

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会社

代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の都労委令和3年不第95号事件について、当委員会は、令和6年7月16日第1845回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合が令和3年4月15日付けで申し入れた、近距離国際線及び国内線にて乗務する客室乗務員と組合員の休憩を議題とする団体交渉について、自らの主張を裏付ける具体的な根拠を示すなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の羽田空港及び伊丹空港にある客室乗務員更衣室付近の従業員が見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

令和3年6月29日、7月28日、8月26日及び10月15日に行われた近距離国際線及び国内線に乗務する客室乗務員の休憩を議題とする団体交渉における当社の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

A 2 (以下「A 2」という。)は、昭和56年5月、被申立人Y 1 会社(以下「会社」という。)に入社し、以後、主に、近距離国際線及び国内線(以下、併せて「近距離路線」という。)の客室乗務員として勤務した。また、会社への入社と同時期に、申立外C 1 労組(以下「C 1 労組」という。)に加入した。なお、C 1 労組は、会社とユニオンショップ協定を締結している労働組合である。

令和2年9月、A 2は、近距離路線の乗務時における休憩(以下「本件休憩」という。)について、会社に対して改善を求めるべく、加入していたC 1 労組に相談したところ、納得の行く回答が得られなかった。

3年4月、A 2は申立人X 1 組合(以下「組合」という。)に二重加入した。

4月15日、組合は、A 2の加入を会社に通知するとともに、本件休憩等について団体交渉を申し入れ、組合と会社とは、5月24日に第1回団体交渉を開催した。

その後、組合と会社とは、6月29日、7月28日、8月26日及び10月15日に

第2回から第5回までの団体交渉を実施したが、会社は、休憩時間や本件休憩に係る組合の質問に対して、労働基準法（以下「法」という。）及び労働基準法施行規則（以下「規則」という。）第32条第2項に基づいて適正に運用している旨、また、休憩時間に係る実態調査の実施要求に応じない旨を回答するなどした。

本件は、会社が、組合に対し、本件休憩につき、第2回から第5回までの団体交渉において、「法令の規定（規則第32条第2項）を遵守し、適正な運用を行っている。」と繰り返し回答した対応が、不誠実な団体交渉に該当するか否か、また、この対応が、組合の組織運営に対する支配介入に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 本件休憩を取れない実態を是正し、法令を遵守していると回答する具体的根拠を示すとともに、組合の指摘した事実関係について調査を行って、報告するなど誠実に団体交渉を行うこと。

(2) 謝罪文の掲示及び交付

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、航空会社やその関連会社等で働く労働者を組織する、一人でも加入できる労働組合であり、本件申立時の組合員数は約110名である。

(2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、航空運送事業を業とする株式会社であり、令和3年3月31日現在の従業員は15,078名、うち客室乗務員は7,703名である。

2 A2による会社への要求書の提出、労働基準監督署への申告等

(1) A2の経歴等

ア 昭和56年5月、A2は、会社に入社し、大阪府に所在する会社の事業所に配属され、以後、近距離路線の客室乗務員として勤務していた。

なお、会社には、組合のほかに、会社とユニオンショップ協定を締結しほとんどの客室乗務員が加入しているC1労組があり、A2は入社以来C1労組の組合員として、平成初期頃までは、関西地区の支部代議員、

中央代議員等として活動を行っていた。

イ 勤務事例

組合が平成28年に作成した資料によれば、会社の客室乗務員の勤務事例として挙げた、ある一日の国内線連続4回乗務は以下のとおりである。

- (ア) 各便の発着地、出発時間、到着地、到着時間及び駐機時間は下表のとおりであり、同一の航空機から降機することなく4便乗務する。
- (イ) 出発とは、航空機が離陸のために所定の場所で移動を開始することをいい、到着とは、着陸後所定の場所で停止することをいう。
- (ウ) 最初の便が出発してから、最後の便が到着するまでの時間は、8時間5分、その間の駐機時間の合計は2時間40分である。
- (エ) 最初に乗務する便が出発する1時間前に出社し、最後に乗務した便が到着してから30分後に勤務を終えており、勤務時間の合計は9時間35分である。

出発		到着		乗務時間	駐機時間
発着地	出発時間	到着地	到着時間		
羽田	12:50	函館	14:10	1:20	0:45
函館	14:55	羽田	16:25	1:30	1:00
羽田	17:25	高松	18:45	1:20	0:55
高松	19:40	羽田	20:55	1:15	-
合計				5:25	2:40

なお、乗客の降機には5分から10分、搭乗の際は乗客の手荷物収納援助などを行うのに、20分から25分程度かかり、駐機時間（航空機が到着後、完全に停止してから、次の出発のために動き出すまでの間の時間をいう。以下「便間インターバル」という場合がある。）には次の便に向けて、安全確認やサービス準備（飲料の補充、毛布を畳む等）を行う。

また、勤務開始から勤務終了までの時間は全て賃金の支給対象となっている。

(2) 「客室乗務員の『休憩』付与の申し入れ」提出

ア 令和2年11月1日、A2は、会社の客室センター大阪乗務課（以下「大阪乗務課」という。）の管理監督職リーダー（以下「乗務課リーダー」という。）に対して、「客室乗務員の『休憩』付与の申し入れ」と題する文書を提出し、会社の回答を求めた。

当該文書には、近距離路線の客室乗務員は、法第34条第1項に規定する休憩時間が付与されていないが、規則第32条第1項の「長距離にわたり継続して乗務するもの」には当たらず、同条第2項の「業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」に当たるので、規則第32条第2項により、本件休憩は、「法第34条第1項に規定する休憩時間に相当する」ものである必要がある、しかし、実際には、そのような休憩時間が付与されていない、このような違法状態を早急に改善したいので会社の回答を求める旨が記載されていた。

イ 関係法令について

(ア) 法第34条（休憩）

第1項 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

第2項から第3項まで 略

(イ) 法第40条（労働時間及び休憩の特例）

第1項 別表第1第1号から第3号まで、第6号及び第7号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第32条から第32条の5までの労働時間及び第34条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

第2項 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(ウ) 規則第32条

第1項 使用者は、法別表第1第4号に掲げる事業又は郵便若しくは

信書便の事業に使用される労働者のうち列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員（以下単に「乗務員」という。）で長距離にわたり継続して乗務するもの並びに同表第11号に掲げる事業に使用される労働者で屋内勤務者30人未満の日本郵便株式会社の営業所（簡易郵便局法（昭和24年法律第213号）第2条に規定する郵便窓口業務を行うものに限る。）において郵便の業務に従事するものについては、法第34条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

第2項 使用者は、乗務員で前項の規定に該当しないものについては、その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

(3) 「休憩付与に関する質問」提出

3年2月19日、A2は、乗務課リーダーに対して、「休憩付与に関する質問」と題する文書を提出し、会社に回答することを求めた。当該文書には、要旨以下ア及びイの内容が記載されていた。

ア 1月7日に、大阪乗務課の管理職から、客室乗務員が属する客室センターにおける人事・総務の担当部署である業務推進部へ確認した話として、「規則32条には、客室乗務員は航空機に乗務する給仕にあたるので休憩を与えないことができるとの記載がある。法的に問題はなく、休憩は必要ないので協定はしない。」との旨の回答を受けた。

イ 上記アの回答を踏まえ、規則第32条第2項について、どのように理解されているのか、会社の見解を聞きたいので3月上旬までに、そごのないう文書回答を求める。なお、納得のいく回答が得られなければ、労働基準監督署（以下「労基署」という。）への申告等も行わざるを得ない。

(4) 淀川労働基準監督署へ申告

4月、A2は、淀川労働基準監督署（以下「淀川労基署」という。）に対

して、本件休憩について相談に赴き、会社の行為は法令違反であると申告した。

その後、淀川労基署は、会社へ「労働者 A 2 に対する休憩の取得に関する件」（4 月 9 日付け）という通知（以下「労基署通知」という。）を行い、後記 4 (1)(2)のとおり、会社は 5 月 14 日及び 9 月 16 日に淀川労基署へ赴き、規則第 32 条第 2 項の会社の解釈や運用について説明を行った。

3 A 2 の組合への加入と 4 月 15 日の団体交渉申入れ

上記 2 (4)の淀川労基署への申告以降、A 2 は組合に加入した。

4 月 15 日、組合は、会社に対し、「要求および団体交渉の申し入れ」と題する文書（以下「4 月 15 日付団交申入書」という。）を送付し、A 2 の組合加入を通知するとともに、要旨以下(1)から(4)までの内容を要求事項として、団体交渉を申し入れた。

- (1) 近距離路線の客室乗務における休憩時間のない実態を是正し、法第 34 条及び規則第 32 条第 2 項を遵守すること（以下「要求事項 1」という。）。
- (2) パスポート更新に関する精算等を定めている「客室乗務員管理要領 5-3-4」を見直すこと（以下「要求事項 2」という。）。
- (3) 60 歳以降の働き方について、高年齢者雇用安定法の趣旨にのっとり、希望する者は全員を 65 歳まで乗務可能な制度とすること（以下「要求事項 3」という。）。
- (4) 資格があるにもかかわらずチーフパーサー（Chief Parser。以下「C P」という。）業務を長年アサインしないなど、職場における差別や人権侵害を一掃し、一人ひとりが明るく働きやすい職場、企業風土を確立すること（以下「要求事項 4」という。）。

なお、C P とは、会社では主客室乗務員とも呼称され、機長の指揮のもとに航空機の安全運航のためにほかの客室乗務員を統率するなどの役割を担っている。

4 会社の淀川労基署への説明等

(1) 初回訪問時

5 月 14 日、会社の担当者 2 名は、労基署通知（前記 2 (4)）の来所依頼に応じ、淀川労基署に赴いて、要旨以下アからオまでのように述べた。

ア 会社の近距離路線の乗務時間は6時間を超えないため、規則第32条第1項の「長距離にわたり継続して乗務する」乗務員には該当せず、同条第2項にいう「その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」に該当する。

イ 規則第32条第2項は、「その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間」（以下「規則第32条第2項の停車時間等」という。）が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するときは、休憩時間を与えないことができると定めており、この規則第32条第2項の停車時間等に関して、会社は、従前から、次のとおり解釈している。

ウ 一般論として、規則第32条第2項は、勤務中であっても、実際に乗務しない時間で、乗務時間よりも相対的にみて精神的肉体的に緊張度の低いと認められる時間の合計が、法第34条第1項に定める休憩時間の時間数に相当するならば、休憩時間を与えないことができる旨を定めているものと解し、「乗務時間」とは、国土交通省の運航規程審査要領細則において、「航空機に乗り込んでその運航に従事する時間であって、航空機が離陸のために所定の場所で移動を開始してから着陸後所定の場所で停止するまでをいい、国内定期航空運送事業の用に供する航空機にあっては、事業者が定めた運航計画等に基づき算定される当該便の出発時刻から到着時刻までをいう。」と定義されている。

エ 客室乗務員について「実際に乗務しない時間」とは、勤務時間の中で、各乗務便の航空機が離陸のために所定の場所で移動を開始してから着陸後所定の場所で停止するまでの時間を除く時間を指し、その実態は、航空機の全ての扉が閉じられた密室状態には当たらない時間である。

上記「航空機の全ての扉が閉じられた密室状態には当たらない時間」は客室乗務員にとって最も精神的な負荷が大きいと考えられる緊急時の保安業務の責任を負うことがなく、乗客への対応を求められないなど、乗務時間よりも相対的にみて精神的肉体的に緊張度が低いといえる。そこで、「実際に乗務しない時間」であれば、勤務の具体的状態を問わず、その「実際に乗務しない時間」の合計が、法第34条第1項に定める、休憩時間の時間数に相当するならば、休憩時間を与えないことができると

解釈している。

オ 会社は、近距離路線の乗務に従事する客室乗務員について、この「実際に乗務しない時間」の合計が法第34条第1項に定める休憩時間の時間数に相当するよう、勤務上の運用を行っており、法令の規制にのっとって適正に運用しているという認識である。

(2) 2回目訪問時

9月16日、会社は、再度淀川労基署に赴き、上記初回訪問時と同様の説明を行った。

5 第1回から第5回までの団体交渉の状況

(1) 第1回団体交渉

ア 5月24日、組合と会社とは、第1回団体交渉を開催した。組合は、中央執行委員長及びA2を含む合計5名が出席した。会社は、客室センター業務推進部担当部長及び労政部担当部長を含む合計6名が出席した。なお、第1回から第5回までの団体交渉を通じて、組合及び会社の出席者は、おおむね同じである。

イ 当該団体交渉においては、主に4月15日付団交申入書に記載された要求事項について協議が行われたが、そのうち、本件休憩に係る要求事項1（前記3(1)）については、要旨以下(ア)から(カ)までのやり取りが行われた。

(ア) 冒頭で、会社は、今回の団体交渉は、組合要求の趣旨の説明を受ける場という認識であるなどと述べた。それを受けて組合は、近距離路線の客室乗務員について、①一日中休憩が全く、あるいはほとんど取れない実態である、②このような状態は規則第32条第2項に違反すると考えている、なお、労使間で法解釈のそごがあるのであればすり合わせる、③法令をきちんと遵守してほしいということが要求趣旨であるなどと述べて、会社の見解を求めた。

それに対して会社は、この団体交渉は、組合の要求を正確に理解する場であると理解しているとして、会社の見解等は回答しなかった。

(イ) 組合が、A2が本件休憩に係る淀川労基署への申告（前記2(4)）をしているのであるから、労基署対応のために会社として休憩時間に関

する一定の見解は持っているはずであるとして、会社の見解を求めたところ、会社は、労基署と会社とのやり取りがこの団体交渉と直接関係するものではないとして、会社の見解等は回答しなかった。

- (ウ) 組合は、会社に対し、法第34条や規則第32条に関する組合の見解として、法第34条のいわゆる普通の休憩時間のように飛行機を離れて休むことが難しい場合には、規則第32条第2項が適用されることを示し、同項の場合には、折返しによる待合せの時間及び運航中も含めて飛行機を離れられる休憩と同等に休む時間が必要であること、組合はその時間を「みなし休憩」と称していること、「みなし休憩」の合計が法第34条の定めるとおりとなる必要があることを述べた。

これに対して、会社が、国際線のレスト（長距離国際線の場合に、客室乗務員が交代してそれぞれ一、二時間程度の仮眠を取るなどすること）にも規則第32条第2項が適用されるのかと確認したところ、組合はそれを否定し、長距離国際線には同条第1項が適用されると答えた。そこで会社が、国際線のレストとは別に、規則第32条第2項の停車時間等の合計を「みなし休憩」と称しているのかと尋ねたところ、組合はそれを肯定した。

- (エ) 会社が、「みなし休憩」の定義について質問する中で、「みなし休憩」の仕事をしていない時間とはどのような意味かと質問したところ、組合は、便間インターバルでは、セキュリティチェック（乗客の搭乗する前に行われる機内の安全設備の確認）や忘れ物チェック、乗客の降機の際の見送り、搭乗の際の出迎えは「みなし休憩」に当たらず、それらの業務から解放されてゆっくりできる時間であるなどと答えた。その上で、Z1社では、便間インターバルではなく、運航中に上空でも上記のような休憩に相当する時間が取ればよいと考えて是正している事例を紹介した。
- (オ) 会社が、組合に対して他社の対応について更なる説明を求めたところ、組合は、Z2社の例について、①Z2社の有志は、近距離路線の客室乗務員が、法第34条の休憩ではなくとも、それに相当する休憩時間を取ることができていないことについて労基署に違反申告をした、

② Z 2 社は当初、休憩時間は取れていると主張していたが、申告に基づいて労基署の調査が行われ、休憩に相当する時間がないという実態が明らかになった、③その後、Z 2 社は、国際線の中距離路線について、上空で休憩に相当する時間が取れるように、2種類から選択できた食事を1種類にして対応時間が短縮されるようにしたり、往復乗務を廃止して、宿泊を伴う乗務に変更したりした、また、④ Z 2 社は、国内線における1日の連続乗務回数を4回から3回に減らしたなどと説明した。

その上で、会社に対して、たとえ10分でも座って休める「みなし休憩」の時間が確保されているとの認識にあるのか、あるいはそのような時間自体が不要と考えているのかについて、回答することを求めた。

それに対して会社は、本日は、組合の要求に対する回答は控えると述べた。

(カ) 組合は、会社に対し、Z 2 社では、CPの呼び掛けによって、本来の休憩ではないものの、カーテンを引いたギャレー（オープンなどが置かれている配膳準備の場所）の中でレストが取れている例を挙げ、会社の実態は、法令だけではなく、労働安全衛生法や安全配慮義務の面からも問題があると思うと述べ、次回団体交渉で改めて文書による回答を行うよう求めた。

ウ なお、会社の就業規則には本件休憩に関する規定はない。また、会社とC 1 労組との間で結ばれている勤務協定（労働協約）においても、本件休憩に関する定めはなかった。

エ また、会社は、航空機を約250機保有しており、1航空機当たり1日6便程度運航しているところ、羽田、伊丹、新千歳など主要都市の空港は1時間当たりの発着枠の制限があることなどを踏まえ、会社の試算では、駐機時間を延長すると、1日に6便の運航ができなくなる航空機が3分の1程度に及び、1日当たり80便から100便程度運航数が減少する。

(2) 6月29日付けの回答書の交付

6月29日、会社は、第2回団体交渉（後記(3)）の開催に先立ち、組合に対し、4月15日付団交申入書（前記3）に対する6月29日付回答文書（以

下「6月29日付回答書」という。)を交付した。

上記文書には、要旨以下アからエまでの内容が記載されていた。

ア 要求事項1について

会社は、従前より規則第32条第2項を遵守し、同条同項に基づく適正な運用を行っている。

イ 要求事項2について

会社は、現状、客室乗務員のパスポート更新について、「現に要した実費」は支給しており、規定に反する対応はしていない。また、運航乗務員との相違は合理的な理由に基づくものであるため、組合の要求には応じられない。

ウ 要求事項3について

会社は、C1労組との合意の下で設定した基準に基づいて再雇用後の業務内容を決定する運用を行っており、法的にも問題はない。そのため、組合の要求には応じられない。

エ 要求事項4について

会社は、現在、CP指名基準にのっとり、適材適所でのアサインをしており、差別や人権侵害などの事実はない。

(3) 第2回団体交渉

6月29日、組合と会社とは、第2回団体交渉を開催した。組合は計5名、会社は計5名が出席し、要求事項1について、要旨以下アからクまでのやり取りが行われた。

ア 冒頭、会社は、組合に対し、6月29日付回答書の要求事項1に係る回答(前記(2)ア)について、以下(ア)から(カ)までの補足説明を行った。

(ア) 法第34条では休憩時間の原則として、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えるべきと定めている。

(イ) 法第40条は「公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるもの」については上記休憩時間の原則について厚生労働省令で別段の定めがあることができるとしている。

(ウ) 法第40条を受けて、規則第32条は、法第34条の休憩時間の原則の例

外を定めており、規則第32条第1項は、航空運送事業の乗務員等で、「長距離にわたり継続して乗務するもの」については、「法第34条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。」と定めている。

(エ) 規則第32条第2項は、同条第1項の長距離の乗務員に該当しない乗務員についても、法第40条でいう「公衆の不便」を避けるために、法第34条の休憩時間の原則の例外を認めたものである。

(オ) 具体的には業務の性質上休憩時間を与えることができない場合において、規則第32条第2項の停車時間等の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するときは、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。」とされている。

(カ) 会社としては、近距離路線の客室乗務においては、規則第32条第2項に基づく運用を行っており、現在の運用に法令違反は存在しないと考えている。

イ 組合は、前記ア(ア)から(カ)までの説明を受け、会社に対し、組合の考える規則第32条に沿った対応ができていない、適正な運用を行っているとは、例えば労働時間8時間を超えたら1時間の休憩あるいはみなし休憩、そういう休憩に代わる時間が取れているという認識なのか、そもそも休憩時間が必要との認識はあるのかと尋ね、これに対し、会社は、法令を遵守して、それに沿った運用をしている旨を回答した。

その後、組合が具体的な休憩時間の運用について質問し、会社が条文を読み上げる回答をするというやり取りが複数回行われた。

ウ 組合と会社とは、A2が2年11月1日及び3年2月19日に大阪の乗務課リーダー宛てに送付した文書や、その回答内容（前記2(2)ア、(3)）についてのやり取りを行った。組合が、規則第32条第1項について、客室乗務員は「給仕」に当たり、長距離路線の場合に休憩時間が不要であるのと同様に、同条第2項を適正に運用しているとの大阪の管理職の回答からは、休憩がなくても構わないという現場管理職の認識がうかがえたと述べ、A2と乗務課リーダーとのやり取りを会社が把握しているのかを尋ねると、会社は、会社の見解としては法令を遵守していると述べ、組合の質問に対して、会社が条文を読み上げる回答をするやり取りが複

数回行われた。

それに対して組合は、法令を遵守しているというのであれば、その根拠を具体的に示してほしいと述べ、要旨以下(ア)及び(イ)のとおり、他社との交渉状況を例示した。

(ア) Z1社との交渉では、上空でなるべく休憩を取らせるよう、同社がCPに対し周知・徹底していることを示した上で、規則第32条第2項を守っているという回答があったので、その理屈に納得することができた。

(イ) Z1社及びZ2社との交渉では、運航パターンを作成する際に、便間インターバルの運用の工夫や、各社がCPに運航中のレスト付与に関する指示をしているといった休憩に配慮している具体的な事情が示されていた。

エ 会社が、例えば、レスト付与に関する指示をCPに行ったとしても、乗客が多く、実際にはCPが客室乗務員に休憩の指示をすることができず、合計しても法令と同等の休める時間が確保できなかった場合に、組合はどう考えるのか尋ねると、組合は、法違反とは考えるが、実態を踏まえると仕方がないことでもあり、一方で乗客が少なく休める時間が多い場合もあるだろうからバランスであると答えた。

それに対し、会社がトータルマネジメントの話ということでよいかと尋ねると、組合は、そのトータルマネジメントの内容を知りたい、Z1社及びZ2社では、各社とも、休憩に相当する時間を組み込んだ運航パターンの作成にまでは至っていないが、休憩に相当する時間が確保できるように取り組んでいる各社の方針を組合に対して具体的に示していたと述べた。

オ 会社が、組合に対し、法律の解釈はともかくとして、他社の例のように、休憩時間を取れるよう努力し、職場に徹底することを始めてほしいとの趣旨であるのかを問うたところ、組合は、法律を徹底してそのとおりにさせるのは会社の責務・責任であると述べた。

それに対して会社が、法律を遵守していると改めて述べたところ、組合は、①法令を遵守していないから言っている、②休憩を取れなかった

ら法律違反である、③休憩を取れなかったら仕方ないではなく、休憩を取れるように、会社と現場のCPだけでなく職場全体を含む労使双方で努力が必要であるとの見解を述べ、④Z2社は、沖縄線において、乗務中に上空で30分レストを取得できている、規則第32条第2項に沿った考えで、「折り返し時間、その他時間」の「その他時間」に休憩に相当する時間をCPが指示しているからである、それに対して会社のCPはどのような指示をしていないなどと述べた。

これに対して会社が、CPは、乗務中に休むことを禁止する発言はしていないと述べると、組合は、積極的に休憩を促してほしいと述べた。カ 会社が、CPが行うトータルマネジメントとして、疲労リスク管理(FRM=Fatigue Risk Management)の中で休憩も含めて対応していると述べると、組合は、その根拠の説明を書面で行うよう要求した。それに対して会社は、C1労組との話で、職場からそうした声が出ていないことなどを述べたので、組合は、再度書面での説明を求めた。

会社は、組合側の把握した実態や主張は意見として受け止める、会社が法令を遵守し適正に運用しているという見解は変わらないが、組合との見解が一致していないことは理解した旨を述べた。

キ 組合は、以前は組合も休憩について余り関心を示していなかったことを認めつつ、それは、以前は便間インターバルで地上に降りてゆっくり休める時間も少しあったが、その後、一日の乗務便数が増えたり、LCC(Low Cost Carrier: 格安航空会社)では便間インターバルに清掃をすることになったりしたことを踏まえ、そもそも休憩時間がないのはおかしいのではないかという議論になった、問題が顕在化したのであれば、企業には社会的責任があると思うので次回は会社の考え方を明らかにしてほしいと述べた。

ク A2は、会社が規則第32条第2項を遵守しているということは、会社も客室乗務員に休憩(みなし休憩)が必要だという見解であるということかという点でいいのかと質問したが、会社は、適正に運用しているという見解である、会社が休憩に関する周知をするといった約束をするのではなく、組合からの意見として理解した、職場内の周知についてどうするかは内

部で検討するなど述べた。

(4) 7月19日付けの質問書の交付

7月19日、組合は、会社に対し、同日付けの質問文書（以下「7月19日付質問書」という。）を交付した。

当該文書には、会社の6月29日付回答書における要求事項1への回答（前記(2)ア）及び第2回団体交渉における会社の回答に対する以下アからエまでの質問事項と、これについて第3回団体交渉の開催時までに回答することを求める旨が記載されていた。

ア 客室乗務員が近距離路線に乗務する際、休憩時間又は休憩時間に相当する時間の付与が必要だと思うか（以下「質問事項1」という。）。

イ 法第34条及び規則第32条第2項に基づき適正に運用されているとは、どのような状態か（以下「質問事項2」という。）。

ウ 法に定められている休憩時間又は休憩時間に相当する時間を恒常的に取得できる体制が整えられていると思うか（以下「質問事項3」という。）。

エ A2が大阪の乗務課リーダー宛ての文書にて質問した際、IM（In Flight Manager：乗務を行いながら、課員の労務管理、資格管理、客室乗務員の日常業務指導を行う管理職）であるZ3から、「業務推進部とも確認した。施行規則32条の給仕にあたるので休憩は必要ない。法的にも問題ない。よって協定もない。」との回答を受けた。この回答についての業務推進部の見解を伺う。併せて、A2からの文書質問に対し、大阪乗務課の管理職と業務推進部との間でどのような検討がされたのかを伺う（以下「質問事項4」という。）。

(5) 第3回団体交渉

7月28日、組合と会社とは、第3回団体交渉を開催し、そこで本件休憩に係る要求事項について、要旨以下アからカまでのやり取りが行われた。

ア 会社は、7月19日付質問書の休憩時間に係る質問事項1（前記(4)ア）について、客室乗務員の勤務全体の取扱いは、会社がC1労組と締結している勤務協定において、様々な取決めをして整理、運用しているが、そこに、休憩時間又は休憩時間に相当する時間というものは50年にわた

って定めていない、その運用は適正に行っているというのが会社の認識であると回答した。

組合は、C1 労組と会社との労働協約について尋ねたわけではなく、休憩時間又は休憩時間に相当する時間の付与が必要と考えているかを問うているとして、回答を求めたところ、会社は、休憩時間又は休憩時間に相当する時間の定めを特段していない勤務運用を行っていることから、必要性の有無を明言できないと述べた。

組合が、会社は休憩時間に相当する時間を付与しているという認識なのか、あるいは、休憩又は「みなし休憩」の付与が必要と考える点では労使で認識が一致していると理解してよいのかと問うと、会社は、組合の見解は理解したが、会社は規則第32条第2項の内容を踏まえて適正に運用していると述べた。

組合は、Z2社の具体的な改善状況を例示し、会社に対して、最終的には法律に沿った改定を求める見解であるが、それに至らないとしてもできることは多くあるはずだとして、会社が従業員に対して休憩が必要であることを認識し、社内に周知することや、勤務改善の再考を求めた。

イ 次いで、組合が、質問事項2（前記(4)イ）について回答を求めたところ、会社は、条文を読み上げる形で回答し、客室乗務員の勤務割を作成する際の勤務協定では休憩時間に相当する時間という定めがなく、言及できることはないとして述べた。

組合は、会社が規則第32条第2項を適正に運用しているという根拠について組合が何回聞いても、会社は、条文どおりに適正に運用されているとの回答を繰り返すばかりで根拠を回答していないなどと批判した。

これに対して会社は、条文を読み上げる形で回答し、法令の条文が求める状態を十分に確保する運用を行っているから法に合致して運用していると述べた。

ウ 質問事項3（前記(4)ウ）に関し、会社が、組合のいう本来の休憩とは法第34条で定める休憩時間のことかを問うと、組合は、先ほどから客室乗務員は法第34条の休憩時間の付与の対象外なので規則第32条の規定があると説明している、除外規定や制限があることは理解しているが休

憩が欲しいということである旨を述べた。

会社が組合のいう「みなし休憩」の定義を教えてほしいと述べたところ、組合は仕事をしていない時間、すなわち業務をしないで自分の食事をとったり身体を休めたりする時間であり、国際線のレストのようなものだ と答えた。そして、組合は、法令の条文に即すのであれば、「待合せ時間」や「停車時間」が便間インターバルに当たり、「その他の時間」は運航中における上空でのレストが該当する旨の見解を述べた。

組合が、会社のいう、休憩に関することはCPのマネジメントが前提になっているとした根拠の説明を求めたところ、会社は、疲労の度合いや健康管理といったものはマネジメントの重要な業務だと回答し、それに対して組合が規則第32条第2項はマネジメントの前提にあるのかと質問すると、会社は、CPは機内にいる客室乗務員全体のマネジメントをしており、その中では、乗客の食事の配膳時間の設定や保安業務、客室乗務員の疲労度合いをみて、休憩や食事を促すことも含めてトータルマネジメントをしていることが前提である旨を述べた。

エ その後、CPのマネジメントについて、労使で質疑が繰り返され、組合は、7月19日付質問書の質問事項1、2及び3について労使の見解がかみ合っていないことを理解したと述べ、質問事項4（前記(4)エ）についての議論に移った。

会社は、業務推進部が大阪乗務課に確認した内容を引用して、客室乗務員は「給仕」に当たり、規則第32条に該当する、よって法的には問題なく、勤務協定にも記述がないという内容のやり取りをしたと報告した。

オ その後、4月15日付団交申入書の要求事項2のパスポートに関する議論に移り、団体交渉の予定時間が来たため、組合が、回答されなかった7月19日付質問書の質問事項3及び4について書面での回答を求めたところ、会社は、文書では伝わりにくい部分があることに懸念を示し、対面での交渉を希望した。

カ 最後に組合は、質問に対して会社はずっと同じ回答をしており、法令遵守していると述べるのでその根拠と実態を示してほしいと求めても、規則第32条第2項は遵守していると述べるだけである、これでは議論が

かみ合わない、労働委員会で判断してもらった方が早いと考えている、次回の団体交渉次第であるなどと述べた。これに対し会社は、組合はイエスカノーかで答えられないのならば誠実交渉義務違反というが、会社はそうではないと考えている、会社としては、労使の意見がすりあわないとしても、向き合って交渉をしているし、今後も適正に対応する旨を述べ、団体交渉は終了した。

(6) 第4回団体交渉

8月26日、組合と会社とは、第4回団体交渉を実施した。組合は計6名、会社は計6名が出席し、要旨以下アからエまでのやり取りが行われた。

ア 組合は、第3回団体交渉において、会社が休憩時間について、必要とも必要でないともいえないと回答したことについて、再度説明を求めた。

会社は、C1労組との間で勤務協定と呼ばれる労働協約を締結しており、その中に休憩時間に関する取扱いは何ら定めていない、よって、勤務の取扱いを定めている勤務協定に定めていないことに対しては、必要であるとも必要でないともいえないと述べた。

それに対して、組合が、法令に抵触する労使協定は無効であるなどと述べて反論すると、会社は、規則第32条第2項の条文を読み上げる形で回答をした。

イ 組合は、実際の乗務における実態として、8月7日にA2は4便乗務したが、その際に座って食事をするなどの体を休める時間が、1日に2回合計8分間しか確保できていないこと、上空では一度も休憩は取れておらず、3回あった便間インターバルのうち1回は全く休憩が取れていないことを示した。なお、その日のA2の勤務開始から終了までの合計時間は8時間を超えており、同人は乗客定員が約170名の小型機に乗務し、便間インターバルは3回あり、それぞれ約40分間であった。

また、離着陸の際に客室乗務員が着席している時間を休憩と取り扱わないという認識は、労使で一致している。

ウ 組合は、会社は第3回団体交渉においてCPによるトータルマネジメントについて言及した（前記(5)ウ）が、CPが規則第32条第2項を知らなければ同規則が守られているとはいえないのではないかと述べると、

会社は、規則第32条第2項を遵守できる環境を会社が整えており、CPにその運用管理をする責任があるということではないと考えていると述べた。組合が、そのような環境にはない実態が存在しているなどと主張するとともに、会社の出席者のうち、客室乗務員経験者の2名に対して、自身の乗務の際の実態について回答することを求めたところ、会社のZ4は、最近では1日4便乗務をしていないが、法令の趣旨は守られていると考えていると回答した。その後、労使が「レスト」の意義を確認する際、組合が、「レスト」とは国際線のレストのイメージであり、横になることまでは不要と考えるが、規則第32条第2項の「その他時間」に当たる場合に、座って一息つく時間であったり、交代で業務から離れる時間であると述べた上で、会社はどのように定義しているのかを問うと、会社は、一連の勤務の中で法令の求める趣旨は充たしていると答えた。

組合は、現在、淀川労基署に申告しているが、会社は淀川労基署の調査に対しても同様の回答をする予定かと問うと、会社は、淀川労基署と会社とのやり取りについて、団体交渉の場で述べる必要はないと回答した。

エ 組合は、A2の休憩の実態について会社の見解及び7月19日付質問書の質問事項1から4までについても再度文書で回答することを求めた。それに対して会社は、質問事項に対しては一度回答しており、また、丁寧な説明をしてきたつもりであるとして、これに応じない旨を述べたが、組合から7月19日付質問書に対して再度文書で回答を求められたこと及び質問事項3に関わる休憩の実態調査の要求は、組合の意見として承知し、持ち帰り検討すると述べた。

(7) 第5回団体交渉

10月15日、組合と会社とは、第5回団体交渉を実施した。組合は計5名、会社は計6名が出席し、要旨以下アからカまでのやり取りが行われた。

ア 組合は、会社は規則第32条第2項を遵守できる環境を整えており、同条が求める休憩時間は確保されていると第4回団体交渉にて回答していると述べ、そのように回答した根拠について説明を求めた。

会社は、「みなし休憩」について、労使の見解が一致していないことに

言及した後に、法令の定めに従った適正な運用ができていると回答した。

それに対して組合は、実際にどのような形で法令が守られているのかについて、これまで何度も説明を求めてきたが回答が得られていないとして、改めて回答することを求めたところ、会社は、会社の従業員のほとんどを組織しているC1労組との間で、年に2回の労使協議会を行っているが、これまでの約50年間に特段の問題提起もなされていないことから、適正に運用ができているものと考えていると回答した。

イ 組合は、これまでの団体交渉において、会社が、CPによるマネジメントの中で、法令を遵守している旨を回答したことについて、規則第32条第2項を遵守するにはCPが大きな役割を果たすが、会社はどのように考えるかと質問した。会社は、CPに対して、法や規則第32条第2項について具体的な教育を実施しているわけではないが、CPがマネジメントの一環で健康管理等を行っており、法令を逸脱することは現実では起こりにくいと考えており、そのため、日々の運行実態について、事細かに把握することなどは特段実施していないなどと述べた。

ウ 組合は、A2が長年にわたって乗務してきた中で、休憩が取れていないという根拠に基づいて今回要求している、会社として適正に運用していると考えているのであれば、その根拠の説明を求めるとして、回答を促したところ、会社は、規則第32条第2項の条文を読み上げ、一定の定めに従った運用はできていると回答した。

エ 組合が、第4回団体交渉において、具体的に、A2の8月7日の乗務では8分間しか「みなし休憩」といえる時間がなかった事例についての調査の有無と結果について質問したところ、会社は、同日にA2が乗務した便の状況について、所属部署を通じて当日の運航状況や乗客の状況を丁寧にヒアリングした、会社としては、組合から、同日の勤務で法令の運用が適正に行われていない可能性の問題提起がなされたことと認識しており、組合のいう8分間の休憩はどの状態から開始されるものなのかという労使の認識も一致していないとした上で、法令が求める運用が正しくなされていたかの確認は行ったこと、現在も今後も時間を計測するといった実態調査をする予定はないことなどを述べた。

オ 会社が、Z 2社のCPは法第34条及び規則第32条第2項を知っているのかと組合に尋ねると、組合は、Z 2社のCPはもちろん知っている、平成26年に労基署の立入りなどがあつた際に、アジア路線は人員を増やしたり、サービスを一部削減してレストを取れるようにしたりした、CPへの教育とは別に業務の効率化も図っていると述べた。

カ 組合は、会社が淀川労基署とやり取りをする中で、客室乗務員は保安要員であるからレストを取ることは緊張感に欠けるという認識を示したのであれば、それは間違いであること、先述のとおり、Z 2社では導入できている事例があることを指摘し、「みなし休憩」が必要であると述べた。会社が、「みなし休憩」の意義について、運航中のアイドルタイムのような時間で緊急事態が起きればすぐに業務に戻るような状態も含めて該当するということかと質問すると、組合は、本当の休憩ではないが、少し休める時間であると回答した。

6 本件申立て等

- (1) 令和3年12月17日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 12月31日、A 2は、会社を定年退職した。

第3 判断

1 会社が、組合に対し、第2回から第5回までの団体交渉において、「法令の規定（規則第32条第2項）を遵守し、適正な運用を行っている。」と繰り返し回答した対応は、不誠実な団体交渉に該当するか否か。

(1) 申立人組合の主張

ア 組合は、会社に対し、第2回から第5回までの団体交渉において、近距離路線に従事する客室乗務員の職場環境に関して、規則第32条第2項の遵守を要求した。しかし、会社は、従前から規則第32条第2項を遵守し、同条同項に基づく適正な運用を行っているとの見解を述べるのみであった。

イ 組合が、会社の述べた規則第32条第2項が適正に運用されていることの根拠が何であるのかについて、具体的に明らかにするよう繰り返し求めたものの、会社は、何ら客観的な資料を示すこともなく、会社の主張

- する根拠を一切示さないままに、規則第32条第2項を遵守して適正に運用していると繰り返して、同条同項の条文を読み上げる対応に終始した。
- ウ A2の淀川労基署への申告に関して、組合が、淀川労基署に対して会社の行った説明を明らかにするよう求めたのに対し、会社は、回答を拒絶するなどした。
- エ また、組合が、A2が指摘した令和3年8月7日の勤務実態について、会社に対して実態調査を求めたにもかかわらず、会社は、当日の勤務実態の詳細について調査をしなかった。
- オ そして、組合が、客室乗務員の休憩取得について、CPがどのようなマネジメントをしているのかの説明を求めたのに対し、会社は、CPが規則第32条第2項を知らなくても、同条同項が遵守される仕組みになっていると回答するだけで、その理由を明らかにしなかった。
- カ このように、会社は、団体交渉におけるいずれの応答においても、一貫して、自らが主張する結論を述べるのみで、その具体的な根拠や理由などを何ら説明しなかったものであり、このような対応は、団体交渉において問題を解決しようとする姿勢を欠いた不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

- ア 団体交渉において、組合は、会社に法令違反の是正とその是正方法として「休憩」の付与を求めたものの、それが法第34条の休憩時間の付与を求めるものであるのか、規則第32条第2項に沿った運用を求めるものであるのか不明瞭であり、また、法第34条や規則第32条第2項に関する組合の説明や捉え方自体も不明瞭なものであった。そして、その不明瞭さが団体交渉を重ねても一向に解消されなかったことが、議論を混乱させて団体交渉を通じて議論が深まらなかった主たる要因であり、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるものではない。
- イ 団体交渉において、組合は、法令用語でもなく、解釈上一般的に使われている用語でもない「みなし休憩」という独自の用語を多用し、「みなし休憩」がいかなる概念で、法第34条の休憩時間とどのような異同があるのか、また、「みなし休憩」と「レスト」とはどのような関係にあるの

かなどについても、十分理解できる説明がなく不明瞭なものであった。

ウ 以上のとおり、組合は、会社の運用が法令違反であるとして、その是正を要求事項として掲げながらも、なぜ法令違反と考えるのかの論拠について明確に説明せず、いかなる概念であるのか団体交渉を重ねても不明な「みなし休憩」という独自の用語を多用して交渉を続けた。

このような状況にあったのであるから、会社その内容を正確に理解できない「みなし休憩」という用語や、別の概念を持ち出すことを避け、極力、規則第32条第2項の文言に沿ったやり取りを行ったのは、議論の更なる混乱を避け、また、会社の見解について誤解されないようにしようとしたものであって、何ら誠実交渉義務違反に当たるものではない。

エ また、会社は、日によって勤務実態が異なることや、一連の勤務の中で規則第32条第2項の時間が確保されている旨を、団体交渉において繰り返し説明しており、会社が法令違反はないと考える根拠の説明として不足はない。

オ さらに、一連の団体交渉の継続中、団体交渉における要求事項と全く同一の事項について、淀川労基署から会社への調査が同時並行的に行われており、この調査は、仮に会社の運用が違法とされれば、運航全般に対する運用変更などの経営に極めて重大な影響を与える性質のものである。このような状況下においては、会社が、淀川労基署への説明内容等を組合に対して詳らかにすることを避け、また、組合を通じて会社の見解について誤った情報が淀川労基署に届けられないよう十分配慮せざるを得なかったことは、やむを得ないものであるし、そもそも、労基署でのやり取りと団体交渉とは別物であり、同一内容の事案であるからといって、労基署でのやり取りを当然に組合に開示すべき理由もない。

カ 加えて、組合は、団体交渉において、3年8月7日のA2の乗務では、8分間しか休めなかったと主張したが、そのことは「座って体を休める時間」が規則第32条第2項の求めるものであるとの組合独自の見解に基づくものである。

そして、会社においては、その見解とは立場を異にしている以上、組合の見解を前提として調査を実施する必要はなく、仮に調査を行うとし

でも、会社においては、客室乗務員に適用される就業規則に休憩に関する定めはなく、勤務開始から勤務終了までの時間は全て賃金の支給対象としており、労働時間管理上、「座って体を休める時間」がどの程度あったかは一切把握していないのであるから、組合の見解に立った調査を行うことはそもそも困難である。そのような中でも、会社は、調査の必要性なしとして一蹴せずに、事後的な検証が可能な範囲で同日のA2の勤務状況を確認するなど誠実に対応している。

キ また、法令を適正に運用しているか否かという問題と、CPが法令を認識の上、客室乗務員に身体を休ませる状態を確保しているか否かの問題とは直接関連しないので、CPの認識状況に立ち入らず、法令違反はないとの説明をしたのであり、説明に不足はない。

以上のとおり、会社の交渉態度は、何ら誠実交渉義務に違反しない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、4月15日付団交申入書にて、会社に対して、近距離路線の客室乗務に従事する際に休憩を取る時間がない実態を是正して、規則第32条第2項を遵守することを要求した(第2.3)。

5月24日開催の第1回団体交渉では、組合は、A2が近距離路線で休憩を取れない実態にあること及びその状態が規則第32条第2項に抵触するとの認識を示して法令遵守を求める旨を述べており、さらに、他社においては業務やシフトを工夫するなどして客室乗務員の休憩に相当する時間等が確保されている事例を示した上で、会社に対し、休憩付与に係る見解を求めている(第2.5(1)イ)。

以上のことからすれば、少なくとも第1回団体交渉の時点で、組合は、A2の近距離路線の客室乗務においては、休憩に相当する時間がほとんど確保されずに終日勤務をしている現状を問題視して、規則第32条第2項を遵守することによって、同人の休憩に相当する時間の確保、すなわち勤務環境の改善に係る協議を求めていたといえる。

イ 会社は、第1回団体交渉では、組合要求の趣旨説明を受ける場と捉えて会社の見解等を回答しなかった(第2.5(1)イ)ため、本件審査の対象は、第2回から第5回までの団体交渉における会社の対応である。

第2回から第5回までの団体交渉において、組合が、規則第32条第2項に沿った適正な運用を行って、近距離路線の客室乗務員が休憩に相当する時間を取得できるようにすることを要求し、休憩時間に係る会社の見解を求めたとみることができる（第2. 5(3)イ、(5)ア、(6)ア、(7)ア）のに対し、会社は、規則第32条第2項を遵守して適正な運用をしている旨を回答し（同(3)イ、(5)ア、(6)ア、(7)ア）、組合が、休憩を取れない実態や休憩を確保するための他社の対応事例等を示した上で、会社が適正に運用していると述べる具体的な根拠や運用の実態等を答えるよう求めても（同(3)ウオ、(5)イ、(6)ウ、(7)アウ）、会社は、法令を遵守して適正に運用している旨の回答、条文を読み上げるという回答を繰り返していたこと（同(3)ウオ、(5)イ、(6)ウ、(7)アウ）及び現在も今後も時間を計測するといった実態調査をする予定はないなどと述べたこと（同(7)エ）が認められ、結局、本件休憩に係る協議は進展していない。

このように、具体的な根拠を示さずに、法令を遵守して適正に運用している旨の結論のみの回答や、条文を読み上げるだけの回答を繰り返すなどした会社の対応は、組合の質問に真摯に回答して合意形成に向けた努力をする姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

ウ この点、会社は、組合が法第34条と規則第32条第2項のいずれを問題とするかが絞られていなかったり、組合独自の用語である「みなし休憩」の定義が不明確であったため、議論の混乱を避け、誤解を招かないように規則第32条第2項の文言に沿ったやり取りを行ったものであり、何ら誠実交渉義務違反に当たらないと主張する。

しかし、前記ア及びイのとおり、組合は、各団体交渉を通じて、規則第32条第2項を遵守して休憩に相当する時間を確保するよう求めており、第3回団体交渉では、客室乗務員は法第34条の休憩時間の付与の対象外なので、規則第32条の休憩時間を問題としている旨を説明している（第2. 5(5)ウ）のであるから、組合が法第34条と規則第32条第2項のいずれを問題とするかが絞られていなかったとの会社の主張は、採用することができない。

また、確かに、組合のいう「みなし休憩」は組合独自の用語のようで

あるが、組合は、第1回団体交渉において、規則第32条第2項が適用される場合には、折返しによる待合せの時間及び運航中も含めて、飛行機を離れられる休憩と同等に休む時間が必要であること、組合はその時間を「みなし休憩」と称していること並びに「みなし休憩」の合計が法第34条の定めるとおりとなる必要があることを説明しており（第2.5(1)イ(ウ)、「みなし休憩」とは、規則第32条第2項の「勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するとき」（同2(2)イ(ウ)）について解釈した組合の見解であるとみることができる。その後も組合は、「みなし休憩」について、会社の質問に答えて、便間インターバルでは、機内のセキュリティチェックや忘れ物チェック、乗客の降機の際の見送り、搭乗の際の出迎えは「みなし休憩」に当たらず、それらの業務から解放されてゆっくりできる時間である（第2.5(1)イ(エ)）、仕事をしていない時間、つまり、業務をしないで自分の食事をとったり身体を休めたりする時間であり、国際線のレストのようなものである、法令の条文に即すのであれば、「待合せ時間」や「停車時間」が便間インターバルに当たり、「その他の時間」は運航中における上空でのレストが該当する（同(5)ウ）などと具体的に説明しており、組合が「みなし休憩」という用語を用いたことによって議論が混乱したような事情は特に認められない。

むしろ、組合が、「みなし休憩」という用語を用いつつ、規則第32条第2項に係る自らの見解を明らかにし、労使間で法解釈のそごがあるのであればすり合わせる（第2.5(1)イ(ア)）との姿勢も示した上で、近距離路線の客室乗務員に、組合のいう「みなし休憩」のような休憩に相当する時間を確保する必要があると認識しているかについて、会社の見解を求めた（同(3)イク、(5)ア、(6)ア、(7)ア）にもかかわらず、会社が、自らの見解を明らかにせず、法令を遵守して適正に運用している旨の回答や、条文を読み上げるだけの回答を繰り返したこと（同(3)イク、(5)ア、(6)ア、(7)ア）こそが、本件休憩に係る協議が進展しなかった原因であるというべきである。

エ 会社は、団体交渉と並行して、淀川労基署による調査が行われており、

法令違反は刑事罰を伴うものであるため、会社の本件休憩に関する取扱いが違法となれば経営に極めて重要なインパクトを与えるものであり、組合を通じて、淀川労基署に会社の見解の誤った情報が伝わることはないよう十分に配慮せざるを得なかったと主張する。

確かに、会社の本件休憩に関する取扱いが違法とされた場合、会社の信用低下を招くおそれのほか、違法を是正するために、他社のように業務の効率化や客室乗務員の編成を変更するだけでなく、駐機時間を延長する必要が生じた場合、1日当たりの運航数が80便から100便程度減少する（第2. 5(1)エ）ことが予測され、経営には少なからず影響が出ることもあり得る。

しかし、会社が、組合に対し、団体交渉において、会社の見解として淀川労基署に説明したものと同一内容の説明をするのであれば、組合を通じて、淀川労基署に会社の見解の誤った情報が伝わる心配はないといえる。ところが会社は、5月14日及び9月16日に淀川労基署に赴いて、規則第32条第2項に係る会社の見解を説明している（第2. 4(1)(2)）一方、組合に対しては、上記ウのとおり、法令を遵守して適正に運用している旨の回答や、法文を読み上げる回答をするだけであり、適正な運用が行われているとする根拠等としては、C1労組と約50年間という長期間にわたり行われた労使協議の場でも休憩時間に関して問題提議されておらず、勤務協定にも休憩時間に関する定めがないことを示している（同5(1)ウ、(3)カ、(5)ア、(6)ア）ほかは、会社の見解を何ら説明していない。

会社は、淀川労基署に対し、規則第32条第2項に係る見解について、勤務中であっても、実際に乗務しない時間で、乗務時間よりも相対的にみて精神的肉体的に緊張度の低いと認められる時間の合計が、法第34条第1項に定める休憩時間の時間数に相当するならば、休憩時間を与えないことができる旨を定めているものと解し、客室乗務員の「実際に乗務しない時間」とは、「航空機の全ての扉が閉じられた密室状態には当たらない時間」であり、緊急時の保安業務の責任を負うことがなく、乗客への対応を求められないなど、乗務時間よりも相対的にみて精神的肉体的

に緊張度が低いから、「実際に乗務しない時間」の合計が、法第34条第1項に定める、休憩時間の時間数に相当するならば、休憩時間を与えないことができると解釈していると説明している（第2. 4(1)ウエ）。

上記の説明は、組合に対しても、団体交渉において説明することができたものであり、淀川労基署に説明する一方で、組合に対しては何ら説明をしない会社の対応は、組合を軽視するものといわざるを得ない。そして、会社が、組合に上記の説明を行ってれば、組合のいう「みなし休憩」と会社のいう「実際に乗務しない時間」とのすり合わせを行ったり、会社のいう「実際に乗務しない時間」の合計が、法第34条第1項に定める、休憩時間の時間数に相当するような運用が行われているかどうかを労使で確認するなどしたりして、交渉が進展する可能性があったといえるのであるから、組合に対して上記の説明を行わなかった会社の対応は、交渉が進展しなかった原因の一つであるといわざるを得ない。

オ 組合が、第4回団体交渉において、8月7日のA2の乗務における勤務実態について、座って食事をするなどの体を休める時間が、1日に2回合計8分間しか確保できていないことを示し、休憩の実態調査を要求した（第2. 5(6)イエ）のに対し、会社は、第5回団体交渉において、A2が乗務した便の当日の運航状況や乗客の状況を丁寧にヒアリングした、休憩について労使の認識が一致していないが、法令が求める運用が正しくなされていたかの確認は行った、現在も今後も時間を計測するといった実態調査をする予定はないなどと述べた（同(7)エ）。

このことについて、会社は、組合の見解に立った調査を行うことは困難である中で、事後的な検証が可能な範囲で8月7日のA2の勤務状況を確認するなど誠実に対応したと主張する。

しかし、組合は、法令を遵守して適正に運用している旨の回答を繰り返す会社に対し、休憩に相当する時間を取得できていない実態を提示して、会社が法令どおり適正に運用されていると述べる根拠を、休憩の実態調査に基づき具体的に示すよう求めていたのであるから、法令が求める運用が正しくなされていたかの確認は行ったと述べるだけで、具体的な運用の実態や、適正な運用が行われているとする根拠等を示さない会

社の対応は、組合の要求に誠実に対応したものとはいえない。

カ 会社は、第2回団体交渉において、CPが行うトータルマネジメントとして、疲労リスク管理の中で休憩も含めて対応していると述べ(第2.5(3)カ)、第3回団体交渉では、CPは機内にいる客室乗務員全体のマネジメントをしており、その中には、乗客の食事の配膳時間の設定や保安業務、客室乗務員の疲労度合いをみて、休憩や食事を促すことも含めてトータルマネジメントをしていると説明し(同(5)ウ)、第4回団体交渉では、規則第32条第2項を遵守できる環境を会社が整えていると説明した(同(6)ウ)が、規則第32条第2項を遵守できる環境の具体的な内容については、言及していない。第5回団体交渉では、会社は、CPがマネジメントの一環で健康管理等を行っており、法令を逸脱することは現実では起こりにくいと考えている(同(7)イ)と述べるにとどまっており、結局、CPのマネジメントに係る会社の説明は、本件休憩について、具体的な運用の実態や、法令を遵守し適正な運用が行われているとする根拠等を説明したものであるとはいえない。

キ 以上のとおり、第2回から第5回までの団体交渉における会社の対応は、規則第32条第2項に沿った適正な運用を行って、近距離路線の客室乗務員が休憩に相当する時間を取得できるよう要求する組合に対し、適正な運用が行われているとする根拠等としては、C1労組との状況を示してはいるものの、法令を遵守して適正に運用している旨の回答や、法文を読み上げるだけの回答を繰り返し、具体的な運用の実態を何ら示さないものであり、労使間の合意形成の可能性を模索する姿勢を欠いたものであるから、不誠実な団体交渉に当たる。

2 上記1の会社の対応が組合の組織運営に対する支配介入に当たるかについて

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、客室乗務員の勤務時間中の休憩問題が会社の経営に大きなインパクトを与えることから、この重大な問題に関連した要求事項を掲げる組合が会社において組織拡大することを何としても阻止したいという認識であったと考えられる。

イ そして、組合は、会社が上記1の不誠実な団体交渉をしたことによって、交渉の結果得られた成果を組合が宣伝することで、会社に雇用される客室乗務員を組織化する機会も逸失したのであるから、上記の会社による不誠実な団体交渉は、組合が会社に雇用されている客室乗務員の組織拡大を妨害することを意図した、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社が規則第32条第2項を遵守し適正な運用を行っている旨の回答を繰り返さざるを得なかったのは、組合の要求事項が会社の法令違反の是正を求めるものであったためである。会社は、組合からの要求事項が客室乗務員の具体的な労働環境・待遇の改善や勤務負担の軽減を求めるものであれば、建設的な交渉に応じる用意があった。

イ 現に、会社における運用の改善を求める「パスポート更新に関する精算等」に係る要求事項について、会社は、組合と建設的な交渉を行うことができおり、その結果として、組合にとって一定の成果も出ている。

(3) 当委員会の判断

前記1(3)キのとおり、会社は、第2回から第5回までの団体交渉において、法令を遵守して適正に運用している旨の回答や、法文を読み上げるだけの回答を繰り返し、具体的な運用の実態や、適正な運用が行われているとする根拠等を何ら示さなかった。

そして、前記1(3)エのとおり、会社は、組合との団体交渉に先立って、淀川労基署に対しては、規則第32条第2項に係る会社の見解を説明しており、組合にも同様の説明をすることができたにもかかわらず、組合に対しては、何ら説明しなかったのであるから、団体交渉における組合への対応を軽視していたものといわざるを得ない。

加えて、会社は、組合がCPのマネジメントの中で休憩にも対応しているとの会社説明の根拠を書面で説明するよう求めたのに対し、C1労組との間で職場からそうした声が出ていないと述べたり(第2.5(3)カ)、近距離路線の客室乗務員が休憩に相当する時間を取得できるよう求める組合要求に対し、C1労組との間で締結している勤務協定(労働協約)に本件

休憩に係る定めがないことや、C1 労組との間で50年間、本件休憩に係る問題提起がなされていないことなどを理由に、適正な運用がなされていると述べたりする（同(5)ア、(6)ア、(7)ア）など、組合の独自の要求について、C1 労組が問題としていないことを理由にして、適正に対応しようとしないうかがみられ、C1 労組と比して、組合への対応を軽視していることがうかがわれる。

そうすると、第2回から第5回までの団体交渉における会社の対応は、組合との合意形成を模索する姿勢に欠けていただけではなく、組合への対応をおろそかにしたものであり、組合の存在を軽視するものであるから、組合の組織運営に対する支配介入にも該当する。

3 救済方法について

本件労使間においては、今後も同種の問題が生ずる可能性も考慮して、主文のとおり命令する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、令和3年6月29日、7月28日、8月26日及び10月15日に行われた、本件休憩を議題とする第2回から第5回までの団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

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6年7月16日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士