎないから、上記会社の主張は採用できない。

#### 7 会社の不当労働行為責任について

以上争点イないしカについては、当該各脱退勧奨等の事実を認めることができるから、次に、これら管理職の発言が会社に帰責させるべき不当労働行為に該当するかどうかについて検討する。

- (1) 労働組合法第2条第1号の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して、労働組合からの脱退勧奨、別組合への加入勧奨等労働組合に対する支配介入を行った場合は、同法第7条第3号所定の支配介入に当たると解される。
- (2) 前記第2の2(2)ア、イ認定のとおり、日航ジャパンの客室乗務室長は、自己が統括する室のマネジャーらを統括するとともに、客室乗務員の昇格、一時金の二次人事考課を行うこと等を職務としており、また、客室マネジャーは、客室乗務員の昇格、一時金の一次人事考課を行う権限、乗務の際は統括・管理者として指示・指導する権限を持ち、客室乗務員の地上職への異動の推薦を行うこと等を職務としているのであるか

ら、本件管理職は、労働組合法第2条第1号の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者といえる。

- (3) 前記第2の3の(1)認定のとおり、日航ジャパンでは、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が、その後、同社が合併することとなる会社では、JALFIOが従業員の過半数を組織していた。

同3(2)、(3)、4の(3)及び5認定のとおり、①日航ジャパンでは、経営統合が本格化し会社合併の計画に至る17年1月ころには、管理職が入手した脱退届を利用して作成された多数の脱退届が組合の執行部に提出されたり、17年以降組合員には脱退するものが多く生じていたこと、②上記2ないし6のとおり、本件脱退勧奨は、客室乗員部の3つの乗務室のうちの2つにまたがる3名の管理職によって、その配下にある5名の組合員に対し行われており、そこでは、本件脱退勧奨に際して、日航ジャパンないし会社が組合に対して否定的な認識を有していることを示して脱退を促していること、③本件脱退勧奨が行われた客室乗員部と異なる整備職場においても、管理職有志が主催し、同年10月ころに数回開催された学習会は、勤務時間内に会社施設を使って行われ、同会で配布したパンフレットでは、JALFIOについては「産業民主主義に基づく民主的労働運動を標榜する」労働組合である等と分析していたのに対し、組合の母体であったJALJ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」を主体とした労働組合であり、世間一般がどう見ているか認識できていない労働組合であると分析していたことが認められる。

以上のような複数の職場にまたがる管理職の認識と行動からは、日航ジャパンには、多数組合であるJALFIOは会社にとって好ましい存在であり、他方、組合の母体であったJALJ労組は好ましからざる存

在であり、その組織の一部を引き継いだ組合も同様に好ましからぬ存在と考える意向があったものと推認できる。

もつとも、同3(2)、(3)認定のとおり、日航ジャパンは、脱退届ないし整備部門での管理職による勉強会についての組合の抗議に対し、一応の対応はとってはいるが、これが形式上のものであり、労働組合の活動に介入しない態度を管理職に徹底し堅持させていたといえないことは、上記2ないし6判断のとおり、本件管理職(Y4マネジャーを除く)が組合からの脱退を勧奨し、JALFIOへの加入を勧奨していたことから明らかであるから、当該会社の対応は上記判断を左右しない。

(4) そして、本件管理職(Y4マネジャーを除く)による言動は、2つの客室乗務室の3名の管理職によって日航ジャパンが会社との合併に向かっている時期に、その配下の5名の組合員に対しほぼ同様の態様で行われているので、日航ジャパンの上記のような意を体して、組合員に対し組合からの脱退とJALFIOへの加入を勧奨したものと推認できる。

## 8 結論

以上1ないし6の判断からすると、前記第1の1③の申立事実を組成する事実のうち、争点イないしカに係る事実については当該各脱退勧奨等の事実が認めることができ、これら管理職らの言動は、上記7の判断のとおり、日航ジャパンの意を体して行われたものといえるから、会社は労働組合法第7条第3号の不当労働行為の責を負う。

よって、会社の再審査申立ては理由がないから、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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年1月21日

中央労働委員会