

〒105-7140

東京都港区東新橋一丁目5番2号 汐留シティセンター

ANAホールディングス株式会社

代表取締役会長 片野坂真哉殿

代表取締役社長 芝田浩二殿

通知書

冠省

当職らは、米国カリフォルニア州南部及びアリゾナ州を中心にホテル、空港その他のホスピタリティ業界で就労する約3万2000名の労働者を組織する労働組合であるUNITED HERE Local 11（所在地：464 Lucas Ave., Suite 201, Los Angeles, California 90017, U. S. A.。以下「本件組合」といいます。）の代理人として、貴社に対し、次のとおり申し入れます。

1 本件組合と貴社の取引先Flying Food Groupとの労使紛争の概要

貴社は、米国Flying Food Group, LLC（本社：シカゴ。以下「FFG」といいます。）から、ロサンゼルス国際空港（LAX）等において機内食ケータリングサービスの提供を受けています。FFGのLAX事業場（901 W. Hillcrest Blvd., Inglewood, CA 90301）には、本件組合の組合員約700名が就労しています。

本件組合とFFGは、2016年に労働協約を締結し、これを2019年5月1日始期、2022年6月30日満期で更新しましたが、その後の更新交渉は妥結に至らず、現在まで新たな労働協約は締結されておりません。組合員の現状の時給は約22.50米ドルにすぎず、ロサンゼルス市内における近時の生活費の高騰、2026年米国ワールドカップ及び2028年ロサンゼルス五輪を控えた地域経済の変動を踏まえると、組合員の生活及び就労継続を維持するために十分とはいえない水準です。比較のため申し上げれば、マサチューセッツ工科大学（MIT）の生活賃金（Living Wage）計算ツールによれば、ロサンゼルス地域における単身成人の「生活賃金」は時給30.79米ドルとされ、子のある場合にはこれを大幅に上回ります。本件組合は、賃金及び医療給付等の改善を求めて団体交渉を重ねてきました。

その間、FFGは、後記2のとおり、本件組合の組織及び活動を弱体化させる一連の行為（米国法上の不当労働行為に該当するとともに、国際労働機関ILO第87号条約及び第98号条約にも違反します。）を行うとともに、後記3のとおり、労働者の安全衛生、就労条件及び人格的尊厳に関わる重大な法令違反を反復しています。

本書面で述べる違反を示すため、当職らは、ILO元事務局次長デボラ・グリーンフィールド氏（Deborah Greenfield）及びコーネル大学労使関係学部（ILR School）名誉上席講師ランス・コンパ氏（Lance Compa）が2026年4月に発表した報告書を同封します。同報告書は「Lax Standards: Assess

sing Flying Food Group LLC's Labor Practices under International Labor Standards」と題し、結社の自由、職場安全衛生、差別及び生活賃金の各分野について、ILOその他の国際機関の基準に照らし、LAX事業場におけるFFGの行為を検証するものです。

2 FFGによる不当労働行為等

(1) 2023年2月2日、FFGは、本件組合員がピケティングを予定していた日に、事業場の出入口扉を外側からボルトで閉鎖しました。同行為については、カリフォルニア州における職場安全衛生法令の執行機関であるカリフォルニア州労働安全衛生局(Cal/OSHA)が執行措置を採るとともに、米国労働関係委員会(NLRB)のGeneral Counselも本件について執行措置を採るに至りました。

(2) FFGは、同日以降も、労働者の権利を侵害する行為を続けており、その中には、ピケ参加者の監視や、休憩時間中の組合活動への懲戒・解雇の予告(チラシ配布)が含まれます。

(3) 同年3月から7月にかけて、FFGは、就業時間中の事業場食堂等において、組合の排他的交渉代表認定取消(decertification)申立に係る労働者からの署名収集の取組に関与し、また就業時間中の同様の署名回覧を容認しました。当該行為についてもまた、米国労働関係委員会(NLRB)の訴追機関による執行措置の対象となり、最終的に、FFGは、組合排除の取組を違法に支援し、労働者に対しその組合に対する考えを尋問したことを認めるに至りました。

(4) 同年4月13日、FFGは、本件組合の中心的活動家であり、団体交渉担当者であったRafael Leon氏を職務停止とし、同月21日、同氏を解雇しました。同年9月28日以降、FFGは、Leon氏の事業場立入を禁じ、本件組合の交渉担当者としての立場を否認して団体交渉を拒絶しました。NLRBの訴追機関は、FFGに対する複数事項を含む救済申立書(Complaint)において、本件解雇についても申立内容に含めました。

(5) 以上のFFGの行為に関し、本件組合は、NLRBに対して救済を申し立てたところ、NLRB Region 31は、2024年12月30日、上記事項を含む計9件の併合された不当労働行為救済申立につき申立書(Complaint)を発出しました。

(6) 他方、FFGが2023年8月23日に提起した上記排他的交渉代表認定取消申立については、NLRB Region 31が、2024年6月20日、FFGによる不適法な行為(不当労働行為)が同申立に影響を及ぼしていることを認定して、これを棄却しました。

(7) 2026年3月、本件組合とFFGは、NLRBにおいて上記不当労働行為救済申立につき和解しました(Cases 31-CA-311690ほか)。同和解においてFFGは、上記のとおり、組合排除の取組を違法に支援し、労働者に対しその組合活動及び組合への考えを尋問したことを認めました。グリーンフィールド・コンパ報告書も指摘するところ、NLRBは、こうした自認を最も重大な事案に限って要求しています。また、FFGは、Leon氏に対し金員(合計5万米ドル)を支払うとともに、組合活動への妨害を行わない旨の通知文書を60日間にわたり事業場内に掲出することに同意しました。例えば、ピ

ケ予定日に事業場の出入口扉を閉鎖した行為に関し、和解においてF F Gは、「我々は、貴殿らが保護される活動に参加することを妨げる目的で出入口を塞ぐ行為をしない（“WE WILL NOT obstruct our doors to discourage you from participating in protected activities.”）」と表明することを義務づけられました。

もともと、本件和解は、F F GのL A X事業場における労働問題の全体を解決するには到底及びません。多数の不当労働行為救済申立が依然係属しており、その中には、F F Gが組合主催の医療給付プログラムへの拠出を違法に打ち切り、これに代わるプログラムが内容・利便性・費用負担のいずれの面でも劣ると多くの労働者が考えるものに切り替えたとする極めて重大な申立も含まれます。さらに、F F Gは、中立の仲裁人が組合幹部であるR o b e r t o M u n o z氏を違法に解雇したと認定したにもかかわらず、その判断の受入れを拒んでいます。加えて、米国労働法上は執行の対象とならない場合があるものの、国際的な人権及び労働基準に違反するF F Gの行為（具体的には、ストライキ参加者を恒久的代替者で置き換えると脅迫した行為であり、I L O第87号条約に明白に違反するもの）についても、何らの是正措置もなされていません。最も根本的には、本件和解は、本件組合とF F Gとの間の労働協約交渉の進展、組合員の労働条件の改善等の根本的な紛争解決には及んでおらず、現在に至るまで労働協約は締結されていません。後記3のとおり、F F Gは、和解前後を通じて、労働者の安全衛生及び労働基本権に関する重大な問題行為を繰り返しています。

3 F F Gによる安全衛生及び労働基本権に関する重大な人権侵害

(1) 2023年8月、カリフォルニア州労働安全衛生局（C a l / O S H A）は、前記のF F Gの行為、すなわち労働者によるピケティングが予定されていた日に事業場の出入口扉を外側からボルトで閉鎖した行為について、F F Gに対し違反通知（C i t a t i o n）を発しました。C a l / O S H Aは、これに加えて、無資格者によるフォークリフト操作、緊急用洗眼設備の不備、消火器の月次点検の不実施、受入冷凍庫扉が内側から開かない状態にあったこと等を含む計6件の労働安全衛生規制違反を認定しました。F F Gが2年余りにわたりこれら違反通知を争った後、2026年2月、C a l / O S H Aは、上記各違反通知のほぼ全てを一部修正のうえ維持し、F F Gに対し過料の支払を命じる和解命令（S e t t l e m e n t O r d e r）を発しました。

(2) 2023年5月、カリフォルニア州ハイウェイパトロールは、F F Gが、カリフォルニア州規則上特殊免許を要する重量2万6000ポンド超の貨物車について有効な免許を有しない運転手7名を雇用・運転させていたことを含む計7件の道路交通法令違反を認定しました。当該違反通知では、加えて、F F Gにつき以下の事項も認定されています。

- ・24名の運転手についての運転技能記録の不保管
- ・適切な車両整備記録の不保管
- ・車両の定期点検の不実施
- ・社用車両の状態に関する正確な報告の不実施

(3) 2022年から2023年にかけて、ロサンゼルス市契約管理局（B C A）は、F F G及びその下請事業者に対し、空港内最低賃金条例（L i v i n g W a g e O r d i n a n c e）違反として計6件の是正命令を発し、また、関連する集団訴訟（M a r i a T

orres v. Flying Food Group)においてFFGは50万米ドルを超える和解金を支払いました。

これらは、FFGにおける賃金不払いの直近の事例にすぎず、FFGの最低賃金条例違反の経歴は10年以上前にさかのぼります。BCAは、2015年5月13日にFFGに対し最初の違反通知(Notice to Correct)を発し、当該通知において、FFGが過去5年間にわたり労働者に対する賃金不払いを行っていたとして、「我々の記録によれば、2010年5月1日以降、適正な生活賃金(Living Wage)を支払われていない従業員が271名おり、また現時点でも適正な生活賃金を支払われていない」旨を指摘しました。さらに、2017年、FFGは、別途の賃金不払い集団訴訟(労働者1,000名分)について、415万米ドルの和解金を支払って終結させました。

(4) 2023年8月、カリフォルニア州労働基準執行局(DLSE)は、FFGが州法SB-93(コロナ禍下で解雇された従業員に対する優先復職機会付与義務)に違反したと認定し、FFGは関係労働者に合計約67万5000米ドルを支払いました。

(5) 2024年11月以降、上記事業場のFFG管理職によるセクシュアル・ハラスメントを受けたとする女性労働者7名(Nelly Hernandez氏、Zayra Lopez氏、Thelma Cortez氏ほか)が、カリフォルニア州市民権利局(California Civil Rights Department)に対し被害申立を行い、現在調査中です。上記女性労働者のうち3名は、ハラスメント申立後、FFGから懲戒、停職、解雇予告等の不利益取扱を受けたとして、2026年1月にロサンゼルス市当局に対し、報復を理由としてさらに苦情を申し立てています。また、別のFFG女性労働者(Salud Garcia氏)も、年齢差別及び保護される活動への報復を理由とする苦情を申し立てています。

(6) FFGは、Inglewood事業場において繰り返し火災に関する問題を生じさせており、その対応にも極めて重大な問題があります。

ア 2025年10月ころ、工業用食器洗浄機からの電気火災が発生しましたが、その際、火災警報器が作動しなかったとされています。

イ 2026年1月22日、本件事業場のホットキッチン壁内で火災が発生し、消防車3台、警察車両複数台が出動する事態となりました。多数の労働者が、十分な訓練や指示が与えられず、労働者自身が混乱したと表現する環境下で避難を余儀なくされました。

ウ しかも、上記2026年1月22日の火災時、女性労働者2名(Araceli Berzanez氏及びAndrea Gonzalez氏)が、扉が外側からチェーンで施錠された冷凍庫の中にいるところを発見されました。同2名は、扉を叩き続け、これを管理者が聞きつけて扉を解錠するまで、救出されませんでした。一步誤れば人命に関わる重大な事態でした。

しかも、本件は、Cal/OSHAが過去にこれと全く同じ危険についてFFGに違反通知を発していたという点で、とりわけ深刻なものです。Cal/OSHAの2023年8月の違反通知は、FFGが冷蔵室の扉について「内側から従業員によって適切に開閉できる」状態を確保することを怠ったと明示的に指摘しており、当該違反通知は2026年2月の和解命令(Settlement Order)においても維持されました。それにもかかわらず、FFGは当該危険に対処せず、その結果、本件のような「あわや人命に関わる」事態

を招来したものです。

以上のとおり、F F Gは、過去3年余りの間に、地方、州、連邦の合計5以上の規制機関による執行措置の対象となっており、その違反は、最低賃金条例違反、公共安全法令違反、労働安全衛生法令違反、州雇用法違反及び連邦法上の不当労働行為に及びます。直近の2度の火災と、組合員が冷凍庫内に閉じ込められた事案は、F F Gの安全衛生及びコンプライアンスに関する責任ある行動の欠如を端的に示しています。

4 ビジネスと人権に関する指導原則等について

(1)「ビジネスと人権に関する指導原則」(国連人権理事会、2011年。以下「UNG P」といいます。)の原則13は、企業に対して、自らがその影響を「引き起こす」とはいえない場合であっても、人権への負の影響を「助長した」「直接関係する」場合には、人権への負の影響を防止し又は軽減することを求めています。「直接関係」しているにすぎない場合も、企業が負の影響を放置していた場合、「助長」に発展しえます。同原則12は、企業に対して、ILO基本8条約の基本権に関する原則に拠って人権を尊重するよう求めます。さらに、同原則17は、人権デュー・ディリジェンス(実際の又は潜在的な人権への影響の特定、防止、軽減、対処及びそれに対する追跡評価のプロセス)の実施を、同原則19は、企業に対し取引関係を通じて結びつく負の影響への影響力を可能な限り行使することを、同原則22は、関与した負の影響に対する是正への積極的な取組を、それぞれ求めています。

(2)「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」(2023年改訂版。以下「OECD指針」といいます。)第Ⅱ章一般方針A12は、企業に対し、自社の活動を通じて「引き起こす」又は「助長する」人権その他の負の影響を回避するとともに、これに対処することを求めます。同指針第Ⅳ章「人権」は、企業に対し、人権デュー・ディリジェンス及び是正への取組を、同指針第Ⅴ章「雇用及び労使関係」は、ILO基本条約基本8条約を含む結社の自由及び団体交渉権、健康及び安全な労働条件、ハラスメントからの自由を含む労働者の権利を、企業がそのバリューチェーン全体において尊重すべき旨を、それぞれ定めています。

(3)貴社は、自社の人権方針及びサステナビリティ報告等において、UNG P及びOECD指針を踏まえた人権尊重への取組を公表しているものと承知しています。さらに貴社は、経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会)の会員として、同会のサステナブル・ナビゲーションを通じてUNG Pの実践に取り組まれているところと存じます。これら自主的かつ積極的なコミットメントは、貴社が、その取引先(ビジネスパートナー)であるF F Gの事業場で生じている上記の人権及び労働安全衛生上の負の影響について、UNG P及びOECD指針に従って影響力を行使し、調査を行い、是正を求める立場にあることを基礎づけるものです。

(4)上記のとおり、労働法の研究者及び専門家であるLance Compa氏及びDeborah Greenfield氏は、近時、F F Gの労働慣行を国際労働基準に照らして検証する独立の報告書を共同執筆しました。同報告書は、全31頁にわたる包括的な分析であり、労働者へのヒアリング、宣誓供述書及び陳述書、並びに各種規制機関(ロサンゼルス市契約管理局、Cal/OSHA、カリフォルニア州労働局、カリフォルニア州ハイウェイパトロール及び米国労働関係委員会)による申立・調査・違反通知に基づき、F F Gが多

分野にわたり国際労働基準に違反していると結論づけています。

同報告書は、特に結社の自由の問題について詳細に検討しており、F F Gの行為が、F F Gが2024年に国連グローバル・コンパクトに加盟した際に労働者の権利を尊重すると約束した内容に直接反することを強調しています。これには、F F Gが「組合のない状態を維持することにコミットする」旨を表明したこと、ストライキ参加者を恒久的代替者で置き換えると脅迫したこと、組合代表者の事業場へのアクセスを妨げたこと、各種不当労働行為が含まれます。

本書面との関係で最も重要な点として、両著者は、F F Gとの関係におけるJ A L及びA N A等の国際的航空会社の責任を強調し、O E C D指針が、サプライチェーン上の下請業者に対して企業がデュー・ディリジェンスを行うことを求めている旨を説示しています。

5 申し入れの内容

以上を踏まえ、当職らは、本件組合の代理人として、貴社に対し、次のとおり求めます。

① 貴社が、F F Gとの取引関係を通じてF F Gの事業場における労働者の人権及び労働安全衛生上の負の影響と直接結びついていることに鑑み、U N G P及びO E C D指針に従い、人権デュー・ディリジェンスを実施し（既に部分的に実施に着手されている場合にはこれを継続し）、その経過及び結果を本件組合に対して開示すること。

② 本件の状況下において貴社が負う人権デュー・ディリジェンスの義務を履行するため、貴社は、L A XにおけるF F Gからの調達の継続を、貴社の行動規範及びI L O基本条約上の労働者の権利をF F Gが現に尊重していることが客観的に示されることを条件とすべきであります。当該観点から、当職らは、貴社が特にF F Gに対し、次の各事項を求めるべきであると考えます。すなわち、（i）結社の自由及び団体交渉権の行使を尊重するとともに、労働協約を早期に締結し、そのために誠実に団体交渉を行うこと、並びに（ii）労働者の組合と協働して、（a）スプリンクラー、火災警報器、避難経路、非常口、冷凍庫扉の解錠機構等の防火・安全衛生設備の総点検及び是正、（b）従業員に対する避難訓練及び安全衛生研修の実施、並びに（c）セクシュアル・ハラスメント及び保護される活動に対する報復の防止のための実効的な体制整備を行うこと。

③ 今後、貴社とF F Gとの契約その他の関係において、人権、労働安全衛生及び労働法令の遵守を求める実効的な仕組みを設けること（具体的には、貴社が2020年に策定された「ANAグループ調達方針」（「調達基本方針」及び「ANAグループサプライヤー行動指針」（2020年11月1日制定）から成るものをいいます。）に定める結社の自由及び団体交渉権の尊重（同サプライヤー行動指針第3.7項。「従業員及び彼らの代表者が、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく、労働条件や経営慣行について、経営陣と自発的に協議や交渉が行えるように配慮します。」と規定）、虐待及びハラスメントの排除（同第3.2項）、組合への加入等を理由とする差別の禁止（同第3.1項）、安全かつ衛生的な職場環境の確保（同第4.1項）並びに緊急時への対応（同第4.3項。避難手順、避難訓練、火災探知器及び消火器、障害物のない避難口の確保等を含む。）の各規定につきF F Gに対し実効的な遵守を確保するとともに、同サプライヤー行動指針【遵守状況の確認】に基づく貴社又は第三者による事業場監査（事前連絡なしのものを含む。）及び労働者への直接コンタクトを実施し、また、同【報告と是正措置】が明記する、重大な違反又は是正措置計画の不履

行が認められる場合の契約破棄を含む断固たる措置を、本件において発動の対象とすること。)

④ 以上の取組について、本件組合と貴社との間で継続的な対話を行うこと。当職らは、本件組合とともに、貴社との対話の場を設けることを希望します。

6 回答期限

貴社におかれましては、上記 5 ①ないし④の各事項に関する貴社のご対応につき、本書面到達日から 2 週間以内に、書面によりご回答を賜りますようお願い申し上げます。

7 結びに

本件は、F F G の事業場で就労する移民労働者及び有色人種労働者が中心となって、長年にわたり、自らの労働条件の改善と職場の安全衛生の確保を求めて闘ってきた事案です。本件組合は、これらの労働者の代表者として、F F G との労使関係の正常化と労働協約の早期締結を目指していますが、F F G における労働者の安全衛生上の事態は予断を許さない状況にあります。

貴社が、これまで本件組合との面談等に示された誠実な姿勢を維持し、F F G に対する建設的かつ実効的な働きかけを進められることが、関係する労働者の人権及び安全衛生の保護の観点から極めて重要であります。本件組合は、貴社との対話を通じた建設的な解決を強く希望しており、貴社のご理解とご協力を心よりお願い申し上げる次第です。

草々

2026年5月19日

〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-15-9

さわだビル 5 階 東京共同法律事務所

電 話 03-3341-3133

FAX 03-3355-0445

UNITE HERE Local 11 代理人

弁護士 木下徹郎 (連絡担当)

弁護士 河潤美 (は ゆんみ)



〒100-0014 東京都千代田区永田町二丁目 14 番 2 号

山王グランドビル 3 階 東京法律事務所

電 話 03-3355-0611

FAX 03-3357-5742

UNITE HERE Local 11 代理人

弁護士 菅俊治



〒105-0004 東京都港区新橋 2-20-15

新橋駅前ビル1号館9階 増田法律事務所

電話 03-3574-1422

FAX 03-3574-1479

UNITE HERE Local 11 代理人

弁護士 加藤桂子 

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-6-8

松井ビル6階 旬報法律事務所

電話 03-3580-5311

FAX 03-3592-1207

UNITE HERE Local 11 代理人

弁護士 中西翔太郎 

〒144-8570 東京都大田区蒲田5-15-8

蒲田月村ビル4階 東京南部法律事務所

電話 03-3736-1141

FAX 03-3734-1584

UNITE HERE Local 11 代理人

弁護士 阪本尚子 