

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31号事件及び同30年不第10号事件について、当委員会は、令和4年3月1日第1788回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同巻淵眞理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、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む申立外B2会社（以下「B2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、成田空港にあった同社の業務上の

B 2 会社は、航空機材を有しておらず、B 3 会社（25年合併以降はY 1 会社）との業務委託契約により、B 3 会社の航空機材にB 2 会社のF Aを乗務させていた。B 2 会社は、B 3 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が、パイロットを雇用していなかった。

また、B 2 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。B 2 会社にはほかに事業所は存在しなかった。）、28年2月時点で成田ベースに所属するF Aは21名（うち20名が組合員）、グアムベースに所属するF Aは300名ないし350名であった。

(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、29年4月24日時点の組合員数は約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。29年4月24日時点の組合員数は約450名である。

X 2 組合のA 5 分会（28年6月に「A 5' 分会」と名称変更した。以下、名称変更後も含めて「分会」という。）は、X 2 組合の組合員でB 2 会社に雇用され成田ベースに所属していたF Aにより組織され、29年4月24日時点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。

(5) B 3 会社、B 4 会社、Y 1 会社及びB 2 会社には、米国従業員の労働組合で、米国のF Aに関する事項に関して各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 1 組合（以下「C 1 組合」という。）が存在する。23年8月以降、グアムベースに所属するF Aは、C 1 組合に加入していた。

2 B 2 会社のF Aの勤務等の状況

(1) F Aの乗務

ア B 2 会社のF Aが乗務する路線

B 2 会社のF Aの乗務は、出発地（所属ベースのある地）から目的地（複数の場所を経由することもある。）を経て出発地に戻る組合せ（以下「フライト」という。また、フライトの単位を「本」とする。）

で構成されている。

B 2 会社の F A が乗務する B 3 会社の航空機材による路線は、グアムを起点とした、日本を始めとするアジア各国との間との路線であった。

イ グアムー日本路線

グアムー日本（成田ほか）路線の利用客は日本人がその多くを占めているため、これらの路線では日本語対応ができる F A（以下「日本語スピーカー」という。）が乗務していた。

なお、グアムー日本路線で使用される B 3 会社の航空機材の整備等を行うハンガー（格納庫）はグアムにあるため、グアムー日本路線は、グアム発日本行きは往路便、日本発グアム行きは復路便とされていた。

ウ グアムベース所属の F A の乗務

グアムベース所属の F A は、グアムを出発する往路便から乗務を開始し、復路便の乗務でグアムに戻る。グアムベース所属の F A は、グアムー日本路線以外の路線にも乗務している。

グアムー日本路線に乗務する F A は、復路便にも乗務するので、1 本のフライトでは、日本で宿泊することなく、グアムに戻る。

乗務路線が割り振られている F A（以下「ラインホルダー」という。）は、月に10本から15本のフライトに乗務していた。

エ 成田ベース所属の F A の乗務

成田ベース所属の F A は、グアムー日本路線の日本を出発するグアムへの復路便から乗務を開始する。26年10月時点では、B 3 会社の航空機材を使用した成田からグアムへの復路便は、午後出発の1便のみであり、グアム到着後同機材はハンガーに入り、同日の往路便がないため、成田ベース所属の F A は、乗務後、グアムのホテルに宿泊する。そして、翌日以降は、日本への往復便に乗務し、乗務後はグアムに宿泊することを繰り返す。3日から5日で1本のフライトとされていて、最後は、グアムから日本への往路便に乗務して終了していた。

成田ベース所属のラインホルダーは、1本のフライトでの乗務が約20時間で、経営統合以前は、月におおむね4本のフライト（約80時間）に乗務していた。

成田ベース所属の、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等で待機するF A（以下「リザーブ」という。）は、月に20日待機することとされ、待機中は、1日のうち午前6時から午後9時までの15時間は、電話や電子メールで連絡が取れ、B2会社からの連絡（呼出し）があった場合には成田空港に3時間以内に到着して乗務できる状況を維持することを義務付けられていた。

オ 28年2月時点で成田ベースに所属していたF Aは、全員が日本国籍で、米国籍の者はおらず、米国やその海域を通過する飛行機や船舶の乗員に通常必要とされる、コンビネーションヴィザ（以下「C-1/Dヴィザ」という。）を取得して業務に就いていた。C-1/Dヴィザは、乗務員が米国内に居住又は就労することを目的とするものではないとされている。

また、成田ベース所属のF Aのうち2名（当時は組合員であった。）は、米国永住権（以下「グリーンカード」という。）を有していた。

(2) F Aの賃金等

ア グアムベース所属のF Aの賃金

グアムベース所属のF Aの賃金は、乗務時間に応じた時間給であり、28年5月時点では、勤続13年以上のF Aの時給は52ドルであった。また、賞与は固定ではなく、利益連動型変動額賞与であった。手当は、所属ベース以外での滞在につき、1時間当たり2.5ドル支給される出張手当（以下「パーディウム」という。）のみであるが、日本語スピーカーのうち特に日本語能力に長けている者には、乗務時間1時間当たり5ドルの「Language Specialist Pay」が支払われていた。

イ 成田ベース所属のF Aの賃金

成田ベース所属F Aの賃金は、月額基本給は283,800円であった。これは時給に88時間に乗じた金額であり、1か月の実際の乗務時間が88時間を下回る場合には、翌月にその差額を調整（減額）されるが、ラインホルダーの場合には70時間分、リザーブの場合には80時間分が最低保証基本給として設定されていた。賞与は、年に基本給7か月分相当の固定額が支給されていた。手当には、年功手当、I F P手当（変

則業務割当手当）、住宅手当、家族手当及びパーディウムがあった。

ウ プロフィット・シェア

B 5' 会社傘下の企業グループでは、グループ全体で一定の利益を計上したときに、年 1 回、一定の支給率で計算した金額を、プロフィット・シェアとして、グループ内の従業員全員に支給している。

B 2 会社は、従業員に対し、プロフィット・シェアを毎年 2 月 14 日頃に支給する。支給率（グループ企業の利益のうち一定割合を原資として、それを従業員に配分するためのパーセンテージ）は、年によって変動するが、原則、F A も F A 以外の職種も同じ支給率である。

B 2 会社において、プロフィット・シェアの支給に係る規定等は定められておらず、B 2 会社と組合との間には、プロフィット・シェアに係る労働協約は締結されていない。一方、B 2 会社と C 1 組合との労働協約には、プロフィット・シェアに関する条項があり、C 1 組合組合員であるグアムベース所属の F A の支給率は、労働協約に基づいて決められている。しかし、26 年 2 月 14 日までに支給されたプロフィット・シェアは、成田ベース所属の F A もグアムベース所属の F A も同じ支給率であった。

(3) 組合員ら成田ベースの F A の経歴等

ア 5 年 4 月、B 3 会社にて機内通訳として雇用されていた者らは、後に組合に加入する A 3 及び A 4 らを含め、B 2 会社に移籍し、職種を F A に限定する期間の定めのない雇用として、成田ベースに所属した。

イ 10 年 2 月、B 2 会社は、成田ベース所属の F A 全員（当時は 34 名）に対し、一度退職し、その後 1 年ごとの契約を最長 4 回まで更新できる形態の契約に変更して再度雇用することを提案した。このことを契機として、A 3 及び A 4 らが組合に加入し、分会を結成した。

10 年 3 月、B 2 会社グアムベースの当時の客室乗務部長は、グアムベースの F A らに宛てた「ボイスメール」において、「成田ベースの乗務員は、とても過激で、共産的で、ファグバック（注：相手を侮辱する俗語）な労働組合に入った」旨の発言をした。

その後、3 月から 5 月までの間、B 2 会社は成田ベースを閉めて F

A 全員を自宅待機とした。組合は、この自宅待機と上記「ボイスメール」を問題視し、B 2 会社を被申立人として、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（10不24号事件）。しかし、5月18日、組合とB 2 会社との間で合意が成立し、正社員制度を存続した上で、6月以降、F A 全員が職場復帰することとなり、これを受けて、組合は、10不24号事件の申立てを取り下げた。

ウ 13年9月、B 2 会社は、組合に対し、米国で起きた航空機テロ事件を契機として航空業界各社の経営状況が悪化したとして、成田ベース所属のF A 21名中5名を削減することを提案した。これに対し、組合は、「16名分の仕事を21名で行うワークシェアリング」や「2名で1名分の仕事を行うジョブシェア」等に対応することをB 2 会社に提案し、結果として、成田ベースにおいて、14年7月までの間「10名で5名分の仕事を行うジョブシェア」が行われ、成田ベース所属のF A 全員の雇用が維持された。

(4) セニョリティ（年功）

ア 航空会社においては、勤続年数が高い者に業務上種々の優先権が与えられ、また労働者として保護される、セニョリティという仕組みがある。B 2 会社のF Aにおいても、セニョリティが認められていた。

イ B 2 会社では、セニョリティが上位のF Aは、ラインホルダーとリザーブの決定、有給休暇等の取得等の労働条件に関し、有利な扱いを受けることができる。

ウ セニョリティの序列を示したものはセニョリティリストと呼ばれ、米国においては、労働組合が作成し、それを基にして各会社と労働協約を締結する。

しかし、日本にはそのような仕組みがなかったため、B 3 会社、そして転籍後のB 2 会社の成田ベースにおいては、会社が作成した、入社日を基準とする単なる年功序列表を「セニョリティリスト」と称し、利用していた。

3 各社間でのF Aの転籍等

(1) 23年9月に締結されたB 4 会社とC 1 組合との労働協約により、経営

統合以降も、B 4 会社の航空機材には B 4 会社の F A しか乗務できず、B 3 会社の航空機材には B 3 会社又は B 2 会社の F A しか乗務できない状況（以下「メタルアグリーメント」という。）が続いた。したがって、B 3 会社の航空機材を使用していた路線に B 4 会社の航空機材を使用するとの決定がされた場合、B 3 会社又は B 2 会社の F A は当該路線に乗務できないこととなっていた。

- (2) 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 B 3 会社及び B 4 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、成田ベースが担当する路線の運航に必要な 1 日の F A 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、ラインホルダーが減少し、リザーブが増加した。

- (3) ア 20 年から 26 年にかけて、グアムベース所属の F A が B 3 会社に転籍することや B 4 会社の F A が B 3 会社に転籍することがあった。これらの転籍は、各社と C 1 組合との間の労働協約に基づき、C 1 組合の組合員を対象にして米国内に限り、転籍先で人員が不足している場合に行われたものであり、また、ウェブ上で共通の募集サイトが設けられ、その状況を見て希望する者が自ら応募し、結果として転籍することとなっていた。

イ Y 1 会社は、成田空港に同社の業務上の拠点となる事業所（以下「Y 1 会社成田ベース」という。）を設置していたが、B 2 会社の成田ベースと Y 1 会社成田ベースとの間で、F A が転籍や出向をすることはなかった。

4 24 不 85 号事件及び 25 不 101 号事件申立て

- (1) 23 年 9 月以降、組合と B 2 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。

23 年 9 月 29 日の団体交渉で、B 2 会社は、組合に対し、メタルアグリーメントによる F A の乗務制限は一時的なものであり、将来的には一つの会社として運行許可が一つになり、また、C 1 組合との間で統一的な労働協約が締結されれば全ての航空機材に平等に乗務できるようになるが、その時期がいつ頃となるのかについては分からない旨を述べた。

なお、組合は、B 3 会社及びB 4 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、この申入れに応じなかった。

- (2) 24年11月7日、組合は、当委員会に対し、B 3 会社及びB 4 会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した、また、B 2 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（24不85号事件）。

- (3) 25年3月、組合とB 2 会社とは、就業規則に合意するなどの労働協約を締結した。

- (4) 25年3月31日、B 3 会社は、B 4 会社を吸収合併し、商号をY 1 会社に変更した（25年合併）。B 2 会社は、そのまま存続することとなった。

組合は、Y 1 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。

- (5) 11月22日、組合は、当委員会に対し、Y 1 会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した、また、B 2 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（25不101号事件）。

- (6) 28年1月25日、組合は、24不85号事件及び25不101号事件の申立てを取り下げた。

5 グアムー日本路線の状況

- (1) 日本からグアムへの旅行者の推移

9年のグアムへの日本人旅行者は約111万人であったが、その後減少が続き、13年以降は100万人を上回ることがなく、24年は約93万人、28年は約75万人、29年は約62万人であった。

- (2) 米国に本社を置く航空会社のグアムー日本路線の運航状況

ア 上記(1)のとおり利用客が減少し、利益率が低下したため、Y 1 会社は、25年合併以降、グアムー日本路線の運航停止や減便を行った。

イ グアムー成田路線を運航していた申立外C 2 会社は、需要低迷を理由に、30年1月で同路線から撤退した。

6 成田ベースにおけるF Aの乗務時間やリザーブ率の推移

- (1) 経営統合以降、路線決定の一つとして、23年11月から、それまでは1日3便（往復）でB 3 会社の航空機材を使用していたグアムー成田路線

のうち、2便がB4会社の航空機材の使用に変更された（以下「機材変更」という。）。この結果、メタルアグリーメントの適用により、B2会社がB3会社から受託するグアム－成田路線のFA業務が減少した。

- (2) 機材変更により、成田ベースでは、所属するFAのうちリザーブが占める割合（以下「リザーブ率」という。）が上昇し（前記3(2)）、約24パーセントとなった。

なお、リザーブ率は、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。

- (3) 23年11月以降、B2会社は、B3会社から新たに受託した成田－香港、香港－ベトナム、及びベトナム－シンガポールの各路線（以下「成田－アジア路線」という。）での日本語スピーカーの枠を成田ベース所属のFAに割り当てるなどして、同ベースにおけるリザーブ率を10パーセント台に低下させた。

しかし、25年10月、成田－アジア路線は廃止され、他の路線の割り当てもなかったため、成田ベース所属のFAが担当する業務は減少した。

- (4) 前記5(2)アのとおり、25年以降、Y1会社がグアム－日本路線の運航停止や減便を行ったことに伴い、B2会社がY1会社から受託する業務は更に減少し、その結果、B2会社全体における日本語スピーカーの乗務時間が減少した。また、成田ベース所属FAの年間平均総乗務時間は、24年は約1,081時間、25年は約1,005時間、26年は約750時間、27年は約697時間と減少し、ラインホルダーの年間平均人数は、24年は14人、25年は13人、26年は11人、27年は10人と減少した。

- (5) 成田ベース所属のFAは、26年以降乗務時間が減少していたため、B2会社は、ラインホルダー一人当たりの乗務時間を最低保証基本給の前提である70時間よりも短い67時間50分に減少させて、ラインホルダーとなる人数を確保したが、リザーブ率は40パーセント程度から低下しなかった。同じ頃、グアムベースの日本語スピーカーでは、ラインホルダーの平均乗務時間が70時間5分、リザーブ率が約45パーセントであった。

なお、ラインホルダーであっても、リザーブとしての待機日があるFAもいた。この場合、ラインホルダーであることから、リザーブの待機

日があっても、リザーブ率の計算には算入されなかった。また、26年以降はリザーブの半数程度が乗務しないことが多く、リザーブのうち乗務したF Aも一人当たり1か月にフライトが1本（約20時間）程度の乗務であった。

7 早期退職の募集

- (1) 26年11月17日、B 2 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、同ベース所属のF A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、通常の場合の退職金に加えて、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、B 2 会社におけるF Aの人員余剰の状況について尋ねると、同社は、リザーブ率はおおむね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、また、この早期退職プログラムへの応募は任意である旨を述べた。

その後、成田ベース所属のF Aで上記提案に応じた者はいなかった。

なお、B 2 会社は、26年9月にグアムベース所属のF Aを対象として早期退職プログラムを提案し、一部のF Aがこれに応じた。

- (2) 27年10月13日、B 2 会社は、組合との団体交渉において、人員余剰の状況に変化がないなどとして、成田ベース所属のF A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、通常の場合の退職金に加えて、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。

その後、成田ベース所属のF Aで上記提案に応じた者はいなかった。

8 プロフィット・シェアの支給とそれに係る団体交渉等の経緯

- (1) 前記2(2)ウのとおり、26年2月14日までにB 2 会社のF Aに支給されたプロフィット・シェアは、成田ベース所属のF Aもグアムベース所属のF Aも同じ支給率であった。また、26年2月14日支給分までは、毎年、成田ベースの管理職が、組合の役員にプロフィット・シェアの支給率を電話で伝えていたものの、特段、組合とB 2 会社との間で交渉を行うこ

とはなかった。

- (2) 27年2月14日にB2会社が支給したプロフィット・シェアの支給率は、成田ベースのFAには前年の年収に対して1.8886パーセントであり、グアムベースのFAには前年の年収に対して5.6658パーセントであった。

なお、成田ベース所属であれば、管理職や組合の組合員でないFAに対しても同じ1.8886パーセントの支給率であった。また、グアムベース所属の者でも、地上職等の従業員で、所属する労働組合がB2会社との間でプロフィット・シェアについて労働協約を締結していない場合、1.8886パーセントの支給率であった。

- (3)ア 27年3月25日、組合は、Y1会社及びB2会社に対し、プロフィット・シェアを議題とする団体交渉を申し入れ、5月28日及び6月30日にB2会社と組合との団体交渉が行われた。

イ 5月28日の団体交渉で、組合がプロフィット・シェアの支給率の違いについて説明を求めると、B2会社は、全従業員一律に支給率を決めるが、就業規則や所属する労働組合との労働協約で取決めがある従業員にはそれらに従って別途支給率を決める旨を述べた。また、B2会社は、プロフィット・シェアの取決めは、報酬全体の交渉の中で定められるものである旨を述べた。

ウ 6月30日の団体交渉で、B2会社は、本年2月に支給したプロフィット・シェアの支給率は、①Y1会社のグループ全体で、就業規則や労働協約に明確な規定がない場合は、一律1.8886パーセントと決定した、②グアムベース所属のFAはC1組合の組合員であり、B2会社とC1組合との間の労働協約には規定があるため、上記①を適用できない、③Y1会社とC1組合との労働協約に、税引前収益の15パーセントをプロフィット・シェアの原資として確保するという条項があり、これを割り振った結果、C1組合の組合員であるB2会社グアムベース所属のFAへの支給率は5.6658パーセントとなった、と説明した。

また、B2会社は、組合の組合員とグアムベース所属のFAとは賞与など報酬体系が異なるので、組合がプロフィット・シェアの支給率について何らかの交渉をするのであれば、賞与を含めた報酬全体に

についての議論となる旨を述べた。

- (4)ア 27年11月、組合は、B 2 会社に対し、28年 2 月支給予定のプロフィット・シェアを議題とする団体交渉を申し入れ、28年 2 月 4 日に B 2 会社と組合との団体交渉が行われた。この交渉で、B 2 会社は、組合に対し、2 月支給予定のプロフィット・シェアの支給率として6.5133パーセントを提示するとともに、交渉するとなれば、この支給率だけではなく報酬全体での交渉となるので、組合の組合員への支払は、支払予定である 2 月末には間に合わない見込みであると述べ、上記提示の支給率を受け入れるのであれば、2 月 9 日までに回答するよう求めた。

なお、これ以降、30年 2 月 8 日（後記(6)の30不10号事件の不当労働行為救済申立日）までの間に、組合と B 2 会社との間で、プロフィット・シェアに係る団体交渉は行われていない。

- イ 28年 2 月、B 2 会社の従業員にプロフィット・シェアが支給され、成田ベース所属の F A の支給率は6.5133パーセント、グアムベース所属の F A の支給率は13.0266パーセントであった。

- (5) 後記10(11)のとおり、28年 5 月31日付けで本件解雇が行われた。

29年 2 月14日、B 2 会社の従業員にプロフィット・シェアが支給され、前年 5 月末まで成田ベース所属の F A であった者の支給率は、管理職や非組合員と同じ5.9514パーセント（本件解雇の対象である F A は解雇時までの期間で計算した支給額）、グアムベース所属の F A の支給率は7.8766パーセントであった。

- (6) 30年 2 月 8 日、後記11(7)のとおり、組合は、プロフィット・シェアに関し、組合の組合員に、C 1 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、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（30不10号事件）。

9 Y 1 会社及び B 2 会社と C 1 組合との統一労働協約

- (1) Y 1 会社及び B 2 会社と C 1 組合とは、各者間で異なっていた F A の労働条件を統一する労働協約（以下「統一労働協約」という。）の締結に向けて交渉していた。28年 2 月 9 日、C 1 組合は、ウェブページにおいて、組合員に対し、交渉の流れを変えてマネージメント（経営）に統

一労働協約の魅力を分かってもらうため、一緒に行動しなければならない、我々の結束と行動力を見せることでマネジメントが合意できるように働き掛けることができる、として統一労働協約の合意に向けた支持を求める旨の記事を掲載した。

- (2) 6月8日、C1組合は、Y1会社の定時株主総会の会場ビル前において、「CONTRACT NOW（今すぐ契約を）」と称して、Y1会社及びB2会社に対し、速やかな統一労働協約締結を要求するピケッティングを行い、同月16日には、世界各国の空港で同様のピケッティングを行った。
- (3) 6月24日、Y1会社及びB2会社とC1組合との間で、統一労働協約締結後にC1組合の組合員であるB2会社のFAをY1会社が雇用する旨の記載がある、統一労働協約の暫定合意（以下「暫定合意」という。）が成立した。
- (4) 8月1日、C1組合は、ウェブページにおいて、要旨以下アないしウの内容を含む報告の記事を掲載した。

ア Y1会社及びB2会社は、統一労働協約の適用範囲について、B3会社の労働協約の文言を使用することを提案した。これは米国及びグアム以外の場所では無制限に「フォーリンナショナル（外国人）」（ここでいう「外国人」とは、指定されたY1会社のフライトで機内サービスを行う、セニョリティリストに名前が記載されておらず、米国籍を有しない従業員のこと。以下「フォーリンナショナル」という。）を雇えることを意味する。

イ C1組合は、この提案を拒絶し、暫定合意では全世界を適用範囲とし、フォーリンナショナルが働ける人数及び路線を厳しく制限することを盛り込んだ。

ウ 暫定合意では、C1組合のセニョリティリストに載っているFAを一時解雇する前に、フォーリンナショナルを解雇すること義務付けているので、現在Y1会社で働いているフォーリンナショナルはいない。

- (5) 8月12日、Y1会社及びB2会社とC1組合とは、統一労働協約の合意に至り、その後、同協約を締結した。

統一労働協約は、32のセクション及び27のLOA（LETTERS OF AGREEMENT）で構成される400頁を超えるものであり、C1組合の組合員

であるF Aの労働条件について詳細に規定されている。

統一労働協約の「セクション4」には給与の規定があり、その中には「N プロフィットシェアリングプログラム」の規定がある。

「LOA15」には「外国籍・フォーリンナショナル」の記載があり、「外国籍・フォーリンナショナルは、・・・日本・・・の国内、または、それぞれの国の間のフライトのみに乗務する。」、「外国籍・フォーリンナショナルは、フライトアテンダントセニORITYリストに入っていない、そして、基本的なフライトアテンダント合意条件、契約でカバーされていないし、従属していない。」、「この協定書の協定期間中は、外国籍・フォーリンナショナルが一時解雇若しくは解雇されなければ、組合（注：C1組合のこと。）より代表されるフライトアテンダントは解雇されない。」などの条項がある（以下、「LOA15」のフォーリンナショナルに係る条項を「フォーリンナショナル条項」という。）。

- (6) なお、統一労働協約の「セクション4」の給与の規定（上記(5)）には、基本給の定めがあり、勤続13年（以上）のF Aは、時給が62ドルとされている。この規定に基づき、28年10月以降、B2会社グアムベース所属で勤続13年以上のF Aについて、時給が10ドル増額された。

10 成田ベースの閉鎖及び本件解雇に至る経緯

- (1) 28年2月1日、B2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・シェアのほか、「B2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。
- (2) 2月4日、前記8(4)アのとおり、組合とB2会社とは団体交渉を行った。プロフィット・シェアの議論がなされた後、B2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減少とこれに伴う運航停止や減便により、日本語スピーカー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、年間70万ドル近くの余計な経費が掛かっている、と説明した上で、成田ベースを、本年3月31日をもって閉鎖することを告げるとともに、同ベースに所属するF Aに対し、通常の場合の場合の退職金に加えて基本給の18か

月分の特別退職金を支給する早期退職プログラムと、地上職への配転との二つを提案し、交渉に応ずる旨を述べた。

組合は、成田ベースのF Aを、グアムベースにF Aとして異動させることはできないのかと尋ねた。B 2 会社は、グアムベースの日本語スピーカーのリザーブ率が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、グアムや米国本土を拠点としてF Aとして勤務するためには米国の就労ヴィザが必要である旨を述べた。また、Y 1 会社にも日本語スピーカーが212名おり、同社での雇用も難しい旨も述べた。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。

(3) 2月18日、組合とB 2 会社とは、団体交渉を行った。

ア 組合は、整理解雇をしなければB 2 会社の存続又は事業の継続が危ういと判断した根拠資料の提出を求めるとともに、一人当たりの仕事を減らして給料や仕事を分かち合うジョブシェアにより解雇を回避することを提案した。

B 2 会社は、成田ベース所属のF Aを整理解雇するとは述べていないと回答し、組合の要求を検討して、できるだけ事前に答えると述べた。

イ 組合が、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、B 2 会社は、同社のF Aとしての仕事はないと述べ、早期退職プログラムとして、2月4日の団体交渉（上記(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。

ウ B 2 会社は、地上職への配転について、B 2 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ほか、提供される可能性のある職種を示し、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。

エ 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、また、コストの問題で成田ベースが閉鎖されるということには不信感を持っているとし

て、具体的な資料に基づく説明を求めた。

オ 組合が、今後、組合の組合員が解雇される可能性を問うと、B 2 会社は、成田ベースが閉鎖されて、F A が早期退職又は地上職への配転に応じなければ、解雇せざるを得ない旨を答えた。

(4) 3月1日、組合とB 2 会社とは、団体交渉を行った。

ア B 2 会社は、①成田ベース閉鎖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、説明した。

①の書面では、業績（日本人乗客数の減少、グアムー日本路線の運航停止及び減便）、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、成田ベース閉鎖決定以前の早期退職プログラムの実績及び成田ベース閉鎖の判断について、数値を交えて説明している。

②の書面では、F A 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、申込期限は3月31日とされている。

イ B 2 会社は、概略以下(ア)ないし(ウ)の説明を加えた。

(ア) 27年におけるリザーブ率は、成田ベースで39パーセント、グアムベースの日本語スピーカーで45パーセントである。

(イ) 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、成田ベースの閉鎖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。項目別にみると、F A の基本給が約20パーセント、パーディウムが約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、賞与、ホテル代及び成田ベースの事務所賃借料が不要になる。

(ウ) 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。

ウ これらに対し、組合は、成田ベースの閉鎖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旨を述べた。

B2会社は、4月1日以降は成田ベースにおけるFAとしての職はないので、B2会社としては解雇しか手段がないと述べた。

- (5) 3月14日、B2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。

- (6) 3月25日、組合とB2会社とは、団体交渉を行った。

ア B2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、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ことを述べた。また、B2会社は、それ以外の組合員については、4月1日以降FAとしての乗務はないし、話し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。

イ B2会社は、成田ベースが閉鎖される以上はFAとしての業務はなくなるので、FAとしての雇用継続についてこれ以上議論する必要はない旨を述べた。組合は、成田ベースが閉鎖されても、今までのB2会社のFAの仕事又はY1会社のFAの仕事に就くことは可能である、Y1会社がFAとしての雇用継続の方策を考えるべきである旨を述べ、早期退職及び地上職への配転に応じない組合員のFAとしての雇用継続は譲れない旨を繰り返し述べた。B2会社は、成田ベースの閉鎖については譲歩の余地はない旨を繰り返し述べ、組合とB2会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B2会社とは別の会社である旨などを述べた。

- (7) 3月31日、B2会社は、成田ベースを閉鎖した。

- (8) 4月13日、組合とB2会社とは、団体交渉を行った。

ア B 2 会社は、早期退職又は地上職への配転に応じた 6 名について、
手続を進めている旨を説明し、続けて、いずれ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、グアムベースに異動させ
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 F A として働けるよう、B 2 会社が雇用の継続を再考して
ほしいと要望し、成田ベース閉鎖の理由や、閉鎖が組合員の解雇につ
ながることについて説明が不十分な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。

イ 組合は、組合員に Y 1 会社の F A として業務を継続させることはで
きないのかと問うたが、B 2 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 Y 1 会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。

(9) 4 月 28 日、B 2 会社は、早期退職及び地上職への配転のいずれにも応
じなかった組合の組合員に対し、5 月 31 日付けで解雇する旨を通知した。

(10) 4 月 28 日までに、組合の組合員のうち、最終的に 6 名が、B 2 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、組合の組合員 1 名と組合員でなかった F A 1 名が地上職への配
転に応じた。

(11) B 2 会社は、労働災害により休業中であった 1 名を除く、A 3 及び A
4 から組合の組合員 12 名を、5 月 31 日付けで解雇した（本件解雇）。

なお、上記 12 名は、B 2 会社を被告として、労働契約上の地位確認等
を求めて、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提訴した
（東京地裁平成 28 年（○）第 ○○○ 号）。

11 本件解雇以降の本件申立て等の経緯

- (1) 28年6月1日から29年3月31日まで、成田ベースの事務所は、残務処理のために維持されていた。
- (2) 28年11月25日、A 3 及び A 4 ら組合の組合員12名（前記10(11)）並びに X 2 組合は、Y 1 会社を被告として、労働契約上の地位確認等を求めて、東京地裁に提訴した（東京地裁平成28年（○）第△△△号）。この訴訟は、B 2 会社を被告とする前記10(11)の東京地裁平成28年（○）第〇〇〇号の訴訟と併合された（以下、両事件を併せて「別件訴訟」という。）。)
- (3) 29年4月1日、Y 1 会社は、B 2 会社を吸収合併した（29年合併）。
- (4) ア 4月10日、組合は、Y 1 会社に対し、「団体交渉申入れ」と題する書面を送付し、本件解雇には「合理的な理由や目的がない」として、解雇された元成田ベース所属の F A 12名（組合員）の復職を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。
イ 4月19日、Y 1 会社は、組合の上記アの申入れに対し、回答書を送付した。この回答書には、B 2 会社による本件解雇は29年合併前に行われた有効なものであり、また、Y 1 会社は元 B 2 会社の F A の雇用主になったことはなく、現在でも雇用主ではない旨、及び Y 1 会社が元 B 2 会社の F A を F A 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 Y 1 会社の F A の代表ではないので、Y 1 会社と団体交渉を行う権利があるとは認められないから、団体交渉には応じない旨が記載されている。
なお、この回答書には、組合に、組合員の F A 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、Y 1 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。
- (5) 4月24日、組合は、当委員会に対し、Y 1 会社を被申立人として、① A 3 及び A 4 ら組合員12名に対する本件解雇を撤回することなどを求める本件（29不31号事件）の申立て、並びに②組合が申し入れた本件解雇に関する団体交渉（上記(4)ア）に応ずることなどを求める29不32号事件の申立てを行った。
- (6) ア 5月26日、組合は、Y 1 会社に対し、前記(4)アの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。

イ 6月16日、Y1会社は、組合の上記アの申入れに対し、前記(4)イの4月19日付回答書と同内容の回答書を送付した。

- (7) 30年2月8日、組合は、A3及びA4ら組合の組合員4名（前記10(11)の12名のうち、その後組合を脱退した8名を除く。）に対して本件解雇後の29年2月14日に支給されたプロフィット・シェア（前記8(5)）について、C1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本件（30不10号事件）の申立てを行った。
- (8) 30年4月3日、組合は、本件（29不31号事件）の請求する救済の内容を、上記(7)の組合員4名に対する本件解雇を撤回することなどに変更した。
- (9) 10月、メタルアグリーメントによる乗務制限は解消され、Y1会社のFAは、旧所属会社に関わらず、どの航空機材でも乗務できるようになった。
- (10) 31年3月4日の本件（29不31号事件及び30不10号事件）調査期日において、当委員会は、29不31号事件と30不10号事件とを併合して審査することを決定した。
- (11) 令和元年7月10日、当委員会は、後記12(1)のとおり、組合及びY1会社に対し、29不32号事件の命令を交付した。
- (12) 2年10月1日、Y1会社は、新型コロナウイルス感染拡大による航空需要の減少を理由として、Y1会社成田ベース、香港ベース及びフランクフルトベースを閉鎖し、所属FAの退職を含めた人員整理を行った。
- (13) 10月26日、組合は、①本件（29不31号事件）の請求する救済の内容を、A3及びA4の2名に対する本件解雇を撤回することなどに変更し、②本件（30不10号事件）の請求する救済内容を、A3及びA4の2名に対し、本来支給されるべきプロフィット・シェアの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に変更した。
- (14) 3年8月17日、当委員会は、本件（29不31号事件及び30不10号事件）を結審した。

12 29不32号事件の都労委命令

- (1) 元年 7 月 10 日、当委員会は、29 不 32 号事件につき、組合及び Y 1 会社に対し、組合の申立てを棄却する命令（以下「前件命令」という。）を交付した。
- (2) 前件命令において、当委員会は、① Y 1 会社は、29 年合併により B 2 会社の地位を引き継いだので、合併前に B 2 会社が行った本件解雇について B 2 会社が団体交渉に応ずべきである場合には、Y 1 会社が団体交渉に応ずる義務を負うが、② 組合と B 2 会社との平成 28 年 2 月 4 日から 4 月 13 日までの間の 5 回の団体交渉は、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から、③ 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とすることはできないと判断した。
- (3) 令和元年 7 月 22 日、組合は、前件命令を不服として、中央労働委員会に再審査を申し立て（中労委令和元年（不再）第 31 号事件）、本件結審日（3 年 8 月 17 日）現在、同委員会に係属中である。

13 別件訴訟の経過

- (1) 別件訴訟の係属中、原告であった組合の組合員 12 名のうち 8 名（前記 11(7)の組合を脱退した 8 名）は Y 1 会社と和解した。その結果、この 8 名のうち 6 名が地上職への配転となり、あとの 2 名は特別退職金を受領して合意退職した。
- (2) 平成 31 年 3 月 28 日、東京地裁は、別件訴訟について、A 3 及び A 4 ら 4 名並びに X 2 組合の請求を全て棄却する判決を言い渡した。
- (3) A 3 及び A 4 ら 4 名並びに X 2 組合は、上記(2)の判決を不服として控訴し、本件結審日（令和 3 年 8 月 17 日）現在、東京高等裁判所に控訴審が係属中である。

なお、本件結審日現在、上記 4 名のうち A 3 及び A 4 以外の 2 名は、上記控訴審の控訴人ではあるが、組合を脱退している。

第 3 判 断

- 1 B 2 会社が A 3 及び A 4 を平成 28 年 5 月 31 日付けで解雇したことについて（争点 1）

(1) 申立人組合の主張

ア B 2 会社による成田ベース廃止及び本件解雇に合理的な理由はなく、A 3 及び A 4 ら組合の組合員を排除する目的で行われたものであり、同人らが組合に所属し、かつ、組合活動を行ったことに対する個々の組合員に対する不利益取扱いに該当するとともに、組合に対する打撃を及ぼすものとして、支配介入に当たる。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 組合は分会結成当初から、B 2 会社による差別、攻撃を受けていた。経営統合がなされてからは、C 1 組合が優先され、組合は差別され、不当労働行為意思が露わにされてきた。その結果、本件解雇に至ったのである。

(イ) 成田ベース閉鎖と本件解雇とは、既に C 1 組合と Y 1 会社との間で存在し、C 1 組合との統一労働協約に含まれる予定のフォーリンナショナル条項を優先し、B 2 会社が組合の組合員を29年合併前に排除しようとした、組合潰しを目的としたものである。かかる目的は、本件解雇から1か月に満たない28年6月24日に統一労働協約が暫定合意され、29年合併を経て、30年10月にはY 1 会社成田ベース所属のF Aが航空機材に関わりなくグアム便の乗務を行うようになったという経緯に鑑みれば、疑うべくもない。

(ウ) B 2 会社は、成田ベース所属のF Aを、グアムベースに移すことも、Y 1 会社成田ベースに移すことも、ジョブシェアを提案すること等も一切しなかった。そして、B 2 会社は、成田ベースを閉鎖するという通告及びその実施を、2か月という短期間で行い、かつ、解雇の根拠資料すら示さないまま、組合に対して早々に交渉のデッドロックを通告し、団体交渉において、組合の提案を十分に協議しない不誠実な対応を繰り返した。こうした、協議説明義務違反も、本件解雇が不当労働行為意思によるものであることを隠ぺいし、組合の組合員をB 2 会社から排除する目的で行われたものである。

ウ 本件においては、上記イのような組合嫌悪の経緯、不誠実な交渉態度に加え、以下(ア)ないし(ウ)のとおり、成田ベース閉鎖及び本件解雇の理

由が不合理であること、成田ベースの閉鎖及び本件解雇後のY1会社の行動等からすれば、その有する意味が、組合の組合員排除にあることは明白である。

(ア) a B2会社は、コスト削減を理由として本件解雇を行ったにもかかわらず、その4か月後、B5'会社傘下で全FAを対象として、時給約10ドル程度の昇給を行った。B2会社とY1会社はB5'会社の傘下にあり、連結決算である。成田ベース閉鎖後にグアムベースのFAらに多額の昇給を行うだけの資力があつたのであるから、経営資金に余力があつたことは明らかである。

b 成田ベース閉鎖の通告後、自主退職者やY1会社の地上職への配転に応じた者がいたことから、同ベースでのリザーブ率は大幅に下がるはずであつたし、そもそもリザーブ率の上昇は、Y1会社の経営方針により人為的に作出されたものであつた。29年合併が完了すれば、状況は変わっていた。

c B2会社やY1会社が、成田ベース閉鎖及び本件解雇の理由として主張する、コストの問題やヴィザの問題は、実際には組合の組合員の雇用の継続を妨げる事情には該当しない。B2会社において、成田ベースを閉鎖しなければならない財政上の問題あるいは人員余剰は存在せず、また、成田ベースからグアムベースへのFAの異動は可能であつた。

(イ) これまでC1組合の組合員を対象に何度も解雇回避策としてB3会社、B2会社との間で転籍策を執っていたにもかかわらず、B2会社は、簡単なトレーニングのみで転籍可能な成田ベース所属のFAに対し、Y1会社成田ベースへの転籍を認めず、コスト削減を目的としたジョブシェアも認めず、合併手続が終了したら呼び戻すことを前提とした休職といった提案も一切しなかった。ただ、一方的にFAとしてB2会社に残る方法はないと言うだけであつた。

(ウ) なお、当初から、Y1会社は、交渉応諾義務がないと主張して組合との交渉を拒否する等、その不誠実な態度は際立っていた。

(2) 被申立人Y1会社の主張

ア B 2 会社が成田ベースを閉鎖したのは、グアムへの日本人渡航者が大きく減少し、グアムー日本路線の旅客数も減少の一途をたどり、業務量の減少により同社の日本語スピーカーは著しい人員余剰に陥っていたことから、グアム本拠の航空会社である同社が、成田ベースを今後とも維持する必要性ないし合理性を見出せなくなったためである。

成田ベースを閉鎖すれば、「B 2 会社成田ベースを拠点として発着するフライトのオペレーション」が完全に消滅するから、成田ベース所属の F A が乗務を継続し得る余地はない。そのため、B 2 会社は、従前と同様の給与条件での雇用維持を含む二つの提案を行ったが、提案を拒絶した12名の F A に対しては、解雇せざるを得なかった。本件解雇は、適法、有効かつ合理的なものであり、不当労働行為には当たらない。

イ 不当労働行為意思について

(ア) B 2 会社は、本件解雇時もそれ以前も、組合又はその組合員について、何らの差別的な取扱いもすることなく、適法かつ適切にこれを処遇してきたものである。本件解雇は、本件解雇後に締結された C 1 組合との統一労働協約とは何の関係もないし、何ら組合差別又は組合嫌悪によるものではなく、不当労働行為には当たらない。

(イ) 統一労働協約の条件（フォーリンナショナル条項を含む。）やその締結時期の見込みは、B 2 会社が組合に成田ベース閉鎖を通告した28年2月4日はおろか、本件解雇通知がなされた同年4月28日ないし本件解雇の効力発生日である同年5月末日においても、全くの未定であった。そもそも、フォーリンナショナル条項は、フォーリンナショナルの解雇を義務付け又はフォーリンナショナルの就業を禁止するものではなく、一定の範囲でフォーリンナショナルの雇用及び就業を認める内容である。そして、フォーリンナショナル条項を含む統一労働協約は、成田ベースの閉鎖により組合の組合員が F A でなくなり、かつ、本件解雇により B 2 会社従業員ですらなくなった後に締結されたものであるから、それが組合差別に該当するはずもないし、成田ベース閉鎖又は本件解雇の原因であるはずもない。

(ウ) B 2 会社は、高度な経営判断として成田ベースの閉鎖を決定し、当該決定後、速やかに、団体交渉で組合にこれを発表したものであり、かかるプロセスにおいて、不誠実な点は何ら存在しない。そして、B 2 会社は、成田ベース閉鎖及び本件解雇に係る 5 回の団体交渉で誠実に対応した。

ウ 組合は、本件解雇後の Y 1 会社の行動等から、成田ベース閉鎖及び本件解雇は、組合の組合員を排除する目的でなされたなどと主張するが、以下(ア)及び(イ)のとおり、組合の主張には理由がない。

(ア) a グアムベース所属の F A の時給の増額は、本件解雇後の 28 年 8 月 24 日の統一労働協約の締結によって 29 年合併が実現することになったことを受けてなされたものであり、同協約の締結の見込みが全く立っていなかった時点における本件解雇とは無関係な事情である。

b 成田ベース閉鎖後に同ベース所属 F A のうち 8 名が地上職への配転又は早期退職に応諾したことで同ベースのリザーブ率の高さが改善されたことは、同ベース閉鎖が決定した後の事情である。

c 本件解雇の対象となった組合の組合員は、当時米国籍又はグリーンカード等を有していなかったから、グアムベースに配転する余地がなかった。

なお、C - 1 / D ヴィザは、一時的に米国に滞在するためのヴィザであって、外国人 F A が米国のベースに所属するために用いることはできない。

(イ) 過去に行われた F A の転籍は、成田ベース閉鎖の約 2 年前までに米国内で行われたものであって、本件解雇とは何ら関係がない。また、かかる転籍は、転籍先が人員不足で人員を受け入れる余裕があり、B 3 会社（B 3 会社と Y 1 会社の合併後は Y 1 会社）と B 2 会社との間で転籍の受入れについて合意がなされた場合に、希望者を募集して行われたものであって、B 3 会社（B 3 会社と Y 1 会社の合併後は Y 1 会社）と B 2 会社との法人格の独立性を前提としたものである。他方で、B 2 会社と Y 1 会社の各成田ベース間においては、過去に、出向

や転籍等の人材交流が行われたことはなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、成田ベースの閉鎖及び本件解雇に合理的な理由はないと主張する。

(ア) B 2 会社が成田ベース閉鎖を決定した事情として、① 9 年以降、グアムへの日本人旅行者の減少が続き（第 2. 5 (1)）、利用客が減少し利益率が低下したため、Y 1 会社は、25 年合併以降、グアムー日本路線の運航停止や減便を行い（同 5 (2)ア）、これに伴い、B 2 会社が Y 1 会社から受託する業務も減少した（同 6 (4)）結果、B 2 会社全体における日本語スピーカーの乗務時間が減少し、リザーブ率が 40 パーセント程度から低下しない（同 6 (2)(5)）など、顕著な業務減少が続いていたこと、② B 2 会社は、26 年 11 月 17 日及び 27 年 10 月 13 日、組合に対し、人員余剰を理由に早期退職プログラムを提案したが、成田ベースの F A でいずれの提案にも応じた者はおらず（同 7 (1)(2)）、人員整理を含む効率化が進んでいないこと、③ 成田ベースのコストはグアムベースよりも高く、成田ベースを閉鎖してグアムベースの F A で業務を行うことにより削減されるコストの概算は最低でも 70 万ドル前後であるとの認識を B 2 会社が団体交渉で述べ、項目も示したこと（同 10 (2)(4)イ (i)）などが認められる。これらのことからすれば、B 2 会社が成田ベース閉鎖を決定したことには、経営上の相応の根拠や理由があったといえることができる。

(イ) 本件解雇については、成田ベースを閉鎖すれば、B 2 会社に日本を拠点とする F A 業務がなくなること（第 2. 1 (2)）から、職種限定である成田ベース所属の F A（同 2 (3)ア）について、日本での F A としての雇用を維持することは容易でない事情がうかがわれるところ、B 2 会社は、組合に対し、通常の退職金に加えて特別退職金を支給する早期退職プログラムを提案し、団体交渉の中で早期退職の条件を上乗せしており（同 10 (2)(3)イ (4)ア (5)）、加えて、解雇回避策として、年収を維持した上での地上職への配転を提案し（同 10 (2)(3)ウ）、応募した F A には実際に地上職への配転を行っている（同 10 (10)、同 13 (1)）

ことから、B 2 会社は、成田ベース閉鎖に伴う F A である組合の組合員の処遇について、雇用の維持も含めた相応の対応をしているということができる。

イ 不当労働行為意思について

組合は、成田ベースの閉鎖及び本件解雇は、B 2 会社が組合を嫌悪し、組合の組合員を排除する目的で行ったものであると主張するので、以下検討する。

(ア) 組合は、分会結成当初から、B 2 会社による差別、攻撃を受けており、経営統合以降は、C 1 組合が優先され、組合は差別されたと主張する。

しかし、分会結成当初、組合員を含む F A 全員が自宅待機とされた問題は、F A 全員が職場復帰することで合意し（第 2． 2 (3)イ）、13 年 9 月の B 2 会社の F A 削減提案は、組合が提案したジョブシェアにより F A 全員の雇用が維持されて（同 2 (3)ウ）、それぞれ解決しており、また、組合は、24 年 11 月及び 25 年 11 月に、不誠実な団体交渉に係る不当労働行為救済申立てを行った（同 4 (2)(5)）が、28 年 1 月 25 日に両事件の申立てを取り下げており（同 4 (6)）、そのほかに対立的な労使関係が続いていたといえる積極的な事情も認められない上、B 2 会社が成田ベースの閉鎖を組合に告げた 28 年 2 月 4 日（同 10 (2)）頃には、プロフィット・シェアの支給率に係る団体交渉が行われた（同 8 (4)ア）以外には、労使間に紛争のあった事情はうかがわれず、組合が B 2 会社から差別や攻撃を受けていたということとはできない。

また、組合は、B 2 会社が C 1 組合を優先し、組合を差別したとも主張するが、メタルアグリーメントの適用により、成田ベースの業務量に影響があった事情は認められる（第 2． 6 (1)(2)）ものの、C 1 組合の組合員であるゴムベース所属の F A であっても、メタルアグリーメントによって、B 4 会社の航空機材を使用する路線には乗務できなかったのであり（同 3 (1)）、また、B 2 会社は、成田ーアジア路線での日本語スピーカーの枠を成田ベース所属の F A に割り当てるなど、その回復を図ったこともある（同 6 (3)）ことから、B 2

会社がC 1 組合を優先し、組合を差別していたということとはできない。

- (イ) 組合は、成田ベース閉鎖及び本件解雇は、B 2 会社がC 1 組合との統一労働協約に含まれる予定のフォーリンナショナル条項を優先し、組合の組合員を29年合併前に排除しようとしたものであると主張する。

しかし、B 2 会社が成田ベースの閉鎖を組合に説明したのは28年2月4日であり（第2．10(2)）、本件解雇は4月28日に通知され、5月31日付けで行われた（同10(9)(11)）ところ、フォーリンナショナル条項を含むY 1 会社及びB 2 会社とC 1 組合との統一労働協約は、6月24日に暫定合意し（同9(3)）、8月12日に合意に至り、その後に締結されている（同9(5)）。統一労働協約の交渉の経過（第2．9(1)(2)(4)）からすると、少なくとも6月24日の暫定合意までは、フォーリンナショナル条項の内容は確定していなかったといえる。また、C 1 組合の報告（第2．9(4)ア）からすると、統一労働協約にフォーリンナショナル条項が含まれること自体が予定されていた様子うかがえるものの、フォーリンナショナルの雇用等につき、暫定合意までの間にC 1 組合とY 1 会社らとは対立していた様子もうかがわれ（同イ）、そのほかに、本件解雇の時点で、フォーリンナショナル条項の内容が既に決まっていたといえる積極的な事情うかがわれない。よって、B 2 会社が、まだ定まっていないフォーリンナショナル条項を優先して、成田ベースの閉鎖や本件解雇を行ったということとはできない。

- (ウ) 組合は、B 2 会社が、成田ベース所属のF Aを、グアムベースに移すことも、Y 1 会社成田ベースに移すことも、ジョブシェアを提案すること等も一切せず、通告から同ベース閉鎖を短期間で行い、解雇の根拠資料を示さないまま、組合に対して交渉のデッドロックを通告し、団体交渉において、不誠実な対応を繰り返したと主張する。

しかし、B 2 会社は、成田ベース閉鎖に係る5回の団体交渉（第2．10(2)(3)(4)(6)(8)）において、成田ベースを閉鎖する理由について、資料を提示し数字を交えて説明するなど相応の説明を行い、また、閉鎖に伴う組合員の処遇について、グアムベースやY 1 会社成田ベ

ースへの配置転換ができない理由やジョブシェアができない理由を説明するとともに、早期退職プログラムと地上職への配転の二つを提案し、交渉の中で早期退職の条件を上乗せしたり、地上職の業務についてY1会社と調整したりするなどしたことが認められ、当委員会は、前件命令において、5回の団体交渉は、双方がそれぞれ相応の主張や説明を行ったと判断したところである（同12(2)）から、B2会社が不誠実な対応を繰り返したとは認められない。

- (エ) 以上のとおりであるから、当時の労使関係や団体交渉におけるB2会社の対応等を考慮しても、B2会社が組合を嫌悪し、組合の組合員を排除する目的で成田ベースの閉鎖及び本件解雇を行ったと認めるに足りる事情があったということはできない。

ウ 組合は、成田ベース閉鎖及び本件解雇の理由が不合理であることや、その後のY1会社の行動等から、成田ベース閉鎖及び本件解雇が、組合の組合員を排除する目的で行われたことは明らかであるとも主張するので、以下、組合の各主張について検討する。

- (ア) 組合は、a B2会社はFAの昇給を行うほど経営資金に余力があった、b 退職者や地上職への配転に応じた者がいたことから、成田ベースでのリザーブ率は大幅に下がるはずであった、c 成田ベースを閉鎖すべき財政上の問題や人員余剰は存在せず、また、グアムベースへのFAの異動は可能であったなどと主張する。

しかし、前記ア(ア)のとおり、成田ベース閉鎖には経営上の相応の根拠や理由があり、同(イ)のとおり、B2会社は、日本を拠点とするFA業務がなくなる状況下で、組合員の処遇について相応の対応をしていたことが認められる。また、組合の主張上記aについて、FAの昇給は、成田ベース閉鎖及び本件解雇後である時期に締結された統一労働協約の規定に基づき行われたものであり（第2. 9(6)）、上記bについて、同ベース閉鎖を決定した後に退職者や地上職への配転に応じた者がいたという事情であり（同10(3)(5)）、上記cについて、前述した財政上の問題や人員余剰に加え、グアムベースへのFAの異動は困難であったこと（同2(1)オ））から、いずれも採用す

ることができず、B 2 会社が組合を嫌悪し、組合の組合員を排除する目的で成田ベースの閉鎖及び本件解雇を行ったということとはできない。

- (イ) 組合は、これまでC 1 組合の組合員を対象に各社間で解雇回避策が執られていたにもかかわらず、成田ベースのF Aに対しては、解雇回避策の提案が一切なかったと主張する。

しかし、組合のいう解雇回避策のうち転籍については、各社とC 1 組合との間の労働協約に基づき、C 1 組合の組合員を対象にして米国内に限り、転籍先で人員が不足している場合に行われたものである（第2．3(3)ア）から、米国への転籍が困難な成田ベース所属のF A（同2(1)オ）に提案できる内容とはいいい難く、B 2 会社がこのような提案をしなかったことをもって、組合を嫌悪し、組合の組合員を排除する目的で成田ベースの閉鎖及び本件解雇を行ったということとはできない。

その他、組合があげた、ジョブシェアについては、成田ベースの閉鎖により、B 2 会社において日本を拠点とするF A業務（第2．1(2)）そのものがなくなることから、考慮し得ず、また、B 2 会社は、年収を維持した上での地上職への配転により組合の組合員の雇用を維持する提案をしていること（第2．10(2)(3)）から、合併後に呼び戻すことを前提とした休職を提案しなかったとしても、上記判断を左右するものではない。

- (ウ) 組合は、29年合併によりB 2 会社を吸収合併した後のY 1 会社が、組合との団体交渉を拒否するなど不誠実な態度であった旨を主張するが、本件解雇に係る組合の団体交渉申入れにY 1 会社が応じなかったこと（第2．11(4)アイ）は、前件命令の判断のとおり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるということはできず（同12(2)）、Y 1 会社の上記対応から、B 2 会社が組合を嫌悪し、組合の組合員を排除する目的で成田ベースの閉鎖及び本件解雇を行ったということとはできない。

エ 以上のとおり、B 2 会社が成田ベース閉鎖を決定したことには、経営上の相応の根拠や理由があったということができ、また、本件解雇については、成田ベースを閉鎖すれば、職種限定である成田ベース所

属のF Aの雇用維持が容易でない状況において、B 2 会社は、組合の組合員の処遇について、雇用の維持も含めた相応の対応をしたことが認められる。そして、当時の労使関係や団体交渉におけるB 2 会社の対応等を考慮しても、また、そのほかの組合の各主張を考慮しても、B 2 会社が組合を嫌悪し、組合の組合員を排除する目的で成田ベース閉鎖及び本件解雇を行ったということはできない。

したがって、B 2 会社がA 3 及びA 4 を28年5月31日付けで解雇したことは、同人らが組合の組合員であるが故の不利益取扱いには該当しないし、組合の運営に対する支配介入にも該当しないといわざるを得ない。

- 2 B 2 会社がA 3 及びA 4 に対して29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアについて、支給率を別組合の組合員より低くしたことについて（争点2）

(1) 申立人組合の主張

ア 27年2月支給以降のプロフィット・シェアにおいて、組合の組合員である成田ベース所属のF Aは、C 1 組合の組合員であるグアムベースのF Aよりも支給率を低くされ、差別されている。B 2 会社がA 3 及びA 4 に対して29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアにおいても、支給率はC 1 組合の組合員よりも低くされた。

これは、組合に対しては支配介入に当たり、組合員に対しては組合所属の故の不利益取扱いに該当する。

イ プロフィット・シェアに関するB 2 会社の交渉態度は、およそ対等な当事者に対するものではなく、極めて不誠実であった。

B 2 会社は、28年2月支給のプロフィット・シェアについて、27年中の交渉に応ぜず、既に支給率を決定し、通常の実給日に支払うためには、その支給率を変更できない時期となった28年2月になって、初めて交渉に応じ、しかも、今からプロフィット・シェアの実給率を見直すなら、通常の実給時期である2月には間に合わない、支給率を見直す場合には賞与を下げると脅してきた。

しかし、突然成田ベース閉鎖まで提案されたため、組合は、提案さ

れた支給率で応諾せざるを得なかったのである。

ウ Y 1 会社の主張によると、プロフィット・シェアは、労働組合との交渉によって、その支給率が定められる性質のものである。労働協約や就業規則に記載のない手当であっても、労働条件やその他の待遇に当たることから、労働組合との義務的団体交渉事項である。そして、かかる義務的団体交渉事項について、C 1 組合の組合員だけを優遇し、同じ F A という職種でありながら、C 1 組合とは交渉をして決定したにもかかわらず、組合に対しては、27年分は交渉の打診すらなく、28年分も、支給率が決まった後に交渉に応じてきたという点は、C 1 組合との交渉を先行し、組合との交渉を意図的に怠ったものであり、明白な中立保持義務違反であり、組合をないがしろにする支配介入である。B 2 会社は、C 1 組合に対して提示した支給率と同じ数字を組合に提示し、交渉すべきであった。

(2) 被申立人 Y 1 会社の主張

ア B 2 会社は、26年2月以前もそれ以降も一貫して、かつ、F Aに限らず全ての従業員との関係で、プロフィット・シェアについては、①所属労働組合との労働協約上、支給率の定めがあれば当該支給率を採用し、②かかる定めがなければ、専らB 2 会社側の裁量により、毎年度定められる支給率（職種を問わず一定である。）を採用していた。結果として、上記①の労働協約上定められた支給率と、上記②のB 2 会社側が裁量によって決定した支給率とが一致したことはあっても、それは、将来における上記②のB 2 会社側の裁量を何ら制限するものではない。

イ B 2 会社従業員のうち、上記ア②の類型に属する組合の組合員、組合に所属していない成田ベース所属のF A、管理職及び「いずれの労働組合にも所属していない、又は所属組合とB 2 会社との間の労働協約上、プロフィット・シェアの支給率の定めがないF A以外の職種の従業員」には、いずれも同率の支給率が用いられていたから、かかる支給率について何らの組合差別も存在しなかったことは明らかである。

ウ B 2 会社は、プロフィット・シェアの支給率が問題となった3回の団体交渉において、組合の固執する支給率の違いは、上記ア①及び②

の違いに起因すること、就業規則上の固定額の賞与が成田ベース所属のF Aのみに認められているように、報酬体系が全く異なる成田ベース所属のF Aとグアムベース所属のF Aとで、プロフィット・シェアの支給率のみを比較することはできないこと、及び組合がプロフィット・シェアの支給率の変更を希望するのであれば、報酬体系全体について協議した上で労働協約を締結する必要があることを説明した。かかる説明に対し、組合は、プロフィット・シェアの支給率に係る更なる団体交渉の申入れ等を行わなかった。

エ したがって、組合の組合員であるか否かを問わず、成田ベース所属のF AとC 1組合の組合員であるグアムベース所属のF Aとの間でプロフィット・シェアの支給率が異なることは何ら不合理ではなく、B 2会社はこの点について組合に対して誠実に説明を尽くし、組合もかかる説明を了解していたのであるから、B 2会社が29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアについて、不利益取扱いも支配介入も成立しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件では、本件解雇より後の29年2月14日に、B 2会社が、組合の組合員に対し、解雇日までの期間で計算して支給したプロフィット・シェアの支給率（第2．8(5)）が争点となっている。

組合は、プロフィット・シェアに係るB 2会社の交渉態度が不誠実であったと主張するが、本件の争点である29年2月支給のプロフィット・シェアに係る組合とB 2会社との間での団体交渉は行われておらず（第2．8(4)ア）、団体交渉が行われたのは、本件の審査対象外である27年2月及び28年2月支給分のプロフィット・シェアについてである（同8(3)(4)）。しかし、プロフィット・シェアは、27年2月支給分から、成田ベース所属のF Aとグアムベース所属のF Aとで異なる支給率が適用されるようになったこと（第2．8(2)）を受けて、27年2月及び28年2月支給分について団体交渉が行われた（同(3)(4)）経緯があることから、以下、本件の争点より以前の交渉経過も検討した上で、判断することとする。

イ 26年2月14日までに支給されたプロフィット・シェアは、成田ベース所属のF Aもグアムベース所属のF Aも同じ支給率であり、プロフィット・シェアの支給率について、特段、組合とB 2会社との間で事前に交渉を行うことはなかった（第2．8(1)）。また、B 2会社において、プロフィット・シェアの支給に係る規定等は定められておらず、B 2会社と組合の間では、プロフィット・シェアに係る労働協約は締結されていなかった（第2．2(2)ウ）。これらのことからすると、成田ベース所属のF Aである組合の組合員に対してプロフィット・シェアが毎年支給されること自体は既定であったといえるものの、その支給率をB 2会社と組合との事前交渉によって決める取決めや慣行があったということはできない。

一方、グアムベース所属のF AであるC 1組合の組合員に対するプロフィット・シェアの支給率は、毎年交渉して決めるのではなく、B 2会社とC 1組合との労働協約で定める、利益に対する原資の割合に基づいて算出されるものであった（第2．2(2)ウ、同8(3)ウ）。

ウ B 2会社は、27年2月14日支給のプロフィット・シェアにおいて、成田ベースのF Aには前年の年収に対して1.8886パーセント、グアムベースのF Aには前年の年収に対して5.6658パーセントと、異なる支給率を適用した（第2．8(2)）。C 1組合の組合員以外への支給率は、成田ベース所属の管理職及び組合の組合員でないF Aに対しても組合の組合員と同じ支給率であったほか、グアムベース所属の者でも、地上職等の従業員で、所属する労働組合がB 2会社との間でプロフィット・シェアについて労働協約を締結していない場合、成田ベース所属の者と同じ支給率であった（第2．8(2)）。

エ 27年2月14日支給のプロフィット・シェアを議題とする2回の団体交渉（27年5月及び6月）において、B 2会社は、①就業規則や労働協約にプロフィット・シェアに係る明確な規定がない場合は、支給率を一律1.8886パーセントとし、②グアムベース所属のF AにはB 2会社とC 1組合との労働協約に基づいて算出した5.6658パーセントの支給率としたと、支給率の算出根拠や支給率が異なる理由を説明し、組合

が支給率について何らかの交渉をするのであれば、賞与を含めた報酬全体についての議論となる旨を述べた（第2．8(3)アイウ）。

オ 組合は、組合の組合員がプロフィット・シェアの支給率について差別されたと主張する。しかし、B2会社にはプロフィット・シェアの支給に係る規定等はなく、B2会社と組合との間にはプロフィット・シェアに係る労働協約がない一方、B2会社とC1組合との間ではプロフィット・シェアに係る労働協約が締結されているのであるから、上記エの団体交渉における、B2会社の支給率の算出根拠や支給率が異なる理由についての説明は不自然なものではない。また、成田ベース所属の管理職及び非組合員のFAに対しても、組合の組合員と同じ支給率であったことから、組合の組合員が、組合員であることを理由として支給率において差別されていたとはいえない。加えて、成田ベース所属のFAとグアムベース所属のFAの間では、賞与の決め方など全体的に賃金体系が異なっており、年功手当、IFP手当、住宅手当、家族手当など成田ベース所属のFAだけに支給される手当がある（第2．2(2)アイウ）ことも併せ考えると、両ベース所属のFAに対するプロフィット・シェアの支給率が異なっていたとしても、そのことが直ちに組合間差別であるということとはできない。そのほか、組合とC1組合との間でプロフィット・シェアに係る労働協約の有無に違いがあることについて、B2会社による、いわゆる中立保持義務違反があったことをうかがわせるような事情も特に認められない。

カ(ア) 27年11月、組合は、28年2月支給予定のプロフィット・シェアを議題とする団体交渉を申し入れ、B2会社は、2月4日の団体交渉において、支給率として6.5133パーセントを提示し、交渉するとなれば、この支給率だけではなく、報酬全体での交渉となり、支給予定時期の2月末には間に合わない見込みである旨を述べた（第2．8(4)ア）。

イ) このことについて、組合は、C1組合とは交渉をして決定したにもかかわらず、組合に対しては支給直前に団体交渉に応じ、しかも、支給率を見直すなら支払時期に間に合わないと言った不誠実な交渉態度

であると主張する。

確かに、27年11月の申入れに対し、支給予定月である28年2月4日に団体交渉に応じたB2会社の対応に問題がなかったとはいえない。しかし、前記イのとおり、B2会社と組合との間で、プロフィット・シェアの支給率を事前の交渉によって決める取決めや慣行があったということはできないし、B2会社とC1組合との間では、毎年交渉して支給率を決めるのではなく、労働協約で定める、利益に対する原資の割合に基づいて算出されていることが認められる。そうすると、B2会社が、C1組合との間では交渉をして支給率を決定していたという組合の主張を採用することはできず、28年2月のプロフィット・シェア支給に係る交渉において、いわゆる中立保持義務違反に当たるような事情があったとは認められない。また、上記オのとおり、成田ベース所属のFAとグアムベース所属のFAとの間では賃金体系が異なっていることから、B2会社が、交渉するとなれば、支給率だけではなく報酬全体での交渉となり、支給予定時期には間に合わない見込みである旨を述べたこと自体は、不誠実な対応であったとまではいえない。

㊦) そして、組合が28年2月支給分のプロフィット・シェアの支給率について更に説明や交渉を求めた事情はうかがわれず、プロフィット・シェアに係るB2会社と組合との団体交渉は、同年2月4日の団体交渉以降、2年以上行われていない(第2. 8(4)ア)。

キ 本件の争点である、29年2月14日にB2会社が支給したプロフィット・シェアの支給率は、前年5月末まで成田ベース所属のFAであった者については、管理職や非組合員と同じ5.9514パーセントであり、グアムベース所属のFAに対する支給率より低いものの(第2. 8(5))、組合の組合員であるか否かにかかわらず一律であったといえる。

加えて、①前記オのとおり、賞与の決め方など全体的に賃金体系が異なる成田ベース所属のFAとグアムベース所属のFAとの間では、プロフィット・シェアの支給率の違いが直ちに組合間差別であるということとはできないこと、また、組合とC1組合とのプロフィット・シ

シェアに係る労働協約の有無の違いについて、いわゆる中立保持義務違反をうかがわせるような事情は認められないこと、②前記カ(イ)ウのとおり、28年2月支給のプロフィット・シェアを議題とする団体交渉において、B2会社の説明に問題があったとまではいえず、いわゆる中立保持義務違反に当たるような事情があったとも認められず、その後、組合がプロフィット・シェアの支給率に係る交渉等を求めた事情はうかがわれないことを考慮すると、B2会社が、A3及びA4に対して29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアについて、支給率を別組合であるC1組合の組合員より低くしたことは、同人らが組合の組合員であるが故の不利益取扱いには該当せず、組合の運営に対する支配介入にも該当しないといわざるを得ない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、B2会社が、A3及びA4を平成28年5月31日付けで解雇したこと、並びに両名に対して29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアについて、支給率を別組合の組合員より低くしたことは、いずれも労働組合法第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4年3月1日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄