

報道関係者 各位

令和6年7月12日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

審査官 三田村 朝子

(直通電話) 03-5403-2169

ユナイテッド・エアーラインズ不当労働行為再審査事件 (令和4年(不再)第18号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会(部会長山川隆一)は、令和6年7月11日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

～ ①事業所を閉鎖し、早期退職プログラムや地上職への配転の提案に応じなかった組合員を解雇したと、②組合員に対し、プロフィット・シェア(利益を計上したとき、年1回、一定の支給率で計算した金額を支給するもの)を別組合の組合員に対する支給率よりも低くしたことはいずれも不当労働行為に当たらないとした事案 ～

① 会社による本件解雇は、その業務上の拠点となる事業所である成田ベース所属の客室乗務員(F A)が担当する業務が大幅に減少したことから、成田ベースの閉鎖を決定し、会社が提案した早期退職プログラムや地上職への配転に応じなかった者を解雇したものであり、不合理とはいえ、その他の認定事実を総合的に考慮してもなお、会社が不当労働行為意思に基づき行ったものとはいえ、不当労働行為には当たらない。

② 申立てに係る組合員のプロフィット・シェア支給率が、成田ベース所属の管理職、非組合員、所属する労働組合が労働協約を締結していない別の事業所(グアムベース)所属の従業員とも同じであること等からすると、組合の組合員に対するプロフィット・シェア支給率を別組合の組合員より低くしたことは、組合の組合員であることを理由とするものとはいえ、不当労働行為には当たらない。

I 当事者

再審査申立人

全労協全国一般東京労働組合(「東京労組」)(東京都千代田区)

全国一般・全労働者組合(「全労」、併せて「組合」)(東京都千代田区)

再審査被申立人

ユナイテッド・エアーラインズ・インク(「UA」)(アメリカ合衆国イリノイ州)

(申立外コンチネンタル・ミクロネシア・インク(「CMI」)を平成29年4月1日に吸収合併)

II 事案の概要

- 1 本件は、CMIが、①組合員らを平成28年5月31日付けで解雇したこと(本件解雇)及び②組合の組合員に対するプロフィット・シェアの支給率を、別組合の組合員である従業員に対する支給率よりも低くしたことが不当労働行為に該当するとして、組合が東京都労働委員会に救済申立てをした事件である。
- 2 初審東京都労働委員会は、本件解雇及びプロフィット・シェアの支給は、いずれも労働組合法(労組法)第7条第1号及び同条第3号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したところ、組合は再審査を申し立てた。

Ⅲ 命令の概要

1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) CMIが組合員を平成28年5月31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

ア CMIとUAグループ各社との一体的検討の当否

組合は、本件解雇が不当労働行為に当たるかについて、CMIとUA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が、CMIは、自らFAを雇用し、所属するFA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UA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、CMIとUAグループ各社が一体であったとはいえないから、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についての検討はCMI単体で行う。

イ 組合嫌悪の意図の有無

組合とCMI及びUAを含むUA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、CMIが成田ベース閉鎖を表明した平成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、CMI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る証拠はなく、CMIが組合を嫌悪し、差別・攻撃していたとは認められない。

ウ 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

UA及びCMIと別組合は、UAとCMI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（統一労働協約）を締結すべく交渉していた。組合は、本件解雇は、統一労働協約に別組合の組合員ではないFA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れば、組合差別等の問題が生じ得るとの認識のもと、統一労働協約締結前に組合の組合員を排除することを優越的な動機として行われたと主張するが、統一労働協約の交渉過程において、フォーリンナショナル条項についての労使の意見は対立しており、CMI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していたと認められ、組合の組合員を排除することはCMIの意図するところではなかったといえる。また、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、UA及びCMIと別組合との間では、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も不透明な状態が続いていたと認められる。他方で、下記エのとおり、CMIが成田ベースを閉鎖し同ベース所属のFAのFAとしての業務を終了させるとの判断に至る事情があったことからすると、統一労働協約締結前に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 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

CMIにおいて、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、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ず、成田ベースを閉鎖すれば同ベース所属のFAが乗務すべきフライトが消滅することとなるから、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成田ベース所属の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。

オ 成田ベースの閉鎖及びこれに伴う本件解雇に際し、CMIが相応の対応を欠いていたか

CMI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、FA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、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。

カ CMIの団体交渉態度が不誠実であったか

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CMIの団体交渉態度が不誠実であったとは認められない。

キ 結論

CMIによる本件解雇は、CMI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) CMIが組合の組合員に対して平成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

平成29年2月14日にCMI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F Aであった組合の組合員については、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CMI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、組合と別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、CMI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、CMIが、組合の組合員に対して平成29年2月14日付けで支給したプロフィット・シェアについて、支給率を別組合の組合員より低くしたことは、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、同条第3号の支配介入にも該当しない。

【参考】

初審救済申立日 平成29年4月24日（東京都労委平成29年（不）第31号）
平成30年2月8日（東京都労委平成30年（不）第10号）
初審命令交付日 令和4年4月14日
再審査申立日 令和4年4月26日