

【別紙】

1 当事者の概要

(1) 申立人 J A L 被解雇者労働組合（以下「組合」という。）は、平成22年12月31日に被申立人日本航空株式会社（当時の商号は異なるが、以下、商号変更の前後を問わず「会社」という。）から整理解雇（以下「本件整理解雇」という。）されたXら3名が、令和3年4月4日に結成した労働組合である。同年11月、本件整理解雇時に客室乗務員であった5名が加入して組合員数が8名となり、4年3月1日時点の組合員数は22名（運航乗務員であった3名及び客室乗務員であった19名）である。

本件整理解雇の当時、会社には、機長以外の運航乗務員を組合員とする申立外A組合、機長を組合員とする申立外B組合及び客室乗務員を組合員とする申立外C組合（以下「申立外3労組」という。なお、平成29年4月にA組合がB組合を統合し、申立外2労組となった。）が存在していた。

Xら3名は、いずれも、運航乗務員として会社に入社し、機長に昇格する前はA組合に、機長昇格後はB組合に所属し、A組合及びB組合の役員を歴任していた。Xらは、本件整理解雇の当時はB組合に所属していたが、本件整理解雇後の平成24年、会社の定年年齢（60歳）に達したことによりB組合の組合員資格を喪失した。その後、Xらは、令和3年1月までの間に、B組合又は平成29年4月にB組合を統合した後のA組合に対して、複数回、加入申請書を提出したが、B組合及びA組合はいずれもXらの加入を認めなかつた。

(2) 被申立人会社は、その子会社及び関連会社とともに、国際旅客事業、国内旅客事業等の航空運送事業及びこれに関連する事業を営む企業グループを形成し、その事業中核会社として、定期航空運送事業等を営む株式会社である。

平成24年11月に国土交通省が公表した資料によれば、会社のグループ人員数は、21年度が47,526名、24年度が31,190名とされている。

2 事件の概要

平成22年1月19日、会社は、会社更生法に基づく更生手続の開始決定を受け、11月30日、会社の更生計画が認可された。

22年12月31日、会社の更生管財人は、更生計画に基づく事業規模縮小やそれに伴う人員削減が不可欠な状況にあり、従業員の整理解雇をせざるを得ないとして、運航乗務員81名及び客室乗務員84名を解雇した（本件整理解雇）。

23年1月、本件整理解雇の被解雇者である運航乗務員74名（Xらを含む。）及び客室乗務員72名は、それぞれ会社を被告として、いずれも労働契約上の地位確認を求める訴訟を東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起した。24年3月、東京地裁は、本件整理解雇は有効であると判断して請求を棄却する二つの判決を言い渡した。その後、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）の控訴棄却判決を経て、27年2月、最高裁判所が上告棄却及び上告受理申立てを受理しない旨を決定したことにより、本件整理解雇を有効と判断した上記の判決が確定した（以下、これら2件の訴訟を併せて「別件訴訟」という。）。

28年10月、申立外3労組は、長期化した解雇問題の円満な解決を図るため、会社に対し、元従業員の職場復帰や金銭的補償などを求める統一要求（以下「本件統一要求」という。）を行い、29年4月にA組合がB組合を統合した後は、申立外2労組が会社と本件統一要求に係る協議を行っていた。

令和3年4月4日、Xらは申立人組合を結成した。

3年4月5日、13日及び22日、組合が、会社に対し、本件統一要求に準ずる解決要求に基づく団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）ところ、会社は、同月30日、本件整理解雇は法的に決着しており、被解雇者で結成された組合は会社に雇用される労働者の

代表者に該当するのか疑義がある、本件整理解雇についてはA組合等と既に多数回団体交渉を重ねており二重交渉になるおそれがある、協議対象者が特定されていないとして、これらについてまず組合の見解を明らかにする必要があると回答した。

その後、組合と会社との間で団体交渉が3回行われ、4年1月12日に第4回団体交渉の開催が予定されていたが、同月7日及び11日、会社は、組合に対し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を理由に、同月12日の団体交渉を延期する旨を伝え、同日の団体交渉は開催されなかった。

4年3月1日、組合は会社に対し、早期解決に向けた要求書（以下「3月1日付要求書」という。）を送付し、4月19日に第4回団体交渉が、5月30日に第5回団体交渉が開催された。これらの団体交渉では、①平成23年7月に会社が公表した航空法に基づく安全報告書（輸送の安全確保に関する組織及び人員に関する情報が記載されている。以下「本件安全報告書」という。）、②解決金要求及び③原職復帰要求に関する交渉が行われた。

4年6月23日、会社は、申立外2労組に対し、整理解雇問題に係る会社解決案として、業務委託に関する提案を行った。同日、組合と会社とは、会社からの提案を受けて事務折衝（以下「本事務折衝」という。）を行ったが、この事務折衝において、会社が組合に対して、申立外2労組と同様に業務委託に関する提案を行ったか否かは争いがある。

4年7月、申立外2労組は、それぞれ、会社との間で、整理解雇問題の解決に関する合意書を締結した。

本件は、以下の5点が争われた事案である。

- (1) 組合は、争点2に係る団体交渉について、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるか否か（争点1）。
- (2) 争点1が「当たる」と判断された場合
 - ア 3年4月5日、13日及び22日の本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点2(1)）。
 - イ 会社が、4年1月12日に開催が予定されていた団体交渉について、開催の延期を通知したこと及び延期に係る会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点2(2)）。
 - ウ 4年4月19日に開催された第4回団体交渉及び5月30日に開催された第5回団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2(3)）。
- (3) 会社は、整理解雇問題に係る会社解決案の提示に当たり、申立外2労組と組合との間で異なる取扱いを行ったか。異なる取扱いを行ったといえる場合、そのことは組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

3 主文の要旨 <一部救済>

- (1) 会社は、組合が、令和3年4月5日付けで要求した「統一要求に準じた解決」を議題とし、平成23年7月に会社が公表した航空法に基づく安全報告書の人員数と、22年6月に会社の更生管財人が作成した更生計画案に関する説明会の資料に示された人員数（以下「更生計画案に示された人員数」という。）を踏まえて、22年12月31日付けの本件整理解雇後の会社の企業グループにおける運航乗務員及び客室乗務員の人員数に関する会社の認識について説明を求める団体交渉を申し入れたときは、根拠を示して具体的に見解を述べるなどして、誠実に応じなければならない。
- (2) 文書交付（要旨：令和4年5月30日の団体交渉において、組合が、平成23年7月に会社が公表した航空法に基づく安全報告書の人員数と、更生計画案に関する説明会の資料に示された人員数を踏まえて、22年12月31日付けの本件整理解雇後の会社の企業グループにおける運航乗務員及び客室乗務員の人員数に関する会社の認識について説明を求めたことに対する会社の対応が不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

- (3) 会社による上記(2)の履行報告
- (4) その余の申立ての棄却

4 判断の要旨

(1) 争点1について

ア 団体交渉において解雇に関する事項が協議される場合、協議の対象は解雇の有効性に限られず、解雇に伴う雇用関係の清算等に関する協議が行われる場合もあり得ることからすれば、雇用関係が終了した後も、解雇に関する未解決の事項があり、時宜を失した申入れでない限り、被解雇者が加入する労働組合が団体交渉を申し入れた場合には、その労働組合は労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たると解される。そして、団体交渉の申入れが、時宜を失すことなく社会通念上合理的な期間内になされたものといえるかどうかについては、解雇後の経過期間の長さだけをもって、社会通念上是認できないほど時宜を失したものと判断することは困難であり、団体交渉の申入れに至る経過などの諸事情を総合的に考慮して判断する必要がある。

イ Xらが組合を結成して本件団体交渉申入れを行うに至る経過をみると、Xらは、本件整理解雇当時、B組合に所属していたところ、平成24年に、定年年齢に達したという非自発的な理由によりB組合の組合員資格を喪失した。27年2月に別件訴訟の判決が確定した後、Xらは、D争議団として申立外3労組とともに本件統一要求の作成に関与しており、令和3年1月までの間に、Xらは、B組合又はB組合を統合したA組合に再加入の申請を複数回行ったが、B組合及びA組合は再加入を認めなかつたことから、Xらは、同年4月4日に組合を結成し、翌5日、組合は会社に団体交渉を申し入れている。このような経緯に加え、A組合では、本件整理解雇前は機長であった被解雇者が、定年年齢に達した後もA組合の組合員として団体交渉に参加し、A組合の役員となっていたことをも踏まえると、Xらが、B組合の組合員資格を喪失後、直ちに新たな組合を結成するのではなく、D争議団として、申立外3労組とともに本件統一要求の作成に関与するなどの活動を行いながら、B組合又はB組合を統合したA組合への再加入を試みたことには、相応の事情があったとみるべきであり、Xらが、本件整理解雇に関する問題を団体交渉を通じて解決することについて、漫然と放置していたとみることはできない。一方で、会社は、別件訴訟の判決が確定した後、本件団体交渉申入れまでの間、申立外3労組又は申立外2労組との間で、本件統一要求について協議を継続的に行っており、本件団体交渉申入れに対して、会社が、Xらの二重交渉の可能性を指摘し、本件統一要求についてのA組合と会社との協議の対象者にXらが含まれる可能性を考慮していたことを踏まえれば、本件整理解雇から経過した期間の長さや別件訴訟において本件整理解雇を有効と判断した判決が確定していたことを踏まえても、組合は、時宜を失すことなく社会通念上合理的な期間内に、本件団体交渉申入れを行ったものと評価することができる。

ウ そして、本件団体交渉申入れの後に行われた争点2に係る団体交渉においては、いずれも本件統一要求に準じた解決要求という申立外2労組と同一の事項を協議していたのであるから、争点2に係る団体交渉申入れは、いずれも、未解決の事項について社会通念上合理的な期間内に行われたといえる。

したがって、組合は、争点2に係る団体交渉について、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たる。

(2) 争点2(1)について

ア 会社が、本件団体交渉申入れのうち3回目（令和3年4月22日）の申入れで組合が示した回答期限である4月30日の午後3時頃まで回答をせず、組合からの問合せを受けて、「これから回答書を用意するので、しばらく待ってくれ。」と述べたことについては、組合から申入れが3回あったにもかかわらず、回答が遅れる旨の応答すらもしなかった会社の対応

に非がないとはいえない。

しかし、4月30日の組合からの電話の後、会社が、同日中に4月30日付けの回答書（以下「4月30日付回答書」という。）を作成し、5月2日には同回答書が組合に届いていることからすると、本件団体交渉申入れの後、会社は、申入れの内容や4月30日付回答書により組合に確認を求めた事項について、社内で整理・検討を行って回答を準備していたことがうかがわれ、組合の示した回答期限までに会社からの回答がなかったことをもって、直ちに、会社が本件団体交渉申入れを無視していたとまでいふことはできない。

イ そして、本件団体交渉申入れが、本件整理解雇から10年以上経過した後に結成された組合からの初めての団体交渉申入れであったことからすると、会社が、①「使用者に雇用される労働者の代表者」の該当性に疑問を持ち、回答までに一定の時間を要したとしても、そのことをもって直ちに正当な理由のない団体交渉の拒否ということはできない。

また、組合の要求が、申立外2労組と会社との間で協議が継続していた本件統一要求に準じた解決要求とされており、Xらが本件整理解雇当時から平成24年までB組合の組合員であったこと、XらがD争議団の一員（Xはその団長）として、申立外3労組とともに本件統一要求の作成に関与していたことを踏まえると、会社が、XらはB組合を統合後のA組合に加入しているのではないかと考えたことにも相応の理由があるというべきであり、②申立外2労組との二重交渉となる可能性についての調整状況や、③組合との団体交渉における対象組合員の範囲について、会社が組合に確認を求めたことをもって、正当な理由のない団体交渉の拒否とはいえない。

加えて、会社は、令和3年5月7日に提出された、4月30日付回答書に対する組合の見解を示す文書を受けて、団体交渉の実施を6月8日に通知し、同月24日の事務折衝の後、8月4日に第1回団体交渉を実施しており、その後も団体交渉を行っている。このような会社の対応をも踏まえれば、4月30日付回答書を組合に送付して上記の①から③までの3点について回答を求めた会社の対応が、正当な理由なく団体交渉の申入れを拒否するものであったということはできない。

(3) 争点2(2)について

ア 4年1月7日、会社は、組合に対し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を理由に1月12日の団体交渉を延期したい旨を伝え、同月11日には、至近で市中感染が拡大しているオミクロン株は、従来型と比較して感染力が高いとの分析・発表もあり、従来の団体交渉の方式では十分な感染対策が確保できない懸念があることから、12日の団体交渉の延期を判断した旨を伝えている。この頃の新型コロナウイルス感染症に関する状況をみると、新型コロナウイルス感染症の感染状況について監視・分析を行う専門機関が、1月6日の時点で、「新規陽性者の増加比が著しく上昇し、これまでに経験したことのない高い水準になった」との表現を用いて、変異株（オミクロン株）への置き換わりによる急速な感染拡大に警戒する必要がある旨のコメントを発出し、東京都内における新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は、会社が団体交渉の延期を初めて通知した同月7日の時点で、その6日前の1月1日と比較して感染者数が10倍以上に増加していた。これらの状況からすると、延期の前年には緊急事態宣言下においても団体交渉を開催していたことや、会社が延期を通知した1月7日及び11日の時点では、東京都内はまん延防止等重点措置の対象区域とされていなかったことを踏まえても、従来の団体交渉の方式では十分な感染対策が確保できない懸念があるとして、会社が延期を通知したことには、相応の理由があったというべきである。

会社は、広い会議室で実施するなどの感染防止対策をした上で対面での団体交渉を求める組合の申入れに応じず、同月11日に団体交渉の延期を通知した際、今後の開催については感染状況を踏まえながら改めて検討すると回答するにとどまっているが、会社が、至近で市中感染が拡大しているオミクロン株は従来型と比較して感染力が高いとの分析・発表

もある旨を併せて伝えていたことや、新規陽性者の増加比が著しく上昇し、これまでに経験したことのない高い水準であったという当時の状況からすると、上記の会社の対応に非があったということはできない。

イ 団体交渉が延期された後の経過をみると、東京都内全域が、1月21日からまん延防止等重点措置の対象区域とされ、東京都内の新型コロナウイルス感染症の感染者数は、団体交渉が予定されていた1月12日が2,198名だったところ、2月2日は2万1,576名まで増加していた。これらの事情に加え、1月12日に組合の関係者約20名が会社本社の受付を突然訪問し、約20分間、多人数かつ至近距離で会社の従業員に対応を求めたとして、同月17日に会社が組合に抗議していたことをも踏まえると、感染防止対策を講じた上であっても、変異株（オミクロン株）への置き換わりによる感染拡大という状況の下で組合と対面での団体交渉を実施することについて、団体交渉関係者の健康・安全を優先して慎重な姿勢を取ったとの会社の主張には相応の理由があるというべきである。

そして、3月17日、東京都内全域のまん延防止等重点措置が同月21日に終了する旨が公示されると、翌18日、会社は、組合から求められていた対面での事務折衝を開催する旨を通知し、東京都内全域の同措置が終了した翌日の同月22日、組合と会社との間で対面による事務折衝が行われている。この経過をみると、会社は、まん延防止等重点措置の終了後速やかに事務折衝が開催されるよう対応したといえる。

以上の経過を踏まえると、会社が、東京都内全域のまん延防止等重点措置の終了時期が明らかになるまでの間、対面に代わる手法として、リモート会議による団体交渉を提案しつつ、対面での団体交渉や事務折衝に応じなかつたことには相応の理由があり、このこと自体が不合理であったとまではいえないし、団体交渉が予定されていた1月12日から、事務折衝が行われた3月22日までの約2か月の間、組合と会社との間で対面での協議が行われなかつたことを踏まえても、正当な理由なく団体交渉を拒否する対応であったとはい難い。

(4) 争点2(3)について

組合は、4年4月19日の第4回団体交渉及び5月30日の第5回団体交渉における、本件安全報告書、解決金要求及び原職復帰要求に係る会社の回答や対応が不誠実であったと主張するので、検討する。

ア 本件安全報告書

(ア) 第4回及び第5回団体交渉における本件安全報告書に関する交渉内容をみると、組合は、①更生計画案に示された人員数は運航に必要な人員数であるとの組合としての理解を示した上で、本件安全報告書に示された数字によれば、平成22年12月31日の本件整理解雇後の、23年3月31日時点の会社の人員数は、運航に必要な人員数が書かれた更生計画案に示された人員数を下回っていたのではないかと述べるとともに、②本件整理解雇後の23年2月8日に、当時の会社の代表取締役会長が、記者会見の場で、本件整理解雇による被解雇者約160名を会社に残すことが経営上不可能ではなかつた旨を発言したこと（以下「元会長発言」という。）は本件整理解雇が必要なかつたことの証拠であるとも述べており、会社は、これらの組合の主張に対して、整理解雇の必要性ははつきりと裁判で確認された、裁判で認められている話である、裁判記録を見てくださいなどと応じている。

別件訴訟では、本件整理解雇の有効性が争点とされ、東京地裁及び東京高裁は、人員削減の必要性を肯定した上で本件整理解雇が有効だった旨を判断し、27年2月にこれらの判断を含む別件訴訟の判決が確定している。また、別件訴訟の判決では、元会長発言があったことをもって、人員削減の必要性が認められるとの認定判断を左右するに足りるものではない旨が判断され、判断の理由も判決中に具体的に示されていることを踏まえると、元会長発言についての組合の上記②の主張に対して、会社が、整理解雇の必要

性は裁判で確認された、裁判で認められている話である、裁判記録を見てくださいと応じたことには、理由がないとまでいうことはできない。

他方、上記①の組合の主張は、本件整理解雇の3か月後の人員数について、会社の認識を問うものである。また、別件訴訟の争点は22年12月31日の本件整理解雇の有効性であり、人員削減の必要性の有無の判断について、基準時とされた22年12月31日以後の事情はそれ自体が人員削減の必要性を左右する要素であるということはできないと判示されており、別件訴訟の判断中には、23年3月31日時点の会社の人員数を記載する本件安全報告書への言及はない。

(イ) 第4回及び第5回団体交渉は、組合からの3月1日付要求書に対して、会社が、組合の求める原職復帰や解決金の支払には応じられない旨を改めて回答し、平成30年から経験者採用の門戸を開いている、申立外2労組とは地上職マッチング施策（地上職の職務へのマッチングを希望する被解雇者に係る情報提供を労働組合から受け、会社側との面談を経て聞き取った希望する職務内容や労働条件などを基に、会社がそれに見合う、又は見合う可能性のある求人を出している会社グループ内の各社と被解雇者とをマッチングさせて、各社における採用面接を経た上で会社グループ内における採用を促すという施策をいう。以下同じ。）を実施している旨を伝え、会社の回答について協議が行われていたという時期であった。原職復帰を第一に求めていた組合が、要求を譲歩して会社の提案する経験者採用や地上職マッチング施策による解決を受け入れられるか否かを検討するに当たっては、本件整理解雇の3か月後の23年3月31日時点において、同月28日に更生手続が終結したことで裁判所や更生管財人の監督下を離れた会社に、運航経験を有する被解雇者を再雇用する余地がなかったのかという点は大きな意味を持つものと考えられる。会社が、26年4月当時、国土交通省航空局からの問合せに対してパイロットや客室乗務員の削減数を「非公開の情報」として答えなかったとうかがわれることをも踏まえれば、組合が、整理解雇問題の解決に向けた交渉を進めていくために、組合が入手することができた本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数を踏まえて、23年3月31日時点の実人員数が運航に必要とされた人員数を下回っていたのではないかという疑問について説明を求めたことは、本件整理解雇後の状況を踏まえて被解雇者の処遇等について協議するために意味のあるものであり、本件整理解雇の有効性とは別の問題であるといえる。

よって、組合が、第5回団体交渉において、本件安全報告書によれば、23年3月31日時点の会社の人員数は、更生計画案に示された人員数を下回っていたのではないかと指摘して説明を求めたことが、法的に決着した本件整理解雇の有効性についての議論を蒸し返すものであったということはできない。

(ウ) その上で、まず、第4回団体交渉における会社の対応を検討すると、第4回団体交渉においては、組合が、本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数とを比較している旨を明確に述べることなく、本件安全報告書のみを差し出して、本件整理解雇が必要ではなかった証拠である旨を述べていることを踏まえれば、第4回団体交渉の時点では、会社の主張するように、会社が、組合の主張は別件訴訟で確定した本件整理解雇の有効性を蒸し返すものであると受け止めて、整理解雇の必要性ははつきりと裁判で確認された、裁判で認められている話である、裁判記録を見てくださいなどと応じたことに理由がないとはいえない。

次に、第5回団体交渉における会社の対応をみると、組合が、更生計画案に示された人員数と、本件安全報告書に示された実際の人員数という根拠を踏まえて、22年12月31日の本件整理解雇後、23年3月31日時点では人員を削減しすぎていたのではないかとして、人員削減後の状況に関する会社の認識について回答を求めたところ、会社は、裁判記録を見てほしい、裁判で全て議論し尽くしているなどと回答するにとどまっており、

具体的な見解を示していない。会社は、「これ、裁判の中でそこは全部やり取りありますよね。確定数値にはできないとか。」と述べており、この発言は、組合が指摘する23年3月31日時点の会社の人員数と、更生計画において想定されていた人員削減後の人員数との関係について、別件訴訟の中で会社の見解が示されていることを示唆するものとみることもできる。しかし、会社のこの発言に対し、組合が、「もし、それと同じ考え方なら、内容を同じでもいいから内容を示してください。」と求めると、会社は「裁判で全て議論し尽くしますので、その話はしても。」と述べ、それ以上の見解を示していない。別件訴訟の判決に本件安全報告書への言及がないことや、組合が別件訴訟と同じでもいいからと会社の認識・考え方を示すよう求めても、会社がこれに応じていないことを踏まえると、このような会社の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

以上の事情を考慮すると、第5回団体交渉において、組合が、本件安全報告書の人員数と更生計画案に示された人員数を踏まえて、本件整理解雇後の23年3月31日時点では、会社グループにおいて人員を削減しすぎていたのではないかとして、会社グループにおける運航乗務員及び客室乗務員の人員数に関する会社の認識について説明を求めたことに対する会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

イ 解決金要求

組合は、第4回及び第5回団体交渉における、解決金による解決要求に関する会社の対応について、会社は当初より金銭的な補償に応じられないという態度で、被解雇者のみに金銭解決はできないという趣旨の回答を繰り返し、ある一当事者だけに何か対応することはできないという合理性を欠く理由のみに固執し続ける極めて不合理な態度であった旨を主張する。

本件整理解雇は、会社が9,252億円という巨額の債務超過に陥り、国の認可法人として設立されたE機関による再生支援を受け、更生計画に基づく取組が行われる中で、更生管財人が実施したものであり、更生計画にグループ人員数の約48,000名から約32,000名への削減が定められ、本件整理解雇の対象者は165名であったことを踏まえると、更生計画に定められた約16,000名の人員削減の多くは、複数回行われた特別早期退職や希望退職によるものだったと考えられる。また、更生計画には、金融機関等による総額5,215億円の債権放棄や既存株式の100%減資、事業規模の縮小や企業年金の削減も定められており、会社の従業員はもとより、金融機関、株主、企業年金の受給者などの幅広い関係者に、会社の更生手続によって多大な影響が生じていたとみられる。

このような本件整理解雇が行われた当時の状況を踏まえれば、会社の回答は、更生計画に基づき実施された会社の再生への取組により、様々な立場の関係者に負担を強いた中で、被解雇者に対してだけ解決金を支払うことはできないとの見解を示したものとみられるのであり、この会社の回答は、上記の状況を踏まえて一定の見解を表明するものといえる。

組合と会社とのやり取りを踏まえると、会社の再生過程において、様々な立場にあった関係者が、それぞれの立場において負担を分担していた点は労使双方とも認識しており、その上で、解雇という形で意に反して雇用契約を終了させられた点を重視し、他の関係者との違いを強調して被解雇者への解決金を要求する組合の見解と、被解雇者、特別早期退職者ら、金融機関、株主など様々な関係者の立場に違いがあることを認めた上で、被解雇者を含む様々な関係者に負担を掛けた点を重視し、最終的に合意して会社を退職した特別早期退職者らにも会社を去ることを余儀なくされた者がいることなどを指摘して、被解雇者だけに解決金を払うことはできないとする会社の見解が対立しており、組合の追及に対して、会社は自己の見解を相応に説明していたといえるから、会社の対応が誠実さに欠けるものであるということはできない。

したがって、第4回及び第5回団体交渉における解決金要求についての会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとはいえない。

ウ 原職復帰要求

会社は、第4回及び第5回団体交渉において、組合からの原職復帰要求には応じない旨を述べ、被解雇者が原職復帰すると何か悪い影響があるといった理由で原職復帰に応じない判断をしているのではない、特別早期退職等により、16,000名が会社（グループ）を去らざるを得ず、株主の株式を全て無価値とし、債権者に多額の債権放棄をお願いして再建を歩んできた事実がある中で、被解雇者のみを優先的に会社に戻すという判断には至らない、多くの関係者の理解を得て再建してきたので、二度とそういった状況を繰り返すことなく社会に貢献していくことが社会的責任だと思っている旨を回答している。また、客室乗務員の採用を再開した際に被解雇者に声を掛けなかった理由について、会社は、特別早期退職者らとの再就職禁止合意があり、平成30年に撤廃したが、被解雇者のみに門戸を開くという考え方は当時取り得なかったと述べ、特別早期退職者らは、書面上は合意していたとはい、実態としては会社を去らざるを得なかった者もいると述べている。

本件整理解雇が行われた当時の状況、すなわち更生計画の内容や会社が実施した人員削減施策を踏まえれば、会社が、様々な立場の関係者に負担を強いた中で、被解雇者だけを優先的に雇用することはできないと回答したことが、上記の状況を踏まえて一定の見解を表明するものといえることは前記イで判断したとおりである。会社が、被解雇者のみを優先的に会社に戻すことはできない旨を説明し、その上で、被解雇者に対して、特別早期退職者らと同様の経験者採用や、地上職マッチング施策といった再雇用の提案をしていたことについて、この会社の提案が原職復帰を求める組合にとって受け入れ難いものであったとしても、会社の対応が不誠実であったということはできない。

組合は、会社が再雇用に係る一定の優先権を定める ILO勧告第166号第24項本文（以下「ILO勧告」という。）に従う意思があるのか、会社の提案する内容が ILO勧告に合致するものと考えるのかについて、繰り返し質問したが、会社は「分からない。」「答えられない。」という無責任な態度に終始し、ILO勧告に従う気があるのかという質問に対しても、「法的拘束力がない」などと論点のずれた回答を延々と繰り返し、会社が質問に正面から答えないため、会社が提案した地上職マッチング施策についての議論を進めることもできなかった旨を主張する。

しかし、会社は、ILO勧告に従わないのかという組合の質問に対して、法的拘束力はない旨を述べた上で、ILO勧告の趣旨を踏まえてどのように雇用の機会を提供するかは会社の判断である、ILO勧告を守らなくてよいのではなく、我々は我々の解決策で対応したい、何もしないわけではないと回答しており、会社の提案した地上職マッチング施策と ILO勧告との関係について一定の見解を示していたといえる。ILO勧告についてそれ以上の回答がなければ地上職マッチング施策について交渉を進めることができなかつたとの事情は認められないから、組合の主張するように、会社の対応によって地上職マッチング施策についての議論を進めることができなかつたとも認められない。

したがって、第4回及び第5回団体交渉における原職復帰要求についての会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たらない。

(5) 争点3について

ア 組合は、令和4年6月23日の本事務折衝において、会社はこれまでと変わらない地上職マッチング施策の枠内での雇用での解決であると提案しており、業務委託の提案を雇用の提案であると虚偽の情報を提供された、会社が行ったとされる「業務委託」の発言は議論が紛糾している中でなされたものであり、組合員は誰一人発言を聞き取れていおらず、会社側の参加者が意図的に業務委託という言葉に組合員の注意を向けないようにした旨を主張している。

確かに、本事務折衝における、「業務委託」を含む会社の発言（以下「本件発言」という。）は、議論が紛糾している中で述べられており、本件審査手続において組合が提出した

録音を踏まえると、組合員が本件発言中の「業務委託」の部分を聞き取ることはできなかった可能性がある。

もっとも、「業務委託」を含む本件発言の前後のやり取りをみると、議論が紛糾した要因は、原職復帰及び解決金を要求の大きな柱とする組合に対して、解決金という組合からの要求はあり得ない、原職復帰はなく、経験者採用の門戸は開いたとの姿勢を崩さず、組合が要求していない地上職マッチング施策を含む従前の提案の延長線上での解決を繰り返し提案する会社に対して、組合が反発したことにあるとみられる。

この点、本件事務折衝において、原職復帰及び解決金による解決を要求している組合が、原職復帰及び解決金による解決はあり得ないとした上で地上職マッチング施策を前提とする会社の提案を聞いて、それを受け入れ難いと感じたことは想像に難くない。

しかし、4年5月30日の第5回団体交渉において、組合が、組合内に希望者はいないと述べつつも、地上職マッチング施策で対応できない者についての検討状況を会社に質問しており、それを受け、本件事務折衝において、会社が、地上職マッチング施策の延長線上的のものとして、年齢や健康上の理由などで地上職マッチング施策に応募できない者に対して職務を提供する旨を提案したこと（以下、この提案を、職務を提供する契約形態が業務委託契約と言及されているか否かを問わず「本件提案」という。）は、第5回団体交渉での組合からの質問に対して会社としての検討結果を説明したものとみることができる。

そして、会社は、本件事務折衝が紛糾する前から、本件事務折衝における提案が、70歳を超えて可能で、働く場所に拘束されず、報酬が月額12万円程度であることを説明しており、会社は、本件提案の内容を相応に説明していたと評価でき、会社は、6月23日、申立外2労組に対しても、組合と同様の説明を行っていたと認められる。

これらの事情を踏まえると、会社が、本件事務折衝において、組合からの反発を受けつつも、本件提案が地上職マッチング施策の延長線上である旨を繰り返し述べて説明したことには、従前の交渉の経緯から一定の理由があるといえ、本件提案が年齢や場所を選ばないものであること、想定される契約期間や報酬金額などの本件提案の内容を相応に説明していたと評価できることからすると、「ジョブ型の雇用」のように、本件提案が業務委託契約の提案ではなく雇用契約での提案であるとの誤解を招き得る会社の発言があったことを踏まえても、組合が主張するように、会社が虚偽の情報を提供しようとしたとまではいえず、本件発言について、会社側の参加者が意図的に業務委託という言葉に組合員の注意を向けないようにしたとも認められない。

イ 6月24日以降の会社の組合に対する対応について検討すると、議論が紛糾したために組合側の出席者が「業務委託」との部分を聞き取れなかつたとしても、本件事務折衝において会社は「業務委託」を含む本件発言を行っており、前記アのとおり、会社が、組合の反発を受けつつも本件提案が地上職マッチング施策の延長線上的のものであるとの説明を繰り返したことに一定の理由があると認められることからすると、6月29日以降、会社が、業務委託の提案を聞いていないとして確認を求める組合に対して、本件事務折衝において会社は業務委託と発言して組合に伝えていたとして、組合にその認識があるか否かの確認を求めたことについて、会社に非があるということはできない。

また、本件事務折衝において、組合が、本件提案はやらない方がよい旨を明言していたことからすれば、7月4日に、組合が、業務委託について説明を聞かなければ態度を決められないと述べたことを受けて、会社が、業務委託に関する事務折衝を設けることとし、7月8日に業務委託の概要（以下「本件業務委託概要」という。）を提供したことは、当時の労使関係を踏まえた相応の対応であったというべきである。

一方で、会社の申立外2労組に対する対応をみると、組合が7月8日に本件業務委託概要を受領するまでの間に、申立外2労組は会社の提案を各組合員に情報提供した上で意思確認を行っており、また、会社が福利厚生に関してA組合の要求を受け入れるなどの交渉

の進展があり、申立外2労組と会社との整理解雇問題の解決に向けた交渉が進んでいたことが認められる。

しかし、A組合とC組合との間においても合意書の内容には一部相違がみられる上、そもそも、組合が、本件事務折衝において、地上職マッチング施策による解決は受け入れ難いという態度を鮮明にしていたことからすれば、会社が地上職マッチング施策の延長線上と位置付ける本件提案について、それを前向きに検討しようとして協議を継続していた申立外2労組と、地上職マッチング施策は組合の要求ではなく本件提案はしない方がよいとして提案を拒絶した組合との間で、本件提案についての交渉の進展に一定の差が生じたとしても、それは、各労働組合がそれぞれの運動方針に基づいて今後の交渉をどのように進めていくかを判断した結果生じたものとみるべきである。

そして、6月23日の本件事務折衝の時点で、会社は、組合に対して本件提案が年齢や場所を選ばないものであること、想定される契約期間や報酬金額などの本件提案の内容を相応に説明していたと評価できることは前記アのとおりであり、その後、交渉の進展に差が生じつつも、会社は、7月13日又は同月22日に申立外2労組と合意書を締結する前の同月8日に、組合と申立外2労組に対して本件業務委託概要を提示して、会社の提案する業務委託契約の期間、報酬、委託する業務内容について、申立外2労組に提供したのと同じ情報を組合に提供していた。

そうすると、組合は、7月8日以降、本件業務委託概要を基に申立外2労組とその内容について必要に応じて協議することも可能だったといえるから、同月15日の業務委託に関する組合と会社との事務折衝の開催が、C組合と会社との合意書が締結された同月13日の2日後だったことを踏まえても、組合が主張するように、会社の対応によって組合と申立外2労組との間が分断され、労働組合間の連携・連帯活動が妨害されたとまでは認められず、会社が組合と申立外2労組との間で差別的な取扱いをしたということはできない。

5 命令書交付の経過

- (1) 申立年月日 令和3年5月12日及び令和4年11月10日
- (2) 公益委員会議の合議 令和7年10月21日及び同年11月18日
- (3) 命令書交付日 令和8年1月15日