

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人                      X 1 組 合

再 審 査 申 立 人                      X 2 組 合

再 審 査 被 申 立 人                      Y 会 社

上記当事者間の中労委令和4年（不再）第18号事件（初審東京都労委平成29年（不）第31号事件及び同30年（不）第10号併合事件）について、当委員会は、令和6年6月5日第320回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小坏淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、合議の上、次のとおり命令する。

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

本件は、再審査申立人X 1 組合及び同X 2 組合（併せて「組合」という。）が、申立外C 1 会社が行った次の①、②の行為は労働組合法（以下「労組法」という。）の定める不当労働行為に該当するとして、①については平成2 9 年4 月2 4 日（以下「平成」の元号は省略する。）に、②については3 0 年2 月8 日に、それぞれ東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てをした事件であり、両事件は、東京都労委において、3 1 年3 月4 日に併合された。

なお、C 1 会社は、2 9 年4 月1 日に、再審査被申立人Y 会社（以下、2 5 年3 月の申立外C 2 会社との合併（後記第3 の1 (1)）までは「旧Y 会社」ということがある。）に吸収合併された。

① C 1 会社が、成田空港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。）を閉鎖し、同社が提案した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。）のいずれにも応じなかった組合員A 1 （以下「A 1 組合員」という。）及び同A 2 （以下「A 2 組合員」という。）を含む同ベースに所属する客室乗務員（以下「F A」という。）である組合員1 2 名を2 8 年5 月3 1 日付けで解雇したこと（以下「本件解雇」という。）（労組法第7 条第1 号及び同条第3 号）

② C 1 会社が、A 1 組合員及びA 2 組合員を含む組合の組合員に対して2 9 年2 月1 4 日付けでプロフィット・シェア（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支給するもの) を支給するに当たり、その支給率を、別組合の組合員である C 1 会社の従業員に対する支給率よりも低くしたこと (労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号)

## 2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

(1) Y 会社は、A 1 組合員及び A 2 組合員の解雇を撤回し、F A として復職させ、復職までの間の給与、賞与及びプロフィット・シェア相当額に年 6 分の利息を付して支払うこと

(2) Y 会社は、組合員に対し、プロフィット・シェアの支給に当たり差別しないこと

(3) Y 会社は、A 1 組合員及び A 2 組合員に対し、両名に対する 2 9 年 2 月 1 4 日支給分のプロフィット・シェアについて、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に年 6 分の利息を付して支払うこと

(4) 謝罪文の掲示、手交及びホームページへの掲載

なお、後記第 3 の 1 1 (12) のとおり、組合は、令和 2 年 1 0 月 2 6 日、上記(1) 及び(3)の請求する救済の内容を、A 1 組合員及び A 2 組合員の 2 名に対するものに変更した。

## 3 初審命令の要旨

東京都労委は、本件解雇及び本件プロフィット・シェアの支給率を別組合の組合員より低くしたことは、いずれも労組法第 7 条の不当労働行為には当たらないとして、組合の救済申立てを棄却することを令和 4 年 3 月 1 日付けで決定し (以下「初審命令」という。)、同年 4 月 1 4 日、両当事者に命令書を交付した。

## 4 再審査申立て

組合は、初審命令を不服とし、初審命令の取消し及び上記 2 の救済内容どおりの救済を求めて、令和 4 年 4 月 2 6 日、当委員会に再審査を申し立てた。

## 5 争点

- (1) C 1 会社（当時）が A 1 組合員及び A 2 組合員を 2 8 年 5 月 3 1 日付けで解雇したことは、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たるか。
- (2) C 1 会社（当時）が A 1 組合員及び A 2 組合員に対して 2 9 年 2 月 1 4 日付けで支給したプロフィット・シェアについて、その支給率を別組合の組合員より低くしたことは、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たるか。

## 第 2 当事者の主張の要旨

- 1 争点 1（C 1 会社（当時）が A 1 組合員及び A 2 組合員を 2 8 年 5 月 3 1 日付けで解雇したことは、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たるか）について

### (1) 組合の主張

本件解雇は、Y 会社及び C 1 会社が、組合を嫌悪・差別し、組合の組合員を排除する目的で行ったものであり、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当たる。

#### ア C 1 会社と B グループ各社の一体的検討

C 1 会社は C 2 会社の完全子会社であったところ、2 2 年に C 2 会社及び旧 Y 会社がいずれも申立外 C 3 会社の子会社となり、C 1 会社、C 2 会社及び Y 会社の各社の役員を同じ者が務め、各社を連結で決算報告するなど、経営と財務の一体性があったし、運航に関しても、C 1 会社は C 2 会社及び Y 会社から業務委託を受けて機内サービスを提供していた。また、C 1 会社は、2 9 年 4 月 1 日に Y 会社と合併しており、本件解雇当時、この合併に向けた作業の最終段階にあった。そこで、不当労働行為意思の有無、本件解雇に相応の根拠・対応があったかなどを検討するに当たっては、C 1 会社とこれら B グループ各社を実質的に一体と見て検討すべきである。

#### イ C1会社及びBグループの組合嫌悪意思

C1会社及びBグループは、組合を攻撃し、米国従業員の労働組合である申立外C4組合（以下、その組合員を「C4組合員」という。）を優先して組合を差別するなど、長期間断続的に組合に対する支配介入等を行ってきた。

具体的には、10年当時、グアム島（以下「グアム」という。）におけるC1会社の事業所（以下「グアムベース」という。）の客室乗務部長（当時）が組合を嫌悪する趣旨の発言をしたり、C1会社が成田ベース所属のFAを自宅待機としたり、13年に組合とC1会社とのジョブシェアに関する合意内容についてC1会社が組合にマスコミへの公表を控えるよう求めたりした。さらに、23年9月に旧Y会社とC4組合が、旧Y会社機材には旧Y会社のFAしか乗務させないとの合意をした上で、C1会社の成田ベース所属のFAが乗務していた路線の機材を旧Y会社の機材に変更したり、24年8月にY会社がC4組合の組合員の雇用を保護する合意をしたりしたのは、いずれもC4組合員を優遇した組合差別である。解雇を行うに当たっては、セニョリティと呼ばれる年功（後記第3の2(5)参照）の低い順から行われるべきであるのに、C1会社は、かかる合意のために、本件解雇に当たり、成田ベース所属のFAとグアムベース所属のFAをセニョリティに基づいて平等に扱わなかった。

#### ウ フォーリンナショナル条項を優先し、組合を差別した解雇であること

C1会社とY会社との合併完成に向けて、C1会社及びY会社は、C4組合との間で統一労働協約を締結する交渉をしていたところ、C4組合の提案には、C4組合員でないFAが乗務できなくなるフォーリンナショナル条項（後記第3の9(6)参照）が含まれており、組合差別や不当労働行為の問題が生じ得た。このように統一労働協約にフォーリンナショナル条項が含まれ得ると認識していたC1会社及びY会社は、上記問題を解消すべ

く、組合の組合員らを排除する目的で、成田ベースの閉鎖を口実に同ベース所属のF Aを解雇したのであり、組合の組合員を排除することが本件解雇の優越的動機となっていた。

エ 不誠実な団体交渉態度に表れた不当労働行為意思

団体交渉におけるC 1会社の態度は、組合が整理解雇の必要性を検討するために求めた資料の開示を拒否し、成田ベース閉鎖により削減されるというコストの額の根拠も説明せず、ジョブシェアもY会社への出向も不可能であるとだけ述べて組合員の処遇に関する十分な説明も行わないなど不誠実なものであった。しかも、C 1会社が団体交渉で成田ベース閉鎖及び解雇等を通告してから閉鎖までの期間が約2か月間と極めて短く、C 1会社は、十分な回答や情報開示をしないまま協議を打ち切った。このような不誠実な交渉態度をとったことは、C 1会社が組合に対する不当労働行為意思を有していたことを示している。

また、C 1会社とY会社の合併後に、組合がY会社に団体交渉を申し入れたところ、Y会社は元C 1会社のF Aの雇用主になったことはなく、組合はY会社のF Aの代表ではないとして組合間差別をし、拒否した。この団体交渉拒否は、合併前のC 1会社が、締結予定の統一労働協約を意識して使用者の中立保持義務に反して組合員らを解雇したことを強く推認させる事実といえる。

オ 成田ベース閉鎖及び本件解雇に、相応の根拠と対応がなかったこと

成田ベースの閉鎖及び本件解雇は、相応の根拠と対応がないのに強行されたものであるから、不当労働行為意思に基づくものであったことが推認できる。

(ア) 成田ベース閉鎖及び本件解雇に経営上相応の根拠がないこと

- a 成田ベース所属のF Aの業務量は減少していたが、この業務量減少は、旧Y会社機材に旧Y会社のF Aしか乗務させないとのメタルアグ

リーメントの下で成田ーグアム路線の機材を旧Y会社機材に変更したことによるものであり、これ自体組合への圧迫等を意図した不当なものであるし、C1会社とY会社の合併が実現すれば、C1会社のFAの業務量は大幅に増加するはずであったから、合併手続終盤に近付いていた本件解雇の時点では、人員削減の必要性も成田ベース閉鎖の必要性もなかった。

b FAのうち、事前に搭乗すべき運航便及びフライトスケジュールが指定されているFAはラインホルダーと呼ばれ、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FAはリザーブと呼ばれていたところ（以下それぞれ「ラインホルダー」「リザーブ」という。）、FAのうちリザーブが占める割合であるリザーブ率は、成田ベースよりもグアムベースの方が高かったのであるから、グアムベースこそ人員削減が必要であったし、成田ベース所属のFAを稼働させた場合にグアムベース所属のFAを稼働させた場合よりも多く生じるホテル代及び所属ベース地以外での滞在につき支払われる出張手当であるパーディウム（以下「パーディウム」という。）は、年間約16万ドルに過ぎなかったから、これを理由に同ベースを閉鎖するという判断に経済的合理性はない。

c 過去の団体交渉において、C1会社の客室乗務部長が、将来的にFAは全ての機材に平等に乗務できる旨説明していた上、C1会社は、26年以降、早期退職を募集していたが、早期退職は自発的なものであり応じなくても影響ない旨説明していたのであるから、突然行われた成田ベース閉鎖の通告は、だまし討ちである。

d Y会社及びC1会社は、本件解雇後に全FAの昇給を実施しており、C1会社の経営状態は良好だったのであるから、人員削減の必要性はなかった。

e C 1 会社の提案により、早期退職者及び地上職への配転希望者が出たことにより、成田ベースの余剰人員やコストは相当削減されたのであるから、その時点で成田ベースの閉鎖の可否を再検討すれば、その必要性が認められなかったことは明らかである。

(i) 解雇回避努力が尽くされておらず、相応の対応がなされていないこと

C 1 会社は、同社の成田ベース所属の F A について、同ベースから成田空港にあった Y 会社の業務上の拠点となる事業所（以下「Y 会社成田ベース」という。）への転籍・出向や、C 1 会社のグアムベースへの異動の措置をとっていない。なお、米国のヴィザの制度上、組合の組合員らが C 1 会社グアムベースに所属することは可能であった。また、一時帰休制度を利用してコストを発生させずに Y 会社との合併を待つ、合併実現後に F A に戻す条件を付して地上職に配転するなどの措置も可能であったのに、C 1 会社はこうした提案をしなかったし、C 1 会社による地上職への配転の提案は、確定的に職を確保したものではなく、28 年 4 月には受付を締め切った旨通告していた。

したがって、C 1 会社が相応の対応をしたとは到底いえない。

(2) 会社の主張

ア 本件解雇は、適法、有効かつ合理的な解雇であり、労組法第 7 条第 1 号・第 3 号の不当労働行為に当たらない。

(ア) 28 年当時、C 1 会社は独立した法人であり、Y 会社が組合の組合員の使用者であったと認めるべき事情はないから、本件解雇との関係で問題となるのは C 1 会社の事情のみである。

(イ) グアムー日本路線の旅客数が減少の一途をたどり、成田ベースの業務量の減少が続き、C 1 会社の日本語スピーカーは著しい人員余剰に陥り、コストをかけてまで成田ベースを維持する必要性・合理性がなくなったため、メインベースではなく、限られた人数の日本語スピーカーの F A



のみが配置されており同ベースのF Aのみでは全路線を運航することができないサブベースにすぎなかった成田ベースを閉鎖することとした。その結果、成田ベース所属のF Aらの担当職務が消滅することとなり、C 1 会社は、早期退職の募集や地上職への配転を提案するという解雇回避努力を尽くした。本件解雇は、これらの提案を拒絶したF Aを全員解雇したものである。C 1 会社は、成田ベース閉鎖の決定後、速やかに組合との団体交渉において発表し、5回の団体交渉において、誠実に対応しており、本件解雇の手續も相当であった。したがって、本件解雇は、適法、有効かつ合理的な解雇である。

イ 組合は、本件解雇が組合差別ないし組合嫌悪による不当労働行為である旨主張するが、かかる主張には理由がない。

(ア) 組合は、C 1 会社が、C 4 組合との労働協約のフォーリンナショナル条項を理由に本件解雇を行っており組合差別である旨主張するが、C 4 組合との労働協約は、C 1 会社が組合に成田ベース閉鎖を通告した当時、その条件や締結時期が全く未定であったのであり、成田ベース閉鎖ないし本件解雇とは無関係である。なお、Y会社とC 1 会社は、C 4 組合との交渉において、フォーリンナショナル条項の適用を米国内に限定するよう主張していた。

(イ) C 1 会社と組合の間に、一般的な労使間の対立はあったが、C 1 会社が解雇の動機となるほどに組合を嫌悪していたとはいえないし、過去に組合を不当に扱ったことはない。C 1 会社は成田ベース閉鎖及び本件解雇に際し、組合の組合員らの雇用維持を提案しており、組合排除目的はなかった。

(ロ) 組合は、成田ベースの閉鎖に相応の根拠がない旨主張するが、かかる主張に理由はない。

a 組合は、C 4 組合との労働協約で、所属会社により乗務できる機材

が制限される中、23年の機材の変更によるC1会社の業務量減少が成田ベースの閉鎖の原因となったのであり不当である旨主張するが、当該機材変更は、C2会社及び旧Y会社が行ったものであり、上記2社から機内サービスの提供に関する業務委託を受けていたC1会社は、上記機材変更を決定する立場にはなかったし、機材変更及び乗務可能な機材の制限の有無にかかわらず、C1会社の日本語スピーカーの人員余剰の状況に照らし、成田ベースの閉鎖は避けられなかった。

b 本件解雇後のグアムベースにおける時給の増額は、本件解雇後である28年8月のC4組合との労働協約の締結によりY会社とC1会社の合併が実現することになったことを受けてされたものであり、本件解雇とは無関係な事情である。

c 地上職への配転又は早期退職に応じたFAがいたから、この時点で人員削減の必要性を検討し直すべきであったとの組合の主張も、成田ベース閉鎖後の事情をいうもので、失当である。

(エ) 組合は、相応の対応をせずに本件解雇を行ったのはC1会社の不当労働行為意思の表れである旨主張するが、上記のとおり、C1会社は解雇回避の努力を尽くしている。グアムベースへの配置転換については、米国移民法上の問題があり不可能であった。Y会社成田ベースへの出向又は転籍については、Y会社とC1会社は別法人であり、Y会社の承諾を得ることが必要となるが、本件解雇当時のY会社成田ベースの人員余剰に鑑みれば、同ベースへ出向又は転籍させる余地もなかった。

2 争点2 (C1会社(当時)がA1組合員及びA2組合員に対して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、その支給率を別組合の組合員より低くしたことは、労組法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 組合の主張

ア C1会社は、組合の組合員に対するプロフィット・シェアの支給率について、26年までC4組合の組合員と同率であった取扱いを、27年以降、C4組合の組合員への支給率よりも低率に変更した。これは、組合の組合員を、所属組合を理由として不利益に取り扱ったものである。

このように所属組合により異なる取扱いをすることについて、C1会社は、合理的な説明をせず、誠実な交渉にも応じていない。組合を差別的に扱う不当労働行為意思があったことは明らかであるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

イ また、合理的な理由なくプロフィット・シェアの支給率について組合に対しC4組合より劣悪な条件を提示することは中立保持義務違反であるし、C4組合とは協議を行いプロフィット・シェアの支給率を決めているのに、組合に対しては、団体交渉要求を長期間無視し、団体交渉に応じたかと思えば、C4組合の支給率の約半分の支給率を提示した上で、協議するのであれば、給与体系の変更（すなわち悪化）を条件とし、一方的に、不平等なプロフィット・シェア支給率の受諾を強要するような対応を行ったものであり、明らかに差別的な取扱いであり、組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 会社の主張

組合の組合員と、C4組合の組合員との間でプロフィット・シェアの支給率が異なっていたのは、以下に掲げる合理的事情によるものであって、何ら組合差別ではなく、労組法第7条第1号・第3号の不当労働行為に該当しない。

ア 成田ベース所属のFAの報酬体系は、組合の所属を問わずプロフィット・シェアを含め同一であるが、グアムベースのFA（全員がC4組合に代表されている。）の報酬体系はこれと異なる。

イ C4組合員であるFAのプロフィット・シェア支給率は、C4組合の労

働協約において定められた計算方法に従って算出される（同様に、他の労働組合の組合員についても、当該労働組合の労働協約において定められた計算方法があればこれによる。）一方で、C 1 会社と組合との間の労働協約等には、そのような定めがなかったため、会社側の裁量によりプロフィット・シェアの支給率が決定されていた。

ウ 組合の組合員であるF Aに対するプロフィット・シェアの支給率は、①いずれの組合にも所属していないF A、②成田ベースの管理職（いずれの労働組合にも所属していない。）及び③その他のいずれの労働組合にも所属していない従業員と同一であった。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) Y会社は、肩書地に本社を置く航空会社であり、本件申立時（29年4月24日）の従業員数は約80,000名である。

22年10月、米国に本社を置く航空会社であったC 2会社は、申立外C 5会社の子会社1社と合併した上で存続することとなった。これにより、上記C 5会社は、C 2会社及び同社と同様に米国に本社を置く航空会社であった旧Y会社の両社の親会社となり、商号をC 3会社に変更した。また、同月、C 2会社と旧Y会社は、経営統合を行った（以下「経営統合」という。）。なお、C 3会社は、令和元年6月、商号をC 6会社に変更した。

経営統合以降、C 1会社の取締役がC 2会社及び旧Y会社の取締役も務めたり、C 2会社や旧Y会社の日本における代表者が日本におけるC 1会社の代表者にも就いたりした。

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

29年4月1日、Y会社は、C 1会社を吸収合併した（以下「29年合併」

という。 ) 。

- (2) C 1 会社は、米国のグアムに本社を置く航空会社であり、C 2 会社(2 5 年合併以降はY 会社) の完全子会社であった。

C 1 会社は、航空機材を有しておらず、2 2 年1 2 月に運航許可証を返上し、それ以降、C 1 会社自身が運航する航空便はなくなった。C 1 会社は、同月に締結したC 2 会社(2 5 年合併以降はY 会社) との業務委託契約により、C 2 会社又はY 会社から委託を受け、C 2 会社の保有する航空機材を用いたアジア太平洋地域における運航便にC 1 会社所属のF A を乗務させ機内サービスを提供するようになった。C 1 会社は、C 2 会社又はY 会社から委託される業務のみを行っており、パイロットを雇用していなかった。

C 1 会社は、F A の業務上の拠点となる事業所として、成田ベースのほか、グアムベースを置いていた。なお、2 8 年2 月当時、C 1 会社には、グアムベース及び成田ベース以外のベースはなかった。

成田ベースのオフィスは、成田空港内のY 会社が使用する区画内にあったところ、これはC 1 会社がY 会社から賃借したものであった。

- (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、2 9 年4 月2 4 日時点の組合員数は約4, 0 0 0 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。2 9 年4 月2 4 日時点の組合員数は約4 5 0 名である。

X 2 組合のA 3 分会(2 8 年6 月に「A 4 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C 1 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、2 9 年4 月2 4 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1 3 名であった。

- (5) 2 3 年8 月に行われた選挙により、C 2 会社、旧Y 会社及びC 1 会社にお

いて、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る唯一の労働組合（排他的代表）として、C 4組合が選出された。これ以降、グアムベースに所属するF Aは、C 4組合に加入していた。

## 2 C 1会社のF Aの勤務等の状況

### (1) C 1会社のF Aの勤務管理、人事・労務管理の状況等

C 1会社が上記1(2)の業務委託契約に基づきC 2会社又はY会社運航の航空便において機内サービスを提供する場合、当該航空機に乗務するF Aは、C 1会社所属のF Aのみによって構成されていた。当該航空便にいずれのベースのどのF Aを乗務させるかの決定権限を有していたのはC 1会社であり、成田ベース所属のF Aのフライトスケジュールを作成していたのはC 1会社の担当者であった。また、機内サービス提供に当たり、C 1会社所属のF Aに対して指示・命令を行っていたのは、C 1会社所属のF Aのうち各便のリーダーの役割を担うI S M（インターナショナル・サービス・マネージャー）であった。

成田ベース所属のF Aについて、スケジュール管理等の人事労務管理を担当していたのは、C 1会社の客室乗務部において課長職を務めていたB 1であった。C 1会社所属のF Aに対しては、C 1会社独自の就業規則が制定・適用されており、C 1会社が給与を支払っていた。また、成田ベース所属のF Aの労働条件等に関する組合との団体交渉については、B 1らC 1会社の担当者が対応していた。

### (2) F Aの乗務

#### ア C 1会社のF Aが乗務する路線及び各ベースへのF Aの配置等

C 1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。

C 1 会社が機内サービスを提供する路線は、主として起点であるグアムから放射状に伸び、日本を含むアジア太平洋地域を終点とする路線であり、C 1 会社にとって、グアム空港はハブ空港としての機能を有していた。そのため、C 1 会社は、成田ベースが閉鎖された当時、32名の日本語対応ができるFA（以下「日本語スピーカー」という。）の他、英語、中国語及び韓国語等のスピーカーを含む234名のFAをグアムベースに配置していた。一方、成田ベースには、日本語スピーカーである21名のFAを配置していた。

#### 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たため、日本語スピーカーが乗務していた。

なお、航空機材は、1日のフライトが終了した後、整備等のためにハンガー（格納庫）に入り翌日のフライトに備えることとなっていたところ、グアムー日本路線で使用されるC 2 会社の航空機材については、ハンガーがグアムにあり日本にはなかったため、グアムー日本行きの往路便、日本ーグアム行きの復路便と1日で1往復し、グアムのハンガーに入ることとされていた。

#### ウ グアムベース所属のFAの乗務

グアムベース所属のFAがグアムー日本路線の便に乗務する場合、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形で乗務していたので、日本で宿泊する必要はなかった。

グアムベース所属のFAは、グアムー日本路線以外の路線にも乗務していた。

#### エ 成田ベース所属のFAの乗務

成田ベース所属のFAは、グアムー成田路線の成田を出発する復路便か

ら乗務を開始し、グアムのホテルに宿泊して、翌日以降の日本（大阪、名古屋、福岡など）へ向かう往路便に乗務し、その後日本からグアムへ向かう復路便に乗務して再度グアムに宿泊し（このグアムー日本ーグアムの乗務を1～3日繰り返す。）、最後は、グアム発成田行きの便に乗務して、1本のフライトを終えることとなっていた。このように、成田ベース所属のF Aが成田ーグアム路線の便に乗務する場合、グアムのホテルに宿泊する必要があった。

#### オ 成田ベース所属のリザーブの勤務形態

成田ベース所属のリザーブは、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、C1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。

#### カ 各ベース所属のリザーブの勤務実態の差違

C1会社は、グアムベース所属の日本語スピーカーのF Aと成田ベース所属のF Aとに、できるだけ公平になるようグアムー日本路線の乗務時間を割り当てており、F Aのうちリザーブが占める割合であるリザーブ率については、27年当時、成田ベースが約39パーセント、グアムベースが約45パーセントであり、両ベースに大きな違いはなかった。

ただし、成田ベース所属のリザーブが交代要員として乗務できる便は、成田発グアム行きの便に限られていたのに対し、グアムベース所属のリザーブは、グアムを出発し各地を目的地とする多くの便に交代要員として乗務することができた。27年の1か月当たりの平均乗務時間数は、成田ベース所属の日本語スピーカーのリザーブが平均13時間11分であったのに対し、グアムベース所属の日本語スピーカーのリザーブは平均32時間6分であった。



キ 成田ベース所属F Aの国籍等

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C-1/D ヴィザ（通過／クルーヴィザ。後記第4の1(5)イ(エ)）を取得して業務に就いていた。

また、成田ベース所属のF Aのうち、米国永住権（以下「グリーンカード」という。）を有していたのは2名であり、本件解雇の対象となったF Aは、全員、グリーンカード及び米国の就労ヴィザを有していなかった。

(3) F Aの賃金等

ア 各ベース所属のF Aの賃金及び手当等

(ア) 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、1時間当たり2ドル50セント支給されるパーディウムのみであるが、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F Aの賃金は、月額基本給は28万3800円であった。これは時給に88時間を乗じた金額であり、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（1時間当たり2ドル50セント）があった。

(ウ) このように、C1会社は、グアムベース所属のF A及び成田ベース所

属のF Aの両方にパーディウムを支払っていたところ、成田ベース所属のF Aがグアムー日本路線に乗務する場合、グアムにおける宿泊を伴うこととなり（上記(2)エ）、グアムベース所属のF Aが日帰りでグアムー日本路線に乗務する場合（上記(2)ウ）よりも現地滞在時間が長くなるため、少なくとも年間約1万ドルを超えるパーディウムを多く支払う必要があった。また、成田ベース所属のF Aがグアムー日本路線に乗務する場合、グアムにおいて宿泊する際のホテル代については、C 1会社が負担する必要があり、その額は1名1泊当たり約144,30ドルで、ホテル代の年間総額は15万ドル以上となっていた。

#### イ プロフィット・シェア

C 3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た。

C 1会社は、従業員に対し、プロフィット・シェアを毎年2月14日頃に支給していた。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った。

C 1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いなかった上、C 1会社と組合との間でプロフィット・シェアに係る労働協約は締結されておらず、支給前に支給率を定めるためのC 1会社と組合との交渉も行われていなかった。一方、C 1会社とC 4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 4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た。ただし、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。

#### (4) 組合員ら成田ベースのF Aの経歴、過去の労使関係等

ア 5年4月、C2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A1組合員及びA2組合員らを含め、C1会社に移籍し、職種をFA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、C1会社は、成田ベース所属のFA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、A1組合員及びA2組合員らが組合に加入し、分会を結成した。

10年3月、C1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FA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、10年3月から同年5月までの間、C1会社は成田ベースを閉めてFA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、C1会社を被申立人として、東京都労委に不当労働行為救済申立てを行った（東京都労委平成10年不第24号事件）。しかし、同月18日、組合とC1会社との間で合意が成立し、正社員制度を存続した上で、同年6月以降、FA全員が職場復帰することとなり、これを受けて、組合は、同事件の申立てを取り下げた。

ウ 13年9月、C1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FA21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C1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FA全員の雇用が維持された。

(5) セニョリティ（年功）

ア 航空会社においては、勤続年数が長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。C 1 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た。

イ 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ていた。米国においては、労働組合がセニョリティリストを作成していた。C 2 会社及びF Aらが転籍した後のC 1 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、スケジュールの割当ての優先順位等の決定に当たり参照していた。

ウ C 1 会社は、2 4 年8 月1 7 日、C 4 組合に対し、C 1 会社が他の航空会社と合併する場合、合併条件として、存続会社が米国法に従い合併前のF Aのセニョリティリストを提供すること（合併保護）及びC 1 会社所属のF Aがフォーリンナショナルによって置き換えられないこと（解雇保護）等を確認した。

3 各社間でのF Aの転籍等

(1) 2 3 年9 月に締結された旧Y 会社とC 4 組合との労働協約において、旧Y 会社の航空機材には旧Y 会社のF Aのみが乗務し、C 2 会社の航空機材にはC 2 会社又は旧C 1 会社のF Aのみが乗務すると定められていた（以下「メタルアグリーメント」という。）ため、経営統合以降も、旧Y 会社の航空機材には旧Y 会社のF A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F Aしか乗務できない状況が続いていた。

(2) 2 0 年から2 6 年にかけて、C 1 会社のグアムベース所属のF AがC 2 会社へ転籍することや旧Y 会社のF AがC 2 会社へ転籍することがあった。これらの転籍は、各社とC 4 組合との間の労働協約に基づき、C 4 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、方法としては、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。

他方、C 1 会社の成田ベースと Y 会社成田ベースとの間で、F A が転籍や出向をしたことはなかった。

#### 4 東京都労委に対する過去の救済申立ての経緯等

- (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。

23 年 9 月 29 日の団体交渉で、C 1 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航許可が一つになり、また、C 4 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、C 2 会社及び旧 Y 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、この申しれに応じなかった。

- (2) 24 年 11 月 7 日、組合は、東京都労委に対し、C 2 会社及び旧 Y 会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したこと、また、C 1 会社の団体交渉における対応が不誠実であったこと等を主張して、不当労働行為救済申立てを行った（東京都労委平成 24 年不第 85 号事件）。

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

組合は、Y 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、この申しれに応じなかった。

- (4) 25 年 4 月 5 日付けで、組合と C 1 会社が、就業規則の変更について合意する覚書を交わし、これを受けて、成田ベース所属の F A に適用される就業規則が変更された。

(5) 25年11月22日、組合は、東京都労委に対し、Y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（東京都労委平成25年不第101号事件）。

(6) 28年1月25日、組合は、東京都労委平成24年不第85号事件及び同平成25年不第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) グアムへの日本人訪問者数の推移

9年のグアムへの日本人訪問者数は約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 旧Y会社ないしY会社のグアムー日本路線利用者数も24年頃から継続的に減少していき、グアムー日本路線の利益率も年々低下したため、Y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 なお、米国の航空会社でありグアムー成田路線を運航していた申立外C7会社は、需要低迷を理由に、30年1月、同路線から撤退した。

## 6 成田ベースにおけるFAの乗務時間やリザーブ率の推移等

(1) 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C2会社及び旧Y会社の協議により行われ、25年合併以降はY会社が行っていた（以下、この決定を「路線決定」という。）。

運航路線の距離や想定旅客数、旅客層、機材の特性等を考慮した効率的な運航のため、機材配置の合理化が図られることとなり、その一環として、23年11月から、それまでは1日3便（往復）でC2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便に使用される航空機材が旧Y会社のものに変更された（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、C 1 会社がC 2 会社から受託するグアムー成田路線のF Aの業務が減少した。

- (2) 成田ベースのリザーブ率は、機材変更により上昇し、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、C 1 会社は、C 2 会社から新たに受託したアジア便（成田ー香港、香港ーベトナム及びベトナムーシンガポールの各路線）での日本語スピーカーが乗務する枠を成田ベース所属のF A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月までに、同アジア便が廃止され、他の路線の割当てもなかったため、成田ベース所属のF Aが担当する業務は減少した。

- (4) 上記5(2)アのとおり、25年以降、Y 会社がグアムー日本路線の運航停止や減便を行ったことに伴い、C 1 会社がY 会社から受託する業務は減少し、その結果、C 1 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。成田ベース所属のF Aの年間平均総乗務時間が、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、同ベース所属のラインホルダーの年間平均人数が、24年は14人、25年は13人、26年は11人、27年は10人と減少するとともに、同ベースのリザーブ率が上昇し、遅くとも26年後半頃以降、リザーブ率は約40パーセント程度から低下しなかった。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F A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。成田ベース閉鎖の直前頃には、同ベースのラインホルダーの9割近くがこのような「隠れリザーブ」となっている状況であった。

- (5) 成田ベース所属のラインホルダーについては、理想的な稼働時間が1か月

当たり 86 から 88 時間と考えられており、就業規則上の最低保証賃金の算定基礎時間が 1 か月に 70 時間とされていたところ、上記のような業務量の減少により、遅くとも 27 年には、実際の稼働時間は平均して 1 か月で 67 時間程度にとどまるようになった。また、成田ベース所属のリザーブについても、かつては 1 か月に 70 から 80 時間程度、多くて 90 時間程度乗務していたが、業務量の減少により、半数程度が 1 か月間に一度も乗務せず、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）程度にとどまるようになった。

このような状況においても、C1 会社は、成田ベース所属の F A に対し、最低保証基本給（ラインホルダーに対して 1 か月当たり 70 時間分、リザーブに対して 1 か月当たり 80 時間分）及び乗務時間数にかかわらず一定額である諸手当の支払を継続していた。

- (6) なお、C1 会社における日本語スピーカーの業務量の減少により、グアムベースの日本語スピーカーについても、リザーブ率が約 45 パーセントとなり、ラインホルダーの乗務時間が 70 時間程度にとどまるようになった。

C1 会社において機内サービスを提供するのに必要な日本語スピーカーの人数を計算したところ 30 名と算出され、C1 会社グアムベース所属の日本語スピーカーの人数である 32 名を下回っていた。

## 7 早期退職の募集

- (1) C1 会社は、23 年 8 月、成田ベース所属の F A に対し、早期退職の募集を開始した。
- (2) 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こと等を内容とするものであった。



組合が、C1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、リザーブ率は概ね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、概ね50パーセント程度で推移していると述べた。

また、C1会社は、人員余剰の問題が解決できなければ人員削減などについて検討しなければならないが、その前に、組合と協力し、できればF Aの自発的かつ任意の対応で解決していきたいと述べた。これに対して組合が、今回応じない場合はどのような処遇になるかと尋ねたところ、C1会社は、これは任意であるので、申し込まなくても何らかの対策をとることはない旨回答した。

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、C1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ていたところ、グアムベース所属のF Aの一部がこれに応じた。

- (3) 27年10月13日、C1会社は、組合との団体交渉において、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。これについて、C1会社は、前年に成田ベースとグアムベースに早期退職プログラムを提案したところ、グアムベースについては応じた者がいたものの、成田ベースでは誰も応じなかったため、改めて成田ベースのみを対象として募集すること、今回は、通常の会社都合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ること、あくまで任意に決定してもらうオファーであるがお願いしている以上は受け入れてもらいたいというのが強い希望であることを説明した。

これに対し、組合が、応募する人数が足りなかった場合には次の手段を予定しているのかと質問したところ、C1会社は、具体的に考えていることはないと回答した。

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) 上記2(3)イのとおり、26年2月14日までにC1会社のF Aに支給されたプロフィット・シェアについては、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C1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C1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F Aについては前年の年収に対して1.8886パーセントであり、C4組合員であるグアムベースのF Aについて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F A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C1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、組合が、Y会社及びC1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、同年5月28日及び同年6月30日にC1会社と組合との団体交渉が行われた。

イ 27年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、C1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述べた。また、C1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述べた。

ウ 27年6月30日の団体交渉で、C1会社は、同年2月に支給したプロフィット・シェアの支給率について、①Y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C4組合の組合員であり、C1会社とC4組合との間の労働協約には、プロフィット・シェアの適用対象である全従業員について一律に変更されるのでない限り、プロフィット・シェアのスキームを一切変更できないという規定があるため、上記①を適用できず、前年と同様の形でプロフィット・シェアを支給することとした、③前年と同様の形というのは、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（Y会社とC4組合との労働協約には、このように税引前収益の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る）、これを各個人に平等に割り振るというものであり、その結果、C4組合の組合員であるC1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、C1会社は、組合の組合員とグアムベース所属のFAとでは賞与など報酬体系が異なるので、組合とプロフィット・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ついての議論となる旨述べた。

(4)ア 27年11月、組合が、C1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C1会社と組合との団体交渉が行われた。

この交渉で、C1会社は、組合に対し、同年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、同月9日まで

に回答するよう求めた。

イ 組合は、28年2月8日付けの書面で、Y会社に対し、同月4日の団体交渉でC1会社から告げられたプロフィット・シェアの支給率については納得がいくものではなく嚴重に抗議するが、回答期日が近づいているため、同月末に支払われるプロフィット・シェアに関する会社からの提案を受け入れる旨通知した。

なお、これ以降、30年2月8日（下記(6)の東京都労委平成30年不第10号事件の不当労働行為救済申立日）までの間に、組合とC1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。

ウ 28年2月、C1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FAの支給率は6.5133パーセント、C4組合員であるグアムベース所属のFAの支給率は13.0266パーセントであった。

(5) 下記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、C1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FA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（なお、支給額は、本件解雇の対象であるFAは本件解雇時までの期間で計算したもの）、C4組合員であるグアムベース所属のFAの支給率は、7.8766パーセントであった。

(6) 30年2月8日、下記11(6)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、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、東京都労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った（東京都労委平成30年不第10号事件）。

## 9 Y会社及びC1会社とC4組合との統一労働協約

(1) Y会社及びC1会社とC4組合とは、Y会社とC1会社の合併に向けて、各社で異なっていたFA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。）を締結すべく交渉していた。旧Y会社、C2会社及びC1会

社の各社の既存の労働協約は、それぞれ内容が異なっており、旧Y会社の労働協約には、最終的に成立した統一労働協約におけるフォーリンナショナル条項（下記(6)）と同内容のフォーリンナショナルの乗務を制限する内容の規定があったが、C2会社の労働協約では、米国外では無制限にフォーリンナショナルを採用できるとされており、統一労働協約締結前のC1会社でも、米国外の路線におけるフォーリンナショナルの乗務は制限されていなかった。

- (2) 28年2月9日、C4組合は、組合員向けにウェブページを公表した。同ウェブページは、「Why Reaching a Merged Agreement is Essential」（注：「なぜ、統一労働協約が不可欠なのか」の意）とのタイトルが付けられており、「一緒に行動しなければならない」「会社が好況である時であれば、経済的に有利な条件を確保できる」「航空業界には景気変動が多い。今こそが行動を起こすタイミングである」旨の記載があった。また、氏名や連絡先等を入力するウェブページ上の登録フォームも用意されており、同ページには、「交渉サポート行動者として働くよう登録してください。」「それは、あなたが、交渉テーブルにおいて、活動的な役割を担う意思があることを意味します。また、それは、我々が交渉をサポートする行動を必要とするときは、最初に呼び出されることを望むことを意味します。今すぐ登録し、あなたの友人たちやフライト仲間たちにも同じようにするよう促してください。」旨の記載があったほか、「活動登録」として「ニュース／最新情報を共有する」「資料を配付する」「ピケッティング・ビラまき」などの選択肢をチェックする欄が設けられていた。

- (3) 28年6月8日、C4組合は、Y会社の定時株主総会の会場ビル前において、「CONTRACT NOW」（注：「今すぐ契約を」の意）と称して、Y会社及びC1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。

- (4) 28年6月24日、Y会社及びC1会社とC4組合との間で、統一労働協約に係る暫定合意（以下「暫定合意」という。）が成立した。暫定合意における合意事項には、統一労働協約締結後にC4組合の組合員であるC1会社のFAをY会社が雇用することが含まれていた。

- (5) 28年8月1日、C4組合は、ウェブページに、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 Y会社及びC1会社は、統一労働協約の適用範囲について、C2会社の労働協約の文言を使用することを提案した。これはグアムを含む米国以外の場所では無制限に「フォーリンナショナル」を雇えることを意味する。なお、ここで用いられる「フォーリンナショナル」とは、指定されたY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、米国籍を持たないY会社の従業員を指す。

イ C4組合共同交渉委員会は、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、C4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を義務付けているので、現在Y会社で働いているフォーリンナショナルはいない。

- (6) 28年8月12日、Y会社及びC1会社とC4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。なお、これに先立ちC4組合において行われた批准投票の結果は、有効票のうち賛成が53パーセント、反対が47パーセントであった。

締結された統一労働協約は、32セクションの主協約及び27のLOA(LETTERS OF AGREEMENT。「合意レター」の意)で構成される400頁を超えるものであり、C4組合の組合員であるFAの労働条件

について種々規定されていた。

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「プロフィットシェアリングプログラム」の規定があり、F Aのプロフィット・シェアのためにプールされる金額の決定方法や各F Aへの分配額の決定方法等が定められていた。

「LOA15」の「外国籍・フォーリンナショナル」には、「外国籍・フォーリンナショナルは、中国、香港、インドネシア、日本、韓国、マレーシア、フィリピン、台湾、タイの国内、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ョリティ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は外国籍・フォーリンナショナルが一時解雇もしくは解雇されなければ、組合（注：C4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。」などの条項があった（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。）。

- (7) なお、この統一労働協約の締結により、その後、C4組合員であるC1会社のグアムベース所属のF Aについて、時給が増額された。

#### 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、C1会社は、組合に対し、文書で、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、「C1会社成田ベースの未来」に関する議題を追加したい旨申し入れた。
- (2) 28年2月4日、上記8(4)アのとおり、組合とC1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、C1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かかっているなどと説明した。その上で、C1会社は、成田ベースを同年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FAに対し、通常の会社都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2つを提案し、交渉に応ずる旨を述べた。

組合が、成田ベースを閉鎖した場合、FAは全員解雇されるのかと尋ねたところ、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、残念ながら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述べた。

組合は、成田ベースのFAを、グアムベースにFAとして異動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FA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述べた。また、Y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) 28年2月18日、組合とC1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C1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。

C1会社は、成田ベース所属のFAを整理解雇するとは述べていない、今回の措置は成田ベースを維持できず閉鎖するという状況下での人員削減であり、成田ベースがなければジョブシェアも物理的に不可能である旨説明した上で、組合からの資料の開示及び説明の要求について、どこまで回



答すべきかなどを検討して、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、C1会社は、同社のFAとしての仕事はないと述べ、早期退職プログラムとして、同年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 C1会社は、地上職への配転について、C1会社の従業員として、同社の労働条件に基づき、Y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としてはランプサービス及びカスタマーサービスがあることを示し、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るとともに、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、C1会社は、成田ベースが閉鎖されて、FA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答えた。

(4) 28年3月1日、組合とC1会社とは、団体交渉を行った。

ア C1会社は、①成田ベース閉鎖の判断に至った理由、②早期退職プログラムの内容、③地上職の内容について、それぞれ書面を配付し、説明した。

①の書面には、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、数値を交えた説明が記載されていた。

②の書面には、F Aが早期退職に応じた場合、通常の会社都合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買取りを行う旨と、申込期限を同年3月31日とする旨が記載されていた。

③の書面には、地上職であるランプサービス及びカスタマーサービスの職務の概要が記載されていた。

イ C1会社は、概略以下(ア)ないし(エ)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。

(エ) 地上職への配転については、ランプサービス及びカスタマーサービスを想定しており、あくまでC1会社の職員として就労することとし、現在の年収相当額の待遇で調整する。Y会社から地上職について業務委託してもらえるか否かを検討する必要があることから、申込期限は28年3月15日とする。

ウ これに対し、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。

C1会社は、28年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、C1会社としては解雇しか手段がないと述べた。

エ 組合が、地上職への配転を希望した場合、その後で地上職のポジションについてY会社に聞いてみるということは、地上職のポジションは確約されていないということかと尋ねたところ、C1会社は肯定した。更に、組合が、Y会社に聞いてみて「ない」と言われたら地上職には配転できないということかと尋ねたところ、C1会社は、そうならないよう努力している、そうでなければランプサービスやカスタマーサービスという話が出さない、今回提案するに当たり地上職を用意しようとしてリサーチをしている、地上職への配転を希望している者がフードサービス事業部門への配属を希望していると組合から回答があった点については聞いてみるが、基本的にはカスタマーサービス及びランプサービスしかないので難しいと思う旨述べた。

(5) 28年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通知した。

(6) 28年3月25日、組合とC1会社とは、団体交渉を行った。

ア C1会社は、早期退職に応じた組合員が前回団体交渉以降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、C1会社は、それ以外の組合員については、同年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た。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 C1会社は、成田ベースが閉鎖される以上はF Aとしての業務はなくなるので、F A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述べた。組合は、成田ベースが閉鎖されても、今までのC1会社のF Aの仕事又はY会社のF Aの仕事に就くことは可能である、Y会社がF A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F Aとしての雇用継続は譲れない旨を繰り返し述べた。C1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C1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、Y会社はC1会社とは別の会社である旨などを述べた。

ウ この間、団体交渉に出席していた組合員が、C1会社に対し、特別退職金が基本給の20か月では少ない、金額が上がれば全員退職する、これについて組合が交渉してくれないなどと訴えた。C1会社は、早期退職については、今の段階で最善の案を持ってきたのでこれ以上変更する予定はない旨述べるとともに、団体交渉なので組合を通じて交渉してほしいと述べた。これに対し組合は、当該組合員の発言に答える必要はないと述べるとともに、発言した組合員に対し、個人の価値観の問題であり、それ以上、同趣旨の発言をすることは組合として認めないと述べた。

組合は、重ねてF Aの職を保障することを要求し、C1会社は、それはあり得ない、次回の団体交渉も同じ議論となるのであれば次回で最後にさせてもらおうと述べ、団体交渉は終了した。

- (7) 28年4月1日付けで、C1会社は、成田ベースを閉鎖した。
- (8) 28年4月13日、組合とC1会社とは、団体交渉を行った。

ア C1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説明した上で、地上職への配転も早期退職も既に締め切っているが、早期退職については解雇の効力が発生するまでの間は交渉に臨む用意がある、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、早期退職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FAとして働けるよう、C1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。C1会社は、ベースなくしてFAの業務に就くことはできない、成田ベースの閉鎖は高度な経営判断である、Y会社は別の会社である、C1会社はできる限り説明をしている、雇用の継続についてもできる限りのことをした、などと述べた。

イ 組合が、C1会社が統一労働協約に関する交渉の状況を説明しないことを批判したところ、C1会社は、同交渉は本当に進んでいないから説明する内容がない旨述べた。

ウ 組合が、組合員にY会社のFA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、C1会社は、成田ベースが存在しなければY会社からの業務を受託することはできない、また、Y会社も人員余剰であるからY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) 28年4月28日、C1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、同年５月３１日付けで解雇する旨を通知した。

- (10) ２８年４月２８日までに、組合の組合員のうち、最終的に６名（グリーンカードを有していた２名を含む）が、Ｃ１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、組合の組合員であったＦＡ１名及び組合員でなかったＦＡ１名が地上職への配転に応じた。

なお、地上職に配転された者は、Ｃ１会社がＹ会社から委託を受けた業務に従事することとなっていたため、Ｃ１会社は、地上職への配転に当たり、Ｙ会社に対し、既存の外部業者との契約を解除するなどして地上職のポストを空けた上でＣ１会社と業務委託契約を締結するように交渉する必要があった。Ｙ会社が外部業者に委託していた地上職の業務を実施するのに必要な人数は、成田ベース所属のＦＡの人数を上回っており、地上職への配転に応じた上記２名のＦＡについては、実際に地上職への配転が実現した。

- (11) Ｃ１会社は、労働災害により休業中であった１名を除く、Ａ１組合員及びＡ２組合員ら組合の組合員１２名を、２８年５月３１日付けで解雇した（本件解雇）。

なお、上記１２名は、Ｃ１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(ワ)第１３２９０号）。

#### １１ 本件解雇以降の本件申立て等の経緯

- (1) ２８年１１月２５日、Ａ１組合員及びＡ２組合員ら組合の組合員１２名（上記１０(11)）並びにＸ２組合は、Ｙ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（ワ）第３９７６６号）。この訴訟は、Ｃ１会社を被告とする上記１０(11)の東京地裁平成２８年（ワ）第１３２９０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。))。

(2) 29年4月1日、Y会社は、C1会社を吸収合併した(29年合併)。

(3)ア 29年4月10日、組合は、Y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FA12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 29年4月19日、Y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、C1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る旨、Y会社は元C1会社のFA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、さらに、Y会社が元C1会社のFAをFA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、組合はY会社のFAの代表ではないので、Y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た。

なお、この回答書には、組合に組合員のFA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。

(4) 29年4月24日、組合は、東京都労委に対し、Y会社を被申立人として、①A1組合員及びA2組合員ら組合員12名に対する本件解雇を撤回すること等を求める本件(東京都労委平成29年不第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(3)ア)に応ずること等を求める東京都労委平成29年不第32号事件の申立てを行った。

(5)ア 29年5月26日、組合は、Y会社に対し、上記(3)アの同年4月10日付け書面と同内容の書面により、団体交渉を申し入れた。

イ 29年6月16日、Y会社は、組合の上記アの申入れに対し、上記(3)イの同年4月19日付け回答書と同内容の回答書を送付した。

- (6) 30年2月8日、組合は、A1組合員及びA2組合員ら組合の組合員4名（上記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（上記8(5)）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本件（東京都労委平成30年不第10号事件）の申立てを東京都労委に行った。
- (7) 30年4月3日、組合は、本件（東京都労委平成29年不第31号事件）の請求する救済の内容を、上記(6)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。
- (8) 30年10月、メタルアグリーメントによる乗務制限が解消され、Y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。
- (9) 東京都労委は、31年3月4日、東京都労委平成29年不第31号事件と同平成30年不第10号事件とを併合して審査することを決定した。
- (10) 令和元年7月10日、東京都労委は、下記12(1)のとおり、組合及びY会社に対し、東京都労委平成29年不第32号事件の命令を交付した。
- (11) 令和2年10月1日、Y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、Y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。
- (12) 令和2年10月26日、組合は、①本件（東京都労委平成29年不第31号事件）について、請求する救済の内容を、A1組合員及びA2組合員の2名に対する本件解雇を撤回することなどに変更するとともに、②本件（東京都労委平成30年不第10号事件）の請求する救済内容を、A1組合員及びA2組合員の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。



## 1 2 団体交渉拒否事件の経過

- (1) 令和元年7月10日、東京都労委は、平成29年不第32号事件につき、組合及びY会社に対し、組合の救済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) 令和元年7月22日、組合は、前件命令を不服として、当委員会に再審査を申し立てたが（中労委令和元年（不再）第31号事件）、当委員会は、令和4年3月29日、組合及びY会社に対し、組合の再審査申立てを棄却する旨の命令を交付した。

同命令において、当委員会は、①Y会社は、29年合併によりC1会社の地位を引き継いでおり、本件解雇についての団体交渉申入れに対応すべき使用者に当たらないとして拒否することは、正当な理由とは評価できないが、②28年2月4日から同年4月13日までの間の5回の団体交渉において、C1会社が不誠実な対応をしたとは認められず、成田ベースの閉鎖ないし本件解雇に関する交渉は、交渉が尽くされた上で行き詰まり状態に達していたと評価すべきであり、③組合が29年4月10日付けで申し入れた団体交渉にY会社が応じることで交渉が進展する可能性があったということもできず、Y会社の団体交渉拒否には正当な理由があると判断した。

上記命令を受けて、組合は、東京地裁に取消訴訟を提起した。同訴訟は、本件結審日（令和5年6月30日）現在、同地裁に係属中である。

## 1 3 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（上記11(6)の組合を脱退した8名）がY会社と和解した。その結果、この8名のうち6名が地上職へ配転され、その余の2名は特別退職金を受領して合意退職した。
- (2) 31年3月28日、東京地裁は、別件訴訟について、A1組合員及びA2組合員ら4名並びにX2組合の請求を全て棄却する判決を言い渡した。

上記判決を受けて、A 1 組合員及びA 2 組合員ら 4 名並びにX 2 組合は、東京高裁にそれぞれ控訴した。

なお、上記 4 名のうちA 1 組合員及びA 2 組合員以外の 2 名は、上記控訴審の控訴人ではあるが、本件初審結審日までに組合を脱退している。

(3) 令和 3 年 1 2 月 2 2 日、東京高裁は、別件訴訟について、A 1 組合員及びA 2 組合員ら 4 名並びにX 2 組合の控訴を全て棄却する判決を言い渡した。

(4) 令和 4 年 9 月 3 0 日、別件訴訟につき、最高裁において、上告棄却及び上告受理申立て不受理の決定がなされた。

#### 第 4 判断

1 争点 1 (C 1 会社 (当時) がA 1 組合員及びA 2 組合員を 2 8 年 5 月 3 1 日付  
けで解雇したことは、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号の不当労働行為に当  
るか) について

組合は、本件解雇について、C 1 会社及びY 会社が組合を嫌悪・差別し、組  
合の組合員を排除する目的で行ったものであり、労組法上の不利益取扱い及び  
支配介入に該当する旨主張する。

これに対し、会社は、本件解雇は、適法、有効かつ合理的な解雇であり、C  
1 会社が組合を嫌悪・差別し、組合の組合員を排除する目的で行ったものでは  
ない旨主張する。

そこで、以下、本件解雇が、組合を嫌悪・差別し、組合の組合員を排除する  
目的で行われたものであるかについて検討するが、組合が、C 1 会社とC 2 会  
社、(旧) Y 会社、C 3 会社は実質的に一体であり、不当労働行為意思の有無  
や本件解雇に相応の根拠や対応があったか否かなどを検討するに当たって、C  
1 会社とこれら B グループ各社を一体として検討すべきであると主張するので、  
まずはこの点について検討することとする。

(1) C 1 会社と B グループ各社との一体的検討の当否

ア そもそも、成田ベース所属のF Aを雇用していたのはC 1会社であり（前記第3の2(4)ア）、C 1会社所属のF Aの給与を支払っていたのも、C 1会社であった（同2(1)）。また、C 1会社所属のF Aには、C 2会社や旧Y会社又はY会社のものではなくC 1会社独自の就業規則が制定・適用されていた（同2(1)）。そして、C 1会社は、C 2会社と業務委託契約を締結した後、C 2会社が保有していた機材を用いたC 2会社又はY会社運航便の機内サービスの提供を行っていたところ、これらの運航便に乗務するF Aは、全員C 1会社所属のF Aであり、どのベースのどのF Aを乗務させるかの決定権限はC 1会社が有していたのであるし、成田ベース所属のF AのフライトスケジュールはC 1会社の担当者が作成しており（同2(1)）、これらの作成・決定にC 1会社以外のBグループ各社が関与していたとは認められない。また、現場における指示・命令も、C 1会社所属のF Aのうちリーダー的役割を担う者（I S M）が行っており（同2(1)）、C 1会社以外のBグループ各社の者が指示等をしていたとは認められない。

さらに、C 1会社は、成田ベース所属のF Aの人事労務管理担当者を置いていた上、C 1会社と組合との団体交渉に対応していたのはC 1会社の担当者であって（同2(1)）、組合とC 1会社の二者間で、成田ベース所属のF Aに適用される就業規則の変更について合意するなどしていた（同4(4)）。

そうすると、C 1会社は、自らF Aを雇用し、所属するF Aの労働条件に関する団体交渉等を含む人事労務管理等を独自に行い、業務遂行に関しても他のBグループ各社から指示・命令を受けることなく独立して行っていたのであって、C 1会社とBグループ各社が一体であったということはいくつかできない。

確かに、C 1会社はC 2会社（後のY会社）の完全子会社であり（同1(2)）、各社に共通の取締役がいたこと（同1(1)）、C 1会社の日本におけ

る代表者がC 2会社や旧Y会社の日本における代表者と同一であったこと（同1(1)）、上記業務委託契約を締結した後、C 1会社が、C 2会社又はY会社の運航便において、C 1会社所属のF Aによる機内サービスを提供するようになったこと（同1(2)）等が認められるものの、そのことのみではC 1会社とBグループ各社が一体であったと認めるには足りず、その他に、C 1会社とBグループ各社が一体であったと認めるに足りる証拠はない。

したがって、組合の上記主張を採用することはできない。

イ また、組合は、C 1会社が、29年4月1日にY会社と合併しており、本件解雇の当時、その合併が直前の段階であったことをもって、本件解雇に関する相応の根拠・対応の有無を判断するに当たり、C 1会社とY会社を一体として見た上で検討すべきであるとも主張する。

しかしながら、そもそも、C 1会社とY会社の合併は本件解雇後の事情である上、Y会社及びC 1会社は、この合併に向けて、各社で異なっていたF Aの労働条件を整理するため、C 4組合と統一労働協約を締結すべく交渉を行っていたところ（前記第3の9(1)）、C 1会社が組合に対して成田ベースの閉鎖を告げた28年2月4日から本件解雇までの間のみならず、本件解雇の効力発生後も、労使が対立し、統一労働協約が締結されるか否か、締結されるとしてその時期がいつになるかが不透明な状況が続いていたのであって（下記(3)）、最終的に両社の合併が実現したのは、成田ベース閉鎖の表明から約1年2か月、本件解雇から約10か月が経過した29年4月であった（前記第3の11(2)）。

したがって、成田ベース閉鎖の表明ないし本件解雇の時点において、C 1会社とY会社の合併が直前の段階にあった、あるいは合併が確実な状況にあったということとはできないから、C 1会社とY会社を一体として判断すべきであるとの組合の主張は採用できない。なお、本件の事情の下では、

C 1 会社がY会社と連携して組合の主張する対応をとらなかったことをもって、C 1 会社の不当労働行為意思を認定する根拠とすることもできない（下記(5)イ(ア)）。

ウ 以上のとおり、本件において、C 1 会社とBグループ各社を一体とみて不当労働行為該当性を判断すべきであるとはいえないから、以下、A 1 らの使用者であったC 1 会社単体で、不当労働行為意思の有無や、本件解雇に相応の根拠や対応があったかなどを検討する。

## (2) 組合嫌悪の意図の有無

ア 組合は、分会結成当初から、C 1 会社による差別・攻撃を受け、経営統合以降はC 4 組合が優先され組合は差別されており、組合に対する支配介入等が長期間断続的に行われてきたと主張する。

イ しかしながら、組合がかかる主張の根拠として挙げる事情についてみると、10年当時、C 1 会社グアムベースの客室乗務部長（当時）が組合を嫌悪する趣旨の発言をし、C 1 会社が成田ベース所属のF Aを自宅待機としたことを受け、組合が救済申立てをした件については、その後F Aを職場復帰させることで合意が成立し申立てが取り下げられている（前記第3の2(4)イ）。

また、組合は、組合とC 1 会社とのジョブシェアに関する合意内容（同2(4)ウ）についてC 1 会社が組合にマスコミへの公表を控えるよう求めたというが、このことのみをもって組合嫌悪の意図の表れであると評価することはできない。

さらに、組合は、23年に旧Y会社とC 4 組合がC 4 組合を優先するメタルアグリーメントを締結し機材変更をしたこと（同3(1)、同6(1)）が、C 4 組合員を優遇した組合差別であると主張するが、そもそもメタルアグリーメントの締結及び機材変更はC 1 会社が行ったものではなく、C 1 会社と旧Y会社を一体として検討すべきでないことは上記(1)のとおりである

し、メタルアグリーメントにより、C4組合員であるグアムベース所属のFAも、旧Y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るから（前記第3の3(1)）、C1会社のFAにとってメタルアグリーメントがC4組合員を優遇するものであったとはいえないし、メタルアグリーメント及び機材変更による成田ベース所属のFAの業務量減少後、C1会社は、別の路線を成田ベース所属のFAに割り当てて、その業務量の回復を図っていた（同6(3)）。

そして、組合は、解雇を行うに当たっては、セニョリティの低い順から行われるべきであるのに、C1会社が、組合差別に当たる24年8月の解雇保護（同2(5)ウ）のために、本件解雇に当たり、成田ベース所属のFAとグアムベース所属のFAをセニョリティに基づいて平等に扱わなかったとも主張するが、C1会社が、組合を嫌悪ないし差別して解雇保護の確認をしたと認めるに足りる証拠はないし、下記(4)のとおり、本件解雇は、成田ベースを維持する必要性及び合理性がなくなり、同ベースを閉鎖したことに伴い所属するFAを解雇したというものであって、同ベース所属のFAとグアムベース所属のFAを平等に扱いセニョリティの低い者から解雇すべきであるとの前提に立つ組合の主張を採用することはできない。

ウ そうすると、組合と、C1会社及びY会社を含むBグループとは、組合が数次にわたり不当労働行為救済申立てを行うような対立関係があり、C1会社が成田ベース閉鎖を表明した28年2月当時、プロフィット・シェアをめぐる対立していたことが認められるものの、さらに進んで、C1会社が組合嫌悪の意図に基づいて組合に対する支配介入等を長期間断続的に行っていたと認めるに足りる証拠はない。

したがって、C1会社が、組合を嫌悪し、差別・攻撃していたとは認められない。

(3) 本件解雇が組合の組合員を排除するための解雇であったか

ア 組合は、C 1 会社と Y 会社が、合併完成に向けて、C 4 組合との間で統一労働協約を締結する交渉をしていたところ、C 4 組合の提案に、C 4 組合員でない F A は乗務できないというフォーリンナショナル条項が含まれており、これにより組合差別や不当労働行為の問題が生じ得るとの認識があったため、統一労働協約締結前に組合の組合員を排除することが優越的動機となって、本件解雇が行われたと主張する。

イ(ア) しかしながら、統一労働協約の交渉過程においては、フォーリンナショナル条項について、労使で意見が対立しており、C 4 組合が、最終的に締結された統一労働協約にあるのと同じ内容の規定を統一労働協約に加えてフォーリンナショナルの乗務を厳しく制限するよう求めていたのに対し、Y 会社及び C 1 会社は、その適用範囲をグアムを含む米国内の路線に限定し、その他の路線におけるフォーリンナショナルの乗務を制限しないこと（それにより、C 1 会社の成田ベースの F A もフォーリンナショナルに関する制限の適用外となる。）を提案していた（前記第 3 の 9(1)(5)）と認められるのであって、組合の組合員を排除することは、C 1 会社の意図するところではなかったといえる。

イ(イ) また、C 1 会社は、組合との団体交渉において、統一労働協約の交渉について進展がないと説明しているところ（前記第 3 の 10(8)イ）、統一労働協約は、C 1 会社が団体交渉において組合に成田ベース閉鎖を表明した 28 年 2 月 4 日時点でも、本件解雇が行われた同年 5 月 31 日時点でも締結されておらず、同年 6 月 24 日に暫定合意し、同年 8 月 12 日に合意に至り、その後締結されている（同 9(4)(6)）。

この間、C 1 会社が成田ベース閉鎖を表明した 5 日後である同年 2 月 9 日に、C 4 組合が組合員向けに公表したウェブページには、統一労働協約の締結が不可欠であることや、今こそ、組合員にとって有利な条件で統一労働協約を合意するに至る好機であるとして、組合員に団結して

行動するよう求める内容等の記載があったほか、交渉サポート行動者への登録も呼びかけられており、これに登録した場合には団体行動へ参加することを意味する旨の記載もあった（同9(2)）。そうすると、この時点で、C4組合は、経営陣がC4組合にとって望ましい内容の統一労働協約締結に応じるよう、C4組合員らによるピケッティング、ビラまき等の団体行動等によりY会社らに圧力を加え、統一労働協約締結に向けた交渉を進展させようと意図していたと認められ、他方で上記(ア)のとおり、C1会社はフォーリンナショナルの乗務を制限しない旨の提案を行っていたのであるから、統一労働協約をめぐり労使がなお対立していたことを示している。

また、本件解雇後の同年6月8日、C4組合は、同日に開かれたY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）とのスローガンを掲げて、Y会社及びC1会社に対し、速やかに統一労働協約の締結に応じるよう要求するピケッティングを行い、さらに、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ていた（同9(3)）。

このような統一労働協約が締結されるまでの経過に加え、統一労働協約が32セクションの主協約及び27のLOAから構成される大部のものであること（同9(6)）、統一労働協約の交渉が旧Y会社、C2会社及びC1会社の各社で内容の異なっていた労働協約を統一するために行われていたものであること（同9(1)）をも踏まえると、成田ベース閉鎖の表明当時及び本件解雇の当時のみならず、本件解雇の効力発生後も、Y会社及びC1会社とC4組合の間では、労使が対立して交渉が難航し、統一労働協約の締結に至るかどうかが、至るとしてその時期がいつになるかが依然として不透明な状態が続いていたと認められる。

(ウ) 他方で、下記(4)のとおり、成田ベース所属のFAの業務量の減少や同



ベースを維持する場合に要する費用の問題など、C 1 会社が成田ベースを閉鎖し同ベース所属のF AのF Aとしての業務を終了させるとの判断に至るに足りる事情があったことからすると、組合主張のように、C 1 会社が、統一労働協約にC 4 組合が提案する内容のフォーリンナショナル条項が含まれれば組合差別等の問題が生じ得るとの認識のもと、組合の組合員を排除することを優越的な動機として本件解雇を決定したと認めることはできない。

(エ) なお、この点に関し、組合は、①C 1 会社の客室乗務部長であるB 1 が、26年10月15日、グアムベース所属のF Aに対し、C 4 組合との団体交渉の合意後は、Y会社が運航するフライトにC 4 組合員ではないF Aが乗務することはC 4 組合が許可しないこと等を記載した文書を送付したこと、②27年7月23日の時点で、Y会社が、契約を結ぶ準備ができている、今後数週間交渉が続くと予想しているなどと表明しており、統一労働協約の交渉は一定の段階に達していたこと、③28年2月4日にC 4 組合が公表したコメントには、「(会社側と) 提案をやり取りし、殆ど何もかも伝え合ったところです。良い知らせは、これで皆さんの最終的な決断を仰ぎ、投票してもらうための暫定協約の提示に向けて、会社側との意見の違いを狭め、最後に残っている問題に集中できることです」とあったことから、C 1 会社が統一労働協約の締結前に組合の組合員を排除しようとして本件解雇を行ったと推認できる旨主張する。

しかしながら、①の文書は、B 2 が、同文書に記載されたC 4 組合の意向をグアムベース所属のF Aに対して知らせたものにすぎず、フォーリンナショナル条項をめぐりC 1 会社及びY会社とC 4 組合が合意に達したことや、合意が間近な状況であったことを示すものではない。また、②の根拠として組合が指摘する甲140には、「Y会社とC 4 組合は、

本日7月23日の目標日までに暫定共同合意に達しないでしょう。」

「本日、C4組合からは、私たちの提案に対する回答を受け取らずに終了しました。」などといった記載があり、交渉が進展したことを表明しているものとまでは読めず、むしろ、交渉が合意に達しないことを表明するものとも読むことができる。さらに、上記③も、「提案をやり取りし」たなどというもので、統一労働協約の交渉が進展し合意が間近な状況に至ったことを示すものとはいえない。結局、①ないし③の文書等は、いずれも、成田ベース閉鎖の表明当時及び本件解雇の当時、上記(ア)(イ)のとおり統一労働協約が締結に至るかなどが不透明な状況にあったとの認定を覆すようなものではなく、上記判断を左右しない。

ウ したがって、本件解雇が組合の組合員を排除することを優越的動機としてなされたもので不当労働行為に該当するとの組合の主張は採用できない。

(4) 成田ベースの閉鎖及びこれに伴う本件解雇が経営上の相応の根拠がないものであったか

組合は、本件解雇について、成田ベースの閉鎖や人員削減の必要性は認められず、経営上の相応の根拠がないのに強行されたものであるから、不当労働行為意思に基づくものであったことが推認できると主張するので、以下、成田ベースの閉鎖及び本件解雇に至った経緯等を検討する。

ア 成田ベースの閉鎖及び本件解雇に至った経緯等

(ア) 9年以降、グアムへの日本人訪問者数の減少が続き（前記第3の5(1)）、Y会社のグアムー日本路線の旅客数も減少し、同路線の利益率も年々低下した（同5(2)ア）。23年11月、機材変更が行われ、メタルアグリーメントの適用により、C1会社が受託するグアムー成田路線のFAの業務が減少し、成田ベースのリザーブ率が約24パーセントに上昇し、C1会社がアジア便の乗務に成田ベース所属のFAを割り当てるなどして同ベースのリザーブ率を10パーセント台に低下させたものの、

その後、アジア便が廃止され、他の路線の割当てもなかったため、成田ベース所属のF Aが担当する業務は減少した（同6(1)～(3)）。そして、25年合併以降、Y会社がグアムー日本路線の運航停止や減便を行い（同5(2)ア）、C1会社がY会社から受託する業務が減少した結果、C1会社の日本語スピーカーの乗務時間が減少し、成田ベースのリザーブ率が40パーセント程度から低下しないなど、成田ベース所属のF Aの業務量が顕著に減少していた（同6(4)(5)）。C1会社は、26年11月及び27年10月、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、いずれの提案についても、応じた者はいなかった（同7(2)(3)）。

- (イ) 前記第3の2(2)で認定した各事実及び関係証拠によれば、C1会社は、グアムに本社を置く航空会社であり、主として、グアムを起点とし、日本を含むアジア太平洋地域を終点とする各路線において機内サービスを提供しており、本拠地にあるグアムベースに、32名の日本語スピーカーのほか、英語、中国語及び韓国語等の多様な言語のスピーカーを含む234名ものF Aを配置して、同ベースを、同ベース所属のF Aのみで全路線を運航できるメインベースとして位置付けていたと認められる。これに対し、成田ベースには、日本語スピーカー21名のみが配置され、所属するF Aは主にY会社から業務委託を受けたグアムー日本路線に乗務しており、同ベースのF Aだけで全路線を運航することはできず、C1会社は、同ベースをグアムベースの業務を補助するサブベースとして位置付けているにすぎなかったと認められる。

また、成田ベース所属のF Aの業務量が減少し、ラインホルダーの乗務時間が1か月当たり67時間程度にとどまり、リザーブも半数程度が1か月に一度も乗務しないといった状況においても、C1会社は、成田ベース所属のF Aに対し、1か月当たり70時間分又は80時間分の最

低保証基本給及び諸手当を支払っていた（前記第3の6(5)）。さらに、成田ベース所属のリザーブが乗務できるのは成田発グアム行きに限られるのに対し、グアムベース所属のリザーブはグアム発の多くの路線に乗務できるため、成田ベース所属のリザーブが乗務する可能性は、グアムベース所属のリザーブが乗務する可能性よりも低く、実際に、27年の1か月当たりの日本語スピーカーの平均乗務時間は、成田ベースが13時間11分、グアムベースが32時間6分であった（同2(2)カ）。

加えて、グアムベース所属のFAがグアムー日本路線の便に乗務する場合日帰りが可能であるのに対し、成田ベース所属のFAが乗務する場合、グアムに滞在して宿泊する必要があったため（同2(2)ウエ）、年間総額15万ドル以上のホテル代のほか、年間パーディウムとして少なくとも約1万ドル以上の経費が余分に発生していた（同2(3)アウ）。

(ウ) 以上の各事情からすると、C1会社において、日本語スピーカーの業務量、特に成田ベース所属のFAの業務量が減少する中、成田ベースを維持して所属するFAを雇用・乗務させる場合に要する費用や生産性を考慮し、サブベースにすぎない成田ベースを維持する必要性・合理性がないとして、その閉鎖を決定したことは、経営判断として不合理であったとはいえない上、成田ベース所属のFAは、成田を拠点として発着するフライトに乗務していたのであり（前記第3の2(2)アエ）、C1会社が成田ベースを閉鎖すれば、乗務すべきフライトが消滅することとなるから、成田ベース閉鎖に伴い余剰人員となるのはやむを得ず、早期退職プログラム提案及び地上職への配転の提案という措置を講じた上で、これらの提案に応じなかった同ベース所属のFAを解雇したことは不合理とはいえず、成田ベース閉鎖及びこれに伴う本件解雇に経営上の相応の根拠がなかったとはいえない。

イ 組合の主張について

(ア) 組合は、C 1 会社成田ベース所属のF Aの業務量が減少したのは、C 4 組合と旧Y会社との間にメタルアグリーメントが存在する中で機材変更を行ったことに原因があり、これ自体組合への圧迫を意図したもので不当労働行為であるなどと主張する。

しかしながら、機材変更を行ったのはC 1 会社ではなくC 2 会社及び旧Y会社であり（前記第3の6(1)）、C 2 会社や旧Y会社から機内サービスの提供につき業務委託を受けていたにすぎないC 1 会社は、各路線に使用する機材を決定ないし変更する立場になかったのであるし、上記(1)のとおり、C 1 会社とY会社らグループ会社を一体として判断すべきともいえない。なお、機材変更が組合の圧迫を意図して行われたと認めるに足りる証拠もない。

また、組合は、C 1 会社とY会社の合併が実現すれば、C 1 会社の成田ベースとY会社成田ベースが統合されるなどし、C 1 会社のF Aの業務量が増加したはずであるから、C 1 会社の成田ベースを閉鎖する理由はなかった旨主張する。

しかしながら、C 1 会社とY会社の合併はあくまで本件解雇後の事情であり、上記(3)のとおり、C 1 会社が組合に成田ベース閉鎖を表明した28年2月ないし本件解雇が行われた同年5月の時点において、C 1 会社とY会社の合併が確実な状況であったとは認められず、合併が実現すればC 1 会社の成田ベースとY会社成田ベースが統合されるなどしてC 1 会社のF Aの業務量が増加したはずであるとも認定できないから、組合の主張は採用できない。

(イ) 組合は、リザーブ率を比較すると、成田ベースが39パーセント、グアムベースが45パーセントであり、グアムベースの方が高く、グアムベースこそ人員削減が必要であり、そのリザーブ率を下げるために成田ベースを閉鎖するのは不合理である旨主張する。

しかしながら、人員削減の具体的方法は、単に各ベースのリザーブ率の高低のみによって決定されるべきものとはいえず、成田ベースを維持し成田ベース所属のF Aを雇用・乗務させる場合に要する費用や生産性、サブベースにすぎなかったという成田ベースの位置付け等のその他の事情をも考慮して、成田ベースを閉鎖し、その所属F Aという勤務形態を廃止すると判断することが不合理であるとはいえず、組合の主張は理由がない。

また、組合は、会社が、団体交渉において、成田ベース閉鎖により削減されるコストが約70万ドル前後である旨説明したこと（前記第3の10(4)）につき、その内容が明示されておらず、成田ベース所属のF Aを乗務させる場合のホテル代及びパーディウムが年間約16万ドルにすぎない以上、成田ベース閉鎖の必要性・合理性に疑問がある旨主張する。

しかしながら、ホテル代及びパーディウム以外にも、成田ベースを事業所として維持するコスト等も発生していた（同1(2)）と認められる上、約70万ドルないしそれ以上という金額の内容が明示されていなかったとしても、上記アで認定したとおり、C1会社が、成田ベース所属のF Aの業務量が顕著に減少していたこと等を踏まえ、サブベースにすぎなかった成田ベースを閉鎖するという判断に至ったことは、不合理とはいえない。

- (ウ) 組合は、①過去の団体交渉において、C1会社が「メタルアグリーメントによる乗務制限は一時的なものであり、将来的に一つの会社になり、統一労働協約が締結されればF Aは全ての機材に平等に乗務できる」旨説明したこと、②26年以降、C1会社が団体交渉において、組合に対し、早期退職に応じなくとも不利益が及ぶことはない旨の説明をしたことを受け、成田ベース所属のF Aは早期退職に応じなかったのであり、C1会社が28年2月4日に突如成田ベース閉鎖を通告したのはだまし

討ちであるなどと主張しており、これは、C 1 会社の過去の説明と成田ベース閉鎖及びこれに伴うF Aの解雇という判断が矛盾しており、判断が根拠を欠いていることの表れである旨主張するものと解される。

しかしながら、①の発言は、23年9月当時になされたもので（前記第3の4(1)）、その後C 1 会社が成田ベース閉鎖を表明するまでの間に4年以上が経過しており、その間の旅客数の減少等の状況の変化を受け、C 1 会社が成田ベースを閉鎖し成田ベース所属のF AについてF Aとしての業務を終了させるとの判断に至ったことが不合理であるとはいえない。

また、②についてみると、確かに、C 1 会社は、26年11月17日及び27年10月13日の各団体交渉において、早期退職に応じなくても何らかの対策を採ることはない、応募人数が足りなくても次の手段について具体的に考えていることはないと述べている（同7(2)(3)）が、他方で、23年8月から成田ベース所属のF Aに早期退職の募集を始め（同7(1)）、26年11月17日及び27年10月13日の各団体交渉では、成田ベースの人員余剰を理由として早期退職プログラムを提案し、人員余剰が解消できなければ人員削減について検討しなければならないことや早期退職を受け入れてもらいたいというのがC 1 会社の強い希望であること等を述べており（同7(2)(3)）、こうした一連のC 1 会社の説明等と、最終的に成田ベースの人員余剰が解消できず同ベースを閉鎖し、所属するF Aを解雇するに至ったことは矛盾するものではないから、組合の主張は採用できない。

- (エ) 組合は、本件解雇後の28年8月に締結されたC 4 組合統一労働協約により、その後、Y会社及びC 1 会社の全F Aの時給が増額されており、このような財務状態に鑑みれば、人員削減を行う必要性はなかった旨主張する。

しかしながら、既に認定したとおり、本件解雇は、C 1 会社が、その日本語スピーカーの業務量の減少等により、サブベースにすぎなかった成田ベースを維持する必要性・合理性がなくなったとして、これを閉鎖したことに伴って行われたものであるし、F Aの時給の増額は、C 4 組合の統一労働協約の締結を受けてなされたものであり（前記第3の9(7)）、成田ベース閉鎖の表明ないし本件解雇の時点では、統一労働協約が締結されるか否かや、その時期がいつになるかなどが不透明な状況にあったのであるから、かかる事情を本件解雇に係る人員削減の必要性の有無を判断するに当たり基礎とすべきとはいえず、組合の主張は採用できない。

(オ) なお、組合は、早期退職や地上職への転換に応じたF Aがいたのであるから、その時点で改めて余剰人員やコスト等を再計算し、成田ベースを閉鎖するか検討すべきであった旨主張するが、閉鎖を想定して提案した早期退職等に応じたF Aがいたとしても、それを根拠に閉鎖を再検討すべきであったとする組合の主張は、採用できない。

(カ) 以上のとおり、組合の主張を検討しても、成田ベースの閉鎖及びこれに伴う本件解雇に経営上の相応の根拠がなかったとはいえない。

(5) 成田ベースの閉鎖及びこれに伴う本件解雇に際し、C 1 会社が相応の対応を欠いていたか

組合は、本件解雇について、解雇回避努力が尽くされておらず、相応の対応がないのに強行されたものであるから、不当労働行為意思に基づくものであったことが推認できると主張するので、以下、検討する。

ア C 1 会社がとった措置

C 1 会社は、組合に対し、成田ベースの閉鎖を表明した後、同ベース所属のF Aの雇用について、①通常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、②年収を維持した上での地上職への配転を提案した。



具体的には、①C 1 会社は、28年2月4日の団体交渉において、特別退職金が18か月分という早期退職案を提示し（前記第3の10(2)）、同年2月18日の団体交渉では、特別退職金18か月分、会社都合による退職の場合に通常付与されるのと同等のトラベル・プリビレッジの付与、未消化分の有給休暇の買取り等を内容とする早期退職案を提案し（同10(3)）、同年3月14日、早期退職の割増退職金を20か月に増額する旨通知している（同10(5)）上、応募期限も当初同月31日までであったところ、最終的に解雇の効力が発生するまでは早期退職の交渉に応じる旨表明した（同10(8)）。

また、②C 1 会社は、同年2月4日の団体交渉において、地上職への配転を提案した上で（同10(2)）、同月18日の団体交渉において、配置転換される可能性のある職種を示し、給与水準は従前のF Aの年収と同程度を予定している旨述べ（同10(3)）、同年3月1日の団体交渉で、申込期限を同月15日とする旨説明した（同10(4)）。

以上の各事実からすると、C 1 会社は、組合に対し、成田ベースの閉鎖を表明した後、通常退職金に加えて特別退職金を支給するという条件での早期退職を提案し、組合との交渉の中で特別退職金を増額し、最終的に20か月分支払うこととしたほか、F Aとしての年収水準を維持した上での地上職への配転を提案していたのであるから、相応の措置を講じていたといえる。

#### イ 組合の主張について

(ア) 組合は、Bグループ各社は一体性があり、過去にC 1 会社とC 2 会社又はY会社との間でF Aの転籍が行われていたのに、本件解雇に際し、C 1 会社の成田ベース所属のF AをY会社成田ベースへ転籍・出向させる措置がとられておらず、相応の対応がとられたとはいえない旨主張する。

しかしながら、上記(1)で検討したとおり、そもそもC 1 会社とY 会社は独立した別法人であって、労働契約の面を含め両社が一体であったと認めることはできない上、過去に行われた転籍は、各社とC 4 組合との間の労働協約に基づき、C 4 組合の組合員を対象として米国内に限り、転籍先で人員が不足している場合に行われたものであって（前記第3の3(2)）、そうした例をもって、本件解雇に際しても、C 1 会社が同社の成田ベース所属のF AをY 会社成田ベースへ転籍させることが不可能ないし適切であったということはできないから、C 1 会社がY 会社成田ベースへの転籍措置を講じなかったことをもって、本件解雇に際し相応の対応をとらなかったとまではいえない。

- (イ) 組合は、C 1 会社が団体交渉でC 1 会社の経営状況を明らかにしないまま、かつ、一時帰休制度を利用して合併を待つことも可能であったのにこれをしないまま、早期退職プログラムを提案しており、かかる早期退職プログラム提案が相応な対応とはいえない旨主張する。

しかしながら、C 1 会社は、団体交渉において、組合に対し、書面を提示して、日本人乗客数の減少、グアムー日本路線の運航停止・減便の状況を含むC 1 会社の業績、ラインホルダーの稼働率やリザーブ率といった人員余剰の状況等を説明しており（前記第3の10(4)）、C 1 会社の説明が不十分であったとはいえない。そして、上記(3)のとおり、成田ベースの閉鎖表明の時点でも、本件解雇の時点でも、Y 会社との合併が確実な状況にあったとは認められず、Y 会社との合併を前提として検討することは相当でない。したがって、組合の主張は採用できない。

- (ウ) 組合は、C 1 会社による地上職への配転の提案は、確定的に職を確保できる提案でなかった上、28年4月13日の団体交渉において受付の締め切りを通告しているし、合併後にF Aに戻すという条件を付すなどの配慮もなかったから、相応な対応ではなかった旨主張する。

確かに、C 1 会社は、組合との団体交渉において、地上職のポストが確約されているわけではない旨説明している（前記第 3 の 1 0(4)エ）。しかしながら、地上職への配転に当たっては、C 1 会社が希望者数を把握し Y 会社と交渉した上で、Y 会社が既存の委託業者との契約を解除するなどして地上職のポストを用意する必要があり（同 1 0(10)、交渉前に地上職のポストが確約されていると明言することは困難であったと認められ、このような事情は C 1 会社と組合との団体交渉において説明されていた（同 1 0(3)ウ）のであるし、C 1 会社は、希望者数を把握する前から、Y 会社と協議するなどして、組合に対し、地上職として配転され得る具体的な職種やその業務内容を示すなどしていたと認められる（同 1 0(3)～(5)）。そうすると、地上職のポストが確約されたものでなかったからといって、C 1 会社の地上職の提案が相応な対応でなかったとまではいえない（なお、実際に、C 1 会社は、地上職への配転を希望した F A 2 名を地上職に配転させている。同 1 0(10)）。

また、28 年 4 月 13 日の団体交渉において、C 1 会社が、「地上職への配転については既に締め切っている」旨述べたことは認められるものの（同 1 0(8)）、同日の団体交渉は、C 1 会社が成田ベース所属の F A の地上職への転換等を提案した同年 2 月 4 日の団体交渉以来、5 回目の団体交渉であり、この間、C 1 会社は、団体交渉において、地上職への申込期限を同年 3 月 15 日とすることを説明していたこと（同 1 0(4)）、他方で、組合は、地上職への配転を希望した組合員及び早期退職プログラムを受け入れる旨表明した組合員以外の F A について、F A としての雇用継続を要求する態度を一貫して変えていなかったこと（同 1 0(4)(6)(8)）等を踏まえると、同年 4 月 13 日の団体交渉において、C 1 会社が、地上職への配転希望を締め切った旨述べたことは、対応として不相当であったとはいえない。そして、上記(1)及び(3)のとおり、C 1 会

社とY会社が一体であったとはいえず、合併が確実視されていたわけでもないのであるから、C1会社が、成田ベース所属のFAの解雇回避策として、Y会社との合併を踏まえた提案をしなかったことをもって相応の対応がなかったということとはできない。組合の主張は採用できない。

- (エ) 組合は、米国の就労ヴィザ及びグリーンカードがなくとも、成田ベース所属のFAが日本に居住したまま、米国のC-1/Dヴィザ（通過／クルーヴィザ）によりグアムベース所属のFAとして勤務することが可能であるから、成田ベース所属のFAをグアムベース所属のFAに配置転換しなかったC1会社は、相応な対応をしたとはいえない旨主張する。

この点、米国のCヴィザ（通過ヴィザ）は、外国籍の者が米国を直ちに又は引き続き通過して他の国へ行くために必要なものであること、Dヴィザ（クルーヴィザ）は、米国に入港・着陸する船舶や飛行機で乗務する乗員が取得する必要があるもので、通常の運航に必要なサービスを提供し、29日以内に同じ船舶・飛行機で出発する予定の場合に取得できる非移民ヴィザであること、米国やその海域を通過する飛行機や船舶の乗員には、通常、C-1/Dヴィザ（通過／クルーヴィザ）が必要とされていることが認められる。そして、C-1/Dヴィザを申請するには、領事に対し、米国に入国する目的が通過又は乗務のみであること、米国滞在中に、一時就労ヴィザの許可を得ている場合を除き、米国の関係者から支払を受ける予定がないこと、一定の限られた期間のみ滞在する予定であること、米国滞在中のあらゆる費用を賄う資金の証拠があることを示す必要があるとされている。そうすると、就労ヴィザやグリーンカード等を保有することなく、C-1/Dヴィザのみを保有している状態で、グアムベースに所属して就労し、グアムベースから賃金の支払を受けることは、米国移民法の禁止する不法就労に該当する疑いがあるとして、会社がかかる措置をとらなかったことには合理的理由がある。

したがって、成田ベース所属のF Aをグアムベース所属のF Aへ配置転換すべきであったという前提に立つ組合の主張は採用できない。

(オ) したがって、C 1 会社が、成田ベースの閉鎖及びこれに伴う本件解雇に際し、相応の対応をしなかったとはいえない。

(6) C 1 会社の団体交渉態度が不誠実であったか

組合は、C 1 会社が、団体交渉において、成田ベース閉鎖により削減されるコストの内容を明示せず、ジョブシェアやY会社への転籍・出向、グアムベースへの異動が不可能であると述べるのみで理由を説明せず、成田ベース閉鎖の妥当性等について組合が説明を求めたのに回答しないまま、組合との交渉を打ち切り、成田ベースの閉鎖及びF Aとしての業務終了を通告してから2か月ないし3か月という短期間のうちにこれらを実行しており、C 1 会社の団体交渉態度は不誠実であったといえ、不当労働行為意思の表れである旨主張する。

しかしながら、成田ベース閉鎖及びこれに伴うF Aとしての業務終了等をめぐるC 1 会社の団体交渉態度が不誠実であったとは認められないことは、前記第3の1 2(2)の当委員会命令が判断したとおりである。

また、組合は、C 1 会社との29年合併後にY会社が組合からの団体交渉の申入れを拒否したことが不当労働行為であり、Y会社が統一労働協約等を強く意識して本件解雇を実行したことを推認させる旨主張するが、本件解雇はC 1 会社によりなされたものであり、本件解雇の不当労働行為該当性は、C 1 会社を単体として見て、その当時において組合を嫌悪・差別し組合の組合員を排除する意図で行われたものであるか否かを判断すべきであって（上記(1)イ）、本件解雇後のY会社の事情を前提とする組合の主張は理由がない。

(7) 小括

以上のとおり、C 1 会社による本件解雇は、C 1 会社所属の日本語スピーカーのF A（特に成田ベース所属のF A）が担当する業務が大きく減少した

ため、成田ベースを閉鎖することとし、これに伴い担当業務が消滅する成田ベース所属のF Aのうち、C 1 会社が提案した早期退職プログラムや地上職への転換に応じなかった者を解雇したというものであつて、不合理とはいえず、その他の認定した事実を総合的に考慮してもなお、組合主張のように、C 1 会社が組合を嫌悪・差別し、組合の組合員を排除しようという不当労働行為意思に基づき行ったものとはいえず、労組法第7条第1号の不利益取扱いにも、同条第3号の支配介入にも当たらない。

- 2 争点2 (C 1 会社 (当時) がA 1 組合員及びA 2 組合員に対して2 9 年2 月1 4 日付けで支給したプロフィット・シェアについて、その支給率を別組合の組合員より低くしたことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に当たるか。)

(1) 組合の主張

組合は、2 7 年以降、組合所属のF A が、C 4 組合員であるF A と比して、低い支給率によるプロフィット・シェアしか支給を受けることができず、2 8 年以降のプロフィット・シェアの支給率について、組合がC 1 会社と交渉を行おうとしても、C 1 会社が誠実な交渉に応じず、翌年についても差別的なプロフィット・シェアの支給率を一方的に決定したなどとして、本件で不当労働行為が成立する旨主張する。

(2) 検討

ア プロフィット・シェアの支給率の差違

2 6 年2 月1 4 日までに支給されたプロフィット・シェアは、組合の組合員である成田ベース所属のF A もC 4 組合員であるグアムベース所属のF A も同じ支給率であったが、2 7 年2 月以降に支給されたプロフィット・シェアについては、組合の組合員である成田ベース所属のF A に対し、C 4 組合員であるグアムベース所属のF A よりも低い支給率が適用されており (前記第3の2(3)イ、同8(1)(2)(4)ウ)、本件の争点である、2 9 年2

月14日にC1会社が支給したプロフィット・シェアの支給率も、28年5月末まで成田ベース所属のFAであった組合の組合員については、5.9514パーセントであり、C4組合員であるグアムベース所属のFAに対する支給率7.8766パーセントより低かったと認められる（同8(5)）。

イ プロフィット・シェアの支給率に差違が生じた理由等

しかしながら、27年2月以降に支給されたプロフィット・シェアについてみると、C4組合の組合員以外の者への支給率は、成田ベース所属の管理職及び組合の組合員でないFA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C1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（前記第3の8(2)(5) 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）。  
また、C1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、組合とC1会社との間に、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し、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、支給前に、支給率を決めるためのC1会社と組合との交渉は行われていなかった（同2(3)イ、同8(1)）。これに対し、グアムベース所属のFAであるC4組合の組合員に対するプロフィット・シェアの支給率は、C1会社とC4組合との労働協約の定めに基づいて決定されるものであった（同2(3)イ）。

そして、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、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（同2(3)ア）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C4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、C1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。

ウ プロフィット・シェアの支給率に関する団体交渉の状況等

(ア) 団体交渉の状況等

a 27年2月14日支給のプロフィット・シェアを議題とする団体交渉（同年5月及び6月開催）において、C1会社は、就業規則や労働協約に明確な規定がない場合の支給率は一律1.8886パーセントとし、グアムベース所属のFAはC4組合員であるためC1会社とC4組合との労働協約等に基づいて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（前記第3の8(3)）。

b 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た。C1会社は、28年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、支給予定時期の同年2月末には間に合わない見込みである旨を述べた（前記第3の8(4)ア）。

組合は、C1会社に対し、同月8日付けで、同月4日の団体交渉で提示された支給率には納得がいかず不当な取扱いに厳重に抗議すること、回答期日が近づいているため会社の提案を受け入れることを通知した（同8(4)イ）。

c その後、30年2月8日（同日、組合は、プロフィット・シェアの



支給率に関し、組合の組合員に、C 4 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東京都労働委員会に救済申立てを行った。)までの間に、組合とC 1 会社との間で、プロフィット・シェアの支給率に係る団体交渉は行われていない(前記第3の8(4)イ)。

(イ) 検討

組合の27年11月の団体交渉申入れに対し、C 1 会社が応じたのは28年2月4日であったものの、既に認定したとおり、C 1 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ないし慣行があったということはできない上、成田ベース所属のFAとグアムベース所属のFAとでは賃金体系が異なっていたのであるから、C 1 会社が団体交渉において支給率の算出根拠や支給率が異なる理由として説明した内容は不自然なものではないし、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る旨や、支給時期に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はいえない。そして、組合が、上記(ア) b の団体交渉で提示された支給率には納得がいかず嚴重に抗議する旨を表明しつつも、回答期日が近づいているため会社の提案を受け入れることを通知しており、その後、組合がC 1 会社に対しプロフィット・シェアの支給率に係る交渉等を求めたとは証拠上認められないことも考慮すると、C 1 会社が、プロフィット・シェアの支給率について、組合と誠実に交渉せず一方的に決定したとまではいえない。

(3) 小括

以上のとおり、本件の争点である、29年2月14日にC 1 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であった組合員については、成田ベース所属の管理職や非組合員と同じであり、所属する労働組合がC 1 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グアムベース所属の従業員とも同じであった。

加えて、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F Aとグアムベース所属のF A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C 4組合とのプロフィット・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、さらに、C 1会社がかかるプロフィット・シェアの支給率に関する団体交渉に誠実に応じず一方的に決定したともいえないことを考慮すると、C 1会社が、A 1組合員及びA 2組合員に対して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C 4組合の組合員より低くしたことは、A 1組合員らが組合の組合員であることを理由とするものとはいえないのであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、同第3号の支配介入にも該当しない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年6月5日

中央労働委員会

第一部会長 山 川 隆 一