

主 文

- 1 原判決を次のとおり変更する。
 - (1) 控訴人らと被控訴人との間で、控訴人らが被控訴人の客室乗務員（フライトアテンダント）の地位にあることを確認する。
 - (2) 被控訴人は、控訴人 P 1，同 P 2 に対し、それぞれ 1 0 0 万円及びこれに対する平成 1 5 年 6 月 2 7 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
 - (3) 被控訴人は、控訴人 P 3，同 P 4，同 P 5 に対し、それぞれ 8 0 万円及びこれに対する平成 1 5 年 6 月 2 7 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
 - (4) 控訴人 P 3，同 P 4，同 P 5 のその余の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、第 1，2 審を通じ、被控訴人の負担とする。
- 3 この判決は、第 1 項(2)，(3)に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴人ら

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 控訴人らと被控訴人との間で、控訴人らが被控訴人の客室乗務員（フライトアテンダント）の地位にあることを確認する。
- (3) 被控訴人は、控訴人ら各自に対し、それぞれ 1 0 0 万円及びこれに対する平成 1 5 年 6 月 2 7 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- (4) 訴訟費用は、第 1，2 審を通じ、被控訴人の負担とする。
- (5) (3)について仮執行宣言

2 被控訴人

- (1) 本件控訴をいずれも棄却する。

(2) 控訴費用は控訴人らの負担とする。

(3) 仮執行免脱の宣言

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、航空会社である被控訴人の従業員としてフライト・アテンダント（以下「F A」という。）の業務に従事していた控訴人らが、それぞれ平成15年3月1日付けで地上職である成田旅客サービス部に配転を命じられた（以下、控訴人らに対する各配転命令を一括して「本件配転命令」という。）ため、雇用契約上、控訴人らの職種をF Aに限定する旨の合意がある、 そうでないとしても、本件配転命令は配転命令権の濫用である、 そうでないとしても、本件配転命令は不当労働行為に当たる、として本件配転命令が違法になされたことによる無効を主張し、控訴人らが被控訴人のF Aの地位にあることの確認をそれぞれ求めるとともに、不法行為に基づき、本件配転命令により被った精神的苦痛に対する慰謝料各100万円及びこれに対する本件配転命令以後の日である平成15年6月27日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払をそれぞれ求めた事案である。

原審は、控訴人らの請求をいずれも棄却した。そこで、控訴人らがこれを不服として控訴した。

2 前提事実

前提事実は、次のとおり付加する外、原判決「事実及び理由」の第2の1記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決6頁19行目の「F A 9名」を「F A 8名」と改める（その詳細は、後記第3, 2(1)アに記載する。）。

(2) 原判決7頁4行目の次に行を改めて、

「2項「会社は、会社が行う各施策について客室乗務員の理解を深め、業務の円滑な推進を図るため、客室乗務員に対して、人員計画、事業計画、その他の

客室乗務員に関する諸問題等についての説明を適切な時期，方法により行うように努力する。」と，同頁７行目の次に行を改めて，
「４項「会社と組合は，本確認書により，本件が抜本的かつ円満に解決したことを確認する。」と，それぞれ付加する。

３ 争点及び争点に関する当事者の主張

争点及び争点に関する当事者の主張は，当審における当事者の主張（そのうち後記４（２）は当審における新たな主張であり，それ以外（４（１），（３），（４））は，原審以来の主張である。）を後記４項のとおり付加するほか，原判決「事実及び理由」の第２の２，３記載のとおりであるから，これを引用する。

４ 当審における当事者の主張

Ａ（控訴人らの主張）

（１）争点（採用の際の職種限定合意）について

各控訴人の採用経過，就労実績及び労使確認書の締結という事情に照らせば，控訴人各人と被控訴人との間で，雇用契約において職種をＦＡに限定することないし系統を機内業務職に限定することについて意思の合致があったと認められる。

（２）労働協約違反（当審における新たな主張）について

ア 本件労使確認書は法的に労働協約であり，本件配転命令は労働協約違反によって無効である。

イ 本件労使確認書の締結によって，被控訴人は，職位確保努力義務（第３項），組合の要求に対して誠意をもって協議する義務（第５項），適切な時期・方法により説明を行う努力義務（第２項）を負った。

（ア） 第３項の職位確保努力義務は，誠実協議義務と一体となって会社に対して誠実な協議を求める実質的な根拠となり，理論的に人事協議条項と同一の効力を有する。したがって，規範的効力を有する。

（イ） 第５項の誠実協議義務は，労働諸条件等の変更に関する協議条項で

あり、多くの判例が労働協約違反の配転命令の効力を否定してきたのと同じく規範的効力を有する条項である。

(ウ) 第2項の説明義務は、第3項、第5項と一体となって規範的効力を有する。

ウ 労働協約の「人事協議条項」に違反する配転命令が違法な命令であり、特別の事情がない限り無効となることについては、判例の見解はほぼ一致している。

エ 被控訴人は、本件労使確認書に定められた会社の義務が尽くしていないこと

(ア) 職位確保努力が尽くされていないこと

本件労使確認書が交わされた平成14年4月から、F Aの人員削減案が出された平成15年2月までの間に、被控訴人は、組合員F Aの職位確保につながる具体的な策を講じなかった(乙42の5頁、乙44の75頁参照)。被控訴人が講じたという会社都合無給休職制度の募集は、F Aとしても正社員としても復帰することを保障しないものであり、職位確保努力にはあたらない。早期希望退職制度の募集は自主退職を促すものであって、労働者にとって配転以上に不利益を被るものであるから、職位確保努力にはあたらない。

(イ) 支社組合の要求に対して誠意をもった協議がされていないこと

支社組合は、平成15年2月11日付けの公開質問状で人員削減計画に関し被控訴人に回答を求めて協議を申し入れた。しかし、2月13日のベースミーティングでは、会社の財政難とコスト削減の必要性を訴えたが、F A側が納得できるような具体的な数字を用いた説明はなかった。その場でのF Aの質問に対しても、数的な根拠を示した回答はなかった。

2月18日の第1回団体交渉では、15名の人員削減の必要性について「アルティテュード」という経営分析ソフトがはじき出した数字であ

ると繰り返すだけだった。長期会社都合休暇制度を取った後のF Aとしての身分保障については、「2～3年先のことはわからない」と回答するにとどまった。また、配転の対象となることが予想される組合員の団交同席を拒否した。

2月21日の第2回団体交渉では、組合側が、せめて日本地区における人件費の中でのF Aの人件費が占める割合を示す等して納得のいく説明をして欲しい旨申し入れたが、被控訴人は「数字等ではなく、もっと大きく全体に目を向けるべき」と答え、数字を示さなかった。

このように被控訴人の説明は抽象的であり、長期会社都合休暇制度取得後の正社員F Aへの復帰可能性については明言を避けた。他方、組合側の配転回避のための方策の提言に対して耳を貸そうとしなかった。このような一方的かつ抽象的な説明は、本件労使確認書の第5項に反している。

(ウ) 配転に関する説明が不十分で適切な時期に行われたものではないこ

と

被控訴人が行った説明は、会社の経営状況を抽象的に述べたに過ぎなかった。また、E P M T（年4回開催されている太平洋地区最高経営戦略会議。出席者は6名であり、日本地区から出席したのは、日本地区社長である。）の決定が存在することも一切明らかにされなかった。東京ベースF Aが15名余剰という根拠に関しては、アルティテュードというソフトが存在することを示したに過ぎなかった。このような説明内容は不十分である。2月4日の15名の削減発表から2月17日（後に21日となるが）の締め切りまで、わずか2週間の時間的猶予しかなかったものであり、適切な時期に説明がなされたものとはいえない。

(エ) 本件労使確認書（労働協約）の一方的破棄が認められる状況にないこと

本件労使確認書は、F A問題を抜本的に解決し、もって労使関係の安定を図ることを目的として締結されたのである。その目的に鑑みれば、本件労使確認書締結時に予見不可能だった特別な事情がない限り、相当期間効力を有すると解される。そして、本件労使確認書は平成14年4月9日の経営事情を前提に締結されたものと解するのが相当である。しかし、同年4月から12月までの間に、合意の破棄が正当化されるに足りる予見不可能で、かつ経営に重大な影響を与える特別事情はなかった。

したがって、被控訴人が本件労使確認書をわずか10か月で破棄することが許される事情はなかったことは明白である。

(オ) チャプターイレブン申請は本件労使確認書の破棄に影響を与えないこと

本件配転命令は2005年(平成17年)9月にチャプターイレブン(アメリカ連邦破産法第11章。以下「チャプターイレブン」という。)を申請する2年半以上も前のことであり、当時の経営状況とチャプターイレブン申請時の経営状況を同視することはできない。現に、被控訴人は、本件配転以降も会社の経営状況が悪化していると述べている。

(カ) まとめ

被控訴人は、本件労使確認書で合意された規範的効力を有する職位確保努力義務、誠実協議・説明義務に違反して、本件強制配転を行った。したがって、本件強制配転は労働協約に違反した違法な配転であり、無効である。

(3) 争点 (権利濫用)について

ア 本件配転命令には業務上の必要性は認められないこと

(ア) 配転命令には業務上の必要性が存しなければならないこと

配転命令につき、その業務上の必要性が存しない場合には、当該配転命令は無効である(東亜ペイント事件判決・最高裁昭和61年7月14

日第二小法廷判決)。

被控訴人は、本件配転命令を行った業務上の必要性として、F Aの「余剰」の解消と、「人件費コストの削減」をあげる。しかしながら、F Aが「余剰」であったという事実もなければ、「人件費コストの削減」も本件配転命令の理由とは到底なり得ない。したがって、本件配転命令には、控訴人らに配転を命じる業務上の必要性が存せず、無効である。

(イ) 客室乗務員に「余剰」はなかったこと

a 被控訴人の主張の要旨とその根拠

被控訴人は、東京ベースF Aに15名の余剰があったと主張してきた。その唯一の根拠が、コンピューターソフトの一種であるアルティテュードによる試算なるものであり、それ以外には何もない。原判決は、その主張を無批判に是認した。

b 被控訴人の「余剰」主張の特異性 - 配転の業務上の必要性を基礎づける事実とはなり得ないこと

被控訴人は、控訴審での最終準備書面において、「会社のいう余剰とは、F Aを最も経済的に合理的なパターンで飛ばした場合に何人そのベースに必要となるかということをもとめて、それと在籍するF Aの数との差の意味である」と、その主張を整理した。

配転の必要性を導く意味での「人員の余剰」とは、ある部門からの一部又は全部の撤退、長期的・構造的な市場の縮小などによる必要要員の縮小等によって、ある部門・事業所に人が余った状態が存することをいい、航空業界でいえば、運航路線の減少・運航便数の縮小・一航空機あたりの乗務員定数の減少などが、その原因となり得る。これに対して、被控訴人のいう「余剰」は、全く性格が異なる。ただ単に、会社にとって一番「経済的」で「合理的」なF Aの人員数なるもの

(日本人F Aを極限まで減縮した場合の人員配置)を机上で算出し、その結果と現に在籍する日本人F A数との較差を「余剰」と称しているにすぎない。

被控訴人の主張に従えば、計算方法の如何によって、F Aの余剰はいくらでも創り出すことができる。

c 配転の必要性を基礎づける本来的な意味での余剰はなかったこと

(a) 乗務する便数も総人数もむしろ増加していた

「余剰」どころか、日本人客室乗務員(F A及びQ I F S R)が乗務する便数は増加し、それに伴い、日本人客室乗務員の総人員数も増加していた。

まず、日本人客室乗務員が乗務する便数についてみると、平成14年3月時点では週76便であった。ところが、同年6月には97便へと21便もの増便となった。この便数は、平成16年3月まで変わりがなかった。このように、本件配転命令当時、日本人客室乗務員が乗務する便数は、平成14年3月時点よりも大幅に増加していた。

次に、日本人客室乗務員(F AとQ I F S R)の人数の推移をみると、平成14年3月は80名(F Aが80名、Q I F S Rが0名)であったのに対し、平成15年3月には132名(F A74名、Q I F S R58名)、平成16年3月には122名(F A71名、Q I F S R51名)となっている。平成14年3月当時と比べると、客室乗務員の総数は、本件配転命令当時もその後も大幅に増加している。

(b) Q I F S Rへの意図的な置換えによる職位の剥奪を「余剰」と称しているにすぎない。

以上のとおり、日本人客室乗務員に本来的な意味での「余剰」な

ど全くなかったことは明白である。被控訴人は、Q I F S Rを大量に育成して乗務に就かせ、そのことによってF Aに置き換えたことを、勝手に「余剰」と称しているにすぎない。このように、被控訴人の主張は配転の業務上の必要性を基礎づける意味での「余剰」とは全く異質な独自のものであって、法的には何の意味も持ち得ない。

(c) 「余剰」の発生時期について

被控訴人は、東京ベースF Aの余剰は、平成10年ころから存在したなどというが、平成9年には控訴人P 5らを含む25名にものぼるF Aを一挙に新規採用している。大量採用の必要性を認識していたからにはほかならない。平成11年には、余剰どころか乗務員不足が労使間で問題とされていた（「日本地区客室乗務員に対するShort Crew 手当に関する協定」、乙3の38頁）。

d 労使間の信義則等からも、かかる主張をすること自体許されないこと

本件労使確認書によって、被控訴人は「客室乗務員である全組合員については、資質、適性、執務能力がある限り、客室乗務員としての職位を失うことがないように努力する。」ことを約し、その義務を負ったばかりであった。その文言自体から明らかとなっており、当該F Aに資質・適性・執務能力を欠く事態が生じた場合は別論として、そうでない限りF Aの職位を保持するよう努力する義務を負った。換言すれば、「余剰」などを理由としてF A以外の職へ配転することを禁止ないし厳しく制約するものであった。したがって、被控訴人が本件配転命令の理由として「余剰」をあげること自体、労使合意若しくは労使間の信義則に著しく反するものであって、法的にも許されない。

e まとめ

以上のとおり、本件配転命令を行う業務上の必要性を基礎づける

「余剰」は、全く存しなかった。

(ウ) 「人件費削減」も必要性の根拠たり得ないこと

a 「人件費の削減」は配転の根拠とはなり得ないこと

配転命令権の本質からして、そもそも「人件費削減」は業務上の必要性を基礎付ける理由にはなり得ない。なぜなら、配転は人事権（人事配置決定権）の適切な発動によって、会社の業績の発展を図ろうとするところに本質があり、人件費の削減を目的にするものではない。実際上も、配転の効果として人件費を削減することは不可能である。仮に、配転に伴って賃金等の人件費が削減された事案があるとすれば、それは労働条件の引き下げによる効果であって、配転自体の効果ではない。東亜ペイントの最高裁判決も、配転における「業務上の必要性」の有無を判断する指標として、労働力の適正配置、業務の能率向上、労働者の能力開発、勤労意欲の高揚、業務運営の円滑化等をあげているが、「人件費削減」はあげていない。配転の本質からして当然のことである。

b 本件配転命令においても「人件費削減」効果はなかったこと

本件配転命令自体、すなわち控訴人らを含む8名のF Aを旅客サービス部に配転したこと自体による「人件費削減」効果はなかった。なぜならば、これらF Aの賃金額は変わらなかったからである。確かに被控訴人は、F Aに支払われるインセンティブ・ペイを、それに代替して配置したQ I F S Rには支払わなかったようであるから、その分の削減はできたのかもしれない。ただ、その効果はQ I F S Rに劣悪な労働条件を強いることによって生み出されたもので、厳密な意味での「配転の効果」ではない。しかも、一人当たりの削減額は、被控訴人の当時の年間赤字額の約16万9200分の1にすぎず、「大海の一滴」のようなものである。「人件費削減」の観点からは、無視して

差し支えない程度のものにすぎず、本件配転命令の必要性を基礎づけるものとは到底なり得ない。

原判決は、本件配転によって「(配転先の)旅客サービス部に8名の従業員を配置する必要がなくなり、新たな人件費支出が不要となった」という(66頁)。しかしながら、逆に配転元の機内サービス部では、本件配転命令にともなって、新しくQ I F S Fを育成して配置せざるを得なかった。当然、その分の人件費支出が増加した。

c 被控訴人の主張は欺瞞であること

被控訴人は原審において、本件配転によって削減された経費と称して、乙第78号証を証拠として提出した。証拠らしきものは、この一点だけであった。しかしながら、この資料をもってしては、どの科目に関して、なぜ、いかなる事情によって、経費削減になるのか、何一つ具体的な説明ができていない。すなわち、具体的な主張・立証が全くなかった。

そこで、控訴人らは、当審において求釈明を申立てた。それによって被控訴人がようやく明らかにしたところによれば、「(乙78号証の)『東京ベース以外のF Aの人件費』とは、この代替されたマニラベースF A、バンコクベースF A、シンガポールベースF Aの人件費合計額を意味する。一言でいえば、東京ベースF A 15名削減に伴って増加する東京ベース以外のF Aの人件費ということである」という。

本件配転による「人件費の削減」の有無とは、控訴人らを含む8名の配転自体から「人件費削減効果」が認められるどうかの問題のほずであり、その後任に誰を配属するかは、本来無関係である。したがって、被控訴人の主張は的はずれであり、論点をすり替えるものであって無意味である。

しかも、物価水準も生活水準も全く異なるこれらのアジアベースF

Aに「代替」させるならば人件費コストが削減されることは、ある意味では当然のことである。本件配転命令の必要性を基礎づける根拠たり得ず、かつ、非現実的でもある。

しかも、アルティテュードを用いて、東京ベースF Aの人数を「85名と設定して作成した乗務パターン」と「70名と設定して作成した乗務パターン」とを比較したところ、「その殆ど」がマニラベースF A等に「代替された」というのである。すなわち、あくまでもアルティテュードによる「机上の計算」にすぎなかったことが明らかになった。

被控訴人は、「フライトアテンダントの人件費サマリー」なる書面を提出した(乙124)。そして、これによって、あたかも人件費の大幅な削減が実現したかのように描いている。しかしながら、たんに

本件配転命令を行わずに日本人である旅客サービス部契約社員(地上職)を雇入れる場合と、本件配転命令を実施し、その後釜となる客室乗務員として、マニラベース・バンコクベース・シンガポールベースのF Aを配置した場合との賃金対比をしているにすぎない。これまた無意味な比較であるし、しかも机上の空論にすぎない。

余剰問題に関して論じたのと全く同様の理由により、「人件費の削減」を本件配転命令の根拠としてあげること自体、労働協約ないし労使間の信義則に照らして許されない。

d 以上のとおり、「人件費の削減」を本件配転命令の業務上の必要性とすることはできない。

(エ) 日本人F Aのみをターゲットとした本件配転命令

a 本件配転命令の契機・規模に関する被控訴人の従来主張
被控訴人の主張は、次のようなものであった。

(全社的動向) 平成14年9月10日、最高経営責任者であったP

6 が、全従業員に対して、少なくとも 1 億ドルのコスト削減・増収のメッセージを発した（国際部門の動向）これを受けて、米国本社の国際事業担当の執行副社長 P 7 が、太平洋地区内全ての部門で「非効率な部門がないか」調査することを指示した（成田機内サービス部の動向）P 8 らは、余剰・削減可能なコストを算出せよとの指示を受けた（機内サービス部での検証の結果）F A に 15 名の余剰があることが判明した。よって、本件配転命令を行った。

b 本件以外では余剰の有無・程度の調査すらされなかったこと

この点に関しても、控訴人らから求釈明の結果、グローバルな企業である被控訴人において、余剰人員の有無・程度の調査をしたのは、太平洋地区の、日本支社の、機内サービス部だけであったことが明らかになった。少なくとも、その他の国・職場で余剰調査したとの実例を、ただの一件も挙げるができなかった。もちろん、この時期にコスト削減を理由に解雇や配転が行われた事例は皆無であった。つまり、全社的にみても「日本人 F A だけ」が対象にされたのである。

このように、控訴審において、被控訴人の「余剰」「人件費コスト削減」の主張の基礎が、根底から崩れ去った。

(オ) チャプターイレブン申請も本件配転命令の根拠とはなり得ないこと

被控訴人は、原審終盤において、チャプターイレブン手続を申請した。そして、これをもって、倒産の危機であるかのように装った。原判決は被控訴人の主張を吟味もせず、鵜呑みにし、「上記施策を採ってもなお業績が改善されないことから」「破産申請した」などと認定し、本件配転命令の必要性を首肯した（63 頁）が、これは誤りである。

第 1 に「業務上の必要性」は本件配転命令時を基準として判断されなければならない。とりわけ、本件労使確認書締結時以降、本件配転命令

を決定・実施するまでの間に、予測困難な程の急激かつ深刻な状況の変化があったかどうかが決定的に重要である。本件配転命令から２年半も後のチャプターイレブン申請は、時期的観点からしても、本件配転命令の業務上の必要性を裏付ける事情とはなり得ない。第２に、米国のチャプターイレブン制度からみても、根拠とはなり得ない。この手続は、なんら無資力要件を必要とせず、なんら被控訴人の危機的経営状況を裏付けるものではない。第３に、被控訴人のチャプターイレブン申請がもたらした実態からしても根拠たり得ない。被控訴人は同法改定前に「駆け込み申請」をした結果、労働条件の大幅な引き下げによって膨大な利益をあげ、経営陣は法外な高額報酬を受けた。

イ 権利の濫用となる事情

仮に、業務上の必要性が認められたとしても、その程度は極めて低いものであり、以下に掲げる事情を勘案し、上記厳格な基準により判断すれば、本件配転命令は権利の濫用により無効である。

(ア) 本件配転命令は客室乗務員の信頼を裏切るものであること

職種限定合意で指摘した事実は、権利濫用を基礎づける特段の事情の一要素でもある。職種限定合意までは認められないとしても、被控訴人は控訴人らを客室乗務員として採用し、客室乗務員の訓練を受けさせて客室乗務員として養成し、継続して客室乗務員職に従事させていたものであり、控訴人らは客室乗務員職に専従しそのキャリアを積むことを求められていると考え、客室乗務員職を奪われることはない信頼していた。本件配転命令は、突然かつ一方的に控訴人らから客室乗務員職を奪い、控訴人らの信頼を著しく裏切るものであった。

(イ) 本件労使確認書の締結から本件配転命令までの経緯

労働協約違反とまでは認められないとしても、客室乗務員の職位をめぐる紛争を解決する目的で本件労使確認書を締結し、その中で組合員で

ある客室乗務員の職位確保等を約束したにもかかわらず、本件労使確認書締結からわずか１０か月で本件配転命令を強行したことは、労使間の信義に悖るものである。

(ウ) 客室乗務員＝ＦＡという慣行に反すること

被控訴人においては昭和２２年に日本に就航して以来平成１４年までの長きにわたり、ＦＡという職種が客室乗務員職を担っており、エスコートやＩＦＳＲなどＦＡ以外の機内乗務職は、あくまで機内通訳ないし免税品等販売員という客室乗務員とは異なる職種として扱われ、そのため労働条件も大きく異なっていた。したがって、現役のＦＡを配転してまでＩＦＳＲを客室乗務員とすることは、これまでの労使慣行に著しく反する。

(エ) 過去に配転事例がないこと

過去に組合員であるＦＡ職が客室乗務員から地上職へ意に反して配転された事例は皆無であり、本人の意思に反して客室乗務員を奪われることはないという労使慣行があった。本件配転命令はかかる労使慣行に反する。

(オ) ＦＡを狙い打ちにしたこと

被控訴人は人件費削減のために配転を行うとしながら、本件配転命令を行うにあたり、日本支社において、東京ベースＦＡ以外の従業員を配転対象とせず、もっぱら東京ベースＦＡのみを対象としたものであり、人選の合理性を欠いていた。

(カ) 先任順位の考え方に反すること

被控訴人は、本件配転命令の対象者を先任順位の低い者から選ぶとしながら、ＦＡより遅れて客室乗務員となったＱＩＦＳＲを対象に含めなかった。本件配転命令が行われた平成１５年３月１日当時、客室乗務員資格を取得したＱＩＦＳＲは５８名いた。これらの客室乗務員を含めて

先任順位を考えれば、控訴人らは配転対象にはならなかった。

就業規則第24条は先任順位の低い者から整理解雇することを定め、労働協約第2部第19条は先任順位の高い者の機内乗務を保障している。

「ベース間協定」も先任順位の低い者から配転することを定めている。

このような先任順位の考え方によるならば、客室乗務員の資格を得た時期が遅い者ほど先任順位が低いと考えるべきであり、本件配転命令は先任順位の考え方に反し人選に合理性を欠く。

(キ) 配転によらない「余剰」解消が可能であること

仮にF Aの人員が「余剰」であったことを前提とするにしても、新規採用をしなければ定年退職などによる自然減少が見込まれ、その間はQ I F S Rの乗務する便と一緒に乗務させることでF Aとしての人材活用が可能であった。

(ク) 配転によらない人件費削減が可能であること

本件配転命令による人件費削減の程度は控訴人らの配転前の人件費と配転後の人件費の差であるが、全社的な経費に占める割合は極めて小さく、この程度の人件費削減は、本件配転命令によらなくても達成可能であった。

(ケ) 支社組合を弱体化するものであり、不当な動機目的があること

本件配転命令は、組織率が極めて高く、会社の顔ともいえるべき客室乗務員職を担う支社組合F A支部に対し、その組合員の一部を地上職へ配転することにより支社組合を弱体化させるものである。それだけでなく、新たに有期雇用契約社員を客室乗務員職に就かせ、雇い止めを脅しとして組合加入をさせないで客室乗務員の組合組織率を下げ、もって組合の交渉能力を弱め、客室乗務員の労働条件を意のままに引き下げるものである。本件配転命令はかかる不当な動機目的に基づく。

(コ) 客室乗務員を不当な労働条件の契約社員へ代替するものであり、不

当な動機目的があること

a 代替目的

被控訴人は、人件費が高いという理由で平成14年12月に15名のF Aの削減を決定し、平成15年2月に早期退職及び会社都合休職で7名のF Aを削減し、同年3月1日付けで本件配転命令により8名のF Aを削減した。他方で、被控訴人は、平成14年6月から平成15年3月までにQ I F S Rを35名から58名に13名増やした（甲52）。したがって、被控訴人は、客室乗務員をF AからQ I F S Rへ置き換える目的を有していた。

b Q I F S Rの不当な労働条件

Q I F S Rの業務はF Aと全く同じ客室乗務員の業務である。しかしながら、その人件費は約半分である。人件費のほとんどは賃金であるから、半分近い賃金格差がある。

Q I F S Rが担う客室乗務員業務は正社員F Aが担ってきた常時必要な業務であり、臨時性は極めて薄い。しかしながら、Q I F S Rは、何年働いても契約社員のままで正社員にはなれない。Q I F S Rは契約の更新拒絶を恐れて労働条件の改善について会社と交渉することができない。

人件費を低く抑えるため、Q I F S Rには「深夜乗務手当」が支給されないことになっていた（乙43の21頁）。

Q I F S Rの多くは、月間乗務時間が100時間を越える（乙143）。このような勤務は国の定める基準に違反するものである。

以上のとおり、F AからQ I F S Rへの置き換えは、客室乗務員を労働条件の不当に低い契約社員へ置き換えるものであり、不当な動機目的がある。

(サ) 甘受しがたい不利益

本件配転命令により、控訴人らは客室乗務員として就労しその能力を向上させる機会を奪われるとともに、生活形態の大幅な変更を余儀なくされ、人生設計を大きく狂わされるという甘受しがたい不利益を被った。

(シ) まとめ

以上のとおり、本件配転命令は、業務上の必要性が極めて低いものであるところ、客室乗務員の職位確保を約束した本件労使確認書の締結からわずか10か月で、配転回避努力もないまま、客室乗務員から地上職への配転を敢行したもので、本件労使確認書を無視し、客室乗務員の信頼を裏切り、従前の労使慣行に反し、配転回避努力もなく、組合の弱体化や不当な労働条件での雇用を企てるもので、控訴人らに人生設計の大幅な変更を強いるものであり、権利の濫用により無効である。

(4) 争点 (不当労働行為)について

上記(3)イ(ケ)の事実を引用する。

B (被控訴人の主張)

(1) 争点 について

就業規則及び労働協約の定め、会社の社員の採用とF Aへの配置、採用時・社内公募時に異動義務が存することを説明してきたこと、これまでもF Aを地上職に異動してきたこと、F Aに異動義務があることは社内の常識であり、控訴人ら及び支社組合もそのことを知悉していたこと、F Aは専門職ではないことなどから、採用時、社内公募時に職種が限定されていたとの控訴人らの主張は理由がないことは、明らかである。

(2) 労働協約違反との控訴人らの主張について

本件労使確認書は法的に労働協約であることは認めるが、その余はいずれも否認し、争う。

被控訴人は、本件労使確認書を締結するまでの間の団体交渉において、今後とも異動がありうることを説明し、支社組合もそのことを承知していた。

控訴人らを含む6名を一旦はF Aに復職させるものの、将来、業務上の必要が生じた場合には、再度、地上職に異動することを予定していた。当該事実は、本件労使確認書の第3項が、「会社は、第1項の6名を含む客室乗務員である全ての組合員については、資質、適性、執務能力がある限り、客室乗務員としての職位を失うことがないように努力する。」となっていることから、明らかである。本件労使確認書締結後に、平成15年度の労働協約が同年9月25日に締結されたが、支社組合は、F Aの異動義務を定める条項の変更について何らの要求もせず、平成15年度の労働協約には従来どおり、F Aにも異動に応じる義務のあることが明記されている。

控訴人らは、本件労使確認書の締結によって、被控訴人は、職位確保努力義務（第3項）、組合の要求に対して誠意をもって協議する義務（第5項）、適切な時期・方法により説明を行う努力義務（第2項）を負ったと主張するが、労働協約における規範的部分とは、労働者の「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」を定める部分を指すところ、本件労使確認書のそれらの条項は、個々の人事、労働者の「待遇」の「基準」を定めたものではなく、債務的部分に属するものであり、どの条項をみても、「人事について組合との事前協議」を定めるものでもなければ、ましてや個々の人事の「要件」を定める条項でもないから、失当である。仮にこれらの手続に抵触することがあったとしても、損害賠償が問題となることは別として、直ちに当該異動が無効となることはない。

控訴人らは、職位確保努力が尽くされていない（前記第2，4(2)エ(ア)）と主張するが、被控訴人は控訴人らに対し、そのような義務を負ったことはない。そもそも本件労使確認書は控訴人らに対してF Aとしての職位を保障したものでもないし、また、「高度の必要性」がなければ配置転換しないことを約したものでもない。すなわち、まず、控訴人らの引用する本件労使確認書の各条項をみても、どこにもその趣旨の定めはない。むしろ、将

来，事情によっては会社が業務命令によってF Aを地上職に配置転換することのありうることを予定していた。

控訴人らは，組合の要求に対して誠意をもった協議がされていない（前記第2，4(2)エ(イ)）と主張するが，被控訴人は，平成15年1月中に，組合に対して，本件配転命令等を説明・発表するための団体交渉を申し入れ，その後も数次に亘り団体交渉やベースミーティングを行い，支社組合からの質問等にも誠実に回答を行うなど，F A及び組合の納得を得る努力を行い，十分な説明をした。なお，本件配転命令後に，支社組合から被控訴人に対して，本件配転命令に関する団体交渉が数回申し込まれているが，被控訴人は，これに誠実に対応し，支社組合の理解を求めている。

控訴人らは，本件労使確認書（労働協約）の一方的破棄が認められる状況にない（前記第2，4(2)エ(エ)）と主張するが，本件労使確認書が締結された経緯をみれば被控訴人が「予見不可能な状況に陥った場合」に限らず，業務上の必要性があれば地上職への配置転換を行うことのあることを再三明示し，組合もそれを容認し，それを前提に本件労使確認書が締結された。本件労使確認書を締結してから約10か月が経過した時点で，再び東京ベースF Aを削減することとし，最終的に，控訴人らに対して本件配転命令を命じるに至ったのは，本件労使確認書を締結して以降も，被控訴人の業績が悪化し続け，そのため，米国本社の最高経営陣がより一層の経費削減を実施することを決定し，これを受けて開催されたE P M Tによって，もはや，これ以上，東京ベースF Aの余剰を放置することはできないとして，日本地区の経営陣に対して，遅くとも平成15年第1四半期中に同削減を必ず実施するようにと指示したためである。そして，それ以降今日に至るまで，被控訴人の多くの社員が雇用を失い，多大な負担を強いられたのである。

(3) 争点 について

ア 控訴人らの上記主張はいずれも争う。

イ(ア) 控訴人らは、被控訴人は、東京ベースF Aに15名の余剰があったと主張し、その唯一の根拠が、コンピューターソフトの一種であるアルティテュードによる試算なるもので、それ以外には何もない、原判決は、その主張を無批判に是認したなどと主張する。しかし、15名の余剰があることがアルティテュードにより判明したことは、原審以来主張立証しているとおりであり、東京ベースF Aに余剰があったことは、平成15年2月時点では東京ベースF Aが77名であったのが、本件異動後においては漸減し、平成18年12月時点においては57名にまで減少しているところ、この間、F Aの乗務する路線、機種には殆ど変更はなかったにも関わらず、機内業務本部の業務に全く支障を来たしていないこと、併せて、東京ベースF Aの一人当たりの平均乗務時間も76時間（平成18年5月当時）に留まっていることから、明らかである。

控訴人らは、Q I F S Rへの意図的な置換えによる職位の剥奪を「余剰」と称しているにすぎないと主張するが、失当である。

被控訴人が新規路線・新機種に、F AではなくQ I F S Rを乗務させることを決定し、契約社員を使用することは、我が国の一般的な雇用状況、航空業界の現状、被控訴人における他の部門の状況などから、正当である。それに加えて、本件労使確認書の締結当時、支社組合は、平成14年4月以降、被控訴人が運航を開始した新規路線、新機種にはQ I F S Rを乗務させ、F Aを乗務させないことについて同意していたもので、Q I F S Rの乗務を前提として本件労使確認書が締結された。

控訴人らは、平成11年には、余剰どころか乗務員不足が労使間で問題とされていた（「日本地区客室乗務員に対する Short Crew 手当に関する協定」、乙3の38頁）と主張するが、同協定が締結された当時、日本ベースF Aの欠員が労使間で特別の問題となっていた事実は一切なかった。同協定が締結されたのは、支社組合から被控訴人に対して、東京

ベースにも他ベースと同様に導入しろとの要求があり、労使交渉の結果、支社組合の要求を容れて導入することとしたためであった。

(イ) 本件配転命令においても、「人件費削減」効果はなかったという控訴人らの主張（前記第2，4(3)ア(ウ)b）は争う。それによる人件費削減の効果については、原判決の事実摘示記載のとおりである。業務上の必要の存する旅客サービス部での新規採用を中止し、余剰のF Aを配置してその必要を満たし、併せて被控訴人の経費削減を図ったものであり、本件異動によって見込まれたコスト削減額は、年間15万2143ドルであった。本件異動によって見込まれたコスト削減額というのは、旅客サービス部で本来採用する予定であった契約社員を余剰であったF Aで補充したために採用する必要がなくなったことで余計なコストがかからなくなったほか、余剰のF Aを抱えることによって生じる unnecessary コスト等が削減できたという意味である。控訴人らは、一人当たりの削減額は、被控訴人の当時の年間赤字額の約16万9200分の1にすぎず、「大海の一滴」のようなものである、「人件費削減」の観点からは、無視して差し支えない程度のものにすぎないと主張するが、自己中心的、独善的な主張である。

(ウ) 平成14年9月の国際事業担当執行副社長P7が、所管する全ての部門に対して指示した際、機内業務本部以外の各部門も雇用する社員数に余剰がないか、非効率がないかどうかを検討した。しかし、各部門は平成8年以来、人員削減を徹底し、毎年の事業計画においても予算上容認された範囲内に人員を抑制してきていたから、社員の余剰はなかった（一部、非正規社員の雇い止めをした部署はある。）。グローバルな企業である被控訴人において、余剰人員の有無・程度の調査をしたのは、太平洋地区の、日本支社の、機内サービス部だけであったことが明らかになったとの控訴人らの主張は争う。

(エ) チャプターイレブン申請も本件配転命令の根拠とはなり得ないとの控訴人らの主張（前記第2，4(3)ア(オ)）は争う。

被控訴人がチャプターイレブン手続を申請したのは，近年における被控訴人の経営状況が極めて深刻であり，被控訴人は考えうるあらゆる経営改善施策を実施してきたが，これらが功を奏さず，また，原油高による燃料費の高騰，大型ハリケーン「カトリーナ」の影響によるエネルギー価格高騰等により更に悪化し，運航をすればするほど巨額の損失を計上する状況下になったからである。ところで，米国の破産制度上，権利の濫用的な申請は棄却されることになっているが，被控訴人の申請が棄却されずに終結したことは，客観的に上記破産申請に濫用の要素が皆無であったことを明らかにしている。

ウ(ア) 仮に，業務上の必要性が認められたとしても，その程度は極めて低いものであり，以下に掲げる事情を勘案し，上記厳格な基準により判断すれば，本件配転命令は権利の濫用により無効であるとの控訴人らの主張は，いずれも争う。

(イ) 過去に配転事例がないとの控訴人らの主張（前記第2，4(3)イ(エ)）は，間違いである。被控訴人において，昭和50年6月以降，FAから他の職種に被控訴人の命令により配置転換となった者は，判明しているだけでも，乙54号証の27例と本件の8名，P9の事例（昭和58年9月にFAから旅客サービス部に配転。乙133。）がある。

(ウ) 先任順位の考え方に違反するとの控訴人らの主張（前記第2，4(3)イ(カ)）は，間違いである。

被控訴人は，「業務上の都合或は従業員の希望に依り」「職種の変更又は他の職場への転出」等の配置転換を命じることができる（労働協約書第1部第38条，就業規則第20条）が，この場合，「ベース間の異動」の場合を除き，FA，QIFSRの先任順位は勘案されない。

F Aの「ベース間に於ける配転」については、前任順位が勘案されるが、F Aの地上職への配置転換に際しては、前任順位は一切勘案されない。乙3号証(36頁)に明らかなとおり、同協定は個々のベースについて、その新設だけでなく、「閉鎖、縮小、増員、または、一度閉鎖になった客室乗務員ベースの再開」の決定についてはいずれも被控訴人に専権があること、そして、これら「閉鎖」「縮小」等を行う場合にF Aを被控訴人はその権限で配置転換できることを当然の前提とし、ただ、「ベース間」の配転の場合に限っては前任順位を勘案することを定めているのである。今般、被控訴人はF Aの東京ベースを「縮小」することとし、在籍していた「客室乗務員」15名を削減することとしたが、その縮小に際して、いずれの「客室乗務員」を地上職に配置転換とするかは、被控訴人の裁量に委ねられていたことは、同協定からも自明である。

(エ) 支社組合を弱体化するものであり、不当な動機目的があるとの控訴人らの主張(前記第2, 4(3)イ(ケ))は争う。本件配転命令と控訴人らが支社組合に所属していること、あるいは同組合の活動とは何らの関係もない。控訴人ら組合員が異動となったのは、当時機内サービス部に所属していたF Aの全員が組合に所属していたためであり、したがって、被控訴人が機内サービス部のポジションを一部削減すれば必ず組合員がポジションを失い、また、異動を実施すれば、組合員がその対象となる関係にあったからである。事実、本件配転命令の対象となった者であれ、そうでないF Aであれ、支社組合を脱退した者は一人もおらず、今日に至るまで組合(F A支部)は東京ベースに在籍する全てのF Aを組織とし、必要な団体交渉を被控訴人で行い続けている。

(オ) 客室乗務員を不当な労働条件の契約社員へ代替するものであり、不当な動機目的があるとの控訴人らの主張(前記第2, 4(3)イ(コ))は争う。被控訴人が、F AのポジションをQ I F S Rに代替させた事実は

ない。被控訴人が行ったのは、新規に開設された路線（増便）、新規に導入され、これに乗務させるために特別のトレーニングを必要とする新機種について、F Aではなくて、Q I F S Rを乗務させただけである。被控訴人の採用したQ I F S Rが平成14年4月以降、増加したことは事実であるが、これは、Q I F S RをF Aに代替させるためではなかった。被控訴人がQ I F S Rの採用人数を近年増加させたのは、退職等によるQ I F S Rの欠員を補充するためのほか、新たに生じた経営上の必要によるものであった。

(4) 争点 について

控訴人らの主張は争う。上記(3)ウ(エ)記載のとおりである。

第3 当裁判所の判断

1 争点 （被控訴人は、控訴人らをF Aとして採用する際、各控訴人との間で、それぞれその職種をF Aに限定する旨の合意をしたか。）について

この争点に対する判断は、原判決の記載（同32頁21行目から47頁8行目まで）を引用する。

但し、原判決を次のとおり改める。

- (1) 原判決33頁1行目の「68の(1), (2),」の次に,「121ないし123, 126,」を加える。
- (2) 同41頁3行目から5行目までを「被控訴人は、昭和50年以降控訴人らがF Aとして採用されるまでの間、以下の表「異動日」欄記載の日付に,「氏名」欄記載のF Aを,「異動先部署」欄記載の部署に配転した（なお,以下の事例以外にも、被控訴人において、F Aをその他の職位に配転した事例がある。）。」と改める。
- (3) 原判決41頁下から2行目の「判断」の前に、以下の記載を加える。
「 以上の配転事例のうち、P10の事例は、管理職への配置転換（昇進）であった（被控訴人もこの事実を認める。）。その余の事例が強制配転の

事例であるかについては双方の主張が対立し、配転命令の文書そのものが証拠として提出されているわけではないが、証拠（甲218、219、乙121ないし123、133ないし135、153）によれば、P11、P12、P13に対しては、被控訴人太平洋地区機内業務本部長からそれらの者に対し「社内連絡」と題する英文の文書が発せられ、「太平洋地区人事・労務本部より貴殿に対し～地上職へ配置転換する（当該英文の文書では、「transfer」）予定がある旨の通知がありました。」ということ及び被控訴人大阪空港支店長又は太平洋地区予約部長との面談日を決定するため人事部まで至急連絡をすることが伝えられたこと、P13に対する異動日として記載された日は、上記文書の日付の4か月以上後であり、同人は被控訴人から配転の内示を受けた後、被控訴人と協議した上、実施日を3か月ほど遅らせてもらったこと、以上3人の事例において、上記「社内連絡」と題する英文の文書において配置転換（transfer）という言葉が使用されており、それは労働協約書に規定された「transfer」（平成14年度労働協約書であるならば、第1部第38条）を意味するものと理解できることが認められる。以上から、被控訴人は過去に労働協約書に規定された「転職任」を行ってきたものと推認できる。しかし、企業における人事のあり方として、いきなり配転命令を出すのではなく、使用者が当該従業員に対し、背後に配転命令権を留保しつつ、内々本人に意向を打診するなどして本人の了解が得られるならば、内諾を得た上での配転命令という形式で、異動を実施してきたことが多いものと推認できる（甲218、乙134、135）。また、原判決41頁に記載された12名やP9（乙133）のうちほとんどの者は当時非組合員であった（甲218、弁論の全趣旨）ことから、被控訴人としても、実際上、そのような方法で、ほとんどの配転を実現した可能性が高い（なお、被控訴人において、上記13名以外にも、配転を受けたFAがいたとしても、上記

の認定判断には影響を及ぼさないと解する。）」

いずれにしても、被控訴人において、組合員であるF Aに対し、強制的に配転を実施したと証拠上認められるのは、本件配転命令以外には、大阪ベースの閉鎖に伴い平成13年8月、9月に行われた8名に対する配転の事例だけである。」

- (4) 同42頁8行目から11行目にかけての「客観的証拠はなく、前記(1)ウのとおり、控訴人らがF Aとして採用された際、被控訴人が日本地区のF Aをその個別的な同意を得ずに地上職に配転した事例が、少なくとも12例あったこと」を「客観的証拠はないこと」と改める。

- 2 争点 (被控訴人は、支社組合との間で、本件労使確認書を作成することによって、組合員であるF A全員の職種をF Aに限定する旨を確認し、これによって、控訴人らとの間で、その職種をF Aに限定する旨の合意をしたか。)について

(1) 事実関係

前提事実(補正の上原判決を引用)及び前記1で認定した事実に加え、証拠(甲42, 51, 54, 60, 乙21, 証人P14, 証人P15。なお、書証は、枝番を含む。)及び弁論の全趣旨によれば、本件労使確認書の作成に至る経緯について、次の各事実が認められる。

ア 被控訴人は、平成13年5月ころ、同年9月末日をもって、旅客数が大幅に減少していた大阪とクアラルンプール及び高雄を結ぶ各路線を廃止し、F Aの大阪ベースを閉鎖することを決定し、当時大阪ベースに在籍していたF A7名に対し、早期退職制度の利用及びI F S Rとしての再雇用の希望を募ったが、だれもこれに応募しなかった。

そこで、被控訴人は、平成13年8月ころ、東京ベースのF Aに余剰が生じているとして、大阪ベースに在籍していたF A7名のうち3名を東京ベースのF Aに配転し、残りの4名のうち2名(他の2名のうち1名は退

職し、1名は産休を取得した。)と控訴人P1, 同P2を含む東京ベースのFA6名の合計8名を、同年8月20日付け、同年9月1日付けで、本人の個別的な同意を得ずに、成田旅客サービス部、乗務管理課などの地上職に配置転換した。

イ 被控訴人は、平成14年1月ころ、同年4月にオープン予定の成田空港第2滑走路において、成田と釜山及び高雄を結ぶ新路線で新規の就航を開始すること、成田空港の第2滑走路の長さが当初の計画より短縮されたため、大型機であるB747型機(353名から430名の旅客の搭乗が可能)が離発着できず、短い滑走路でも使用可能なA320型機(144名の旅客の搭乗が可能)を導入せざるを得なくなったこと、そのため、被控訴人としては、上記新路線及び従来からあった成田と台北、大阪と台北を結ぶ各路線で、A320型機を導入すること、A320型機には、QIFSRを乗務させ、東京ベースのFAを乗務させないことを決定し、その旨を支社組合に対して伝えた。

支社組合は、この決定に強く反発し、大阪ベースの閉鎖に伴うFAの配転(上記ア)を放置すると、客室乗務員の正社員から契約社員への不当な切替えが既成事実化されるとの危機感を強め、「キャビン団交」と呼んでFAの配転問題に対する取組を強化することとし、平成14年1月ころ、大阪ベースの閉鎖に伴い地上職に配転された者のFA復帰と、FAの配転に関する協定書の締結等を求めて、被控訴人に対して団体交渉を申し入れた。

ウ 平成14年2月4日、同月7日、同月21日、同年3月1日、同月7日に被控訴人と支社組合の団体交渉が行われた。団体交渉において、被控訴人は、支社組合に対し、人件費及び弾力的な運航計画の必要性等の様々な点を考慮した結果、A320型機にQIFSRを乗務させることを決定したことを説明したが、支社組合の納得を得ることはできなかった。支社組

合は、被控訴人に対し、東京ベースのF Aに対してもA 3 2 0 型機で乗務するためのトレーニングを受けさせること、大阪ベースの閉鎖に伴い地上職に配転された者を再びF Aに復帰させることなどを要求したが、被控訴人はこれを拒否した。そのため、支社組合は、被控訴人に対し、成田空港第2滑走路オープンに向けて争議行為を拡大していく方針を明らかにし、同年2月22日から同月26日までの間、抗議運動の一貫として、成田空港第1ターミナルで、乗客向けのビラまきを実施した。

エ 支社組合は、平成14年3月11日、被控訴人に対し、「キャビン問題に関する要求書」と題する書面（甲42、乙21）を提出し、大阪ベースの閉鎖に伴い地上職に配転された者のうち、退職した者を除く6名（P16、控訴人P2、P17、P18、控訴人P1、P19）の組合員をF Aに今すぐ復帰させること、支社組合との間で、太平洋地区の就航便にI F S Rが乗務している限り、組合員であるF A 84名を本人の意思に反して他の部署や他の職種へ強制的に配転しない旨の協定を支社組合と締結すること、被控訴人が新しく作った「F A A Q u a l i f i e d I F S R」のJ O Bタイトルを「F l i g h t A t t e n d a n t」に統一すること、支社組合との間で、組合員であるF A全員に対し、これから太平洋地区に新しく導入される全ての航空機の機種（A 3 2 0 型機を含む）で乗務するためのトレーニングを受けさせ、すべての便に乗務させる旨の協定を締結すること、支社組合との間で、これから新しく旅客機内で保安業務に従事するためのトレーニングを受けるI F S Rを、3年後に正社員にする旨の協定を締結することを要求した。

オ 被控訴人と支社組合の団体交渉は、さらに、同年3月15日、同月19日、同月21日、同月26日に行われ、主として上記エの 及び に関する交渉が行われた。同月26日の団体交渉において、被控訴人は、支社組合に対し、 については、一定の条件で考えることができるが、 ないし

については、検討の余地がないことを明らかにした。

支社組合のF A支部は、同年3月12日から同月14日までの間、抗議運動の一環として、成田空港第1ターミナルで、乗客向けのビラまきを実施した。

カ 支社組合は、同年3月28日、被控訴人に対し、「キャビン問題に関する譲歩案」と題する書面（乙22）を提出し、上記エの ないし に加え、客室乗務員のうちI F S Rの占める割合を最大25パーセントとすることを要求した。

キ 被控訴人と支社組合の団体交渉は、さらに、同年3月29日、同年4月4日に行われた。3月29日の団体交渉に際し、支社組合は被控訴人に対し、上記エの の要求について更に案を提案したが、被控訴人は、その提案を拒否した。支社組合は、被控訴人に対し、F Aの配転に関する諸問題が解決しない限り、当時交渉時期となっていた三六協定の改訂交渉と春闘交渉を先送りにすること、ビラまきや腕章着用等の抗議運動の拡大を進めることを明示した。

ク 被控訴人と支社組合の団体交渉は、さらに、同年4月9日に行われた。その際、被控訴人は支社組合に対し、「1．会社は、2001年に客室乗務員より旅客サービス部ならびにクルースケジューリング部に配置転換された組合員である6名（P16，控訴人P2，P17，P20，控訴人P1，P19）を客室乗務員に配置転換する。（以下省略）」、「3．会社は、第1項の6名を含む客室乗務員については、資質、適性、ならびに条件を満たす限り、客室乗務員としての職位を失うことがないように努力する。」、「5．本確認書の各項は、会社が、会社の業務上の必要性に基づき、あるいは会社の経営改善等のために、新たな制度を導入し、あるいは客室乗務員の労働諸条件、諸制度を変更し、あるいは経営改善のための諸施策を実施することを妨げるものではない。」などと記載された労使確認書の

文案（甲５１の１，２（手書きで記載された部分を除いた部分））を初めて示した。

これに対し，支社組合が意見を述べ，協議の上で条項を修正するという方法で交渉が行われ，最終的に，同日，前提事実(6)エ（原判決を引用），前記第２，２(2)記載のとおり条項の本件労使確認書が作成された。

上記労使確認書の文案（甲５１の１，２（手書きで記載された部分を除いた部分））と本件労使確認書とを比較すると，多少文言が相違するところがあるが，本質的な点に相違はない。

(2) 判断

ア 前記(1)で認定した事実によれば，被控訴人は，平成１３年８月ころ，大阪ベースの閉鎖に伴いＦＡの余剰が生じていることを理由として，ＦＡ８名を本人の個別的な同意を得ずに地上職に配転したところ，それについて平成１４年１月ころから，被控訴人と支社組合との間で，ＱＩＦＳＲとＦＡとの職務の分担の問題に端を発し，ＦＡの強制配転に関する紛争が生じたこと，その後の団体交渉において，支社組合は，主として，大阪ベースの閉鎖に伴い地上職に配転された者６名をＦＡとして復帰させること及び 個別的な同意のないＦＡの配転を行わない旨の協約書を締結することを要求したのに対し，被控訴人は， については交渉の末，受け容れたものの， については終始一貫その要求を拒否していたことが認められる。このような本件労使確認書の作成に至る経緯に加え，本件労使確認書の第３項の「行うように努力する」との記載文言，本件労使確認書の成立時以降に成立した平成１５年度労働協約書（乙４）においても，従来と同様，転職任の規定が置かれていること（第１部第３８条）などを考慮すれば，本件労使確認書の第３項は，被控訴人のＦＡに対する配転命令権を制約する法的拘束力を持つもの，すなわち，第１項の６名を含む客室乗務員である全ての組合員について，資質，適性，執務能力がある限り，職種をＦＡ

に限定する合意であり，これらの組合員を他の職種へ配転することが直ちに本件労使確認書による合意の違反となり，被控訴人がそれに相当する法的責任を負うもの，と解することはできない。しかし，その文言が，被控訴人は，F Aであるすべての組合員について，資質，適性，執務能力がある限り，F Aとしての職位を失うことがないように努力することを合意したものであるから，資質，適性，執務能力がない場合は別とし，そうでなければ被控訴人に対し，F Aの職位を確保するように具体的に努力する義務を定めたものであると解するのが相当である。

イ 控訴人らは，本件労使確認書は，F Aについての諸問題を抜本的に解決することを目的として作成されたものであると主張する。

確かに，本件労使確認書の第4項には，「会社と組合は，本確認書により，本件が抜本的かつ円満に解決したことを確認する。」と規定されている。

しかし，本件労使確認書の第5項において，被控訴人が業務上の必要に基づきF Aの労働諸条件の変更等を実施することができ，その場合には，支社組合との間で別途協議する旨の規定がある。本件労使確認書の作成時には，大阪ベースの閉鎖に伴うF Aの配転に端を発したF Aの配転に関する諸問題を，本件労使確認書のみによって抜本的に解決することができる状況にあったとは認められないし，前記ア認定の被控訴人の交渉態度に照らしても，本件労使確認書により，支社組合と被控訴人との間でF Aの配転に関する諸問題のうち上記アの点（配転された6名をF Aとして復帰させること）について，法的拘束力を有する合意をして，現実的・实际的な解決が図られたと認められるが，それを超えて，本件労使確認書を作成することによって，組合員であるF A全員の職種をF Aに限定する旨を確認し，これによって，その職種をF Aに限定する旨の合意をしたと認めることは困難である。

したがって、控訴人らの上記主張は採用することができない。

ウ 以上から、被控訴人は、支社組合との間で、本件労使確認書を作成することによって、組合員であるF A全員の職種をF Aに限定する旨を確認し、これによって、控訴人らとの間で、その職種をF Aに限定する旨の合意をしたとの控訴人らの主張は理由がない。

3 労働協約違反（当審における新たな主張）について

- (1) 本件労使確認書が法的には労働協約であることは争いがない。
- (2) 労働組合法16条は、労働協約の規範的効力について規定するが、同効力が生じるのは、「労働協約に定める労働条件その他労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分」であり、「基準」とは、個別的労働関係における労働者の処遇に関する具体的で客観的な準則を意味する。
- (3) 本件労使確認書の内容は、引用にかかる原判決の前提事実(6)エ、前記第2、2(2)記載のとおりであり、本件労使確認書の作成に至る経緯は、前記2で認定したとおりである。
- (4) 控訴人らは、被控訴人は、第2項から適切な時期・方法により説明を行う努力義務を、第3項から職位確保努力義務、第5項から組合の要求に対して誠意をもって協議する義務を負ったと主張する。

本件労使確認書（甲30）の第2項、3項、5項で記載していることは、労働者の処遇に関する具体的で客観的な準則を定めたものではなく、第3項も、職位確保に関する努力義務を規定したものであることは、前記2(2)記載のとおりであり、上記各項はいずれも規範的効力を有する部分ではない。

以上から、控訴人らの同主張は理由がない。

4 争点（本件配転命令は配転命令権の濫用に当たるか。）について

- (1) はじめに

前記1及び2で判断したとおり、被控訴人は、控訴人らとの間で、その職種をF Aに限定する旨の合意をしたとまでは認められないから、原則として、

被控訴人は、就業規則第20条（A項，B項）及び平成14年度労働協約書の第1部第38条，第2部第20条に基づき，業務上の都合により，控訴人らの個別的な同意を得ずに，業務内容の変更を伴う配転（職種の変更）を命ずる権限を有しており，同規定上，控訴人らは，正当な理由がなければこれを拒むことができない。もっとも，このような配転命令権を濫用することは許されないと解されるところ，当該配転命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても，当該配転命令が他の不法な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等，特段の事情がある場合には，当該配転命令は権利の濫用に当たり無効であるといふべきである（前記最高裁判所昭和61年7月14日第二小法廷判決参照）。

そこで，以下，本件配転命令につき業務上の必要性が存するか否か，存するとしても，その程度はどの程度か，本件配転命令が控訴人らにどのような不利益を与えるか，控訴人らに対し，通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるか，その他上記特段の事情の有無などについて検討することとする。

（2） 事実関係

前提事実（補正の上原判決を引用），前記1及び2で認定した事実に加え，証拠（甲27，30ないし41，43，51，52，54，60，61，130，204ないし210，乙24，26ないし37，40，42ないし44，52，56，61，69ないし71，75，83，84，87ないし89，92，95，96，117ないし120，126，145，153，160，161，証人P14，証人P21，証人P15，証人P22，証人P23）及び弁論の全趣旨によれば，次の各事実が認められる。

ア 本件配転命令に至るまでの被控訴人の経営状況

（ア） 被控訴人の概要，全体の経営状況

これらに関しては、原判決の記載（同 3 頁 1 行目から 4 頁 2 5 行目まで、同 5 2 頁 2 2 行目から 5 3 頁 2 1 行目まで）を引用する。

（イ） 日本地区の経営状況

被控訴人は、昭和 2 2 年に日本に就航して以来、1 9 9 0 年代初頭までは、順調に業績を伸ばしてきた。ところが、1 9 9 0 年代半ば、日本のバブル経済が崩壊したことで日本経済が低迷し、ビジネス客の需要が大幅に減少したこと、日米航空協定の改定による空の自由化政策の実施により、他の航空会社との競争が激化したこと、それに伴う運賃の低廉化による収益力の低下などにより、被控訴人日本地区の業績は悪化した。

被控訴人の太平洋地区（日本とアメリカ合衆国の各都市との間を運行する路線（太平洋路線）、日本とアジアの各国を結ぶ路線（アジア路線）の運行をつかさどる地域）の財務状況に限ってみると、平成 8 年までは利益を計上していたものの、平成 9 年以降は、毎年損失を計上するようになり、平成 1 2 年の第 4 四半期の営業利益がマイナス 3 0 0 0 万ドル、純利益がマイナス 3 0 0 0 万ドルであり、平成 1 3 年の第 1 四半期の営業利益がマイナス 1 億 1 1 0 0 万ドル、純利益がマイナス 7 9 0 0 万ドルであり、同年の第 2 四半期の営業利益がマイナス 9 9 0 0 万ドル、純利益がマイナス 7 7 0 0 万ドルであり、同年の第 3 四半期の営業利益がマイナス 1 7 0 0 万ドル、純利益がマイナス 1 7 0 0 万ドルであり、同年の第 4 四半期の営業利益がマイナス 1 億 5 6 0 0 万ドル、純利益がマイナス 1 億 0 7 0 0 万ドルであり、平成 1 4 年の第 1 四半期の営業利益がマイナス 7 5 0 0 万ドル、純利益がマイナス 5 8 0 0 万ドルであり、同年の第 2 四半期の純利益がマイナス 5 9 0 0 万ドル、純利益がマイナス 5 5 0 0 万ドルであり、同年の第 3 四半期の営業利益が 2 1 0 0 万ドル、純利益が 2 0 0 万ドルであり、同年の第 4 四半期の営業利益がマイナス 1 億 2 6 0 0 万ドル、純利益がマイナス 9 4 0 0 万ドルであ

り、平成15年の第1四半期の営業利益がマイナス1億2100万ドル、純利益がマイナス1億3300万ドルであった。

イ 上記業績悪化に対する経営改善施策等

被控訴人は、上記のような業績悪化に対し、日本地区において、人件費等のコストを削減し経営を合理化し人員の余剰を是正するため、次のような施策を講じた。このうち後記(テ)記載のP6の声明より前に執った施策が(ア)ないし(ツ)であり、それ以降に執った施策が(テ)ないし(ナ)である。

(ア) 平成10年、日本地区において初めて特別希望退職制度を、F Aを除く勤続4年以上の全従業員を対象に実施したところ、約110名がこれに応募し、退職した。

(イ) 同年以降、新卒採用を中止した。

(ウ) 同年、仙台営業支店を閉鎖し、同支店に在籍していた従業員（人数は不明）は退職又は配転（それぞれの人数は不明）となった。

(エ) 同年、九州営業支店を段階的に縮小、廃止し、同支店に在籍していた従業員（人数は不明）は退職又は他の部署に配転（それぞれの人数は不明）となった。

(オ) 同年、広島営業所を廃止し、同営業所に在籍していた従業員（人数は不明）は他の部署に配転となった。

(カ) 同年、大阪予約課における個人予約部門を廃止し、同部門に在籍していた従業員（人数は不明）は、退職又は他の部門に配転（それぞれの人数は不明）となった。

(キ) 同年、関西営業支店を段階的に縮小し、当時同部門に在籍していた26名の従業員は、平成14年末時点で8名まで削減された。

(ク) 平成10年、成田空港の貨物サービス部では、貨物上屋の業務（航空輸出貨物の航空機への搭載準備業務）の外部委託を進め、同部に在籍していた従業員（人数は不明）は監督業務に配転した。

- (ケ) 平成11年、成田機内食部の機内食搭載部門を外部委託し、同部門に在籍していた従業員は退職又は他の部門に配転(4名)となった。
- (コ) 同年、成田整備部のプラント・メンテナンス部門を外部委託し、在籍していた従業員は、退職又は他の部門に配転(4名)となった。
- (サ) 同年、名古屋の航空券発券カウンターを閉鎖し、同カウンターに在籍していた従業員(人数は不明)は他の部門に配転となった。
- (シ) 平成12年12月、日本地区のFAを対象として早期希望退職制度(割増退職金等の優遇措置を伴う制度)を導入し、その結果、5名のFAが同制度に応募して退職した。
- (ス) 平成13年、成田空港旅客サービス部箱崎シティエアーターミナルの事務所を閉鎖し、同事務所に在籍していた従業員(人数は不明)は退職又は他の部署に配転(それぞれの人数は不明)となった。
- (セ) 同年、管理職を中心とした退職勧奨を実施し、これにより、約20名の管理職が退職し、約10名弱の管理職等が業務縮小を理由として配転となった。
- (ソ) 同年5月、関空 - クアラルンプール及び高雄路線を同年9月から廃止することを決定し、それに伴い、FAの大阪ベースを閉鎖することとなった。

上記閉鎖に伴い、被控訴人は、全日本人FAを対象にして、早期希望退職制度の募集、IFSRとしての再雇用、新設される管理職ポジションへの応募を行った。その結果、日本人FA1名が管理職ポジションに応募した。

上記閉鎖に伴い、被控訴人は、大阪ベースに在籍していたFA(7名)のうち3名を東京ベースへ異動し、これにより東京ベースのFAに余剰があると判断し、残りの4名のうち2名(他の2名のうち1名は退職し、1名は産休を取得した。)と控訴人P1、同P2を含む東京ベー

スの F A 6 名の合計 8 名を，同年 8 月 2 0 日付け，同年 9 月 1 日付けで，
本人の個別的な同意を得ずに，成田旅客サービス部，乗務管理課などの
地上職に配置転換した。

(タ) 同年，人件費削減のために更なる退職勧奨を行い，その結果，18
名の管理職及び専門職が退職することとなった。

(チ) 同年，機内サービス部において契約期間が満了となった I F S R 3
0 名を雇止めとした。

(ツ) 平成 1 4 年 3 月から，日本人 F A の必要性が高いと判断されたバン
コク路線，上海路線において，東京ベース F A を 1 名増員し，1 機あた
り 2 名とした。

(テ) 被控訴人の最高経営責任者であった P 6 は，平成 1 4 年 9 月 1 0 日，
被控訴人の全従業員に向けたメッセージ（NEW SWIRE）において，
競争力を維持するため，少なくとも 1 億ドルのコスト削減と売上げ増を
実現すること，そのコスト削減方法について全従業員からアイデアを募
集すること，平成 1 5 年 1 月 1 日から，アメリカ合衆国の管理医療プラ
ンに加入している従業員に対し，医療費の 2 0 パーセントを社員に負担
させることを発表（乙 6 9）した。上記医療費の問題は，アメリカ合衆
国において生活する者にとっては，重大な問題であった。

上記発表を受けて，成田機内サービス部でも，いろいろなアイデアが
出され，その結果，5 0 項目以上のアイデアが採用され，実施された。
実例を挙げると，削減額の多額なものとしては，余分に搭載している
ワールド・ビジネス・クラス用の食事を乗務員用の食事として利用す
ることによる 8 6 万ドルの削減，国内線にて酒類代金を値上げすること
による 6 0 万ドルの削減，エクスプレス飲物サービスの拡大による 1
7 万ドルの削減，不必要な供給品の搭載を減らすことによる 1 2 万ド
ルの削減，日本とホノルルを結ぶ路線において朝食の搭載を減らすこ

とによる１１万２０００ドルの削減をはじめ、削減額の少額なものとしては、無駄な紙の使用を減少するためにプリンター機種を変更することによる３０００ドルの削減、紙製のドリーの搭載を取りやめることによる２０００ドルの削減、コートタグの再利用による２０００ドルの削減、より低価格の紙を使用してのメニュー作成による２０００ドルの削減、ボイスメールの廃止による１００ドルの削減などがあった。

(ト) 平成１４年１０月、東京ベースＦＡに対し、それまで１か月単位で導入（平成１２年１０月導入）していた会社都合休職制度に加え、新たに３か月、６か月の長期会社都合特別休職制度を導入し（乙２６）、１名が応募した。なお、被控訴人は、同年１０月、同年１２月３１日から平成１５年１２月３０日までの１年間を休職期間とする長期の会社都合休職制度を策定し、募集したが、応募者はなかった（乙２７、４３）。

(ナ) 平成１５年、日本地区の本社施設を大幅に縮小（従来使用していた５フロアーのうち１フロアーを貸主に返却）し、港区＜以下略＞に所在した貨物営業支店の施設を港区＜以下略＞に所在する日本地区本社施設と統合し、更には、長年営業してきた帝国ホテル内の発券カウンターを閉鎖し、中央区＜以下略＞に所在する予約センターに統合した。

ウ ＥＰＭＴにおける決定及びそれに至るまでの被控訴人の検討状況

(ア) アメリカ合衆国本社の執行副社長、各ビジネスユニットの最高責任者等で構成されるＥＰＭＴが、平成１４年１２月９日から１４日までの間東京で開催され、東京ベースＦＡの余剰の問題について検討された。この会議において、最終的に、ＦＡ１５名を早急に削減すべきことが決定され（以下、この会議を「本件ＥＰＭＴ」と、そこでされた上記決定を「本件ＥＰＭＴ決定」と、それぞれいう。）、１５名をどのような方法で削減するかは被控訴人日本地区に委ねられることとなった。

(イ) 本件ＥＰＭＴ決定に至るまでの、被控訴人内における検討状況等は、

以下のとおりである。

- a 被控訴人の執行副社長である P 7 は、被控訴人太平洋地区の財務本部に対し、平成 14 年 9 月、同地区の全ての部門を精査し、非効率な部門がないかを調査し、どの部門が非効率であるか明示することを指示し、あわせて、被控訴人太平洋地区のインフライト部門の本部長である P 8 らに対し、太平洋地区の各ベースの最適人員、特に、東京ベースの最適人員を特定すること、F A が余剰であるために生じているコストを算出することを指示した。
- b P 8 らは、上記指示に基づき、アルティテュード（スケジュールに従い旅客機を運航するに際して、各国の法令、労働協約、労働契約上の各制約の下で、各ベースの乗務員の賃金水準、乗務員の宿泊するホテル、交通のために要する経費の水準、各ベースの乗務員の稼働率等、様々な要素を勘案するといずれのベースを使っていかなる乗務パターンで乗務させるのが最も合理的かつ経済的であるかを検証するためのコンピューターソフト）を用いて、アジア路線において、原則として、東京ベースの F A を 1 機当たり 1 名に減らし、成田とグアム及びサイパンを結ぶ路線については、日本人利用客の比率が高いので、東京ベースの F A を 1 機当たり 3 名配置するという条件を設定して、最も合理的な F A の乗務パターンを策定したところ、東京ベースの F A が乗務することとなる 1 か月当たりの総乗務時間数は約 3 3 0 0 時間と試算され、平成 15 年度中に東京ベースの F A が取得する年次有給休暇クレジットタイムは、1 か月当たり約 5 0 0 時間であると見込まれ、そのため、平成 15 年度の 1 か月当たりの月間総クレジットタイムは、上記の合計約 3 8 0 0 時間と見込まれ、これを平成 14 年度のブロックホルダー 1 名当たりの平均クレジットタイムである約 7 3 時間で除して得られた約 5 2 名が東京ベースで必要とされるブロックホルダー

の人数と試算され、他方、平成14年度のリザーブホルダーの月間総クレジットタイムは約1250時間であり、これを同年度のリザーブ要員の1名当たりの月間平均クレジットタイムである約72時間で除して得られた約18名が東京ベースで必要とされるリザーブホルダーの人数と試算され、そのため、平成15年度に必要とされるF Aの数は、上記で得られた約52名と約18名の合計である70名であると試算された。その当時、東京ベースのF Aは85名であった。

以上のような試算に基づき、P 8らは、平成14年10月ころ、東京ベースのF Aに15名の余剰が生じており、これを削減する必要があると認識した。

しかし、上記のとおり、被控訴人の執行副社長であるP 7は、被控訴人太平洋地区の財務本部に対し、平成14年9月、同地区の全ての部門を精査し、非効率な部門がないか調査し、どの部門が非効率であるか明示することを指示したが、被控訴人太平洋地区の財務本部は、上記指示を受けて以降、東京ベースのF A部門以外の部門において非効率な部門がないか調査を行うことはなかった（この問題に関連して、控訴人らは、当審において、被控訴人に対し、本件配転命令を実施する過程で、人員の余剰の有無・程度、配転による人件費の削除の可否・程度について、日本地区全体で検証する作業を行ったか、行ったのであれば、その具体的内容を明らかにされたいとの求釈明を求めた（平成18年11月9日付け求釈明申立書の4頁）が、被控訴人は、釈明の必要がないと回答し（平成18年12月21日付け準備書面(4)の8頁）、再度控訴人らが同じ問題点について釈明を求めた（平成19年1月30日付け控訴審準備書面(5)の10頁）のに対し、被控訴人は、平成19年3月9日付け準備書面(5)において、「本件異動は、客室乗務員に余剰が存し、他方で旅客サービス部に業務上の必

要性が生じていたことからなされたものであるから，それ以外の他部門における人員余剰の有無，程度と本件とは直接の関係はない。・・・(中略)・・・会社では，毎年予算策定に際して，適正人員数等を算出し，その範囲内で人員を管理等してきた。機内業務本部以外の会社の殆ど全ての部署においては，それまでに外部委託（アウトソーシング）の実施であるとか，欠員補充を契約社員で行う等の経営合理化施策が多数実施されており余剰は解消されていたが，機内業務本部においてだけは，定年を迎える客室乗務員が殆どおらず，自己都合により退職をする客室乗務員が少なかったこと等から，会社が積極的に人件費削減のための施策を講じない限り，コストの削減も容易ではない状況にあったこと等によるものである（乙第44の57ないし59頁）。と回答した。同回答は，被控訴人においては，「毎年予算策定に際して，適正人員数等を算出し，その範囲内で人員を管理等してきた」から，本件配転命令を実施する過程で，人員の余剰の有無・程度，配転による人件費の削除の可否・程度について，新たに日本地区全体で検証する作業を行ったわけではないこと，すなわち，東京ベースの客室乗務員部門以外の部門において人員の余剰がないことは，本件配転命令を実施するその時点で既に被控訴人にとって明らかであるとして，新たな調査をしなかったという趣旨と理解できる。）

c 被控訴人太平洋地区の財務部門は，以上の検討結果を前提として，日本地区のコスト削減の方策として，本件EPM T決定に関わったメンバーに対し，以下の5つの選択肢を提示した。

- (a) 東京ベースを全面的に閉鎖し，アジア路線に言語サポートを廃止する。
- (b) 東京ベースを全面的に閉鎖し，グアム，サイパン路線以外の日本語サポートを廃止する。

(c) 日本語サポートをグアム、サイパン路線等必要最小限の路線のみとし、東京ベースは大幅に縮小する。

(d) 東京ベースのF Aのうち現在の余剰（１５名）を削減する。言語サポートは現状どおりとする。

(e) 東京ベースのF Aの給与額を削減することにより、アジア路線の経費を維持可能なレベルまで低減する。

d 本件E P M Tにおいて、東京ベースF Aの余剰の問題について検討し、議論され、本件E P M T決定のとおり決定された。

P 8によれば、伝え聞いたこととして、本件E P M Tにおいて、東京ベースを全面的に閉鎖しアジア路線に言語サポートを廃止すること（上記c (a)）も真剣に検討されたこと、東京ベースのF Aの給与額を削減することによりアジア路線の経費を維持可能なレベルまで低減すること（上記c (e)）は労働組合との交渉が容易ではなく、無理であると判断したこと、その他それぞれの選択肢を検討した結果、本件E P M T決定（上記c (d)）がされた。

なお、本件E P M T決定に際し、約８か月前である平成１４年４月９日に被控訴人日本地区人事・労務本部長と支社組合中央執行委員長との間で本件労使確認書が取り交わされたことが、上記c (d)の選択肢を採用することを控える抑制的な方向で勘案されるべき要素として考慮されたことはなかった。

エ 団体交渉等の経緯

(ア) 被控訴人は、平成１５年１月３１日、東京ベースのF Aを対象として、同年３月２日から１年間、２年間又は３年間のいずれかの休職期間を選択することのできる長期会社都合休職制度を策定し、利用者を募集したところ、最終的には４名のF Aが応募した。

(イ) 被控訴人は、同年１月下旬、支社組合に対し、電話で団体交渉の開

催を申し入れ、支社組合もこれを受諾し、同年2月3日に団体交渉が開催されることが決定した（その際、団体交渉のテーマについて被控訴人から支部組合に対し、どのように伝達されたかについては、双方の言い分が異なり、被控訴人は、日本地区の機内業務本部の今後の人員計画を含む事業計画を発表、説明するためと伝えたといい、支社組合（P21）は、事前にP8に質問しても明確な回答はなく、キャビンの事業計画について議題にしたいとだけ伝えられたという（甲61）。しかし、この予定された団体交渉は、支社組合の中央執行委員1名が同団体交渉に出席するため有給休暇を取得することが認められるべきか否かということで対立し、とりやめとなった。

（ウ） 被控訴人は、2月4日、東京ベースのFAを対象とする会合（ベース・ミーティング）において、出席したFAに対し、航空業界の現状及び被控訴人の業績が悪化していること、今後も厳しい状況が予測されること、日本地区のFAが余剰であること、同月末日をもって東京ベースのFAの人員を15名削減すること、早期退職制度及び長期会社都合退職制度を実施すること、両制度の応募者が15名に達しない場合は、FAの配転を行うことなどを会社の方針として伝えた。

（エ） 被控訴人は、2月4日、東京ベースのFA全員に対し、上記（ウ）で説明した内容が記載された「PD Inflight Memo」と題する英文の書面（甲31の1、その訳文が甲32の1）、早期退職優遇制度の説明書（甲31の2、乙28）、同離職通知（甲31の3）、離職同意書（甲31の4）を配付した。

（オ） 被控訴人は、2月5日、機内業務本部を中心とした経営環境、人員削減計画、早期希望退職制度、長期会社都合退職制度の実施などについて、機内業務本部長名で発表された文書及び制度概要の文書（2月3日の団体交渉の際、提示する予定であった文書。乙30）を支社組合に送

付した。

(カ) 支社組合は、2月6日、被控訴人に対し、「客室乗務員課に関連した会社事業計画についての団体交渉の申し入れ」と題する書面(乙31)を提出し、F Aの早期希望退職制度に関する団体交渉を同月10日に開催すること、上記(ウ)記載の会社の方針について説明をうかがいたいと申し入れた。

(キ) 支社組合が要求した団体交渉が2月10日までに開催されることはなかった。

支社組合は、被控訴人に対し、同月11日付けの「東京ベース客室乗務員課縮小に関する公開質問状」と題する書面(甲33, 乙32)を送付し、F Aの人員削減問題に関し、11項目の質問事項を示して同月15日午後5時までに書面で回答することを求めた。その質問事項の中には、削減すべきF Aの人員が15名であることの根拠、配転が行われる場合の人选基準、配転が行われる場合の配転先、長期会社都合休職制度の利用期間、同制度利用者が期間終了後、F Aとして職場復帰することの可否、同制度の締切り期限を今月末まで延長することの可否、などが含まれていた。また、上記書面(乙32)において、支社組合は、上記「PD In f l i g h t M e m o」と題する書面は本件労使確認書の条項に抵触するものであることを指摘し、それとは別に同日付けの「抗議文」(甲34, 乙33)を被控訴人に送付した。

(ク) 2月13日、第2回ベース・ミーティングが行われ、非番である東京ベースのF A全員が出席した。被控訴人は、業績悪化とコスト削減の必要性を説明し、早期希望退職制度と長期会社都合休職制度の申請締切り期限を、同月20日までの3日間ならば延長可能であることを説明した。また、被控訴人は、F Aの配転先としては成田旅客サービス部が検討されていること、配転の人选基準については検討中であることなどを

説明し、支社組合の理解を求めた。支社組合らは、アルティテュードによると東京ベースは余剰であるという被控訴人の説明について、アルティテュードというソフト自体の内容が不明であり、本当に実在するものなのか、どのような数字を入力した結果なのかなどが不明であり、恣意的なものではないかと疑い、納得することができなかった。

(ケ) 被控訴人は、2月14日、支社組合に対し、「貴殿による2003年2月11日付け『東京ベース客室乗務員課縮小に関する公開質問状』について」と題する書面（甲35，乙34）を送付し、上記(キ)の質問について、アルティテュードの分析により、現在のフライトスケジュールを最も経済的に効率性の高い状態で運航するには、少なくとも東京ベースのFAの人員を15名削減する必要があるという結果が出たこと、配転が行われる場合の人选基準は、前任順位の低い者、すなわちFAの資格取得日が遅い者から行うこと、配転が行われる場合の配転先は成田旅客サービス部であること、長期会社都合退職制度を利用したとしても、期間が終了した段階でFAに欠員がない場合には、FAとして復帰することができないこと、長期会社都合退職制度、早期希望退職制度の申請締切りを同月20日まで延長するが、それ以上の延長はできないことなどを回答した。また、被控訴人は、同日、支社組合に対し、上記2月11日付けの「抗議文」（甲34，乙33）に対する回答文書（甲36，乙35）を送付した。

(コ) 第1回目の団体交渉が2月18日に行われた。被控訴人は、支社組合に対し、FAの人員を15名削減する必要があること、長期会社都合退職制度、早期希望退職制度の応募者が15名を下回ったときは、同年3月1日付けで前任順位の下のFAから成田空港旅客サービス部へ配置転換することなどを説明して理解を求めた。その際、被控訴人は、経費、運行の効率化、人材の割り当ての3点から総合して判断しているこ

と、アルティテュードによると、少なくとも東京ベースには15名分の余剰があること、上記(ケ)記載の事項などを説明した。これに対し、支社組合は、そのような説明には納得しなかった。

(サ) 支社組合は、2月19日、被控訴人に対し、「東京ベース客室乗務員課縮小に関する公開質問状の追加」と題する書面(乙36)を提出し、F Aの人員削減問題に関し、長期会社都合休職制度を利用したF Aは、期間が終了した時点で正社員としての地位が保障されるか否かについて、回答を求めた。

これに対し、被控訴人は、同月20日、支社組合に対し、「『東京ベース客室乗務員課縮小に関する公開質問状の追加』に対する回答」と題する書面(乙37)を送付し、被控訴人の厳しい経営環境からすれば、長期会社都合休職制度を利用した後の身分について、何らかの保障をすることはできないことなどを回答した。

(シ) 第2回目の団体交渉が2月21日に行われ、被控訴人は、支社組合に対し、従前どおり、F Aの人員を15名削減する必要があることなどを説明し、これまで3名のF Aが早期退職制度に応募し、4名のF Aが長期会社都合休職制度の申請を行ったこと、その結果、8名のF Aを同年3月1日付けで成田旅客サービス部に配転する予定であることを伝え理解を求めたが、支社組合の納得を得ることはできなかった。被控訴人は、同団体交渉と同日である同月21日、控訴人ら5名を含む8名に人事異動の辞令を交付した(引用にかかる原判決7頁20行目から22行目まで)。

控訴人ら5名を含む6名は、同月23日、被控訴人に対し、「配転に対する異議申し立て」と題する書面(甲39)を発し、異議を留めながら配転先において就労を開始することを通知した。また、支社組合も被控訴人に対し、同年3月3日、「配転に対する異議申し立て」と題する

書面（甲４０）、「東京ベース客室乗務員削減および強制配転に対する要求書」（甲４１）を発した。これに対し、被控訴人は、同月３１日、支社組合に対し、上記「東京ベース客室乗務員削減および強制配転に対する要求書」に対する回答文書（甲４３）を発した。そこには、被控訴人の本訴訟における主張とほぼ同様のことが記載されていた。

以上のような被控訴人による本件配転決定、実施にあたり、約１０か月前である平成１４年４月９日に被控訴人日本地区人事・労務本部長と支社組合中央執行委員長との間で本件労使確認書が取り交わされたことが、本件配転の決定、実施を控える方向で勘案されるべき要素として考慮されたことはなかった。

オ 成田旅客サービス部の人員不足

（ア） 成田旅客サービス部のカスタマー・サービス・エージェントの業務内容は、被控訴人を利用する乗客に対し、搭乗便の座席指定、搭乗手続、搭乗案内、乗り継ぎ便の利用の際の誘導、航空券の発券、到着客に対するサービス、遺失物の取扱いなどである。

（イ） 平成１３年９月にアメリカ合衆国で起きた同時多発テロ事件以後、空港での手荷物検査の強化等の保安の必要性が高まったことにより、成田旅客サービス部においては、平成１４年１月以降、正社員の数が約１０名程度不足していた。

カ 本件配転命令以降の被控訴人の経営状況及び経営改善策等

（ア） 被控訴人の本件配転命令以降の財務状況についてみると、平成１５年度の第２四半期の営業利益がマイナス７３００万ドル、純利益が２億２７００万ドル（Worldspan社を売却したことにより、１億９９００万ドルの特別利益があった。）、同年度の第３四半期の営業利益が１億４６００万ドル、純利益が４７００万ドル、同年度の第４四半期の営業利益がマイナス１２００万ドル、純利益が３億７０００万ドル、

平成 16 年度の営業利益は、合計マイナス 5 億 0 5 0 0 万ドル、純利益はマイナス 8 億 6 2 0 0 万ドル、平成 17 年度の第 1 四半期の営業利益はマイナス 2 億 9 2 0 0 万ドル、純利益はマイナス 4 億 5 0 0 0 万ドル、同年度の第 2 四半期の営業利益はマイナス 1 億 9 0 0 0 万ドル、純利益はマイナス 2 億 2 6 0 0 万ドルであった。

(イ) 被控訴人は、平成 16 年 1 月末、経営の合理化施策を発表した。被控訴人日本地区においては、複数部門の本社機能への統合、複数部門の外部委託化、運航管理部の本社移管、運航部 P O C コーディネーターの業務廃止、「2004 年度日本地区特別退職制度」の実施などの事業再編を実施した。

(ウ) a 被控訴人は、平成 17 年 9 月 14 日、チャプターイレブンに基づき、ニューヨーク州南部地区連邦破産裁判所に対して更生手続を申し立て、その後同手続が進められ、更生計画の認可を得て、平成 19 年 5 月 31 日、同手続は終了した。

b チャプターイレブンは、上記申請当時、以下のような性格を有するものであった。

(a) 債務者による申立てには、無資力要件が不要（同法 301 条）
債務者による申立ての場合、手続開始には、債務が存在していれば良く、債務超過に陥るおそれや資金繰りが困難になっていることなどは必要でない。したがって、財政的に問題のない企業も申立てをすることができる。

債務者による自己申立ての場合は、裁判所の判断による手続開始決定は存在せず、同申立てによって直ちに再建手続が開始される（例外的な場合には、裁判所が申立てを棄却した裁判例もある。乙 112）。

(b) 債務者に有利な申立ての効果

自動停止効（同法 362 条）

債務者の申立てにより，債権者による一切の債権回収行為は自動的に禁止される（自動停止効（Automatic Stay））。自動停止効により，債務者の資産は別途保全手続を経ることなく保全される。

会社の事業継続（同法 1101 条）

原則として管財人は選任されず，旧経営陣が引き続き経営を継続する（占有継続債務者（Debtor in Possession, DIP））。DIP には，強力な否認権や双方未履行双務契約の解除権などが与えられている。そのため，チャプターイレブンに基づき更生手続の自己申立てをした場合には，従来の経営陣がそのまま経営を継続することが多い。

労働協約の破棄

債務者は，裁判所の承認を得て，未履行双務契約を拒絶することができ（同法 365 条），未履行契約には労働協約が含まれると解されている。従って，会社はチャプターイレブンの手続の中で裁判所の承認を得て従前の労働協約を破棄し，会社に有利な内容に改訂することが可能である。

- c このように，債務者，会社にとってメリットがあるため，チャプターイレブンは経営戦略の有用な手段として利用されることが少なくない。そして，過去においては，航空会社が自らチャプターイレブンの手続の申立てを行ったことが少なくなく（コンチネンタル航空（2 回），イースタン航空，パンアメリカン航空，TWA，US 航空など），それにより経済的な再建を果たした事例も少なくない。
- d アメリカ合衆国において，2005 年（平成 17 年）4 月 20 日，「破産濫用防止および消費者保護法（The Bankruptcy Abuse Prevention and Consumer Protection Act of 2005）」が成立し，これにより米国連邦

破産法の一部が改正され、同年１０月１日から施行された。その趣旨は、安易な破綻と制度の濫用を防止することによって、債権者の保護をはかり社会的公正を確保することにあり、チャプターイレブンの手続に関わる改正（管財人の指定が奨励されること、再建計画作成手続の迅速化、役員の特別報酬の支給制限）もなされた。

e 上記改正に先立ち、その直前の時期に、多数の企業が上記チャプターイレブンの申立てを行った。被控訴人による上記申立ては、平成１７年９月１４日であり、時期的には上記改正法施行の約半月前という間際の時期である。

f 被控訴人の更生手続は平成１９年５月３１日、再建計画が上記破産裁判所に認可され、終結した。

被控訴人の２００７年(平成１９年)第１四半期(同年１月から３月)の決算において、再建コストを除くと、１億２９００万ドル(約１５８億円)の経常利益を計上し、１９９８年以来の収益計上となった。しかしながら、再建コストを含めると２億９２００万ドル(約３５９億円)の損失となっており、更生手続にかかった費用は巨額にのぼるものと推認される。

その間、被控訴人は、更生計画を策定する過程において、米国のパイロット組合(ＡＬＰＡ)、国際機械工・航空宇宙労働者組合(ＩＡＭ)などの組合との間で、それぞれ新たな労働協約を締結し、大幅な賃金及び労働条件の引き下げを行った。

パイロット組合は、基本賃金が一律２３．９％削減され、各種割増賃金を削減され、月間乗務時間を増加されるなどの譲歩をすることとなった(人件費の削減は年間約３億３０００万ドル)。また、国際機械工・航空宇宙労働者組合は、基本賃金が一律１１．５％削減され、各種手当が廃止され、休暇・休日が削減されるなどの譲歩をすること

となった（人件費の削減は年間約１億９０００万ドル。）。

被控訴人において、新たな労働協約は２０１１年（平成２３年）末まで有効である。

被控訴人の最高経営責任者であるＰ２４は、チャプターイレブン手続の進行中である２００６年（平成１８年）の報酬（基本給，役職手当その他の報酬など）として，１８０万ドルを受け取った。また，同年，被控訴人の最高財務責任者であるＰ２５の基本報酬は５％増加し，最高運航責任者であるＰ２６の基本報酬は２４％増加し，いずれも年間４０万１６２５ドルとなった。

（エ） 被控訴人日本地区は，平成１８年１２月１１日，全従業員の同年度のボーナス（対象期間は平成１７年６月１日から平成１８年５月３１日まで）を年間２．５か月と決定した。前年度は年間５．０か月であったから，それと比較すると，ボーナスは半減し，その削減の総額は６００万ドルに匹敵すると試算される。

キ 控訴人らが受けた不利益

（ア） 各控訴人らが被控訴人へ入社した経緯，ＦＡになった経緯，受けたトレーニング，ＦＡとしての勤務開始時期，控訴人Ｐ１，同Ｐ２については，１度目の配転命令，ＦＡへの復帰など本件配転命令を受けるまでの経緯は，引用にかかる原判決（同３２頁２３行目から３９頁１５行目まで）記載のとおりである。

（イ） 控訴人らには，本件配転命令によりＦＡから地上職勤務となったことにより，経済的に，インセンティブ・ペイ，深夜乗務手当，クリーニング手当，免税販売手数料，宅配サービス業務手数料の支払を受けることができなくなった。更に，ＦＡと地上職とでは勤務形態が異なることから，勤務日，休日が異なることとなった。

（ウ） 控訴人らは，それぞれ各人によって被控訴人においてＦＡになった

経緯，そのための準備期間等は異なるが，難関とも言える職種である F A となり，それぞれ誇りを持って自己の職務を一定の期間以上（平成 9 年 4 月に F A となった控訴人 P 3，同 P 4，同 P 5 においては，約 5 年 6 か月間，控訴人 P 1，同 P 2 は平成 9 年 1 2 月以降。ただし，両名は，前記のとおり，過去に一度強制配転を受けており，その後平成 1 4 年 1 0 月 3 日に復帰するまでの間は，F A の仕事に従事していなかった。）行ってきたところ，本件配転命令により，上記認定のような経緯により，F A の仕事から強制的に外され，成田旅客サービス部に所属するカスタマー・サービス・エージェントへ異動となった。

以上のような事情から考えて，控訴人らは，本件配転命令により，それぞれ精神的な苦痛を受けたものと認められる。特に，控訴人 P 1，同 P 2 は，前記のとおり，過去に一度強制配転を受け，F A から地上職勤務に異動となり，その後平成 1 4 年 1 0 月 3 日に F A に復帰したが，それから約 4 か月後である平成 1 5 年 2 月上旬に再度強制配転の問題が起き，同復帰から約 5 か月後である同年 3 月 1 日に再び強制配転を受けたもので，その受けた精神的な苦痛は他の 3 名の控訴人らより大きいものと推認できる。

(3) 判断

ア 業務上の必要性の有無，程度について

(ア) 被控訴人全体の経営状況，日本地区の経営状況は，前記のとおり，本件配転命令までの間，毎年多額の損失を重ねる状態であったことが認められ，平成 1 4 年 9 月 1 0 日には被控訴人の最高経営責任者である P 6 が全従業員に，少なくとも 1 億ドルのコスト削減と売上げ増を実現すること，コスト削減方法について全従業員からアイデアを募集すること等を内容とするメッセージを発するなど，被控訴人は経営上必要な施策を実施しなければならない状況であったから，被控訴人が，各部署の余

剰人員を調査し、真に余剰のある部署について、人員調整などの措置を講じること自体は、必要性があったといえる（本件における被控訴人の主張する余剰の意味については、後記(イ)で検討する。）。

なお、被控訴人が、平成17年9月14日、チャプターイレブンに基づき、ニューヨーク州南部地区連邦破産裁判所に対して更生手を申し立て、同手続が進められ、更生計画の認可を得て、平成19年5月31日、同手続は終了したという事実は、本件配転命令の必要性の判断において必要性を裏付ける事情の1つとして斟酌すべきものではないと解する。なぜならば、上記申立ては平成17年9月14日という時期であり、平成15年3月1日付けでされた本件配転命令よりも約2年半も後のことであり、また、被控訴人は、本件配転命令に当たって、その必要性の説明として、チャプターイレブン申立てを具体的に言及しないまでも倒産の危機にあることは何ら述べていないからである。

- (イ) a 前記(2)ウによれば、本件配転命令は、東京ベースのF Aを15名削減する必要があるという本件E P M T決定に基づき実施されたものであるが、その当時、東京ベースのF Aを15名削減する必要性があったのかについて検討する。
- b 被控訴人太平洋地区の財務部門は、本件E P M T決定に関わったメンバーに対し、5つの選択肢の1つとして、東京ベースのF Aのうち現在の余剰15名を削減するという方法も提示した。被控訴人太平洋地区の財務部門が、東京ベースのF Aのうち現在の余剰を15名と認定した根拠は、アルティテュードを用いた試算の結果（その試算の過程は前記(2)ウ(イ)b）であるとされている。
- c 被控訴人は平成16年10月以降アルティテュードというソフトから別なソフトに切り替え、アルティテュードは現在使用しておらず、また、本件E P M Tに先立ち被控訴人太平洋地区の財務部門が提供し

た資料自体は証拠として提出されておらず、アルティテュードを利用した資料、そのハードコピーも全て処分してしまったもので（乙 95，弁論の全趣旨）、それらの資料そのものによりその検討過程の妥当性を検討することができない。

また、アルティテュードというソフトは、いずれのベースを使っていかなる乗務パターンで乗務させるのが最も合理的かつ経済的であるかを検証するためのコンピューターソフトであるとされているが、その問題処理の論理（アルゴリズム。なお、ここで問題とするのは、プログラム作成のための厳密なアルゴリズムではなく、合理的、経済的な乗務パターンを検証するという問題を処理するための解決の論理の概要である。）がどのようなものか、前提とされる条件や数値がどのように設定されているかは不明であり、余剰人員の算出に利用できるものか否かも不明である。更に、被控訴人が行ったという試算にあたり、アジア路線において、原則として、東京ベースの F A を 1 機当たり 1 名に減らし、成田とグアム及びサイパンを結ぶ路線については、東京ベースの F A を 1 機当たり 3 名配置するという、被控訴人からすれば最も都合の良い条件（それまでの配置人数とは異なる条件）を設定して、最も合理的な F A の乗務パターンを策定したのであるから、その結論が東京ベースの F A に余剰があるとの結論になることは、当然のことともいえる。

- d 証拠（乙 74，105，159）及び弁論の全趣旨によれば、本件配転命令の直前の時点（平成 15 年 2 月）において、東京ベース F A は、総在籍者が 86 名、そのうち給与支払対象者が 77 名であったのが、本件配転命令がなされた直後の平成 15 年 4 月には、総在籍者が 74 名、給与支払対象者が 65 名となり、それ以降、給与支払対象者の数は 65 名を超えたことはなく、同年 5 月から 12 月までは、60

名台前半，平成１６年は５０名台後半，平成１７年５月は６１名，平成１８年１２月（本件記録上人数が明らかな最後の時点）は５７名であったことが認められる。その間，東京ベースＦＡが乗務する路線，機種はそれほど変化しておらず，被控訴人において，上記減少に伴いＦＡの不足が問題となったことはない。

e 被控訴人主張のＦＡの人員の余剰が発生した原因について検討する。

(a) 証拠（甲５２，乙１６３）によれば，日本人乗務員が乗務する便数及びＦＡ，ＱＩＦＳＲそれぞれが乗務する便数，人数の平成１４年３月以降の変動の状況については，別紙添付の乙１６３号証（写し）のとおりであると認められる。

これを具体的に見ると，日本人ＦＡ，ＱＩＦＳＲが乗務する便数が平成１４年３月には週６２便であったのが，同年６月以降８３便に増加しているところ，ＱＩＦＳＲが乗務する便が平成１４年３月のゼロから同年６月以降２８便に増加したのに対し，ＦＡが乗務する便が平成１４年３月の６２便から同年６月以降５５便に減少している。また，ＱＩＦＳＲの人数は平成１４年３月のゼロから，同年６月には３５名に，平成１５年３月には５８名に，その後平成１６年７月には５１名になったのに対し，ＦＡの人数は平成１４年３月の８０名から本件配転命令後の平成１５年３月には７４名（本件配転命令による減少）に，平成１６年３月には７１名に，同年７月には６９名に減少したことが認められる。

そうすると，被控訴人が主張するＦＡの人員の余剰発生の直接の原因は，日本人ＦＡ，ＱＩＦＳＲが乗務する便数が２１便増加したのに対し，ＱＩＦＳＲが乗務する便数をゼロから２８便とし，乗務するＱＩＦＳＲをゼロから５８名にする一方で，ＦＡの乗務する便を６２便から５５便に減らしたことにあることは明らかである。

(b) F AとQ I F S Rの労働条件の相違，乗務路線の相違は，原判決（61頁8行目から62頁24行目まで）記載のとおりであるから，これを引用する。

アジア路線については，被控訴人はF AとQ I F S Rの両方を別々の便に乗務させており，平成14年4月ころから，Q I F S Rを乗務させるようになり，その結果，F Aが乗務する便が減少することとなった。その背景には，アジア路線において，それまで以上に競争が激化し，被控訴人が経済性，効率性等の観点から，F Aに比べて給与等が低いQ I F S Rをできるだけ乗務させようとしたという事情があった（それ以外に，中国語，韓国語を母国語とする乗客が増加したことから，それらの言語に堪能な乗務員が必要であったという事情，F Aのベースが存在しない関西空港，名古屋空港発着の便のためQ I F S Rを大阪，名古屋に配置する必要があるという事情もあったが，それらはいずれも附随的な事情であると認められる。）。

f 以上から，F Aに余剰人員があると被控訴人が考えるようになったこと，上記d記載のF Aの人数が減少したのにF Aの不足が問題となったことがないのは，被控訴人が，アジア路線において，F Aに比べて給与等が低いQ I F S Rを乗務させる便数を急激に増大させ，これに対応してQ I F S Rの人数も急激に増大させ，単に運行便数の増加分をQ I F S Rに乗務させるだけではなく，従前F Aの乗務していた便数の一部もQ I F S Rに乗務させることとした結果である。その意味では，被控訴人の主張するF Aの余剰は被控訴人自身が平成14年4月ころ以降短期間の間に作り出したものといえることができる。被控訴人がそのような措置をとったのは，前記のとおり，本件配転命令までの間，毎年多額の損失を重ねる状態であり，経営上必要な施策を実

施しなければならない状況であったところから、経済性、効率性向上の観点から、F A に比べて給与等が低いQ I F S Rをできるだけ乗務させようとしたことにはそれなりの理由があるものとはいえる。

しかし、他方、現にF Aの職務に就いていた控訴人ら及びその所属する支社組合の見地からすれば、Q I F S Rの積極的活用は、自らを含むF Aの職域確保、本件では問題にならないが長期的には雇用の確保をも阻害する大問題であり、被控訴人とは利害が真っ向から対立するのみならず、直接配転の対象となる控訴人らが不利益を受けて反発することは明らかであり、そのことは被控訴人も当然認識していたものと認められる。そうであるのに、F Aの乗務する便数は従前と同程度とし、増便分をQ I F S Rの乗務とするというような案が被控訴人において具体的に検討された形跡はない。

本件において、被控訴人が主張する、東京ベースのF Aには余剰があったということは、アジア路線全体における乗客の減少、それに伴う便数の減少といった外在的な原因によるものではなく、むしろ上記のような被控訴人のとった短兵急な施策、方針（Q I F S Rの積極的活用）により作り出されたものと認められる。したがって、被控訴人がアルティテュードにより、自ら最も効率的な条件（それまでの配置人数とは異なる条件）を設定して、最も合理的なF Aの乗務パターンを策定した結果、東京ベースのF Aを15名削減する必要性があったという結論が出たとしても、それをもって直ちに業務上の必要性が高いと評価するのは相当ではない。

(ウ) 次に、東京ベースのF Aに余剰が生じていたとしても、控訴人らを含めた合計8名の東京ベースのF Aに本件配転命令を実施することで、人件費の削減が見込まれたのか、その削減の程度について検討する。

控訴人らを含む8名はF Aから地上職に配転されたから、基本給には

減額はないものの、それらのF Aに支給されていた各種手当（インセンティブ・ペイ，深夜乗務手当，クリーニング手当，免税販売手数料，宅配サービス業務手数料等）に相当する人件費相当の金銭（月間1人あたり概ね数万円程度の額である。）の支出が今後不要となった。

更に、被控訴人としては、成田旅客サービス部において約10名の人員不足が生じていたから、本件配転命令により、成田旅客サービス部に8名の従業員を新たに配置する必要がなくなり、それに相当する新たな人件費の支出が不要となった。本件配転命令以外の方法により成田旅客サービス部において人員不足を補う方法としては、被控訴人が新規に従業員を採用するという方法があるが、その場合、単純に1人あたりの給料の額を比較すれば、控訴人らより、新規採用者の給料は低額になるであろうが、強制配転が問題となる経営状況下において、新規に従業員を雇用するという措置を採ること自体、必ずしも妥当とは言えない。

以上から、控訴人らを含めた合計8名の東京ベースのF Aに本件配転命令を実施することにより、一定の人件費の削減が見込まれたものと認められる。

その見込まれる削減の程度は、控訴人らを含む8名は年齢的には比較的若く（控訴人P4は昭和 年 月生，同P2は昭和 年 月生，同P3は昭和 年 月生，同P1は昭和 年 月生，同P5は昭和 年 月生であった。その他の者も、前任順位の逆順位により選定されているから、比較的低年齢であると推認される。乙56，61，控訴人P3，同P1。），被控訴人において今後予想される在職期間は比較的長いこと及び上記F Aに支給されていた各種手当の額などから、決して少額ではない。

しかし、他方、被控訴人が巨大な企業であること（被控訴人は、世界第4位の航空会社であり、1日当たりの便数は約1500便であり、提

携会社と共に世界6大陸で約120か国、約750の都市に乗り入れている(乙1, 44)。資本金の額は、平成18年5月の時点において、23億5487万1352米ドルであった(本件記録上明らかな事実)。その売上も巨額であると推認されること、他方、前記認定のとおり被控訴人の抱える営業損失も巨額であったことなどが認められる。

このような被控訴人において、それらの営業損失を改善するため、あらゆる部署で損益を改善するための努力、工夫が必要であること自体はもっともなことであり、東京ベースにおいても、同様である。しかし、控訴人らを含めた合計8名の東京ベースのF Aに対し本件配転命令を断行しなければ、被控訴人の経営が危機に瀕する、あるいは経営上大きな影響があると認めるに足る証拠はなく、本件配転命令を実施することにより実現することが見込まれる人件費の削減の程度は、相対的に見れば、それ程大きいものとは言えない。

(エ) 以上から、本件配転命令当時、被控訴人において、一般的に人件費の節約、余剰労働力の適正配置などの業務上の必要性があったこと自体は肯定できるが、本件配転命令の直接の理由とされたF A 15名の余剰は、主に平成14年4月ころ以降に被控訴人のとった短兵急な施策、方針(Q I F S Rの積極的活用)に起因するものと認められ、しかも、前記のようにアルティテュードが余剰人員の算出に利用できるか否かも、実際にアルティテュードを利用してどのような資料が作成されたかも不明で、検討過程の妥当性を検討することができないのであるから、アルティテュードにより、東京ベースのF Aを15名削減する必要性があったという結論が出たとしても、それをもって直ちに業務上の必要性が高いと評価するのは相当ではない。

イ 控訴人らが受けた不利益

控訴人らは、本件配転により地上職では得られないF A特有の収入を失

った。すなわち，地上職では得られないF A特有の収入としては，インセンティブ・ペイ，深夜乗務手当，免税販売手数料及び宅配サービス手数料，クリーニング手当があり，インセンティブ・ペイはF Aが月間65時間のクレジットタイムを超えて乗務した場合に月間80時間に達するまでの時間に応じて支給される（なお，80時間を超えると超過勤務手当が支給される。）ものであり，深夜乗務手当はF Aとして深夜乗務をした場合の手当，免税販売手数料及び宅配サービス手数料はそれらの業務実績に対する対価として支払われるものであり，クリーニング手当はF Aが着用するユニフォームのクリーニング代に対する実費支払の性質を有するものである。それらの金額の合計は，1人当たり，概ね数万円程度であった。これらのうち，実費支払の性質を有するもの以外を受けられなくなることは，控訴人らにとって，少なからぬ実収入が失われたことになり，経済的不利益は無視できない（なお，控訴人P2の基本給は，本件配転命令以後，月額12万6000円ほど増額となったことが窺われるが，それは本件配転命令の効果ではなく（本件配転命令後，控訴人P2以外の控訴人には，そのような大幅な賃金の増加はない。），本争点の判断において，さして意味のあることではない。）。

更に，本件配転命令により，控訴人らは，誇りを持って精励して来たF Aの仕事から強制的に外され，それぞれ精神的な苦痛を受けたものと認められ，控訴人P1，同P2の受けた精神的な苦痛は，前記のように本件労使確認書第1項の合意に基づき平成14年10月にF Aの職務に復帰したのに，わずか5か月後に本件配転命令を受けたという経緯，事情から，他の3名の控訴人らより大きいものと推認できる。控訴人ら5名が受けた不利益を単に主観的，抽象的なものであると判断するのは相当ではない。

ウ その他の事情

（ア） 本件労使確認書の第3項は，被控訴人のF Aに対する配転命令権を

制約する法的拘束力を持つものではなく、被控訴人に対しF Aの職位を確保すべき努力義務を定めたものであること、本件労使確認書の条項（第2、3、5項）は規範的効力を持つものではないことは、前記2(2)及び3(4)に判断したとおりである。

しかし、本件労使確認書は、支社組合の委員長と被控訴人日本地区人事・労務本部長との間で取り交わした労働協約であるから、信義則上、可能な限り遵守されるべきことは当然であり、その協約と矛盾するような行為を行うことは、許されないというべきである。そして、その内容を詳細に見ると、第3項は、F Aの職位確保に関する努力義務を合意したものであることは、前記2(2)のとおりである。

被控訴人が努力義務を負うということは、第1項の6名を含む客室乗務員について他の職種に配転することが直ちに合意の違反となり、被控訴人がそれに対応する法的責任を負うものではなく、また、被控訴人において、6名を含む客室乗務員がF Aの職位を失うことのないように具体的な努力をしたにもかかわらずそれが達成できなかったとしても、義務違反となるものではないが、他方、努力義務の対象とされた事項を達成するために具体的な努力をしないこと、努力義務の対象とされた事項を達成するために障害となる事項を自ら作出すること、又は努力義務の対象とされた事項が達成されない状態を維持、強化する行為をしたこと、そしてそれらの結果、努力義務の対象とされた事項が達成されない場合には、合意された努力義務の違反があったものとして、不法行為が問題となる場合には違法性の判断要素となり、権利の濫用が問題になる場合には義務違反者に不利な事情として法的評価の要素となるものというべきである。

そして、労働協約を締結した当事者を規律する信義誠実の原則からも、また、本件労使確認書には、第2項として、被控訴人は、被控訴人が行

う各施策について客室乗務員の理解を深め、業務の円滑な推進を図るため、客室乗務員に対して、人員計画、事業計画、その他の客室乗務員に関する諸問題等についての説明を適切な時期、方法により行うよう努力する旨の条項が定められていることから、被控訴人は、支社組合及び客室乗務員に対し、第3項の努力義務を果たすためにどのような努力をしているのか、努力義務の対象事項を達成できないおそれがある場合には、その理由を具体的に説明する努力義務があるものである（説明することの努力義務であるから、一般的には努力しても説明ができないという事態は考えにくい。）。

- (イ) 本件において、控訴人らについて、本件労使確認書の成立以降に、「資質、適性、執務能力」という点に変化があったことを認めるに足りる証拠はない。

それであるのに、被控訴人は、控訴人らに対し、本件配転命令をしたのであるから、控訴人らとの関係では、F Aとしての職位を失うことがないように努力するという努力義務の対象事項が達成できなかったものであるところ、本件配転命令をする原因となった東京ベースのF Aの人員の余剰が発生した直接の原因は、本件労使確認書締結のころ（平成14年4月）から、日本人F A、Q I F S Rが乗務する便数が21便増加したのに対し、Q I F S Rが乗務する便数をゼロから28便とし、Q I F S Rの人数をゼロから58名に増員する一方で、F Aの乗務する便を62便から55便に減らしたことにあることは前記のとおりである。このような被控訴人の行為は、努力義務の対象事項であるF Aの職位を失うことがないようにすることを達成することの障害となる事実を本件労使確認書締結の直後から自ら作出し、その後もその状態を積極的に維持したものであり、本件労使確認書第3項の努力義務に反するものであった。

(ウ) そこで、被控訴人が本件配転命令を出すまでの間の事情について更に検討すると、以下のような事実が認められる。

a 被控訴人の執行副社長である P 7 は、被控訴人太平洋地区の財務本部に対し、平成 14 年 9 月、同地区の全ての部門を精査し、非効率な部門がないか調査し、どの部門が非効率であるか明示することを指示したが、被控訴人太平洋地区の財務本部が、上記指示を受けて以降、東京ベースの F A 部門以外の部門において非効率な部門がないかについて改めて調査を行ったことを認めるに足る証拠はない。

b 本件 E P M T 決定に際し、約 8 か月前である平成 14 年 4 月 9 日に被控訴人日本地区人事・労務本部長と支社組合中央執行委員長との間で本件労使確認書が取り交わされたことが、本件配転命令を控える方向で勘案されるべき要素として考慮されたことはなかった。更に、本件 E P M T 決定において、15 名をどのような方法で削減するかという問題は被控訴人日本地区に委ねられることとなったが、本件配転決定にあたり、約 10 か月前である平成 14 年 4 月 9 日に本件労使確認書が取り交わされたことが、本件配転命令を控える方向で勘案されるべき要素として考慮されたことはなかった。

また、被控訴人が、本件配転命令の決定、実施にあたり、この条項の存在を前提として努力義務を履行するため具体的な努力をしたと評価できることをしたり、本件労使確認書の条項と本件配転命令の決定、実施とが矛盾・対立しないかについて検討した事実は、本件証拠上認められない。

c 本件配転命令前に行われた労使の団体交渉等に際し、支社組合は、平成 15 年 2 月 11 日付けの「東京ベース客室乗務員課縮小に関する公開質問状」(乙 32)を被控訴人に送付し、被控訴人の今回の一連の対応は本件労使確認書の条項に抵触するものであることを指摘し、

更に同日付けの「抗議文」(乙33)を被控訴人に送付した。これに対し、被控訴人は、同月14日、支社組合中央執行委員長宛に文書(乙35)を送付したが、同文書には、上記指摘に対し、何も答えていなかった。その他の機会においても、被控訴人は、それについて答えたことはなかった。

- d 被控訴人が本件配転命令に先立ち支社組合に対し初めて本件配転命令に関する事柄を伝えたのは、平成15年2月5日、乙30号証の文書を送付したときであり、F Aに対しそれを伝えたのは、その前日である同月4日、東京ベースのF Aを対象とする会合(ベース・ミーティング)においてであった(前記のとおり、被控訴人は、同年1月下旬、支社組合に対し、電話で団体交渉の開催を申し入れた際、日本地区の機内業務本部の今後の人員計画を含む事業計画を発表、説明するためと伝えたと主張するが、そのようなことが支社組合の幹部に伝えられたならば、それらの者も、至急被控訴人の考え方を聞いた上、それにどのように対応するか、早急に対応することが必要であると考え、支社組合内部での対応準備をするはずであるのに、そのような措置がとられたことを認めるに足る証拠はない。被控訴人の上記主張は信用できない。)

他方、被控訴人は、当初から、配転の実施時期は同年3月1日ということを決めており、それについて譲歩する姿勢は全くなかった。

このような本件配転命令に関する事柄が初めて明らかにされてからそれが実施されるまでの間には3週間強の時間しかなく、被控訴人が控訴人らを含む8名に対し本件配転命令を発した同年2月21日までの間には2週間強の時間しかなかった。これは、前記のような過去の配転事例の場合とは著しく異なっていた。更に、控訴人らを含むF Aからすれば、被控訴人から提示された長期会社都合休職制度を利用し

た場合、期間終了後、F Aとしての職場復帰が可能か否かが当初不明であり、早期希望退職制度と長期会社都合退職制度の申請締切り期限が3日間延期されたとはいっても、制度の重要部分が不明であり、重要な問題である自己の職務に関する選択、決断をするには余りにも時間が短く、不十分であった。

e 本件配転命令実施に際し行われた団体交渉、文書による説明において、被控訴人は、削減すべきF Aの人員が15名であることの根拠については、アルティテュードというソフトを用いた試算の結果であるということを説明したに止まり、それ以上の説明をしなかった。控訴人らを含むF Aにとっては、アルティテュードというソフト自体の内容が不明であり、本当にそのようなソフトが存在するか、どのようなデータを入力した結果であるかなどが不明であり、恣意的なものではないかと疑った。

f 以上のaのとおり、被控訴人の執行副社長から全ての部門を精査し、非効率な部門がないか調査し、非効率な部門を明示するよう指示を受けた被控訴人太平洋地区の財務部門は、東京ベースのF A部門以外に非効率な部門がないか改めて調査をした事実は認められず、少なくとも太平洋地区の財務部門は当初から東京ベースのF A部門の減員以外念頭になかったかのようであり、またbのとおり、本件E P M T決定に際しても、本件配転命令に当たっても、本件労使確認書が取り交わされたことが、本件配転命令を控える方向で勘案されるべき要素として考慮されたことはなかった。このことは、被控訴人には、本件労使確認書第3項に定められた努力義務を軽視し、努力義務の対象とされている、客室乗務員である全ての組合員について客室乗務員の職位が失うことがないようにすることにつき、現状を維持して実現するための努力をせず、また、その努力をする意思もなかったことを示すもの

である。また、平成14年当時、被控訴人の経営は平成9年以降毎年損失を計上していたものであり、そのような状況を労使が認識して本件労使確認書が締結されたものであり、被控訴人の業績好調な中で本件労使確認書が締結されたが、その後短期間のうちに被控訴人の業績が急に転落したというような事情の変更はなかったのに、それから11か月後、控訴人P1、同P2が本件労使確認書に従って復職してからわずか5か月後に本件配転命令がされたことは、労働協約当事者間の信義則に反すると言わざるを得ない。

更に上記cないしeのとおり、本件配転命令までの被控訴人の控訴人らを含むFA、支社組合に対する交渉態度は、特に本件労使確認書第3項の努力義務の対象とされる事項に反することになる本件配転命令をすることが予定されていたにしては、内容的にも時間的にも十分ではなく、労働協約当事者間の信義則及び本件労使確認書の第2項に反し、誠実性に欠けると評価せざるを得ない。

(エ) 更に、P6が、前記4(2)イ(テ)記載のとおり、平成14年9月10日に被控訴人の全従業員に向けたメッセージ(NEWSWIRE)を發したこと及びその内容が本件の判断に及ぼす影響について検討する。

被控訴人が本件配転命令を出したのは本件EPMT決定に基づくものであり、同決定が出されるのに先立ち、被控訴人の執行副社長であるP7がP8らに対し、平成14年9月、太平洋地区の各ベースの最適人員、特に、東京ベースの最適人員を特定すること、FAが余剰であるために生じているコストを算出することを指示したことは前記のとおりであり、P7の上記指示は、P6が同月10日に被控訴人の全従業員に向けて發したメッセージ(NEWSWIRE)を受けて、これを具体化したものと推測できる。

被控訴人の経営トップから、競争力を維持するため、少なくとも1億

ドルのコスト削減と売上げ増を実現すること、そのコスト削減方法について全従業員からアイデアを募集すること等を内容とする全従業員に向けたメッセージが発せられたことは、そこで取り上げたコスト削減や売上げ増という目標が、一部の従業員や例えば日本地区の責任者等が掲げたものではなく、被控訴人会社の目標であることを示すものといえることができる。

しかし、被控訴人の経営トップから上記のようなメッセージが発せられたからといって、被控訴人が一方の当事者として合意された労働協約である本件労使確認書において合意された職位確保に関する努力義務（第3項）、F Aに対し、人員計画等について適切な時期、方法により説明を行うように努力すること（第2項）などを含む全ての事項について、その義務が軽減されたり、消滅する事由となるものではないことは当然である。経営トップが示したコスト削減や売上げ増という目標を達成するに当たっては、労働協約である本件労使確認書で合意された事項を尊重する方法によるべきものである。

エ まとめ

（ア） 本件転配命令当時、被控訴人は、経営状態が思わしくなく、コスト削減と売上げ増、コスト削減のアイデア募集等について最高経営責任者が全従業員にメッセージを送るなどし、それを受けて具体的な努力がされていたもので、コスト削減のための方策の1つとして、人件費の節約、被控訴人内における余剰労働力の適正配置などを行う一般的な業務上の必要性があったことは肯定できる（前記ア(ア)）。

しかし、一般論を離れて具体的に本件配転命令を行う必要性についてみると、まず東京ベースF Aが15名余剰であり、これを削減するという案の根拠は、アルティテュードという、いずれのベースを使っていかなる乗務パターンで乗務させるのが最も合理的かつ経済的であるかを検

証するためのコンピューターソフトによって試算したものとされているが、実際にアルティテュードを利用して作成された資料は証拠として提出されておらず、アルティテュードの問題処理の論理（アルゴリズム。但し、ア(イ)cの意味のもの）や、前提とされる条件や数値がどのようなものかも不明であって、アルティテュードが余剰人員の算出に利用できるか否かすら不明である。また、被控訴人は試算に当たって、被控訴人に最も都合の良い条件を設定して試算したもので、その結果の信頼性は薄いと言わざるを得ない（ア(イ)c）。

更に、被控訴人が主張するF Aの人員の余剰発生の原因は、本件労使確認書の合意がされたと同時期ころから、日本人F A、Q I F S Rが乗務する便数が21便増加したのに対し、Q I F S Rが乗務する便をゼロから週28便とし、乗務するQ I F S Rの人数をゼロから58名にする一方で、F Aの乗務する便を週62便から55便に減らしたことによるもので、その意味では、被控訴人の主張する余剰は、被控訴人自身が平成14年4月ころ以降短期間の間に作り出したものである（ア(イ)e (b)f）。

被控訴人がQ I F S Rが乗務する便を急増させ、F Aの乗務する便を減らしたのは、Q I F S RがF Aに比べて給与等が低いので経済的、効率的であることによるもので、それなりの理由はあるが、控訴人らやF A、支社組合から反発を受けることは認識していながら、F Aの乗務する便は従前程度とし、純増の増便分をQ I F S Rの乗務とするような案が具体的に検討された形跡はない（ア(イ)e (b)f）。

本件配転命令を実施することで、被控訴人の人件費は一定に削減が見込まれ、その程度は決して少額ではないが、被控訴人の企業規模からすれば、本件配転を実施して人件費削減を断行しなければ、被控訴人の経営が危機に瀕するあるいは経営上実質上相当な影響があるとは認められ

ない（ア（ウ））。

（イ） 本件配置転換により控訴人らの受け取る基本給には変動がない（なお、控訴人 P 2 に限っては基本給が増額された。）が、地上職では得られない F A 特有の収入であるインセンティブ・ペイ、深夜乗務手当、免税販売手数料、宅配サービス手数料を得ることができなくなり、インセンティブ・ペイを含むそれらの手当は概ね月間数万円であり、無視できない経済的不利益を受けたものである。また、本件配置転換により、控訴人らは誇りを持って精勤してきた F A の仕事から外されて精神的な苦痛を受けたもので、特に、本件労使確認書により平成 14 年 10 月に F A に復帰したのに、その約 5 か月後に再び配置転換された控訴人 P 1、同 P 2 の精神的苦痛は大きい。（以上イ）

（ウ） 本件労使確認書は労働協約であり、その第 3 項は F A の職位確保に関する努力義務を定めたものであり、労働協約の当事者の信義則からも、同第 2 項の規定からも被控訴人は、努力義務を果たすための努力の状況、努力義務の対象事項が達成できない場合にはその理由を具体的に説明する義務がある（ウ（ア））。

本件配転命令によって、被控訴人が控訴人らとの関係で、本件労使確認書第 3 項の努力義務を達成できなくなった原因は、本件労使確認書締結のころから、日本人 F A、Q I F S R が乗務する便数が増えたのに、それ以上に Q I F S R が乗務する便数を急増させ、Q I F S R の人員も増やす一方で F A の乗務する便を減らしたことにあり、被控訴人の行為は、努力義務の対象となる事項を達成することの障害となる事実を自ら作出し、その後もその状態を積極的に維持したもので、本件労使確認書第 3 項の努力義務に反するものであった（ウ（イ））。

被控訴人は、支社組合から、乙 32 号証の書面において、被控訴人の今回の一連の対応は本件労使確認書の条項に抵触するものであるとの指

摘を受けたにもかかわらず、本件配転命令の決定にあたり、平成14年4月9日に被控訴人日本地区人事・労務本部長と支社組合中央執行委員長との間で本件労使確認書を取り交わしたこと（本件配転命令によりF Aから地上職勤務に配転になることが問題とされた控訴人P 2、同P 1が、平成13年8月20日強制配転を受け、その後本件労使確認書を取り交わしたことに基づき平成14年10月3日にF Aに復帰したという経緯がある。）を、本件配転命令を控える方向で勘案されるべき要素として考慮することはなく、また、本件配転命令の決定、実施にあたり、本件労使確認書の条項（第3項の職位確保の努力義務）を考慮して、具体的な努力をしたと評価できることをしたとは本件証拠上認められない（ウ(ウ)）。この点も本件労使確認書第3項の努力義務に違反するもので、被控訴人の以上のような態度は、労働協約を締結した当事者間の信義則に違反するものといえる。

本件労使確認書は、被控訴人の経営不振が続く中で締結されたものであるのに、それから11か月後、控訴人P 1、同P 2の復職からわずか5か月後に本件配転命令がされたことも労働協約を締結した当事者間の信義則に違反するものといえる（ウ(ウ)）。

次に、被控訴人が本件配転命令を行うまでに取った手続が十分なものかについて考えるに、被控訴人が本件配転命令の問題を控訴人らF Aに対し明らかにしてからそれが実施されるまでの間に3週間強の時間しかなく、更に、控訴人ら5名を含むF Aからすれば、被控訴人から提示された長期会社都合休職制度を利用した場合、期間終了後、F Aとしての職場復帰が可能か否か当初不明であり、早期希望退職制度と長期会社都合休職制度の申請締切り期限が3日間延期されたといっても、制度の重要な部分が不明であり、重要な問題である自己の職務に関する選択、決断をするには余りにも時間が短かった。以上のようなことなど、本件配

転命令実施に際し行われた団体交渉，文書による説明において，被控訴人の控訴人らを含むF A，支社組合に対する交渉態度は，誠実性に欠けると評価することができる。

(エ) そうすると，被控訴人は，就業規則第20条及び平成14年度労働協約書第1部第38条に基づき，業務上の必要に応じ，その裁量により控訴人らの個別的同意を得ずに業務内容の変更を伴う配転を命じる権限を有することを十分に参酌しても，以上のような本件の諸事情を総合考慮すると，本件配転命令については，被控訴人の有する配転を命じる権限を濫用したと評価すべき特段の事情が認められるというべきであり，被控訴人が行った本件配転命令は，権利の濫用に当たり無効である。

5 争点（本件配転命令は不当労働行為に当たるか。）について

(1) 前記4(3)アで説示したとおり，本件配転命令は業務上の必要性に基づくものであると認められること，証拠（甲29，乙3）によれば，平成14年度労働協約書において，人員削減の必要性が生じた場合の人員整理に際し，前任順位の低い従業員からその対象とするという人選基準が定められていることが認められること（第1部第40条，同41条）に照らせば，前任順位の低い者から選定するとした本件配転命令における人選基準には，合理性が認められる。そうであれば，本件配転命令は主として不当労働行為の意思に基づくものであるとはいえない。

(2) 控訴人は，本件配転命令の主たる動機・目的が支社組合の弱体化を図るところにあったと主張し，これを推認させる事情として，F Aの専門性，特殊性，被控訴人による全面的かつ一貫した支社組合弱体化攻撃，組合員であるF Aに対する熾烈な攻撃，本件労使確認書を一方的に反故にして強行した本件配転命令の経緯，本件配転命令の手続の不当性，本件配転命令を回避する措置の欠如，人選基準の合理性の欠如を指摘する。

については，F Aにある程度の専門性，特殊性が認められるとしても，

そのことと控訴人らの上記主張事実には関連性がない。

及び については、前記認定のとおり、被控訴人は、アジア路線に平成14年4月ころからQ I F S Rを乗車させるようになり、また、大阪ベースの閉鎖の際、被控訴人は、全日本人F Aを対象にI F S Rとしての再雇用の応募を行った。これらは、F Aにとっては、職位確保の点から、必ずしも是認できないことである。

しかし、これらの行為の背景には、アジア路線において、それまで以上に競争が激化し、被控訴人としては、F Aに比べて給与等が低いQ I F S Rをできるだけ乗車させようとしたとの事情があったからである。

しかし、前記説示のとおり、本件配転命令は業務上の必要性が高いと評価するのは相当ではないが、人件費の節約、被控訴人内における余剰労働力の適正配置など業務上の必要性があったこと自体は否定できないこと、人選基準（前任順位の原則）自体は合理性が認められることから、仮に過去に被控訴人と支社組合との間で控訴人らが主張するような事実があったとしても、これらの事実から本件配転命令が控訴人らの主張するような動機・目的をもって行われたと推認することはできない。

、 、 については、被控訴人のとった措置、交渉態度には問題があり、それらの事情は、控訴人らの主張する権利濫用を肯定する根拠の一部と捉えることができるが、被控訴人に不当労働行為があったと認定する十分な根拠であるとまでは認められない。

被控訴人は、本件配転命令の決定に当たり、被控訴人の労働協約（乙3の第40条）に定められた前任順位に基づいて行ったものであるから、 の指摘はいずれもその前提を欠く。

(3) よって、本件配転命令が不当労働行為に当たるとする控訴人らの主張は理由がない。

6 争点 （不法行為に基づく慰謝料請求権の有無、額）について

控訴人らとの関係では、被控訴人の行った本件配転命令は、権利の濫用に当たり無効であると認められること、被控訴人は、支社組合から、乙32号証の書面において、「PD Inflight Memo」と題する書面は本件労使確認書の条項に抵触するものであるとの指摘を受けていたにもかかわらず、本件配転決定に当たり、約10か月前である平成14年4月9日に本件労使確認書を取り交わしたことを、本件配転を控える方向で勘案されるべき要素として考慮することはなかったこと、本件配転命令の決定、実施にあたり、本件労使確認書の条項（第3項の職位確保の努力義務）を考慮して、何らかの努力をしたとは、本件証拠上認められないこと、以上のことは本件労使確認書に違反するもので、信義則に違反することは、いずれも前記認定のとおりである。

これにより、控訴人らは、それぞれ精神的な苦痛を受けたものと認められ、特に、控訴人P1、同P2は、平成13年8月20日に配転命令を受け、FAから地上職勤務に異動となり、その後本件労使確認書による合意に従って平成14年10月3日にFAに復帰したが、それから約4か月後である平成15年2月上旬に再度配転命令の問題が起き、同月21日に再び本件配転命令を受け、復帰から約5か月後である同年3月1日付けで異動を命じられたもので、その受けた精神的な苦痛は他の3名の控訴人らよりも大きいものと推認できる。

以上のような事実を総合すると、被控訴人の行った本件配転命令は控訴人らとの関係で、本件労使確認書による合意を含む雇用関係の私法秩序に反し違法であり、かつ、少なくとも過失があると認められ、不法行為が成立すると認められる。

控訴人らの各損害額は、上記不法行為の性質、各控訴人らが受けた損害の性質、程度、その他本件記録に顕れた一切の事情を考慮して、控訴人P1、同P2は各100万円と、その余の控訴人らは各80万円と認める。

7 結論

よって、以上の判断に従い、原判決を主文のとおり変更することとする（訴

訟費用の負担については、民事訴訟法 64 条ただし書を適用する。)。なお、被控訴人は、仮執行宣言免脱の宣言の申立てをするが、同宣言を付するのは相当でないから、これを付さないこととする。

東京高等裁判所第 14 民事部

裁判長裁判官 西 田 美 昭

裁判官 犬 飼 眞 二

裁判官 窪 木 稔