

# 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19年不第77号事件及び同20年不第27号事件について、当委員会は、平成21年9月15日第1498回及び同年10月6日第1499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、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、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、平成18年10月1日付けで行った客室乗務員の職級・職位の格付における3職級への格付について、申立人日本航空キャビンクルーユニオンが本件申立てにおいて職級等の是正を求めた組合員165名の中から、少なくとも40名の現組合員を新たに3職級に格付するよう、再格付を行わなければならない。
- 2 被申立人会社は、前項で新たに3職級に格付した組合員の職級号俸について、18年10月1日に遡って、同日付けで3職級に格付された場合に該当する職級号俸に改めなければならない。
- 3 被申立人会社は、第1項で新たに3職級に格付した組合員に対して、前項の措置に伴い18年10月以降に支払われるべき賃金相当分（基本賃金、客室手当及びこれらによって決定される一時金。ただし、この間実際の賃金が減額されて

いた場合には、その割合に応じて相当する金額を減ずる。)と現に支給された賃金との差額を支払わなければならない。

- 4 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付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、平成18年10月1日付けで行った客室乗務員の職級・職位の格付において、3職級への格付について所属組合による差別を行ったことは、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：年月日は交付した日を記載すること。)

- 5 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。
- 6 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の要旨

#### 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、後述の「JAL」との合併以前については「JAL I」という。)が株式会社日本航空ジャパン(以下「JAL J」というが、同社商号変更前の株式会社日本エアシステムのことを示す場合は「JAS」という。)との平成18年10月1日付合併(以下「一社化」という。)に際して行った、「JAL J」出身の客室乗務員に対する「JAL I」の人事賃金制度に基づく職級・職位の

格付（以下「一社化時の格付」という。）及び会社が19年4月1日付けで行った客室乗務員に対する昇格・昇給の発令（以下「19年4月発令」という。）において、申立人日本航空キャビンクルーユニオン（後述する日本航空客室乗務員組合との合併及び名称変更前のことも含めて、以下「組合」又は「CCU」という。）の組合員が、他の労働組合の組合員より低い割合で上位職級（3職級）に格付・発令されたことが、会社による組合員に対する不利益取扱い及び組合への支配介入に当たる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）

組合は、19年9月27日に、一社化時の格付に係る救済申立てを行い（都労委平成19年不第77号事件。以下「19不77号事件」という。）20年3月31日には、19年4月発令においても昇格差別があったとして救済申立てを行った（都労委平成20年不第27号事件。以下「20不27号事件」という。）ので、当委員会は、両事件を併合して審査することとした。さらに、組合は、20年12月26日付けで請求する救済の内容を変更し、組合脱退者を救済対象者から除く（救済対象者は19不77号事件申立時177名、結審時165名。）などしたため、請求する救済の内容は、最終的に要旨以下のとおりとなった。

- (1) 18年10月1日の一社化時の格付において3職級への格付対象となっていたが2職級に格付された組合員のうち、組合が職級・賃金差別の是正を求める165名について、一社化時の格付において、「3職級だった場合の職級号俸」に格付されたものとして取り扱い、それに伴って、以後の定期昇給ごとに「あるべき職級号俸」で発令されたものとして扱うこと。
- (2) 職級・賃金是正を求める組合員に対し、上記(1)のとおり格付及び発令された場合に支払われるべき賃金と18年10月以降実際に支払われた賃金との差額をそれぞれ支払うこと。
- (3) 組合員に係る職級・職位・号俸に関する昇格、昇給、格付に当たって、組合所属を理由とする差別的取扱いを行わないこと。
- (4) 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、定期航空運送事業等を行う株式会社であり、平成19年5月31日現在の従業員数は16,821名、そのうち客室乗務員は6,506名である。

会社は、日本航空株式会社( J A L I の変更前の商号であり、後述の「株式会社日本航空」とは別法人である。以下「旧日航」という。)と J A S とが統合・合併した株式会社であり、両社の統合・合併に係る経緯は以下のとおりである。

14年10月、旧日航と J A S は、株式移転により持株会社株式会社日本航空システム(後に「株式会社日本航空」に商号を変更した。)を設立し、旧日航と J A S はその子会社となった。

16年4月、旧日航は商号変更して J A L I となり、国内線旅客事業(以下「国内線」という。)国際線旅客事業(以下「国際線」という。)及び貨物事業を営む事業会社となった。また、 J A S は商号変更して J A L J となり、専ら国内線を営む事業会社となった。

18年10月、 J A L I が存続会社となり、 J A L J を合併(一社化)した。

【甲1の1、甲1の2】

- (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、18年9月に、それまで J A L J の客室乗務員で組織されていた日本航空ジャパンキャビンクルーユニオン( C C U )と J A L I の客室乗務員で組織されていた日本航空客室乗務員組合とが合併し、現在の名称日本航空キャビンクルーユニオン( C C U )となった。合併時の組合員数は1,908名であったが、19年3月には1,814名、同年8月には1,769名、20年6月には1,534名と漸減した。

【甲36、甲85】

- (3) 会社には、申立人組合のほか、客室乗務員を含めた従業員で組織する労働組合として申立外 J A L 労働組合(以下「 J A L F I O 」という。客室乗務員の組合員数は約5,400名。)があり、客室乗務員以外の従業員で組織する労働組合として、同日本航空労働組合、同日本航空乗員組合、同日本航空ジャパン労働組合などがある。

【甲45】

## 2 一社化前のJALJにおける労使関係

- (1) JALJにおいては、客室乗務員を含めて大半の従業員を日本航空ジャパン労働組合が組織していたが、16年9月に、組合は、日本航空ジャパン労働組合から分離独立した。

【甲60、甲85】

- (2) 16年12月ころから、JALJにおいて、客室乗務員を含む労働組合として、オールJALジャパン労働組合（以下「AJLU」という。）設立の動きがあり、同組合は17年2月に設立され、同年9月にJALFIOに統合された。

【甲8-10、甲60】

- (3) 上記(2)のAJLU設立の動きが始まって以降、複数のJALJ管理職によるCCU組合員への脱退勧奨、特定の労働組合（AJLU又はJALFIO）への加入勧誘等があったとして、組合は、18年5月11日にJALJを被申立人（一社化後は会社に承継された。）とし、また11月30日に会社を被申立人として、各不当労働行為救済申立てを当委員会に行った（都労委平成18年不第55号事件及び同第93号事件。当委員会は両事件を併合した。）。当委員会は、後記4のとおり、会社（JALJ）の意を受けた管理職の発言を、不当労働行為と認定し、20年2月19日付けで、会社に、CCU組合員への脱退勧奨や特定の労働組合への加入勧誘を禁止すること及び今後同様の行為を繰り返さない旨を記載した文書の掲示を命ずる一部救済命令（以下「前件命令」という。）を発した。

会社は、前件命令を不服として、中央労働委員会に再審査申立てを行ったが、21年1月21日付けで同再審査申立ては棄却され、会社は、前件命令を履行（文書掲示）した。

【甲60、甲175、甲176、当委員会において顕著な事実】

## 3 一社化前の昇格制度等

- (1) JAS、JALJにおける客室乗務員の昇格・昇給制度

客室乗務員の一般職（非管理職）の職級には、1級職と2級職とがあった。正社員として採用（以下「入社」という。）された者は、まず1級職に格付された。1級職から2級職への昇格は、入社からの経過年数が3年

以上で基準を満たした者の中から、後述する人事考課により決定されていたが、ほとんどの者は入社から4年目に2級職に昇格していた。また、2級職の中には指導客室乗務員（新人の訓練や休職から復帰する者に対して指導・教育を行う役割を担う。）と称される客室乗務員がいたが、指導客室乗務員でない者と、手当の付与等の賃金面での差はなかった。指導客室乗務員には、同期入社の者が一律に任命されていたものではなく、同時に任命された者の中で入社時期が最大で約3年（入社9年から12年程度）の幅となることはあったものの、入社からおおむね10年以上の者が任命されていた。

賃金は、職級ごとに号俸が決められており、1級職は1号俸から40号俸まで、2級職は1号俸から130号俸までがあり、支給される本給及び付加給の金額（以下「本給等」という。）は職級号俸表で示されていた。

賃金規程に基づき、本給等については、毎年4月に定期昇給を行い、その際、勤続年数1年以上の者は4号俸の昇給が標準であったが、人事考課による昇給号俸増減の規定もあり、増減があった場合は、毎年4月に従業員に示される賃金通知書にその旨が記載されていた。ちなみに、平成9年から16年までの間は人事考課による昇給の号俸増は行われなかった。

【甲87、乙1の1、乙6の1、乙15の1、1審4・9・11-12頁、3審15-16・40-41頁、4審28-29頁】

## (2) J A S、J A L Jにおける客室乗務員の人事考課

J A Sにおいては、年に1回、客室乗務員に人事調査シート及び目標設定シートに必要事項を記入させ、所属長に提出させていた。人事調査シートには、「自己申告（本人記入）」と「所属長記入」の欄があった。「自己申告（本人記入）」の欄には、「現在の業務に対する自己評価（過去1年の自己評価及び翌年度の目標）」、「異動に関する調査」、「語学力について」という項目があった。「所属長記入」の欄には、「異動に関する所属長意見」、「人事考課」という項目があり、「人事考課」には次のとおりの記載があった。

2. 人事考課 (該当ランクを塗りつぶして下さい。2次～最終が無記入の場合1次を最終と致します。)

考課項目	評 価				
	5点(非常に優秀)	4点(優れている)	3点(普通)	2点(劣っている)	1点(かなり劣る)
1 規 律	① 十二分 ②	③ 十 分 ④	⑤ 普 通 ⑥	⑦ やや不足 ⑧	⑨ 不足目立つ ⑩
2 積 極 性	① 抜 群 ②	③ 標準以上 ④	⑤ 普 通 ⑥	⑦ やや見劣り ⑧	⑨ 消 極 的 ⑩
3 創 意 努 力	① よく創意し 努力する ②	③ 努力している ④	⑤ 普 通 ⑥	⑦ やや甘い ⑧	⑨ 不足目立つ ⑩
4 協 調 性	① 十二分 ②	③ よく協力する ④	⑤ 普 通 ⑥	⑦ 時々不足 ⑧	⑨ 自分勝手 ⑩
5 責 任 感	① 大変に強い ②	③ 優 良 ④	⑤ 支障なし ⑥	⑦ やや頼りない ⑧	⑨ 不足目立つ ⑩
6 理 解 ・ 判 断	① 卓 越 ②	③ 優 良 ④	⑤ 普 通 ⑥	⑦ やや頼りない ⑧	⑨ 不 十 分 ⑩
7 一 般 知 識	① 豊富かつ高度 ②	③ よく知っ ている ④	⑤ 支障なし ⑥	⑦ やや乏しい ⑧	⑨ かなり乏しい ⑩
8 専 門 知 識	① 豊富かつ高度 ②	③ よく知っ ている ④	⑤ 支障なし ⑥	⑦ やや乏しい ⑧	⑨ かなり乏しい ⑩
9 自 己 管 理	① 管理能力に 卓越している ②	③ よく管理 している ④	⑤ 普 通 ⑥	⑦ やや甘い ⑧	⑨ 不足目立つ ⑩
10 指 導 統 制 力 (除く訓練生)	① 抜 群 ②	③ 標準以上 ④	⑤ 普 通 ⑥	⑦ やや見劣り ⑧	⑨ 不足目立つ ⑩

  

評定合計	1次 点	総合評定
一般(50)点 訓練生(45)点	2次 点	

  

1次	① 卓越	② 優秀	③ 普通	④ 劣る	⑤ かなり劣る
2次	① 卓越	② 優秀	③ 普通	④ 劣る	⑤ かなり劣る
3次	① 卓越	② 優秀	③ 普通	④ 劣る	⑤ かなり劣る
最終	① 卓越	② 優秀	③ 普通	④ 劣る	⑤ かなり劣る

上記「人事考課」は8年の人事調査シートであるが、考課項目のうち、15年に、「規律」が「コンプライアンス」に、「創意努力」が「努力と挑戦」になった以外に内容の変更はなく、16年に「JAL」となった後も17年まで使用されていた。

これらの人事考課の項目や評価、制度の運用等についての詳細な規程はなく、対象となる客室乗務員には特段の説明もなかったものの、人事調査シートを見れば、人事考課の考課項目や評定の段階について認識することが可能であった。また、所属長等の各評価者には「JAS」、「JAL」から人事考課について実施要領が通知されており、「平成13年度人事調査・考課実施要領」には、考課について、欠勤1か月以上3か月未満はC、欠勤3か月以上の者と休職者はDとする旨の記述があった。人事考課結果(以下「考課結果」という。)の実例として、13年度の最終評価では、休職・欠勤者以外で対象となる客室乗務員905名のうち、A以上が232名、Bが634名、Cが27名、Dが12名となっていた。

上記(1)のとおり、賃金規程には人事考課による昇給号俸増減の規定があり、8年3月29日付けの「JAS」から日本エアシステム労働組合(日本航

空ジャパン労働組合の変更前の名称)への、春闘要求書に対する回答書にも「人事考課 Ⅱ1号俸の範囲で実施します」との記述があった。また、人事調査シートの記入内容について面談は行われていなかったが、目標設定シートには、本人コメントと自己評価を記入させた上で、その内容について、第一次評価者(上司である客室マネージャー)との面談が行われていた。

なお、18年は、一社化を前に、JALJの客室乗務員についても後述するJAL Iの成績考課シートが使用された。

【乙8、乙13、乙16、乙18-21、1審13-15頁、2審21-22・42-43・45・50頁、3審5-6頁、4審50-54頁】

### (3) JAS、JALJにおける客室乗務員の前任資格

各旅客航空機における客室業務の責任者になることができる資格を前任客室乗務員資格(会社においても同様である。以下「前任資格」という。)といい、入社から3年目以降に、必要な訓練と査察を受けた上で、一定の基準を満たした客室乗務員が前任資格を取得していた。前任資格には航空機の規模に応じて小型機、大・中型機の別があり、その他国際線の前任資格もあった。

なお、各旅客航空機における責任者(前任)は、実態として、業務を行う客室乗務員の中で前任資格を有していて経験年数が一番長い者が指名されていた。

【甲85、乙7の3、乙17、1審6-8頁、2審12-16頁】

### (4) JAL Iにおける客室乗務員の昇格制度等

#### 職級

客室乗務員の職級は1職級から4職級まで及びS職級の5つの職級があり、このうちS職級の者は管理職である。

#### 職位

客室乗務員には、職級とは別に、フライトアテンダント、キャビンコーディネーター、キャビンスーパーバイザーの3職位がある。

#### 職級と職位の関係

1職級はフライトアテンダント、2職級はフライトアテンダント及びキャビンコーディネーター、3職級はキャビンコーディネーター、4職



級及びS職級はキャビンスーパーバイザー（以下「SU」という。）となっている。

#### 昇格

ア 1職級から2職級への昇格は、人事考課の結果が標準程度以上の場合は1職級フライトアテンダント（以下「AT1」という。）の経験年数3年経過後の最初の定期昇給時に行われる。昇格すると2職級フライトアテンダント（以下「AT2」という。）となる。

イ AT2になった後、2職級経験2年以上の者の中から一定の基準で選考が行われ、2職級キャビンコーディネーター（以下「CD2」という。）が任命される。

ウ CD2に任命されている者の中から、2職級経験年数、成績考課歴、昇格適性考課に基づき、総合評定により一定の基準に達する者が昇格有資格者とされ、その中から必要数に応じて3職級に昇格する。この昇格が行われると3職級キャビンコーディネーター（以下「CD3」という。）に任命される。

エ CD3に任命された後、後記(5)のCDIとなった者の中から、4職級への昇格が行われる。この昇格はSUの任命と同時に行われる。

オ S職級への昇格は、経験年数、成績考課歴、昇格適性考課に基づき、総合評定により4職級の者から選考される。

カ 上記 から まで及びアからオまでの関連をまとめると、次表のとおりとなる。

職級	1	2		3		4	S
職位等	AT1	AT2	CD2	CD3	CD3(CDI)	SU	

#### 賃金、昇給等

賃金規程において、職級ごとに賃金の号俸が決められている。各職級は1号俸から始まり、1職級は197号俸まで、2職級は413号俸まで、3職級は377号俸まで、4職級は361号俸まで、S職級は357号俸までとなっており、支給される基本賃金や客室手当の金額がそれぞれ職級号俸表で示されている。

毎年4月1日に定期昇給が行われ、その一般基準で成績が関係するも

のは次のとおりである。

ア 1 職級及び 2 職級の者

成績が優秀な者は 13 号俸、標準程度の者は 10 号俸、劣る者は 7 号俸、昇給する。

イ 3 職級から S 職級までの者

成績が特に優秀な者は 16 号俸、優秀な者は 13 号俸、標準程度の者は 10 号俸、劣る者は 7 号俸、著しく劣る者は 4 号俸、昇給する。

【乙7の1、乙7の2】

(5) J A L I における客室乗務員の先任資格

先任資格は、3 職級以上となった者の中から選抜された者に付与されていた。先任資格には、国内線先任資格（J A L I の国内線では小型の航空機を運行していなかったため、国内線先任資格は航空機の規模による区分がなかった。）と国内線先任資格を包括する国際線先任資格（その資格を有する者を示す場合も含めて、以下「C D I」という。）があった。

実態として、各旅客航空機における責任者（先任）は、業務を行う客室乗務員の中で下位の職位であっても先任資格を有している者が指名され、上位の職位にある者を指揮することがあった。

なお、国内線先任資格については、一社化時に原則廃止となったが、J A L J 出身者については、後記 5 (2) イ(I)のように移行措置が設けられた。

【甲178、甲188、4審61-63頁】

(6) J A L I における客室乗務員の成績考課、昇格適性考課

人事考課の一つとして、1 年間の業績を評定する成績考課が行われていた。成績考課シートには、「業績記述（本人記入）」と「成績考課（所属長記入）」という欄があり、「業績記述（本人記入）」の欄には、担当職務の具体的な業績等を記述することとなっていた。「成績考課（所属長記入）」の欄には、業務に関する複数のチェックポイントが記載されており、これらを点数化して評価することとなっていた。また、評価は第一次、第二次及び最終評価者の各段階があった。

昇格適性考課は、過去の成績考課にとらわれず、上位の職務に任命され

た場合に期待し得る適性度を主眼として、人格・識見、企画力、折衝力、業務処理能力、生産性意欲、指導統率力又は専門的知識の6つの考課要素ごとにAからEまでの5段階評価を行うものであった。考課要素を総合して、5段階のうちAからCまでに該当しない場合は昇格不適格とされた。

【乙7の1、乙16、乙17、3審31・34-35頁】

#### 4 一社化前にあった脱退勧奨等

前件命令から明らかなおり、一社化前の17年9月ころから18年8月ころにかけて、会社（JALJ）の意を受けた3名の管理職による5名のCCU組合員（当時）に対する脱退勧奨が行われた。とりわけ、一社化後の職位等に触れたものとして、18年1月13日ころ、マネジャー（当時）のY2が、当時CCU組合員であったX2に対して、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、JALFIOに入らないと。」、「JALIは男女差別があって昇格に差がある。一社化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。」などと言って、組合からの脱退を勧奨した。

結局、X2は18年4月に組合を脱退し、一社化時には3職級に格付された。

【甲60、1審29-31頁、当委員会において顕著な事実】

#### 5 一社化時の格付

##### (1) 一社化時の労働条件等の変更

一社化に伴い、会社は、JALJ出身の従業員の労働条件について、必要に応じて経過的な措置を講じた上で、JALIの労働条件に合わせていくこととした。

【甲41、乙17】

##### (2) JALJから組合への人事賃金制度変更等の説明

ア JALJは、組合に対して18年1月10日付けで「一社化における労働条件等統一の具体案」と題する文書を提示し、客室乗務員に係る一社化後の労働条件変更案を示した。この文書では、職務遂行体制統合イメージを次表のとおり示し、また、一社化に伴う客室乗務員の先任資格、職級・職位の格付、給与号俸の決定、経過措置について、要旨

下記イのとおりとするとしていた。

【職務遂行体制統合イメージ】

職級	1	2	3		4	S
職位等	A T 1	A T 2	C D 2	C D 3	C D 3 ( C D I )	S U
国際線	一般機内サービス業務 (コンパ・トメント・リーダー)		クラスインチャージ業務		前任業務	
国内線	一般機内サービス業務		小型機前任業務	大・中型機前任業務		

イ 職級・職位・前任資格

- (ア) 1級職は1職級（A T 1）に格付をする。
- (イ) 2級職の職級格付は、原則2職級に格付をするが、入社からの在籍年数が11年以上の者を対象に、必要数に応じ選考し上位職級（3職級）に格付する。
- (ウ) 2職級に格付される者の職位は、国内線の前任資格者で、かつ、当該業務経験がある者については、C D 2とする。国内線の前任資格者であっても当該業務経験のない者及び前任資格のない者については、A T 2とする。
- (エ) 指導客室乗務員であった者に対しては、（3職級への格付とは別に）移行措置として国内線（大・中型機）前任資格（その資格を有する者を示す場合も含めて、以下「C D D」という。）を付与する。
- (オ) 3職級（C D 3）に格付された者を対象に、必要数に応じ選考してC D Iを付与する。
- (カ) 給与号俸は、原則として、一社化時に格付された職級に基づく基本賃金及び客室手当の合計金額（以下「基本賃金等」という。）が、一社化前の本給等を下回らないように号俸を決定し、下回らない号俸が格付された職級にない場合は、その職級の最高号俸とする。

「J A L」は、組合に対して、18年4月に「一社化具体案 人事制度補足資料〔客室乗務員〕」と題する文書を交付し、客室乗務員の本給等と基本賃金等の関係（号俸決定）について、要旨次のとおり説明した。

ア 号俸決定

一社化時に格付された職級に基づく基本賃金等が一社化前の本給等

を下回らないように直近上位の号俸を決定する。

格付された職級に直近上位の号俸がないときには、その職級の最高号俸とする。2級職72号俸以上である者が一社化時に2職級に格付された場合は最高号俸（413号俸）に該当するが、この場合、基本賃金等が本給等を下回るので、その差額を保障額として支給する。

#### イ 号俸決定の手法

JAL Iでは、上位職級になるにつれて基本賃金等に占める基本賃金の比率が下がり、客室手当の比率が上がるため、上位職級（3職級）に格付される者の基本賃金額が下位職級（2職級）に格付される者の基本賃金額より低くなるという問題が起こり得る。これを解消するため、3職級に格付された者に対しては、客室手当を調整して加えた金額で基本賃金の号俸を決定し、さらに3職級での客室手当を支払うこととする。これによって、JAL Jにおける号俸が同一（本給等が同額）であっても、3職級に格付された者は、2職級に格付された者に比べて、一社化後は基本賃金等が高額となる。

【甲41、甲42】

#### (3) 一社化時の格付の状況

18年10月1日、上記(2)の内容でJAL J出身の客室乗務員の労働条件が変更された。一社化時の格付において、上記(2)イ(イ)でいうところの、JAL Jで入社からの在籍年数が11年以上であった客室乗務員（以下「格付対象者」という。）は344名で、そのうち3職級に格付された者は147名、2職級に格付された者は197名であった。

3職級に格付された者の所属組合別内訳（一社化時点）は、CCUが71名、JAL FIOが74名、非組合員が2名であった。2職級に格付された者の所属組合別内訳（一社化時点）は、CCUが189名、JAL FIOが8名であった。

以上をまとめると、次表のとおりとなる。

所属組合名	格付対象者	3 職級に格付		2 職級に格付	
CCU	260 名	71 名	27%	189 名	73%
JALFIO	82 名	74 名	90%	8 名	10%
非組合員	2 名	2 名	100%		
合計	344 名	147 名	43%	197 名	57%

(注): 率(%)は、格付対象者の欄の人数に占める割合を示す。(小数点以下四捨五入)

【乙9】

(4) 格付対象者への通知

会社は、一社化に伴い、18年10月1日付「格付通知書」を格付対象者に配付した。「格付通知書」には格付された職級・職位と職級号俸などが記されていた。

【甲43の1・2、乙17】

(5) 格付結果に伴う賃金の違い

格付対象者のうち、2職級に格付された者の基本賃金等は「JAL」での本給等を数百円上回り、3職級に格付された者のそれは約11,000～12,000円上回っていた。そのため、「JAL」で同一の号俸であった格付対象者でも、2職級と3職級に格付が分かれたことにより、一社化後の基本賃金等が異なり、3職級に格付された者は2職級に格付された者より額が高くなった。また、2職級に格付され、最高号俸である413号俸に該当した者は一社化前の本給等と一社化後の基本賃金等(前記(2)アのとおり、保障額を加えた金額)が同額であり、CCU組合員にはこれに該当していた者が多数(組合の調査では69名)いた。

【甲42、1審47頁、4審20-22頁】

(6) 19不77号事件申立て

組合は、一社化時の格付及び後述の19年4月発令において、格付対象者について、会社が組合間差別を行っているとして、当委員会に対して、19年9月27日、19不77号事件の申立てを行った。その後、組合は、19年4月発令に係る主張部分を撤回し、後記6(3)のとおり、20年3月31日付20不27号事件において新たに同趣旨の申立てを行った。

6 19年4月発令

(1) 昇格発令

会社は、19年4月1日付けで、毎年1回4月に行われる定期の昇格・昇給発令を行った。JALJ出身の客室乗務員にとっては、一社化後初めての昇格・昇給発令であった。

19年4月発令において、客室乗務員で2職級から3職級への昇格(選考)対象となるのは、CD2としての乗務経験が2年以上の者(以下「19年昇格対象者」という。)であった。19年昇格対象者は会社全体で1,343名いて、そのうち3職級に昇格した者は181名(13%)であった。1,343名のうちJALJ出身者は426名(以下「JALJ出身の426名」という。)であり、そのうち3職級に昇格した者は43名(10%)であった。また、JALJ出身の426名の所属組合別内訳(19年4月発令時)は、CCUが396名、JALFIOが30名であり、3職級に昇格した者がCCUで27名(7%)、JALFIOで16名(53%)、2職級のままであった者がCCUで369名(93%)、JALFIOで14名(47%)であった。

以上をまとめると、次表のとおりとなる。

		19年昇格 対象者	3職級 (昇格者)		2職級	
会社全体		1,343名	181名	13%	1,162名	87%
	うちJALJ出身者	426名	43名	10%	383名	90%
	うちCCU組合員	396名	27名	7%	369名	93%
	うちJALFIO組合員	30名	16名	53%	14名	47%

(注): 率(%)は、19年昇格対象者の欄の人数に占める割合を示す。(小数点以下四捨五入)

ちなみに、一社化前のJALIにおける2職級から3職級への昇格者数は、17年4月は対象者1,180名中120名(10%)、18年4月は対象者1,647名中130名(7.9%)であった。

組合の調査では、JALJ出身の426名には、一社化時に入社から11年以上であった者(18年10月に2職級となった格付対象者)が146名(以下「組合主張の146名」という。)含まれていて、そのうち3職級に昇格した者がCCUで15名、JALFIOで8名、2職級のままであった者がCCUで119名、JALFIOで4名であった。

以上をまとめると、次表のとおりとなる。

	19年昇格 対象者	3職級 (昇格者)		2職級	
2職級であった格付対象者	146名	23名	16%	123名	84%
うちCCU組合員	134名	15名	11%	119名	89%
うちJALFIO組合員	12名	8名	67%	4名	33%

(注): 率(%)は、19年昇格対象者の欄の人数に占める割合を示す。(小数点以下四捨五入)

【甲85、甲187、乙7の1、乙10、乙17、乙26】

## (2) 昇給発令

一社化時に2職級であった格付対象者のうち、19年4月発令で3職級に昇格したCCU組合員は15名いた。これらの者の給与号俸については、前記5(2)の一社化時の3職級への格付のような決定手法ではなく、会社の賃金規程に基づく昇格に伴う決定(昇給)であった。これらの者の号俸(金額)は、一社化時に3職級に格付されたと仮定した場合の号俸と比較した試算では、基本賃金等が低い額であった。

【甲187、乙7の1】

## (3) 20不27号事件申立て

組合は、19年4月発令においても、18年10月に2職級となった格付対象者について、会社が組合間差別を行っているとして、当委員会に対して20年3月31日に20不27号事件の申立てを行った。

## 7 一社化時の格付及び19年4月発令を巡る会社と組合との交渉等

### (1) 17年年末要求

JALは、17年10月5日に「一社化についての基本的な考え方および骨子」と題する文書を組合に提示した。これに対し、組合は、一社化に係る事項について「要求書」を提出した。

【甲127-130、乙23】

### (2) 18年春闘要求

前記5(2)のとおり、JALは、18年1月10日付文書「一社化における労働条件等統一の具体案」を組合に提示し、その後団体交渉を経て、組合は、2月21日提出の春闘要求の中に「一社化に関する要求」を記載した。



これに対し、ＪＡＬは、３月14日付「回答書」や３月20日の団体交渉での回答で、一社化における労働条件等統一の具体案については、文書で申し入れたとおりであり、今後も組合と協議を行っていきたい旨を回答した。

【甲41、甲127、甲132、甲133、乙23】

(3) 18年夏闘要求

組合は、５月23日提出の「2006年 夏季交渉要求書」中で、上記(2)の18年春闘要求と同じ内容の要求をＪＡＬに対して行った。これに対し、ＪＡＬは、６月６日に「一社化におけるＪＡＬ社員の移行方式及び経過措置等に関する協定(案)」を含む一社化後の労働条件の具体案を組合に提示した。

【甲127、甲135、甲136、乙23】

(4) 18年６月の事務折衝

６月29日に事務折衝が行われ、席上、ＪＡＬから組合に対し、「一社化に伴う客室乗務員の２級職の移行格付については、入社からの在籍年数が11年以上の者を対象に、必要数に応じ、人事考課歴・適性・経験年数等から総合的に評定し、選考するが、移行格付結果に対する本人からの質問等には、窓口を通して対応する考えである。」、「昇格については、成績考課歴・昇格適性考課・現職級経験年数といった要素を総合的に勘案して運用する。」、「毎年の昇給・昇格結果に本人から疑義がある場合には、組合に提示している協約を締結した場合には、それに基づく苦情処理制度により、透明性のある適切な対応がされる仕組みとなっている。」との発言があった。

【甲127、甲137、乙23、4審25頁】

(5) 18年年末要求

一社化後、組合は、10月18日提出の「要求書(2006年年末要求)」中で、賃金や格付について「自動昇格制度を導入すること。」、「移行の格付については、入社11年以上の者はＣＤ３に位置づけること。」等の要求を会社に対して行った。これに対し、会社は、11月２日付文書「2006年年末要求等について」で、昇給・昇格等について、「客室乗務員の昇給・昇格については、各年の人事考課評定、これらに基づく昇格３要素(成績考課歴・乗務

経験年数・昇格適性考課)等により、各年の昇給・昇格運用を適切に行っております。」とし、JALJ客室乗務員の格付等について、「移行時の格付等については、これまで旧日本航空ジャパンキャビンクルーユニオンとの団体交渉の場でお伝えしてきたとおりであり、ご理解をお願いいたします。」と回答した。

また、11月13日の団体交渉で、会社は、一社化時の格付について、JALIとJALJ双方の客室乗務員のバランスを考慮し、経験年数を加味した上で格付をしたが、一社化後の制度は基本的に年功序列ではないので、JALJで同一職級であっても年次の逆転があり、これは社会では一般的なことである旨の回答を行った。この団体交渉の中で、組合が入社から11年以上の者を全員3職級に格付しない理由を尋ねたところ、会社は、JALIでは3職級になってから先任資格を取得するが、JALJでは2級職で先任資格を取得していた者がいたこと、JALIでも入社から11年以上の者を全員3職級にしていないことからバランスをとった旨を回答した。さらに、組合がJALJの人事調査シートとJALIの成績考課シートの整合性を尋ねたところ、会社は、(JALJ出身者は)会社での考課がないので、過渡的にJALJでの考課結果を使用した旨を回答した。

【甲127、甲138、甲139、乙23】

(6) 19年春闘要求以降

「19年春闘要求」において、組合は会社に対し、緊急是正措置として、「旧JALJの国内線先任資格者を全員CD3にする」ことを要求した。これに対し、会社は、文書で18年年末要求時の回答と同趣旨の回答を行った。その後も組合は、19年夏闘要求、19年年末要求、20年春闘要求で、組合間差別の是正要求を会社に対して行ったが、会社の文書回答は同様であった。

なお、19年5月30日の団体交渉で、組合が一社化時の格付と19年4月発令で会社が選考に反映した人事考課の期間が同じなのではないかと質問したことに對し、会社は、一社化時に2職級に格付され、19年4月発令で2職級から3職級に昇格した者もいるのだから、同じということはない旨の回答をした。また、組合が一社化時の格付の選考基準と選考に反映した

人事考課の期間を質したところ、会社は、基本的に過去の考課結果を総合的に判断した旨、及び判断に使用した人事考課の期間については答えられない旨の回答をした。

【甲127、甲140-147、乙23】

## 8 対象者における比較等

### (1) J A S、J A L Jにおける人事考課について

会社は、本件審査の過程において、J A S、J A L Jにおける客室乗務員の考課結果を点数化（前記3(2)で示したシートに記載のある総合評価④からDの5段階で該当する結果を5から1に置き換えた数値。以下、考課結果については5から1までの数値での表記とする。）してあり、一社化時の格付や19年4月発令には、それらの考課結果を考慮したことを示した。

【甲85、乙9-11、乙17、2審21-22・44-45・50頁】

### (2) 一社化時の格付で会社が考慮した考課結果

会社は、本件審査の過程において、一社化時の格付に当たり、11年から17年までの7年間分の考課結果を考慮したことを示すとともに、格付対象者で2職級に格付されたCCU組合員のうち174名（申立書に記載されていた救済を求める組合員は177名であったが、その後組合が3名を除外する修正をした時点での人数）について、当該7年間分の考課結果を示した。

しかし、会社は、3職級に格付された者を含めた、他の格付対象者（非組合員を除く168名）の考課結果については、13年から15年までの3年間分のみを示した。会社は、この3年間分に限った理由として、CCU結成（16年9月）前の直近の期間であるので、J A Sでの考課に当たり一社化時の所属労働組合を斟酌することができない期間（考課を行った当時の客室乗務員の所属労働組合は1つであった。）であるからとし、また、後記(5)のとおり、格付対象者全員（非組合員を除く342名）の3年間分の考課結果の平均値を、所属組合別に示した。

なお、2職級に格付された上記174名のCCU組合員の7年間分の考課結果を見ると、3や4が付けられている者が多く、1や2が付けられている者は、そのほとんどが連続して複数年にわたり付けられていたものの、

その前後の年で3や4の評価が付けられている者がほとんどであり、7年間を通じて1又は2の評価のみであったのは1名だけであった。

【乙9、乙11】

(3) 一社化時の格付で3職級となった者の内訳

会社は、本件審査の過程において、一社化時の格付で3職級に格付した者147名について、その格付の理由と内訳を要旨以下のとおり説明した。

7年間の考課結果で総合評定が4以上の評価を5回以上取得した者が128名いて、そのうち休職中の者や勤務先でのバランスにより5名を除いた123名を3職級に格付した（CCU所属が57名、JALFIO所属が65名、非組合員が1名。）。

JAS、JALJにおける経験や技量等に鑑み、考課結果に関わらず、経験年数25年以上の者5名を3職級に格付した（CCU所属が5名。）。

考課結果は の水準に達してはいないが、「上位職級に任命した場合に活躍が大いに期待できる者」19名を3職級に格付した（CCU所属が9名、JALFIO所属が9名、非組合員が1名。）。

【甲81、乙17、乙26、3審26-28頁、4審23-24頁】

(4) 19年4月発令で会社が考慮した考課結果

19年4月発令は、JALIが毎年行っていた昇格制度等（前記3(4)(6)）に則ったものであり、会社は、3職級への昇格については16年から18年までの3年間分の成績考課結果を考慮した。ただし、会社は、本件審査の過程において、前記(2)と同様の理由で、JALJ出身の426名の考課結果と所属組合別の平均値について、13年から15年までの3年間分のみを示した。

【乙10、乙17、3審30-31頁】

(5) 集団間比較について

会社が示した、13年から15年までの考課結果の組合別平均値は、次表のとおりであった。

一社化時の格付について		
一社化時の所属組合	人数	13年から15年までの考課結果平均値
CCU	260名	3.28
JALFIO	82名	3.82
19年4月発令について		
19年4月の所属組合	人数	13年から15年までの考課結果平均値
CCU	396名	3.02
JALFIO	30名	3.27

【乙9、乙10、乙17】

(6) 組合移行者の事例について

CCU結成から18年8月9日までの間にCCUを脱退し、AJLUやJALFIOに移った者のうち、一社化の時点で入社から11年以上の者は83名であり、そのうち、一社化時の格付で76名が3職級とされ、7名が2職級とされた。これら一社化時に3職級となった者が19年4月以降にCDI（3職級）、20年4月以降にSU（4職級）になっている事例がある一方、CCU組合員には、本件結審日（21年3月23日）現在でCDIやSUとなった者はいない。また、組合移行者で一社化時に2職級となった上記7名のうち、その後休職となった1名を除き、6名が19年4月に3職級に昇格した。

【甲171-172、4審4-6頁】

(7) 格付対象者の採用年次について

格付対象者の採用年次は、CCU組合員では昭和50年から平成4年まで、JALFIO組合員では昭和56年から平成4年までの分布となっており、採用年次が昭和56年から平成4年までの人数分布は両組合とも同様の傾向である。

【甲81、甲85、甲124】

### 第3 判断

#### 1 申立人組合の主張

##### (1) 格付・昇格の格差について

一社化時の格付

組合の調査では、一社化時の格付で3職級に格付された者の割合（以下「格付率」という。）は、CCU組合員は253名中68名で27%、JALFIO組合員は90名中79名で88%となっている。会社の主張でも、CCU組合員は27%、JALFIO組合員は90%となっていて、組合別の格付率に大きな格差が生じている。

19年4月発令

組合の調査では、JALJ出身の426名のうち、一社化時に入社から11年以上であった者（18年10月に2職級となった格付対象者）が146名であり、これらの者について、19年4月発令で、対象者のうち2職級から3職級に昇格した割合（以下「昇格率」という。）を所属組合別に比較すると、CCU組合員は134名中15名で11%、JALFIO組合員は12名中8名で67%となっており、組合別の昇格率に6倍以上の顕著な格差がある。

また、会社が自ら認めるところによれば、19年4月発令において、JALJ出身の426名の昇格率は、所属組合別に比較しても、CCU組合員は396名中27名で7%、JALFIO組合員は30名中16名で53%となっており、組合別の昇格率に約7.6倍もの顕著な格差が存在している。

以上のとおり、格付・昇格の割合が所属組合によって極めて不均衡であるということは、会社が作為的に格付・昇格を行った結果であるとしか説明できない。

## (2) 集団間比較、客室乗務員の能力について

会社は、組合が「大量観察方式」により一社化時の格付率及び19年4月発令の昇格率の格差を主張することについて、比較する両組合の対象人数に差があるため、「大量観察方式」の前提を欠くと主張する。しかし、一社化時の格付において、格付対象者の数は、JALFIO組合員が極端に少ないというわけではなく、両組合の組合員の入社年度別分布傾向は、会社全体の一般的傾向に合致しており、偏在はない。また、19年4月発令における、JALJ出身の426名での比較の場合には、確かに両組合で一定の人数差はあるものの、対象者は客室乗務員として同様の乗務、訓練、業務経験を積んできており、偏在はない。したがって、

両集団間には均一性があり、CCU組合員の職務遂行能力や勤務実績が劣るという特別の事情や要因が形成された事実など一切ない。

JAL Iでは3職級の者の中から先任資格が与えられていたこと、会社が示した「職務遂行統合イメージ」においても国内線大・中型機の先任資格は3職級以上の者に付与されることから、会社は、大・中型機の先任資格であるCDDを付与した客室乗務員は、少なくとも3職級に値する能力を有していると考えているのである。CDDを付与されている客室乗務員は、一人ひとりが3職級の能力を有している。

### (3) 人事考課について

会社は、本件申立て後、突然考課結果を提出して、13年から15年までの両組合の考課結果の平均値の違い（格付対象者の比較ではCCU3.28、JAL F I O 3.82、JAL J出身の426名の比較ではCCU3.02、JAL F I O 3.27）から、CCUはそもそも成績が劣位の集団であり、「大量観察方式」の前提たる均一性の要件を欠いている旨を主張するが、全く信用性のない主張である。

JAS、JAL Jにおける客室乗務員の昇格は、人事考課により決定するとされていたものの、実際にはほとんどの者が、入社後4年目で1級職から2級職に昇格し、入社後10年前後で指導客室乗務員に任命されることが通例であった。

昇給については、毎年4月1日に実施し、ほぼ誰もが4号俸ずつ昇給していたのが実情であり、人事考課によるマイナス1号俸は1か月以上休職・欠勤をした者のみで、プラス1号俸も9年から16年までは実施されていなかった。

このように、JAS、JAL Jにおいては、昇格・昇給が年功的に運用され、人事考課は、それによって差がつくということはほとんどなく、およそ人事考課と呼ぶに値しないものであり、考課結果なるものは全く信用できないものである。したがって、会社が格付率及び昇格率に数倍の格差をつけたことには合理的根拠は一切なく、この格差は、所属組合を理由とする差別以外の何ものでもないことは明らかである。

仮に、人事考課が行われていたという会社の主張に沿ったとしても、

一社化時の格付から19年4月発令までは半年しか間がなく、一社化時の格付では「過去7年間の成績考課歴」が一定水準に至らなかったとして2職級に格付された者について、わずか半年後の「過去3年間の成績考課歴」を要素とした昇格において、昇格率に6倍以上もの開きが発生したことは合理的な理由をもって説明することはおよそ不可能というべきであり、会社の不当労働行為意思に基づく作為というほかはない。

会社は、19年昇格対象者については、各人の19年4月以前3年間の考課結果を開示すれば、その集団間の違いを明らかにできたはずであるが、その資料を開示せず、13年から15年までの考課結果の平均値のみを示した。これは時期的な点からも、19年4月発令時の両組合間の顕著な差異を合理的に説明する資料とはおよそなり得ない。

(4) 不当労働行為意思について

会社が、何ら正当な理由もなく、CCU組合員の多くを2職級に留め置き、JALFIO組合員との間で、3職級への格付・昇格に格差をつけたのは、第一組合を弱体化し第二組合の育成を図るという分裂労務政策の一環として、CCUに打撃を与え、その弱体化を図ろうとの意図に基づいて行ったことが明らかである。

(5) 以上のとおり、会社がCCU組合員を2職級に留めた行為は、組合員であることの故をもって不利益に取り扱う行為であり、CCUを弱体化させるための行為でもあるから、不当労働行為に該当する。

## 2 被申立人会社の主張

(1) 「大量観察方式」について

組合は、一社化時の格付及び19年4月発令についてCCUとJALFIOとで格付率・昇格率に差があるとして、いわゆる「大量観察方式」により不当労働行為の成立を主張するが、「大量観察方式」については、裁判例等で示されるように、両集団が勤務実績や成績の均一性を有することが前提である。本件では、一社化時の格付対象者の場合には、CCU組合員が260名、JALFIO組合員が82名、19年4月発令におけるJALJ出身の426名の場合には、CCU組合員が396名、JALFIO組合員が30名と、集団として比較する両組合の人数比は相当程度の開き



があり、「大量観察方式」による主張、立証は失当といわざるを得ない。また、本件では救済対象者の勤務実績や成績が、比較対象者と個別に同等であることの立証が組合から全くなされていない点で既に失当である。

仮に、「大量観察方式」を前提に両組合を集団として比較するとしても、両組合の組合員について、各人につき遡って13年から15年までの考課結果を算出してみると、格付対象者では、CCU組合員260名の平均が3.28、JALFIO組合員82名の平均が3.82、JALJ出身の426名では、CCU組合員396名の平均が3.02、JALFIO組合員30名の平均が3.27で、比較対象の2集団の成績考課の内容に当時から既に顕著な開きがある。このように、そもそも両組合では考課結果に相当程度の開きがあり、両集団の均一性、同等性の要件が満たされているとはいえない。

19年4月発令において、会社は、「入社11年以上」との条件を全く用いていないのであるから格付対象者の比較は意味をなさない。仮に、組合の主張を前提としても、入社から11年以上の者とされる組合主張の146名につきCCU組合員が134名、JALFIO組合員が12名であるというのであり、JALFIO組合員の対象人数はCCU組合員と比較して極端に少ないので、両集団を比較して組合差別を論ずる組合の主張には理由がない。

先任業務は職級とは関係なく、その資格を付与された者が実施する業務であり、3職級がこれを行うことを予定しているものではない。また、CDDは、一社化に伴い「移行措置として」限定的に付与したものである。先任業務を行えるのは、CDDを付与したからなのであり、職級とは何ら関係がない。

## (2) 格付・昇格について

一社化に当たっては、そもそも方針として、JALの職級・職位制度（5職級、3職位）、職務遂行体制（国際線乗務資格が基本）への統合を行う必要があった。一社化時の格付では、両社の制度の違いを踏まえて、JALJで2級職であった客室乗務員を原則2職級に格付し、格付対象者のうち優れた客室乗務員を3職級に格付することとしたものである。19年

4月発令での3職級への昇格も、適正に選考を行った結果である。

上位職級への選考は、人事考課歴、昇格適性、経験年数等を総合的に評価し決定したもので、所属組合による差異がないことは明らかである。

(3) 人事考課について

組合は、J A S、J A L Jの人事考課が人事考課と呼ぶに値しないものであったと主張するが、J A S、J A L Jにおいては客室乗務員を含む全職員に対して人事考課を実施し、成績を管理しており、その制度の目的、方法等は合理的なものであった。各職員は、人事考課シートを配付され、自らがどのような項目について評価されるのか、どのような人事考課の段階を経るのかについて承知しており、J A S、J A L Jにおける管理者の指導も十分であった。

(4) 分裂攻撃について

組合は、分裂攻撃なるものを受けたと主張するが、いずれも事実ではない。そもそも組合の主張する分裂攻撃なるものは、組合と全く関係のない別の労働組合に係るものであり、この点でも組合に対する不当労働行為の根拠とはなりようもないことは明らかである。

(5) ポストノーティスについて

組合は、本件の救済申立てにおいて、陳謝文を交付し、かつ、陳謝文の掲示、すなわちポストノーティスを命ずることを求めている。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（いわゆる「沈黙の自由」）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、「沈黙の自由」を侵し、その意に反して意思表示を過料等をもって強制するものであって、結局、憲法第19条とともに憲法第21条違反であり、無効である。

3 当委員会の判断

(1) 一社化時の格付について

18年10月1日の一社化時の格付において、所属組合別に見た3職級への格付率は、C C U組合員が260名中71名で27%、J A L F I O組合員が82名中74名で90%であって（第2 . 5 (3)）、格差が見られ、3職級に格付された人数もC C U組合員（71名）よりJ A L F I O組合員（74名）

の方が多(同)。また、格付対象者全体での格付率は、344名中147名で43%であり(第2.5(3))。これと比較しても、CCU組合員における格付率(27%)が低いのに対し、JALFIO組合員の格付率(90%)が極めて高く、外形的には、3職級への格付における組合間格差が存在することが認められる。

組合は、この格付率の大きな格差がCCU所属を理由とした差別であると主張する。一方、会社は、組合が一社化時の格付について、格付率による、いわゆる「大量観察方式」に基づく主張、立証をしていることに関し、CCUとJALFIOの人数には相当程度の開きがあるので、「大量観察方式」による主張、立証は失当であると主張する。

本件では、確かに所属組合別に見ると、格付対象者が、CCU組合員260名に対し、JALFIO組合員82名と、人数に差はある(第2.5(3))が、「数百人对数人」というような、比較を困難にするほど極端な差があるわけではない。また、格付対象者はJAS、JALJにおいて入社から11年以上の者という基準(第2.5(2)イ(1))で括られていて、そのほぼ全員(非組合員2名を除く342名)がいずれかの労働組合に所属している(同(3))。

以上の事実からすれば、一社化時の格付における両集団の人数の差が、「大量観察方式」による比較を妨げるものとまではいえない。

会社はまた、そもそも両組合では考課結果に相当程度の開きがあり、「大量観察方式」の前提となる両集団の均一性、同等性の要件が満たされていないとも主張する。会社は、その論拠として、JASでの考課に当たり一社化時の所属労働組合を斟酌することができない期間であるところの13年から15年までの格付対象者全員の考課結果の組合別平均値は、JALFIO組合員が3.82であるのに対し、CCU組合員は3.28であること(第2.8(2)(5))を示すものの、CCU結成(16年9月)以降や、客室乗務員の職場に2つの組合が併存することとなった時期(17年2月)以降の人事考課である16年及び17年の考課結果の全員分までは示していない(同(2)(4)(5))。

そして、11年から17年の考課結果を考慮してなされた格付において問

題となっている2つの集団の均一性を、なぜ13年から15年までの考課結果の平均値における「0.54(3.82 - 3.28)」の差によって否定することができるのかについては、会社から何ら疎明がない。

ア 11年から17年の7年間分の考課結果における平均値の差ではなく、その中で13年から15年までの3年間分だけを取り出して両集団の均一性否定の材料とするという会社の態度は、自らに都合のよい部分だけを取り出しているのではないかという疑念さえ生じさせる。この点、会社は、13年から15年までの3年間分を取り出したのは、それが一社化時の所属労働組合を斟酌することができない期間であるから(第2.8(2))、すなわち考課において本件で問題となっているような組合差別をすることが不可能な時期であるからであるとするが、その主張もまた、むしろ16年以降の考課において組合差別がなされたことを暗示するものといえなくもない。

イ また、格付対象者の採用年次別の分布が両組合とも同様の傾向であること(第2.8(7))、格付対象者の基準である「入社から11年以上」が経過すればほとんどの者が指導客室乗務員となっている時期であり(同3(1))、JAS、JALJにおける先任資格を取得している時期でもある(同3(3))、JALJでもJALIでも客室乗務員の一定程度の業務経験年数が昇格の一要素とされていること(同3(1)(4))からすれば、上記の基準を満たす客室乗務員の間には基礎的な知識・能力の面で大きな差があったとまではいい得ない。

ウ さらに、会社が示した考課結果7年間分において、多くの者が5段階評価での3以上の評価となっており(第2.8(2))、1や2がつけられている者は、そのほとんどが連続していた年につけられていたものの、その前後の年で3や4の評価がつけられていること(同)及び長期欠勤者や休職者の評価が1や2となること(同3(2))を併せ考えると、組合の組合員で2職級に格付された者において、「成績不良者」はむしろごく少数であったと考えられる。

エ 仮に、上記13年から15年までの考課結果の平均値における「0.54」の差があったとしても、これをもって所属組合別の格付率に大きな格

差が表れる理由であることの合理的かつ首肯し得る疎明が会社からなされていない。

オ よって、一社化時の格付について、両組合を集団として比較するとしても両集団に均一性、同等性がないという会社の主張は採用することができず、一社化時の（３職級への）格付について「大量観察方式」を採用することに特段の問題はなく、組合間の格差が所属組合を理由とする差別によるものであると一応推定することができる。

本件一社化時の格付のように、外形的には所属組合による差別が一応推定される事案においては、一社化時に３職級に格付された人数や割合の違いが考課結果によるものであり、所属組合によるものではないことについて、その格付（選考）を行った会社自身が疎明すべきであると考えられる。しかし、会社は、一社化時の格付に用いたとする７年間分の格付対象者全員に係る考課結果もその平均値も一部しか明らかにしておらず（第２．８(2)(4)(5)）、組合間で考課結果に開きがあったことの疎明が十分になされたとはいえない。

なお、組合は、会社が本件審査において考課結果を提出したこと（第２．８(1)(2)(4)(5)）に対して、ＪＡＳ、ＪＡＬＪにおいては昇格・昇給は年功的に運用され、人事考課がおよそ人事考課と呼ぶに値しないものであったと主張する。しかし、ＪＡＳ、ＪＡＬＪでの昇格については、人事考課により決定されていたこと（第２．３(1)）、人事調査シートには「人事考課」の項目があり、客室乗務員もそれを認識することが可能であったこと（同３(2)）、評価者である所属長等には実施要領が通知されており（同３(2)）、ＪＡＬＪ及び会社と組合との交渉等の場でも人事考課や考課結果を前提とするやりとりが行われていたこと（同７(4)ないし(6)）などからすれば、ＪＡＳ、ＪＡＬＪにおける人事考課がほとんど機能していなかったとまではみることができず、また、考課結果の存在を否定することもできない。

会社の主張による３職級に格付された者の内訳（第２．８(3)）については、経験年数25年以上で３職級に格付されたＣＣＵ所属の５名は考課結果に関わらない（同）ので、考課結果による比較から除くことが

できるとしても、考課結果を考慮したという123名については、会社は「7年間で考課結果4以上を5回以上取得した者」という基準を用いたと説明した(同 )が、前述のとおり7年間分の考課結果が一部しか示されていないため、格付における組合間格差が考課結果によるものであることの疎明が十分であるとはいえない。また、追加で選考した「上位職級に任命した場合に活躍が大いに期待できる者」についても、両組合で9名ずつと同人数ではある(同 )が、組合員総数に対する割合ではJALFIOの方が高くなっており、JALFIO優遇の疑いを完全に排除することはできない。

一社化が近づいた時期に複数のJALJ管理職によるCCU組合員に対する脱退勧奨が行われ、「あなたもSUを目指すのならば、JALFIOに入らないと。」「JALIは男女差別があって昇格に差がある。一社化後は組合差別による昇格差別も出てくるはずよ。」などの管理職の発言は、JALJ(会社)の意を受けたものと認められる(第2.2(3)、同4)。このことからすると、一社化時において、会社が組合に対して良い感情をもっていなかったこと、そしてそれを背景に格付の組合差別を行う可能性があったことは否定することができない。

このような状況下で、3職級に格付された人数がCCU組合員が260名中71名(27%)、JALFIO組合員が82名中74名(90%)(第2.5(3))と、JALFIO組合員が多く、3職級への格付率が極めて高くなったことは、一社化時の格付において、所属組合に基づく差別が行われたことを強く推測させる。

以上要するに、後に会社に合併されるJALJが組合に対する支配介入を行っていた時期の直後に行われた一社化時の格付において、3職級に格付されたJALFIO組合員がCCU組合員を絶対数において上回り、割合においても大きく上回ったことは、会社が格付に用いたとする対象者の考課結果をその一部しか示さず、その結果、一社化時の格付において所属組合による差別がなされたとの推定を覆せていない以上、会社の不当労働行為意思を強く推認させるものというべく、特定の組合員に対してではないものの、CCU組合員の差別的取扱いを通じた、会

社によるCCUに対する支配介入行為であったとすることができる。

(2) 19年4月発令について

19年4月発令において、JALJ出身の426名の所属組合別の3職級への昇格率を見ると、CCU組合員が396名中27名で7%、JALFIO組合員が30名中16名で53%と、JALFIO組合員の昇格率が高くなっており(第2.6(1))、所属組合による格差が生じている。また、JALJ出身の426名中43名が3職級に昇格し、昇格率が10%であり(第2.6(1))、これと比較しても、CCU組合員の昇格率(7%)はより低く、JALFIO組合員の昇格率(53%)はより高くなっている。さらに、組合主張の146名と比較した場合でも、JALFIO組合員の昇格率が、12名中8名で67%であることと比較して、CCU組合員の昇格率が134名中15名で11%と低くなっている(第2.6(1))。

しかし、19年4月発令は、会社の賃金規程等に基づき年1回行われる定期の発令であり(第2.3(4)、6(1))、19年昇格対象者はCD2としての乗務経験が2年以上の者とされ、JALJ出身者やそのうちの入社から11年以上の者(18年10月に2職級となった格付対象者)に限られていない(同6(1))など、一社化時の格付とは性格が異なっている。そこで、19年昇格対象者における組合間の比較について検討する。

19年昇格対象者は会社全体で1,343名であり、そのうち3職級に昇格した者は181名(13%)であった(第2.6(1))。19年4月発令における組合間差別の有無を検討するには、まずこの1,343名を対象に組合間比較をすべきであるが、そこでの両組合の組合員数や組合別の昇格率は明らかでなく、組合からも、会社全体での昇格率を比較した主張はなされていない。このため、19年4月発令については、一社化時とは異なり、外形的な組合間の昇格差別を認定することはできない。

組合は、19年4月発令における組合間差別を主張するものの、救済を求める組合員としては「18年10月に2職級となった格付対象者」を挙げのみで、それ以外の19年昇格対象者たる組合員に関する請求や主張をしていない。組合は、19年4月発令における差別を根拠づける主張として、19年昇格対象者全体についてではなく、組合主張の146名又はJA

L J 出身の426名について、所属組合別に3職級への昇格率の比較を示すのみであり、比較対象をこれらの者に限る合理的な理由（特に、組合主張の146名である「18年10月に2職級となった格付対象者」に限る理由）を具体的に示していない。また、19年昇格対象者において全体の昇格率が13%（第2.6(1)）であることからすると、J A L J 出身のC C U 組合員の昇格率7%（同）はそれに比して低いようにもみえるが、J A L J 出身でないC C U 組合員やJ A L F I O 組合員の昇格率が不明であるし、非組合員が何名いるのかについても明らかにされていない。これらの点からすると、組合主張の146名又はJ A L J 出身の426名に限定した集団間比較だけでは、19年4月発令における組合間差別の有無を検討するには不十分である。

なお、仮に、組合の主張に沿って、組合主張の146名やJ A L J 出身の426名についての、限定した集団間比較を行うとしても、それらの集団の人数は19年昇格対象者数全体（1,343名）の3分の1にも満たず、また、両組合の対象者の人数には相当な差がある（第2.6(1)、8(5)）ので、昇格率の格差を問題とする集団間比較を行うのは適当ではない事例といえる。

組合主張の146名、すなわち「18年10月に2職級となった格付対象者」が、半年後の19年4月発令において19年昇格対象者に含まれ、その範囲で所属組合別の昇格率に格差があることは不自然にみえなくもないが、19年4月発令については、上記のとおり、19年昇格対象者全体での昇格率の比較を行うことができないため、組合間差別があったと認めるに足りる具体的な事実の疎明がないといわざるを得ない。また、組合主張のように、「18年10月に2職級となった格付対象者」に限って昇格率を比較すべき格別の事情も窺われない。したがって、19年4月発令においては、所属組合による昇格差別があったとまではいうことができない。

#### 4 救済方法について

- (1) 一社化時の格付における組合間差別を解消するには、全対象者について再格付を行うことが必要であるとも考えられるが、再格付に当たり、一社化時に3職級に格付された者も対象にすると、遡及して不利益な格付の変



更があり得ること、格付対象者全員が3職級となることは予定されておらず（原則は2職級であった。）組合が救済を求めた組合員全員を一社化時に遡って3職級に格付すべき理由は認められないことから、一定の人数を新たに3職級に再格付することが相当である。再格付する人数については、一社化時に3職級に格付されたのは147名で格付対象者344名の42.7%（小数点第2位以下を四捨五入）であり、CCU組合員の格付対象者260名に42.7%を乗じた人数が111名で、一社化時に実際に3職級に格付されたCCU組合員71名との差は40名であり、少なくともこの人数の組合員を新たに3職級に再格付することが本件における救済として相当であると考えられることから、主文第1項のとおり命ずることとする。

- (2) また、一社化時に遡って3職級への再格付が行われた場合は、該当する組合員には、既に支給された賃金との差額が発生することを考慮して、主文第2項及び第3項のとおり命ずるのが相当である。
- (3) なお、組合は、陳謝文の掲示及び社内報への掲載をも求めているが、本件における救済としては、主文第4項の程度をもって足りると考える。
- (4) 付言するに、会社は、労働委員会がポストノティスを命ずるのは、いわゆる「沈黙の自由」を侵すもので、憲法第19条及び第21条に違反すると主張するが、独自の見解というべく、採用の限りでない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、一社化時の格付において、申立人組合の組合員を3職級に格付することについて差別を行ったことは、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21年10月6日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭