

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
 日本における代表者 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第32号事件について、当委員会は、令和元年5月14日第1729回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

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

平成28年2月4日、グアムー成田便等の航空事業を営んでいた申立外
C1会社（以下「C1会社」という。）は、申立人
X1組合（以下「X1組合」という。）及び同 X2 組合
（以下、「X2組合」といい、X1組合と併せて「組合」という。）との団
体交渉において、成田にあった同社の業務上の拠点となる事業所（以下
「成田ベース」という。）を3月31日をもって廃止することを告げるとも
に、同ベースに所属する客室乗務員に対し早期退職又は成田空港における
地上職への配置転換（以下「地上職への配転」という。）の二つの選択肢を
提案した。この時点で、客室乗務員である組合員20名は、全員が成田ベ
ースに所属していた。

これ以降、組合とC1会社とは、成田ベース廃止の理由や組合員の雇用
継続等について団体交渉を続けていたが、4月13日の団体交渉において、
同社は、団体交渉はデッドロックであると述べて、交渉を終了した。

C1会社は、5月31日付けで、それまでに早期退職又は地上職への配転
に応じなかった組合員12名を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

29年4月1日、被申立人 Y1会社（以下
「Y1会社」という。）は、C1会社を吸収合併した。

4月10日、組合は、Y1会社に対し、本件解雇の撤回や組合員の復職に
ついて団体交渉を申し入れたが、同社は団体交渉に応じなかった。

本件は、組合が29年4月10日付けで申し入れた団体交渉にY1会社が応
じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争わ
れた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) Y1会社は、組合が申し入れた本件解雇に関する団体交渉に応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示、手交及びホームページへの掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人Y1会社は、アメリカ合衆国イリノイ州に本社を置いている
航空会社であり、本件申立時の従業員数は約80,000名である。

平成22年10月、いずれもアメリカ合衆国に本社を置く航空会社であっ

た申立外 C 2 会社 (以下「C 2 会社」という。) 及び同 C 3 会社 (以下「C 3 会社」という。) とは、経営統合を行った (以下、単に「経営統合」という。)

25年3月31日、C 2 会社は、C 3 会社を吸収合併し (以下「25年合併」という。)、Y 1 会社に商号を変更した。

29年4月1日、Y 1 会社は、C 1 会社を吸収合併した (以下「29年合併」という。)

【乙1、審査の全趣旨】

(2) 申立外 C 1 会社は、C 2 会社 (25年合併以降は Y 1 会社) の完全子会社であった航空会社で、アメリカ合衆国のグアムに本社を置いていた。

C 1 会社は、航空機材を有しておらず、C 2 会社 (25年合併以降は Y 1 会社) との業務委託契約により、C 2 会社の航空機材に C 1 会社の客室乗務員を乗務させていた。なお、C 1 会社は、C 2 会社又は Y 1 会社から委託される業務のみを行っていた。C 1 会社は、パイロットを雇用していなかった。

また、C 1 会社は、成田ベースのほかグアムに業務上の拠点となる事業所を置いており (以下「グアムベース」という。なお、C 1 会社には他に事業所は存在しない。)、28年2月時点で成田ベースに所属していた客室乗務員数は21名 (うち20名が組合員であった。)、グアムベースに所属していた客室乗務員数は300名ないし350名であった。

【乙1】

(3) 申立人 X 1 組合は、主として東京都内の企業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

(4) 申立人 X 2 組合は、X 1 組合と同様の合同労組であり、X 1 組合に加盟している。本件申立時の組合員数は約450名である。

X 2 組合の A 3 分会 (以下「分会」という。) は、X 2 組合の組合員で C 1 会社に雇用されていた客室乗務員により組織され、本件申立時の分会の組合員数は、労働災害により休業中であった1名を含めて13名であった。

2 被申立人らの関係等

- (1) C 2 会社、C 3 会社、Y 1 会社及びC 1 会社には、アメリカ合衆国従業員の労働組合で、アメリカ合衆国の客室乗務員に関する事項に関して C 2 会社、C 3 会社、Y 1 会社及びC 1 会社と団体交渉を行うことが現地法上認められている唯一の労働組合（排他的代表）である申立外C 4 組合（以下「C 4 組合」という。）が存在する。C 1 会社グアムベースに所属していた客室乗務員は、C 4 組合に加入していた。

【審査の全趣旨】

- (2) Y 1 会社とC 4 組合との労働協約により、経営統合以降も、C 3 会社の航空機材にはC 3 会社の客室乗務員しか乗務できず、C 2 会社の航空機材にはC 2 会社又はC 1 会社の客室乗務員しか乗務できない状況が続いた。したがって、C 2 会社の航空機材を使用していた路線にC 3 会社の航空機材を使用するとの決定がされた場合、C 2 会社又はC 1 会社の客室乗務員は当該路線に乗務できないこととなっていた。

【乙1、審査の全趣旨】

- (3) 運航路線の決定、各路線に使用する航空機材の決定は、経営統合以降はC 2 会社及びC 3 会社の協議により行われ、25年合併以降はY 1 会社が行っていた（以下、この決定を「路線決定」という。）。

経営統合以降の路線決定に伴い、C 1 会社成田ベースが担当する路線の運航に必要な1日の客室乗務員の配置人数は、26年10月時点で6名から3名にまで減少した。その結果、乗務路線が割り振られている客室乗務員（以下「ラインホルダー」という。）が減少し、ラインホルダーが急な病欠などにより欠員となった場合の補充のために自宅で待機する客室乗務員（以下「リザーブ要員」という。）が増加した。

【乙1、審査の全趣旨】

3 都労委平成24年不第85号事件及び同25年不第101号事件申立て

- (1) 23年9月以降、組合とC 1 会社とは、経営統合以降の路線決定に伴う組合員の乗務時間の減少、組合員の雇用保障等について団体交渉を行った。

組合は、C 2 会社及びC 3 会社に対しても、組合員の労働条件等について団体交渉を申し入れたが、両社は、この申し入れに応じなかった。

【乙1、審査の全趣旨】

- (2) 24年11月7日、組合は、当委員会に対し、C2会社及びC3会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した、また、C1会社の団体交渉における対応が不誠実であったなどとして、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成24年不第85号事件）。

【当委員会に顕著な事実】

- (3) 25年3月31日、C2会社が、C3会社を吸収合併し、C2会社がY1会社に商号を変更した（25年合併）。C1会社は、そのまま存続することとなった。
- 組合は、Y1会社に対しても、組合員の労働条件等について団体交渉を申し入れたが、同社は、この申入れに応じなかった。

【乙1、審査の全趣旨】

- (4) 11月22日、組合は、当委員会に対し、Y1会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した、また、C1会社の団体交渉における対応が不誠実であったなどとして、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成25年不第101号事件。以下、都労委平成24年不第85号事件と併せて「前件申立て」という。）。

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 28年1月25日、組合は、前件申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

4 成田ベースにおける早期退職の募集

- (1) 26年11月17日、C1会社は、組合との団体交渉において、成田ベースにおける人員余剰を理由として、同ベースに所属する客室乗務員を対象として早期退職プログラムを提案した。この提案は、通常の場合の会社都合を理由とする場合の退職金に加えて、退職に応じた者の基本給の12か月分を特別退職金として支給するなどの内容であった。

組合が、C1会社における客室乗務員の人員余剰の状況について尋ねると、同社は、リザーブ要員の割合（以下「リザーブ率」という。）はおおむね20パーセントから25パーセントが適切であるといわれているところ、成田ベースにおいてもグアムベースにおいても、おおむね50パーセント程度で推移していると述べた。

この早期退職プログラムの提案に応じた者はいなかった。

なお、C 1 会社は、9月にグアムベースに所属する客室乗務員を対象として早期退職プログラムを提案し、一部の客室乗務員がこれに応じた。

【甲5、争いのない事実】

- (2) 27年10月13日、C 1 会社は、組合との団体交渉において、成田ベースに所属する客室乗務員を対象とする早期退職プログラムを提案した。この提案は、通常の場合を理由とする場合の退職金に加えて、退職に応じた者の基本給の18か月分を特別退職金として支給するなどの内容であった。

この提案に応じた者はいなかった。

【甲8、争いのない事実】

5 成田ベースの廃止及び本件解雇に至る経緯

- (1) 28年2月1日、C 1 会社は、同月4日に予定されている団体交渉における議題として、組合員に支払われる28年度のプロフィット・シェア（賞与）のほか、「C 1 会社成田ベースの未来」に関する議題を追加したい旨を文書により申し入れた。

【乙11】

- (2) 2月4日、組合とC 1 会社とは、団体交渉を行った。

この団体交渉においては、まず、組合員に支払われるプロフィット・シェアの支給率について議論がなされた。その後、C 1 会社は、上記(1)の追加の議題に移るとして、まず、グアムー日本間の旅客数の90パーセントは日本人である、旅客数が（前年比で）5.3パーセント減少した、そのため、グアムー日本間の便で運航停止又は減便があり、特に日本語を使用する客室乗務員が人員過剰になっている、また、成田ベースのリザーブ率は39パーセントであって、70万ドル近くの余計な経費がかかっている、と説明した。そして、C 1 会社は、成田ベースを3月31日をもって廃止することを告げるとともに、同ベースに所属する客室乗務員に対し、早期退職プログラムを提案し、通常の場合の退職金に加えて支給する特別退職金について基本給の18か月分からの交渉に応ずる旨、あるいは地上職への配転も検討する旨を述べた。

これに対し、組合は、成田ベースを廃止した場合、同ベースに所属す

る客室乗務員は全員解雇されるのかと尋ねた。C1会社は、早期退職にも地上職への配転にも応じない場合にはそのようになる旨を答えつつ、早期退職に応じてほしい旨を述べた。

組合は、当該客室乗務員らを、グアムベースに客室乗務員として移籍させることはできないのか、と尋ねた。C1会社は、グアムベースの日本語を使用する客室乗務員のリザーブ率は45パーセントであって、同ベースも人員過剰であると述べるとともに、グアムやアメリカ合衆国本土を拠点として客室乗務員として勤務するためには就労ビザが必要である旨、また、Y1会社での雇用も難しい、同社にも日本語を使用する客室乗務員が212名いる旨を述べた。組合は、解雇については基本的に承服していない旨を述べた。

組合は、この団体交渉においてC1会社が示した各ベースにおけるリザーブ率や経費等について改めて質問するとともに資料を求めることとし、同社は、これに回答することとなった。

【甲10・18】

- (3) 2月10日、組合は、同月18日開催予定の団体交渉における質問事項をおおむね以下のとおり書面でC1会社に示し、具体的な資料を示して説明するよう求めた。
- ア 経営統合の2年前以降のC1会社、C2会社、C3会社及びY1会社の計算書類一切
 - イ 経営統合の2年前以降の成田ベースとグアムベースそれぞれの収支・経費等一切
 - ウ 経営統合の2年前以降のC1会社、C2会社、C3会社及びY1会社が運航する路線、フライト数及びそれぞれの客室乗務員数
 - エ 経営統合の2年前以降のC1会社、C2会社、C3会社及びY1会社の業務委託契約の存否及び委託料等の具体的内容（契約書を示して）
 - オ 成田ベースの廃止に伴う具体的な経営上の効果
 - カ 成田ベースの廃止の判断をするに至るまでのC1会社とY1会社との連絡・協議の有無・内容
 - キ 分会組合員らにC3会社の航空機材への乗務が不可能とされる根拠

(労働協約の該当部分を示して)

ク 組合が提案したジョブシェアの検討の有無・内容を示す資料一切

ケ 以上のほか2月4日の団体交渉におけるC1会社の説明内容を裏付ける資料一切

【乙5】

(4) 2月18日、組合とC1会社とは、2時間程度団体交渉を行った。

ア C1会社は、成田ベースにおける早期退職等についての団体交渉を始めると述べ、組合の上記(3)の質問事項のうち特にアないしウについての情報が必要な理由、「一切」という語が指す内容や求める情報の範囲、及び組合が提案したとする「ジョブシェア」の趣旨を説明してほしいと述べた。そして、上記(3)ケに関連し、余剰人員の状況、生産性の低さ及びコストが掛かっていたことについては、次回の団体交渉において、回答できるもの又は回答することが適切だとC1会社が考えるものについて回答し、前回説明した内容については改めて文書により回答すると述べた。

これに対し、組合は、C1会社が2月6日付けでグアムベースに所属する客室乗務員に宛てた文書には、成田ベースについて整理解雇を行う旨が記載されていたとして、組合が求める情報は、整理解雇をしなければC1会社の存続又は事業の継続が危ういとC1会社が判断した根拠となるような資料であり、必要と考えられるものについては全て欲しいなどと述べた。また、ジョブシェアについては正式に提案していなかったかもしれないとして、概略、減少した仕事と給料を分かち合うことであるなどと説明した。

C1会社は、組合の説明を踏まえて、どこまで回答すべきか、回答できるのかを考え、できるだけ事前に答えると述べた。また、C1会社は、成田ベースに所属する客室乗務員を整理解雇するとは述べていないとした。

イ 組合が、改めて、成田ベースに所属する客室乗務員が早期退職に応じなかった場合の雇用の継続について質問すると、C1会社は、同社の客室乗務員としての仕事はないと述べた。

C 1 会社は、早期退職プログラムとして、2月4日の団体交渉（前記(2)）で提案した基本給の18か月分の特別退職金の支給に、トラベル・プリビレッジ（航空便を無料で利用できるなどの旅行特典を指す。）及び未使用の有給休暇分の買取り等を加える内容を提案した。

また、C 1 会社は、地上職への配転について、C 1 会社の従業員として、同社の労働条件に基づき、Y 1 会社との業務委託契約により委託される業務を行うことになるため、希望者の意向を踏まえてY 1 会社と調整を行うと述べた。提供される可能性のある職種としては、ランプサービス及びカスタマーサービスを示し、給与については、年収レベルで現在と同程度にしたい、と述べた。

ウ 組合は、組合員が早期退職又は地上職への配転を希望した場合はその意向を尊重するが、解雇は認められないと述べるとともに、コストの問題で成田ベースが廃止されるとのC 1 会社の説明について、その事実自体及び経緯について不信感を持っているので、具体的な資料に基づいて説明してほしいと改めて要求した。

C 1 会社は、上記(3)の質問事項のうちカについて、C 1 会社とY 1 会社との間で協議は行った旨を回答し、また、同じくキについて、Y 1 会社とC 4 組合との労働協約を開示するにはY 1 会社及び同組合の承認が必要である旨を述べて、これを拒否した。

組合が、C 1 会社が成田ベースの廃止を検討し始めた時期を尋ねると、C 1 会社は、本当にもう最近のことである、と答えた。

組合が、改めて、今後組合員が解雇される可能性はあると理解してよいか、と問うと、C 1 会社は、成田ベースが廃止されて、客室乗務員が早期退職又は地上職への配転に応じなければ、解雇とせざるを得ない旨を答えた。

【甲11・15】

(5) 3月1日、組合とC 1 会社とは、2時間程度団体交渉を行った。

ア C 1 会社は、2月4日の団体交渉（前記(2)）において口頭で説明した、①成田ベース廃止の判断に至った理由及び②早期退職プログラムの内容について、それぞれ書面を配付した。

上記①の書面は、英文でA4版1頁半程度にわたり、会社の業績（日本人乗客数の減少、グアムー日本便の廃止及び減便）、人員余剰の状況（ラインホルダーの稼働率及びリザーブ率）、コスト削減の概算見積り、成田ベースとグアムベースの生産性の比較、成田ベース廃止決定以前の早期退職プログラムの実績及び成田ベースの廃止の判断について、数値を交えて説明するものであった。

上記②の書面は、英文でA4版1頁であり、客室乗務員が早期退職に応じた場合、会社が基本給の18か月分を特別退職金として支給し、通常の退職者向けと同様のトラベル・プリビレッジを付与するとともに、取得しなかった有給休暇の補償を行う旨が記載されていた。申込期限は3月31日とされていた。

さらに、C1会社は、口頭で、概略以下の説明を行った。

- (ア) C1会社においては、グアムー日本便の日本人乗客について前年比で5.3パーセントの減少が認められ、このような状況を受けてグアムー新潟・広島・岡山便が廃止されるとともにグアムー札幌千歳・仙台便が減便されたこと。
- (イ) 人員余剰の状況について、27年における客室乗務員のリザーブ率は、成田ベースで39パーセント、グアムベースの日本語を使用する者で45パーセントであること。
- (ウ) 成田ベースのコストはグアムベースのコストよりも高く、成田ベースの廃止により削減されるコストの概算は最低でも70万ドル前後であること。項目別にみると、客室乗務員の基本給が約20パーセント、日当が約15パーセント、社会保険料が50パーセント以上、それぞれ削減されるほか、ボーナス、ホテル代及びベース賃料が不要になること。
- (エ) 成田ベースとグアムベースには公平に乗務時間を配分しているが、リザーブ要員の実際の平均稼働時間は、前者が13時間、後者が32時間であり、前者の方が生産性が低いこと。
- (オ) 成田ベースにおいては、過去に2回早期退職プログラムを提案したが、これに応じた者がいなかったこと（前記4(1)(2)）。

- (カ) 人員余剰、コスト、生産性の状況及び早期退職プログラムを通じた生産性の向上が不可能であることから、4月1日付けで成田ベースを廃止することを決定したこと。
- (キ) 今後、新たな早期退職プログラム及び地上職への配転について交渉を行いたいこと。なお、グアムベースも人員余剰の状況にあるため、同ベースへの配置転換は現実的ではないし、また、成田ベース自体が廃止されることから、組合が提案するジョブシェアについても現実的ではないと考えていること。
- (ク) 早期退職プログラムの申込期限は3月31日、地上職への配転の申込期限は同月15日とすること。
- イ これに対し、組合は、成田ベースの廃止は不当だと考えているとして、直ちに組合員をグアムー日本便に乗務させるよう求めた。一方で、不本意であるが、組合員のうち4名が早期退職に、1名が地上職への配転に応ずるとし、他の組合員はそのまま客室乗務員としての雇用継続を求めていること、地上職への配転を選択した者はフードサービス事業部門への配属を希望していること、早期退職の条件については可能な限り良い条件としてほしい旨を述べた。
- C1会社は、フードサービス事業部門への配属が可能かどうかY1会社に確認すると述べるとともに、早期退職についてはこれ以上の条件の改善は難しいと述べたが、組合は、改めて、C1会社として可能な限りの誠意を示してもらいたいと述べた。C1会社は、持ち帰って検討すると述べた。
- また、C1会社は、4月1日以降は成田ベースにおける客室乗務員としての職はないので、C1会社としては解雇しか手段がないと述べた。これに対し、組合は、組合員のうち雇用を求める者は、早期退職の条件が改善されても今のところ応ずるつもりはない旨を述べた。
- ウ 組合が、現時点で地上職のポジションは確約されていないということか、まずC1会社がポジションを示してほしいと述べると、C1会社は、希望があればY1会社と交渉の上ポジションを用意する手順となるが、地上職への配転を希望する者がその職に就けないということがないよ

うに努力するので、まずは希望があれば申し込んでほしい旨を述べた。

組合は、成田ベースの廃止により直ちに客室乗務員としての雇用が継続されないということにはならないと述べ、引き続きY1会社の航空機材に組合員を客室乗務員として乗務させるよう強く求めるとともに、今回なされた以上の説明をする予定はないのかと尋ねた。これに対し、C1会社は、現時点ではこれで十分である、具体的な必要性を示した追加質問があれば検討すると述べた。

【甲12、乙3・6】

- (6) 3月10日、C1会社は、組合に対し、同月1日の団体交渉において組合が言及したY1会社のフードサービス事業部門は、既に他社に売却済みであって、C1会社としては組合員が希望するポジションは提供することができない旨を通知した。

【乙7】

- (7) 3月14日、C1会社は、組合に対し、特別退職金を基本給の20か月分に増額した早期退職プログラムの提案を行うとともに、地上職のポジションとして提供できるのは成田空港でのランプサービスとカスタマーサービスのみである旨を通知した。

【乙4】

- (8) 3月25日、組合とC1会社とは、1時間程度団体交渉を行った。

C1会社は、早期退職に応じた組合員は、前回団体交渉以降1名増えて、5名となったこと、これらの者の退職日は4月30日となるが、3月31日の成田ベース廃止以降は出社に及ばないという取扱いとすること、地上職への配転に応じた組合員は1名であり、同人が希望する成田空港でのカスタマーサービスのポジションに配置する方向で調整を行っている旨を述べた。また、C1会社は、それ以外の組合員については、4月1日以降客室乗務員としての乗務はないし、話合いで解決に至らなければ解雇とせざるを得ない旨を述べ、これに対し、組合は、解雇という結論に基づく発言は、不誠実な交渉に当たる旨を述べて抗議した。

C1会社は、成田ベースが廃止される以上は客室乗務員としての業務は存在しなくなるので、客室乗務員としての雇用継続についてはこれ以

上議論する必要はない旨を述べた。組合は、成田ベースが廃止されたとしても、組合員が今までのC1会社の客室乗務員の仕事又はY1会社の客室乗務員の仕事に就くことは可能である、同社が客室乗務員としての雇用継続の方策を考えるべきである、やろうとすればできるはずである旨を述べ、改めて早期退職及び地上職への配転に応じない組合員の客室乗務員としての雇用継続を求めた。

C1会社は、早期退職プログラムについて、特別退職金を基本給の20か月分に増額したことに言及するとともに、成田ベースの廃止は高度な経営判断によって決定したことであって、交渉により動かす余地はない、同ベースの再開もないし、同ベースの廃止後は、組合員を客室乗務員として雇用継続する方法はないと述べた。

組合は、早期退職を選択しない組合員にとっては、客室乗務員として仕事を続けることは譲れない旨を繰り返し述べた。C1会社は、成田ベースの廃止については譲歩の余地はない旨を繰り返し述べ、組合と同社との見解は根本的に違っている、その見解の相違が埋まらないのであれば、この団体交渉はデッドロックとなったと考えざるを得ない旨や、Y1会社は別の会社である旨などを述べた。

そのほか、退職手続に必要な書類の提出や労働災害により休業中の組合員の取扱いについてやり取りがなされ、団体交渉は終了した。

【甲13】

(9) 4月13日、組合とC1会社とは、1時間程度団体交渉を行った。

ア C1会社は、早期退職に応じた組合員5名と地上職への配転に応じた組合員1名について、手続を進めている旨を説明した。

続けて、C1会社は、早期退職にも地上職への配転にも応じていない組合員15名について、組合として、早期退職に応ずる方向での解決が可能であるのか、そうでないとすれば、これ以上話しても進まない、状況が変わらないのであれば解雇を検討することになると述べた。そして、今後も組合員の早期退職については交渉に臨む用意はあるが、それ以外のことについては本日で団体交渉を終了したいと述べた。

組合は、基本的に主張は変わっていない、グアムベースに移籍させ

るなり Y 1 会社の航空機材に乗れるようにするなりして組合員が今までのように客室乗務員として働けるよう、C 1 会社が雇用の継続を再考してほしいと要望した。また、組合は、成田ベース廃止の理由について説明を十分に聞いたとは思っていない、同ベースの廃止が必然的に組合員の解雇につながるとは思っていない、説明が不十分のまま見解の対立があるとして、団体交渉を打ち切るのは不当であり不誠実である、などと述べた。

C 1 会社は、組合が納得していないのは理解しているが、成田ベースの廃止は高度な経営判断である、Y 1 会社は別の会社である、組合員の客室乗務員としての雇用の継続は難しいが、地上職への配転として、雇用の継続についてできる限りのことを尽くした、と述べた。

イ 組合は、成田ベースの運営が非効率になったのは、Y 1 会社及び C 1 会社の運行統合、組織統合等に関する C 4 組合との統一交渉が進展していないため、Y 1 会社と C 4 組合との労働協約（前記 2 (2)）により C 1 会社の客室乗務員が Y 1 会社の航空機材に乗務することができない状況が続いているからである旨を述べて、C 1 会社が統一交渉の状況を説明しないことを批判したが、C 1 会社は、交渉は本当に進んでいないから説明する内容はない旨を述べた。

組合は、C 1 会社が前期は大幅な黒字であったと指摘したが、C 1 会社は、成田ベースの廃止は、同ベースの生産性が低いことと高コスト体質であることを併せ考えた上での経営判断である、また、成田ベースの再開はないし、組合と C 1 会社との主張は対立したままであるから、これ以上団体交渉で議論しても一致点を見いだせる状況にはないと思う旨を述べた。

ウ 組合は、さらに、組合員に Y 1 会社の客室乗務員としての業務を継続させることはできないのかと問うたが、C 1 会社は、成田ベースが存在しなければ Y 1 会社からの業務を受託することはできない、また、Y 1 会社も人員余剰であるから同社の航空機材に乗務することも難しいなどと述べて、何か新しい提案がない限り、これ以上議論しても一致点を見いだすことは難しいと述べた。

エ 組合は、Y 1 会社の路線決定（前記 2 (3)）により成田ベースの生産性が低下したのだから、この路線決定が同ベースの廃止及び客室乗務員の解雇の出発点である、この路線決定について組合は納得できる説明を聞いていない、と述べた。続いて、Y 1 会社と C 4 組合との労働協約を巡って口論となった後、組合は、成田ベースが廃止されても組合員が客室乗務員として Y 1 会社の航空機材に乗務できるような対策を講じてほしい、Y 1 会社には成田ベースがないが、Y 1 会社の客室乗務員はデッドヘッド（客室乗務員が乗務としてではなく移動のためだけに航空機に搭乗すること。）でグアムー成田便に乗務しているなどとして、繰り返し組合員の客室乗務員としての雇用の継続を求めたが、C 1 会社は、Y 1 会社は別の会社である、客室乗務員としての雇用継続には応じられないと繰り返し、早期退職及び地上職への配転に応じなかった組合員に対して 4 月末までに解雇通知を送ることを検討する、と述べた。そして、C 1 会社は、組合も同社も譲歩の余地がないのであるから、団体交渉はデッドロックである旨を述べて、交渉を終了した。

【甲14】

- (10) 4 月 28 日、C 1 会社は、早期退職及び地上職への配転に応じなかった組合員に対し、5 月 31 日付けで解雇する旨を通知した。

【争いのない事実】

- (11) 4 月 28 日までに、組合員のうち、最終的に 6 名が、C 1 会社の提示した早期退職プログラムに応じ、同月 30 日付けで退職した。

また、組合員の 1 名と組合員でなかった客室乗務員 1 名が地上職への配転に応じた。

【争いのない事実】

- (12) C 1 会社は、組合員のうち労働災害により休業中であった 1 名を除く 12 名を、5 月 31 日付けで解雇した（本件解雇）。

【争いのない事実】

6 組合員の解雇以降本件申立てに至る経緯

- (1) 8 月、Y 1 会社と C 4 組合とは、統一労働協約を締結した。

この労働協約では、Y 1 会社が C 1 会社グアムベースに所属する客室

乗務員を直接雇用する方針を確認するとともに、アメリカ市民以外の客室乗務員は限定的にしか採用せず、その職務内容も制限することとされた。

【争いのない事実】

(2) 29年4月1日、Y1会社は、C1会社を吸収合併した(29年合併)。

【争いのない事実】

(3) 4月10日、組合は、Y1会社に対し、「団体交渉申入れ」と題する書面を送付した。この書面は、本件解雇には「合理的な理由や目的がない」として、「解雇された元C1会社成田ベースフライトアテンダント12名の復職」を交渉事項とする団体交渉の開催を求める内容であった。

【甲1】

(4) 4月19日、Y1会社は、組合の上記(3)の書面に対し、ファクシミリにより回答書を送付した。

この回答書には、C1会社による本件解雇は有効であると考えている旨、本件解雇は29年合併の前に行われたので、Y1会社が組合員の雇用主になったことはないし、現在でも雇用主ではない旨、Y1会社が上記申入れを受けた後に組合に連絡し、要求の趣旨が組合員の客室乗務員としての復職であると確認した旨、及びY1会社が組合員を客室乗務員として雇用することはできず、これ以上団体交渉で合意に至る可能性はないし、また、組合はY1会社の客室乗務員の代表ではないので団体交渉の権利があるとは認めないから、団体交渉に応じない旨が記載されていた。

なお、この回答書には、組合に、組合員の客室乗務員としての復職以外の解決策について話し合う意向があれば、Y1会社は、団体交渉に応ずる用意がある旨も記載されていた。

【甲2】

(5) 4月24日、組合は、当委員会に対し、組合員12名に対する本件解雇を撤回することなどを求める不当労働行為救済申立て(平成29年不第31号事件。以下「29不31号事件」という。)及び本件申立てを行った。

7 本件申立て後の経緯

(1) 5月26日、組合は、Y1会社に対し、前記6(3)の4月10日付書面と同内容の書面により、団体交渉を申し入れた。

【甲3】

- (2) 6月16日、Y1会社は、組合の上記(1)の書面に対し、ファクシミリにより、前記6(4)の4月19日付回答書と同内容の回答書を送付した。

【甲4】

- (3) 7月31日の本件調査期日において、当委員会は、本件と29不31号事件とを併合して審査することを決定した。
- (4) 30年2月8日、組合は、組合員4名に対して解雇後の29年2月14日に支給されたプロフィット・シェアについて、C4組合の組合員と比べて大幅に低い支給率が適用されたとして、本来支給されるべき額と実際に支給された額との差額相当額等を支払うことなどを求める不当労働行為救済申立てを行った（平成30年不第10号事件）。

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 30年4月3日、組合は、29不31号事件の請求する救済の内容を、組合員4名に対する本件解雇を撤回することなどに変更した。
- (6) 11月6日の本件調査期日において、当委員会は、本件と29不31号事件との併合を解除することとした。

また、この期日において、組合及びY1会社は、審問を経ないで本件の命令を発することを希望する旨を述べた。

31年1月21日、当委員会は、審問を経ずに本件の審査手続を終結した。

- (7) 上記(6)の本件審査手続終結日現在、組合及び組合員がY1会社を被告として労働契約上の地位確認等を求める訴訟が、東京地方裁判所に係属している（平成28年(ワ)第13290号事件及び同年(ワ)第39766号事件）。

第3 判 断

1 Y1会社の使用者性について

(1) 被申立人Y1会社の主張

組合員に対する本件解雇当時の使用者は、29年合併前のC1会社であって、Y1会社は、一度も組合員の使用者であったことはないし、平成29年4月10日の団体交渉申入れの時点でも組合員の使用者でないことは明らかである。

したがって、Y1会社は、組合に対して団体交渉義務を負う労働組合

法上の使用者には該当しない。

(2) 当委員会の判断

Y 1 会社は、吸収合併により C 1 会社の地位を引き継いだ。

したがって、29年合併前の C 1 会社が行った本件解雇について、C 1 会社が団体交渉に応ずべきである場合には、Y 1 会社が組合員の労働組合法上の使用者として団体交渉に応ずる義務を負う。

2 組合が29年4月10日付けで申し入れた団体交渉にY 1 会社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かについて

(1) 申立人組合の主張

ア C 1 会社は、28年2月4日の団体交渉に当たり、団体交渉事項として、同社「成田ベースの未来」に関する議題を2月1日に追加提案したが、この時点で、同社は、同ベースを廃止するなどのことは一切組合に伝えず、また、それ以前に同ベースの廃止に関する協議が持たれたことは全くなかった。

つまり、C 1 会社は、成田ベースを廃止する決定を一方的に進め、組合にその結論に従うよう求め、組合員が同社の提示する早期退職又は地上職への配転に応じなければ解雇することを一方的に提示してきたものであり、そのような態度自体が不誠実なものであった。

イ C 1 会社は、組合の要求にもかかわらず、成田ベース廃止の必要性やその根拠などを十分に説明することなく、また、同ベースの廃止を回避すべく交渉に応ずることはなく、その上で、組合員が早期退職又は地上職への配転に応じなければ解雇する、という態度に終始したものであった。

したがって、実際に、C 1 会社が成田ベースを廃止する必要があったか否かも不明であったものであり、同社が誠実に交渉に応じたとも、十分な団体交渉が尽くされたともいえず、団体交渉義務が消滅しているなどとは到底いえない。

(2) 被申立人 Y 1 会社の主張

ア そもそも、組合と C 1 会社との関係において、同社には、成田ベースの廃止を決定するに当たり、組合に対する事前通知や、組合との事

前協議又は事前合意等を行う義務はなかった。その中で、C1会社は、高度な経営判断として成田ベースの廃止を決定し、当該決定後、速やかに、2月4日の団体交渉において、組合にこれを発表したものである。

かかる決定及びその後の発表のプロセスにおいて、不誠実な点は存在しない。

イ C1会社は、組合との間で、成田ベースの廃止とそれに伴う解雇回避努力としての同社としての提案や組合員の解雇の可能性というテーマに限っても、合計5回の団体交渉を重ね、同ベース廃止に至る諸事情の説明や、早期退職又は同一年収水準での雇用維持について提案及び説明を行うとともに、組合からの建設的な意見や代替案の提示等を求めるなどしてきた。

しかし、組合は、団体交渉において、C1会社の提案の内容について、建設的な代替案の提示を含めた実質的な意味での交渉をすることもなく、ただ「(組合員は)客室乗務員として働きたい。」と繰り返し主張し、同社による成田ベース廃止に至る諸事情の説明について、具体的に、不明点についての質問や追加資料の要求等を行うことはなかった。

そのため、直前回と全く同様の主張の応酬となった4月13日、C1会社と組合との団体交渉はデッドロックとなり、決裂するに至った。

以上の手続の経緯につき、妥当性に欠ける点や不誠実な点は到底見当たらず、C1会社の団体交渉義務は、既に消滅している。

(3) 当委員会の判断

ア 前記1の判断のとおり、Y1会社は、29年合併前のC1会社が行った本件解雇について使用者の地位を引き継いでいるところ、C1会社は、28年2月4日から4月13日までの間に組合との団体交渉を5回実施した上で、団体交渉を打ち切り、本件解雇に至っている(第2.5(2)(4)(5)(8)(9)(12))。

そこで、組合とC1会社との5回の団体交渉は、交渉を尽くした上で行き詰まりに達したのか、それとも、交渉すべき事項が残されているのかについて、以下検討する。

イ 2月4日の団体交渉において、C1会社は、組合に対し、初めて成田ベースの廃止を告げ、同ベースに所属する客室乗務員を対象とする早期退職プログラム及び地上職への配転の二つの選択肢を提案した(第2.5(2))。

2月18日の団体交渉において、C1会社は、組合の同月10日付書面における質問事項について趣旨等を確認し、回答できるもの又は回答することが適切だと同社が考えるものについては次回の団体交渉において回答し、前回説明した内容については改めて文書で回答する旨を述べた。また、早期退職プログラムの内容を説明するとともに、地上職への配転については今後Y1会社と調整を行う旨などを説明した(第2.5(3)(4))。

3月1日の団体交渉において、C1会社は、組合の求めに応じて、成田ベース廃止の判断に至った理由及び早期退職プログラムの内容についての書面を配付し、口頭で説明を補足した。また、組合に対し、具体的な必要性を示した追加質問があれば、追加の説明を行うことを検討する旨を述べた(第2.5(5))。

3月25日の団体交渉において、C1会社は、早期退職又は地上職への配転に応じた組合員の取扱いについて説明するとともに、これ以外の組合員については話合いで解決に至らなければ解雇とせざるを得ない旨を述べた(第2.5(8))。

4月13日の団体交渉において、C1会社は、早期退職又は地上職への配転に応じた組合員について手続を進めている旨を説明するとともに、いずれにも応じない組合員については、状況が変わらなければ解雇を検討するなどとして、団体交渉を打ち切った(第2.5(9))。

ウ 上記イのとおり、2月4日にC1会社が成田ベースの廃止を通告してから、3月31日の廃止までは2か月足らずであって、さらにそれから2か月後の5月31日に同ベースに所属する客室乗務員である組合員が解雇されたこと、この間、同社は、同ベース廃止の方針を譲らなかったことをみれば、組合が同社の交渉姿勢を非難することも理解できないではない。

しかし、C 1 会社は、成田ベースの廃止の決定後、速やかに組合にその旨を通知し、5 回の団体交渉を行い、廃止の判断に至った理由等について説明し、また、組合の求めに応じて具体的な数字等を記載した資料を提示している。

これに対し、組合は、C 1 会社に質問事項をあらかじめ示したほか、5 回の団体交渉において、成田ベースの廃止の理由や同ベースに所属する客室乗務員の雇用継続等について繰り返し説明を求めてはいたが、同社の説明の不十分な点を具体的に指摘して詳細な説明を求めたり、既に説明のあった事項について追加の説明や資料を要求したりした様子はいかがわれない（第 2. 5 (2)(3)(4)(5)(8)(9)）。

このような双方の対応をみると、成田ベースの廃止の理由等の説明に係る C 1 会社の団体交渉における態度が不誠実であったとまではいえない。

エ C 1 会社は、成田ベースの廃止の撤回はできないし、組合員を客室乗務員として雇用継続することもできないとしたものの、特別退職金を加算するなどした早期退職プログラムと地上職への配転の二つの選択肢を提示し、資料を示して説明を行った上、組合の要求を受けて、早期退職プログラムについては一定程度条件を上乗せするなどしている（第 2. 5 (7)(8)）。

そして、組合としては、早期退職及び地上職への配転には応じなかったものの、一部の組合員がこれらの提案に応じ、C 1 会社は、団体交渉において退職の手续や Y 1 会社との地上職のポジションの調整状況等について説明を行っている（第 2. 5 (5)(6)(7)(8)）。

オ 組合は、C 1 会社の二つの選択肢を受け入れず、組合員を客室乗務員として配置転換できるはずであるとして、グアムベースへの移籍や、組合員が Y 1 会社の航空機材に乗務できるようにすることなどを提案した。

C 1 会社は、組合の上記提案を受け入れなかったが、グアムベースへの移籍については、就労ビザが必要であることを説明したり、同ベースも人員過剰であることを具体的な数値を示して説明したりするなどして、同ベースへの配置転換が現実的でないことを説明した（第 2.

5(2)(5)(8)(9))。なお、当時C1会社とY1会社とは別会社であったこと及び航空機材への乗務に係るY1会社とC4組合との労働協約があったこと(同2(2))からすれば、C1会社が、組合員がY1会社の航空機材に乗務できるようにすることなどの組合の提案に応じなかったのも無理からぬことである。

したがって、C1会社が、組合員を客室乗務員として配置転換できるとする組合の提案には応じずに、早期退職プログラムと地上職への配転の二つの選択肢を提示して説明し、組合にそれらを受け入れるよう求めた対応が不誠実であったということとはできない。

カ 最後の4月13日の団体交渉においても、組合は、基本的に主張は変わっていないとして、従前同様、成田ベース廃止の撤回を求め、あるいは組合員を客室乗務員として配置転換する方法があるはずであるから、同社が雇用継続の方法を考えるべきである旨などの主張及び提案を繰り返し(第2.5(2)(4)(5)(8)(9))、一方のC1会社も、従前の主張及び提案を変えず、組合員が早期退職プログラム又は地上職への配転を受け入れないのであれば解雇を検討する旨を述べ、交渉を打ち切るに至った(第2.5(9))。

そうすると、組合とC1会社との団体交渉は、5回の交渉において双方がそれぞれ相応の主張や説明を繰り返したものの、合意には至らず、交渉を尽くした上での行き詰まり状態に達していたというべきである。

キ 組合のY1会社に対する4月10日付団体交渉申入れは、本件解雇には「合理的な理由や目的がない」として、「解雇された元C1会社成田ベースフライトアテンダント12名の復職」を交渉事項としていた(第2.6(3))。これに対し、Y1会社は、C1会社による本件解雇は有効であると考えている旨、本件解雇は29年合併の前に行われたので、Y1会社が組合員の雇用主になったことはないし、現在でも雇用主ではない旨、また、組合の要求の趣旨を確認した上で、Y1会社が組合員を客室乗務員として雇用することはできず、これ以上団体交渉で合意に至る可能性はない旨を回答して、団体交渉に応じなかった(第2.6(4))。Y1会社の回答書には、組合に、組合員の客室乗務員としての

復職以外の解決策について話し合う意向があれば団体交渉に応ずる用意がある旨も記載されていたが、組合は、これに応えることなく、本件申立てに及んだ（第2. 6(4)(5)）。

上記カのとおり、組合とC1会社との団体交渉は、交渉を尽くした上で行き詰まり状態に達しており、本件解雇は、その団体交渉結果を受けて行われたものである。その後のY1会社とC1会社との合併によって、事情が変化している可能性があるとはいえるものの、組合は、4月10日付団体交渉申入れにおいても、また、この申入れに対して会社が要求の趣旨を確認した際にも、29年合併を経てY1会社が改めて団体交渉に応ずべき状況となったといえるような事情が生じたことについて特段言及していない。これらの状況からすれば、組合が4月10日付けで申し入れた交渉事項は、実質的には、C1会社との5回の団体交渉における交渉事項と同様のものであると解さざるを得ず、Y1会社が上記交渉事項について、これ以上団体交渉で合意に至る可能性はないとして申入れに応じなかったことも、やむを得ない対応であったというべきである。

したがって、組合が29年4月10日付けで申し入れた団体交渉にY1会社が応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといえることはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が平成29年4月10日付けで申し入れた団体交渉にY1会社が応じなかったことは、労働組合法第7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。

令和元年5月14日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一