東京、昭46不97、昭47.８.15

命　　令　　書

申 立 人　日本航空乗員組合

申 立 人　X_1

申 立 人　X_2

申 立 人　X_3

申 立 人　X_4

被申立人　日本航空株式会社

主　　文

被申立人日本航空株式会社は、申立人X_1、同X_2、同X_3および同X_4を機長昇格候補者として取り扱い、同人らに対し、運航乗務員訓練審査規則に定める昇格訓練および昇格審査をすみやかに実施しなければならない。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人日本航空乗員組合（以下「組合」という。）は、被申立人会社の航空機運航業務に従事する運航乗務員が組織する労働組合で、現在の組合員数は８名である。

申立人X_1、同X_2、同X_3および同X_4は、いずれも、被申立人会社の運航乗務員で、申立人組合の組合員である。

⑵　被申立人日本航空株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、国際

および国内路線における定期航空運送事業を営む会社である。

2　会社における機長資格

会社の運航規程は、機長の最低資格についてつぎのように定めている。

①　定期運送用操縦士技能証明（以下「ＡＴＲ」という。）を有すること

注．ＡＴＲを取得するためには、学科試験に合格したうえさらに実地試験に合格しなければならない。

②　航空身体検査証明書を有すること

③　機長資格審査に合格すること

④　機長路線資格を有すること

⑤　純飛行時間が、国内線の場合は 3,000 時間以上、国際線の場合は 5,000 時間以上であること

3　会社における機長昇格経路

会社の運航乗務員訓練審査規則は、副操縦士から機長への昇格経路をつぎのように定めている。

⑴　昇格候補者の査定

会社が設置する運航乗務員査定委員会は、前記２の①および⑤の要件を充足するか、または近く充足することが予想される副操縦士に対し、機長昇格訓練投入の適否について所属長の提出した人物審査（理解・判断力、責任感、精神安定感、規律・服従性、協調性、積極性、企業意識、統率指導力の８項目につき評定する。）にもとずいて査定を実施する。

⑵　昇格訓練の実施

会社は、前記査定の結果適当と認められた副操縦士に対し、機長昇格に必要な訓練をつぎの順序により実施する。

①　地上教育

②　レフトシート訓練（模擬飛行訓練および局地飛行訓練）

③　路線訓練

④　機長飛行訓練（模擬飛行訓練および局地飛行訓練）

⑶　昇格審査

会社は、昇格訓練を終了した副操縦士に対し、つぎの審査を実施する。

①　機長知識審査

②　機長技能審査

③　路線資格認定審査

④　人物審査

4　X_1の飛行経験等

⑴　X_1は、昭和35年10月第12期操縦士として入社、ＤＣ４型機、ＤＣ６Ｂ型機、ＤＣ８型機、Ｂ727型機の副操縦士を経て現在再びＤＣ８型機の副操縦士であり、47年３月現在の同人の飛行時間は約6,100時間である。

⑵　同人は、すでにＡＴＲを取得している。

⑶　同人の46年４月から47年３月までの「副操縦士飛行経験記録」に記載された各機長の「助言および意見」は、機長昇格訓練をうけるのに支障を生ずると認めるに足る同人の技術上、人物上の欠陥を指摘していないばかりでなく、かえって、「すべての点で非常に良かった。進入と着陸は優秀。運航乗務員相互間の連繋は良好。」（46年５月５日～17日）のほか、随所に「良好」の評価をしている。

⑷　会社の第12期操縦士は10名であるが、そのうち８名はすでに機長に昇格し、１名は機長昇格候補者として訓練をうけているのに対し、同人のみは、人物審査による査定に合格していないという理由で、いまだ機長昇格候補者として取り扱われていない。

5　X_2の飛行経験等

⑴　X_2は、32年４月航空士要員として入社、36年11月操縦士要員兼務となり、その後ＤＣ６Ｂ型機の副操縦士を経て現在ＤＣ８型機の副操縦士であり、46年12月現在の同人の飛行時間は、約5,000時間である。

⑵　同人は、すでにＡＴＲを取得している。

⑶　同人の46年４月から47年３月までの「副操縦士飛行経験記録」に記載された各機

長の「助言および意見」は、機長昇格訓練をうけるのに支障を生ずると認めるに足る同人の技術上、人物上の欠陥を指摘していないばかりでなく、かえって、「機長職への昇格も可。」（46 年４月３日）のほか、随所に「良好」の評価をしている。

⑷　同人とほぼ同時期に操縦士訓練をうけた者は６名であるが、そのうち４名はすでに機長に昇格しており、１名（47 年３月ＡＴＲ学科試験に合格）は機長昇格候補者として訓練をうけているのに対し、同人のみは、人物審査による査定に合格していないという理由で、いまだ機長昇格候補者として取り扱われていない。

6　X_3の飛行経験等

⑴　X_3は、39 年４月第 30 期操縦士として入社、ＤＣ６Ｂ型機の副操縦士を経て現在ＤＣ８型機の副操縦士であり、47 年３月現在の同人の飛行時間は約 3,800 時間である。

⑵　同人は、47 年３月にＡＴＲの学科試験に合格した。

⑶　同人の 46 年４月から 47 年３月までの「副操縦士飛行経験記録」に記載された各機長の「助言および意見」は、機長昇格訓練をうけるのに支障を生ずると認めるに足る同人の技術上、人物上の欠陥を指摘していないばかりでなく、かえって、「夜間を含む離陸より着陸までの飛行技術は非常に良好で手順も正しく守っており、極めて優秀である。副操縦士としての職務遂行も運航乗務員相互間の連繋も非常に良いと思う。また航路上の知識も非常によく研究している。」（47 年３月３日～５日）のほか、随所に「良好」の評価をしている。

⑷　第 30 期操縦士は７名であるが、そのうち３名はすでに機長に昇格し、２名（１名はＡＴＲを取得、１名は 47 年３月ＡＴＲ学科試験に合格）は、機長昇格訓練をうけているのに対し、同人および後記のX_4は、人物審査による査定に合格していないという理由で、いまだ機長昇格候補者として取り扱われていない。

7　X_4の飛行経験等

⑴　X_4は、39 年４月第 30 期操縦士として入社、ＤＣ６Ｂ型機の副操縦士を経て現在ＤＣ8 型機の副操縦士であり、47 年２月末の同人の飛行時間は約 3,800 時間である。

⑵　同人は、すでにＡＴＲを取得している。

⑶　同人の 46 年４月から 47 年３月までの「副操縦士飛行経験記録」に記載された各機長の「助言および意見」は、機長昇格訓練をうけるのに支障を生ずると認めるに足る同人の技術上、人物上の欠陥を指摘していないばかりでなく、かえって、「離陸、上昇、巡航、着陸全項目についての技術的な点は基礎がしっかり根付いていると思われるので、何の不安感も感じさせないので、非常に良いと思う。」（46 年６月９日）のほか、随所に「良好」の評価をしている。

⑷　同人および第 30 期操縦士の機長昇格の状況は、前記６の⑷で記したとおりである。

第２　判断

１　会社がＸ$_1$ら４名を機長昇格候補者として取り扱っていないことは、極めて異例のケースである。

⑴　申立人らは、「Ｘ$_1$ら４名と同程度の経験を有する他の副操縦士は、すべて、機長に昇格しているか、または、機長昇格候補者として取り扱われている。」と主張する。

これに対し会社は、「Ｘ$_1$ら４名と同程度の経験を有する他の副操縦士であって、会社が機長昇格適任者と認めなかった者は従来多数存在したし、現在でもなお数名存在する。」と主張する。

⑵　会社のいう「機長昇格適任者と認めなかった者」が副操縦士としてどのように取り扱われている者を指すのか不明である。これらの者が「機長昇格の訓練・審査を実施した結果、機長に昇格させなかった者」であれば「機長昇格候補者として取り扱われていない者」と明らかに異なるし、また、「機長昇格候補者として取り扱われていない者」だとすれば、会社はこれらの者の氏名を明らかにしていないので、会社の主張は採用の限りではない。

⑶　Ｘ$_1$ら４名と同程度の経験を有する副操縦士の機長への昇格および機長昇格候補者としての取扱い状況は、前記認定のとおりである。

⑷　なお、Ｘ$_3$と同時に入社し、同時にＡＴＲの学科試験に合格したＸ$_3$と同じ立場の者がすでに機長昇格候補者として昇格訓練をうけていること、その者がＸ$_3$に先んじて機長昇格候補者として取り扱われた特段の事情を会社が疎明していないことからみる

と、X_3がＡＴＲの学科試験に合格したのみで現在ＡＴＲを取得していないとはいえ、同人が機長昇格候補者として取り扱われていないことは、X_1、X_2およびX_4のそれと異なるケースであると認めることはできない。

2　会社がX_1ら４名を、人物審査を理由に機長昇格候補者として取り扱わないと査定したことには、客観的な合理性が認められない。

⑴　申立人らは、「X_1ら４名に対する人物審査を理由とした会社の査定は、その具体的な理由も明らかにしないので、客観的に明白な合理性を欠いている。」と主張する。

これに対し会社は、「機長への任命は勿論、機長昇格を前提として行なう副操縦士に対する機長昇格候補者への指名は、会社の全く自由な裁量に属するものであるから、人物審査による査定に合格しない理由を明らかにすべき限りでない。」と主張する。

⑵　なるほど、副操縦士機長への任命を含めた一連の決定は、基本的には企業所有者であり企業活動の主体である会社の自由裁量に属するものといえよう。しかし、そうだとしてもこの会社の決定も他の人事権行使と同様、不当労働行為の法理による制約を免れるものではない。したがって、会社が特定の従業員に対して他の者との比較において、特にその者を不利益に取り扱い、しかも、その特定の従業員が会社の嫌悪する組合に所属するなどの事情があり、他面、会社の措置を首肯せしめるに足りる合理的理由が明らかにされない場合には不当労働行為の成立を認めざるを得ない。もっともこの点に関し、会社は、「機長の職責からみて、機長には航空機の運航にあたり、乗務員に対する統率指導力をはじめとして、管理者としての精神安定性・変化に対する理解・判断力、危難に際しての積極性および責任感、幅広い社会的視野等の優れた人格的資質の具備が要求される。」というが、X_1ら４名がこれらの人格的資質を欠いているという疎明は一切ない。かえって、同人らと乗務を共にした各機長の同人らに対する評価は、前記第１の４の⑶、５の⑶、６の⑶、７の⑶で認定したとおりであって、同人らが機長昇格候補者として取り扱われない特段の理由があるとは認められない。そのような同人らに対する査定に関し、会社が、ただ、人物審査に合格しなかったからとのみ主張したところで、到底納得することはできない。

3　結論

⑴　当委員会に係属した41年不第20号、44年不第９、16、36号不当労働行為申立事件のいずれにおいても会社の不当労働行為が認定され、会社が組合ないし組合員を嫌悪していたことがうかがわれること、X_1ら４名は、会社に解雇されその効力を争っている組合員を除く全組合員であること、副操縦士にとって機長昇格の機会を与えられないことは当然に不利益であること、ならびに前記判断の１および２を総合すれば、会社がX_1ら４名を機長昇格候補者として取り扱っていないことは、同人らが組合員であることを理由とした不利益取扱いであると考えられる。

⑵　なお、会社は、「機長への任命等は会社の自由裁量に属するものであるから、本件における請求する救済の内容は、労働委員会における救済の限界を逸脱し、申立て自体失当である。」という。

しかし、すでにのべた如く、会社の自由裁量権は不当労働行為の法理による制約を免れるものではなく本件の場合、X_1ら４名は組合に所属しているために他の副操縦士と差別されて不利益に取り扱われているのであって、かかる状態を排除することを会社に対し命令することは、当然当委員会の権限に属するものである。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の行為は労働組合法第７条第１号に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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。

昭和47年８月15日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼