

東京、昭51不99、昭53.7.4

## 命 令 書

申立人 日本航空客室乗務員組合

被申立人 日本航空株式会社

## 主 文

- 1 被申立人日本航空株式会社は、別紙記載の26名を昭和51年度パーサー昇格訓練受講者選考第2次合格者として取扱い、パーサー昇格のための訓練を受けていない者には同訓練を実施して、つぎの措置を講じなければならない。
  - (1) 昭和52年2月15日に遡ってパーサー職の発令をし、同日以降支給されるはずであった賃金（基本賃金、特別職務手当のほか乗務手当、乗務付加手当、乗務日当を含む）と現実に支給された賃金との差額を支払うこと。
  - (2) 将来チーフパーサーへ任用されるに当って適用される「経験基準」（下位職経験年数）の起算点を発令時に遡って取扱うこと。
- 2 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 申立人日本航空客室乗務員組合（以下「客乗組合」という。）は、被申立人会社に雇用される客室乗務員約2,550名（本件申立当時）が組織する労働組合である。
- (2) 被申立人日本航空株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、従業員約2万名（うち客室乗務員約3,500名）を雇用して、国

際路線および国内幹線における定期航空運送事業を主たる目的とする会社である。

- (3) なお、会社には客乗組合に所属しない客室乗務員約70名弱で、昭和50年5月27日に結成された全日本航空労働組合客室乗務員支部（本件申立当時約800名、以下「全労」または「全労支部」という。）がある。

2 パーサー昇格訓練受講者選考

- (1) 会社の客室乗務員は、チーフパーサー以下の4職種であり、それぞれの人員内訳（昭和52年5月1日当時）、機種（機材）に応じた乗務編成および職務内容は、第1表のとおりである。

第1表

職種	機種		国際線在来機DC-8など	国内線各機
	ジャンボ	B-747		
チーフパーサー (略称CF、185名)	1名	総括責任者		
パーサー (同PS、339名)	2名	ファースト・エコノミー各クラス担当	1名 総括責任者	
アシスタントパーサー (同AS、839名)	3名	ファーストクラスのギャリー担当コンパートメントの指揮	2名 ファーストクラスのギャリー エコノミーキャビンの指揮	総括責任者
スチュワーデス (同SS、1915名)	11名		5～3名	
	接 客 業 務			

- (2) PS職への任用は、年齢25歳以上で2年以上のASの経験を有する者のうちで、昇格訓練受講者選考（以下「昇格試験」という。）に合格した者に昇格訓練、資格認定、任用発令の手続を経て行なわれており、過去において昇格試験に合格した者は、ほぼ例外なく任用発令されている。昇格試験および合格者数は、客室乗務員人員計画に基づいて決定され、合格者は、経験年数、試験結果、日常勤務成績（人事考課）および所属長総合評価に基づいて総合判定し、客室乗員部長が決定することとなっている。そして、試験は、筆記（業務知識および一般常識）、英語、適性（面接）からなっている。

- (3) 会社は、昭和51年度にDC-10の導入などによる約30名のPS増員の必要が生じ、

昭和52年度上期においても若干名（後に20名と決定）のP S増員の必要が予想されたので、昭和51年1月16日、男子P S昇格試験を行なうことを決定し、その旨を該当者に通知し、2月17日から3月25日にかけて実施した。

- (4) ① 会社は、5月12日上記昇格試験の成績順位上位者30名をまず第1次合格者として通知し、訓練後、7月15日にP Sへ任用発令した。ついで10月21日31位から50位までの20名を第2次合格者とし、同様に翌昭和52年2月15日にP Sへ任用発令した。

上記P S昇格試験の受験者および合格者を客乗組合所属の有無（受験時現在）によってみると、つぎの第2表のとおりであり、客乗組合員の合格率は、全労支部組合員およびその他の者（以下「全労組合員他」という。）のそれと比較すると7分の1にも達せず、きわだった差異が生じている。

第2表

	受験者数	第1次合格者数	第2次合格者数	合格者数合計	合格率(%)
客乗組合員	156	6	10	16	10.26
全労組合員他	45	24	10	34	75.56
計	201	30	20	50	24.88

- ② 各評価項目ごとの得点とその配分は、つぎの第3表のとおりである。客乗組合員平均は、全労組合員他平均に比して経験年数で0.8点、筆記試験で0.4点それぞれ下廻り、英語試験では同点であり、これらを合計しても1.2点下廻るだけであるのに対し、適性試験で4点、人事考課で2.6点下廻り、この両者を合わせると6.6点下廻っており、両組合員間の合格率の顕著な格差は主として適性試験および人事考課の各得点に起因している。因みに合格者の総合点の最低は70.2点であり、最高は81.1点である。

第3表

	総合点	経験年数	試験			試験合計	人事考課
			筆記	英語	適性		
客乗組員平均	642	14.6	10.6	5.6	15.0	31.3	18.3
全労組員他平均	71.9	15.4	11.0	5.6	19.0	35.7	20.9
総平均	65.9	14.8	10.7	5.6	15.9	32.3	18.9
配分	100	20	15	10	25	50	30

③ア、(人事考課点) 人事考課点は、つぎの第4表のとおり全員をⒶ、A、BおよびCの4ランクに分け各ランクを年度ごとにそれぞれの点数におきかえ過去3年間の点数を合計し、これに総合点に占める配分0.3を乗じて算出する。これで見ると年度の評価は直近のものほど比重が高い。

第4表

年度評価点 \ ランク	Ⓐ	A	B	C
48年度	25	20	15	10
49年度	33	26	20	13
50年度	42	34	25	17

(注、第4表の各年度の合計点×0.3が第3表の人事考課点になる。)

昭和50年度における考課点の客乗組員平均と全労組員他平均との格差は1.8点であり両者間の3年間の人事考課点平均の格差2.6点の大半を占めている。なお、考課期間は当年1月から12月までとし、当年の年末に考課が行なわれている。

また、本件昇格試験受験者全員(201名)の、過去3年の人事考課の内訳は、第5表のとおり認定でき、これで見ると、昭和48年度にはほぼ全員がBランクに評価されていたが、昭和49年度にはCがなくなってAがわずかに増え、50年度にいたってAないしはⒶに評価された者が増加してきている。

第5表

	Ⓐ	A	B	C
48年度	0	2 ( 1 % )	194 ( 96.5% )	5 ( 2.5% )
49年度	0	20 ( 10 % )	181 ( 90 % )	0
50年度	4 ( 2% )	48 ( 23.9% )	149 ( 74.1% )	0

イ、(適性点) 適性点は、面接によって判定される。そして適性基準は、会社のキャビンアテンダントマニュアルに定められており、適性(面接)試験においては、これを問題意識、判断力、表現力・説得力、態度・印象、指導統率力の5つの観点から、3名1組の試験官が予め用意した問題集に従って適宜受験者に質問し、面接表(つぎの第6表)に評定点を記入することとなっている。

第6表

項 目	配点	評点
1.問題意識(生産性意欲) 積極性	5	
2.判断力	5	
3.表現力・説得力	5	
4.態度・印象(規律性)	5	
5.指導統率力(信頼感)	5	
合 計	25	

(注、5 …… 非常によい、  
3 …… 乗務員として通常  
の基準で各1点きざみに評  
定する。)

(5)① 申立人組合は、昭和49年春闘において初めてストライキを行なった。

そして、昭和50年5月全労客乗支部結成を機に、会社が客室乗務員の差別的配置やスチュワーデスの地上研修に全労組合員の世話役をつけたことなどにより全労育成、客乗組合の組織拡大阻止の手段をつぎつぎととってきたことは、当委員会昭和50年不第127号事件命令(昭和52年5月10日決定)において認定されているところであり、その後この事態が格別変わったと認めるべき特段の事情もなく、結成当時70名ほどであった全労支部は、本件申立当時800名余となっている。

② そして、本件昇格試験の行なわれた51年2月ないし3月の前後においても、会社

管理職による客乗組合員A Sに対する脱退勧誘が見られ、50年12月から51年1月にかけて14名のA Sが組合を脱退し、さらに第1次合格者が発表され第2次合格者が発表される間の同年6月段階では6名のA Sが脱退している。

- ③ さらに、会社は従前の昇格試験では、とくに不合格者に対して上司の講評を聞いて、次回の試験に備えるよう事実上指導していたが、本件昇格試験においては、不合格者に対する、不合格の理由を開示することや、上司による講評はほとんど行なわれなかった。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

- (1) 申立人は、本件昇格差別が会社の全労育成、客乗組合弱体化策の一環として昇格試験における適性試験および人事考課を通じてなされたものであると主張し、その是正方法として昇格試験結果から適性点を除外し、人事考課点が全労組合員他平均点に達していない客乗組合員のそれを上記平均点まで、引上げ第1次につき74名の、第2次につき29名の同組合員が合格点に達しているとして、合計103名のP S昇格を求めている。
- (2) 被申立人は、本件昇格格差は、適切公正な昇格試験に基づくもので、客乗組合員なるが故に不利益に取扱ったものではないと主張する。

### 2 判 断

#### (1) 昇格試験結果について

前段認定のとおり客乗組合員と全労組合員他との合格率における顕著な格差は、客乗組合員に対する適性（面接）試験および人事考課の評点が、全労組合員他のそれを大幅に下廻ったことによるものであり、もともと適性試験や人事考課は主観的な裁量の入りこむ余地のあるものであって、これを上述の如き会社の態度と考えあわせると、これら適性（面接）試験および人事考課がすべて合理的に行なわれたことを認めるべき証拠のない限り、会社は客乗組合員であることの故をもって、同人らを不利益に取扱ったものではないかとの疑いを生じさせるものがある。

(2) 人事考課について

- ① 被申立人は、人事考課は学歴、経験、年齢が異なれば、それぞれの能力の伸長、発揮度合に差が生ずるのは当然で、人事考課の格差はこれによるものであると主張する。

しかし、本件においては、前記第3表および、第5表に認定したとおり客乗組合員平均と全労組合員他平均との間の経験年数および筆記試験の結果の差異はともにわずかであり、英語試験の結果は同点であること、昭和48年度の人事考課は両組合間にほぼ同一であり、昭和49年度人事考課において若干差異が出てきたことが窺われるにすぎないことなどからみれば、両者間の資質能力は概ね同様であると推認される。そして、経験年数と人事考課の結果とを全受験者について対比すると、なるほど例外はあるが経験年数の高い者が人事考課の結果においても高くなる傾向にあるが、それとても経験年数の両組合員平均点の格差0.8が人事考課点の両組合員平均点の格差2.6をもたらすであろうことを合理的に説明することは困難である。その他、前記の格差を生ぜしめた事情についてはこれを認めるべき特段の証拠はない。

かえって、昭和48年度の人事考課においては、受験者であるA Sのほぼ全員が平均的な考課を与えられ、昭和49年度考課に至って、後に全労支部結成前後から客乗組合を脱退した者の平均が相対的に良くなっており、さらに人事考課の第1次評定者である前任チーフパーサー（管理職）を含む、会社管理職が客乗組合所属のA Sに対し本件昇格試験を機会に脱退勧誘を行なっている。

これらの事情をあわせ考えれば、昭和50年度人事考課の格差は、客乗組合員なるが故の差別とみるのが相当である。

- ② なお、昭和48年度および昭和49年度の人事考課について、被申立人は、右両年度考課はいずれも行為の日から1年を経過したものであり労働組合法第27条第2項により本申立てにおいて事実上これを救済することはできないと主張するけれども、本件において申立人が救済を求めているのは、本件昇格試験の結果の是正であり、同試験の可否の資料として、昭和48年度、49年度人事考課の結果が使われた以上、

当委員会はその救済の対象について判断の必要のある限度で、これを審査することは許されるものとするから、右主張は失当である。

しかし、昭和48年度は、客乗組合と会社との関係が険悪でなく、同年度の人事考課においては、ほぼ組合員全員が現在の全労組合員他と同様標準的な評価をうけていたものであるから問題はない。昭和49年度人事考課においては、後に客乗組合を脱退した者の評価が若干上昇していることが窺われる。しかし、昭和49年当時、会社が客乗組合のスト権投票に反対するよう勧誘を行なったこととか同組合内にスト反対派が存在したこととかについては、これを認めるべき具体的な疎明がなく、しかも同年度の考課点における両組合員平均点の格差は0.8であるが、この程度の差は通常の人事考課においても生じえないものでもないことを考えあわせると、これをもって申立人組合所属故の差別と判断することは困難である。

- ③ 以上により本件昇格試験のうち、過去3か年の人事考課中、昭和50年度の人事考課によるもののみが不当労働行為と判断されるから、両組合員平均間の人事考課格差2.6点のうち、格差1.8点を是正すべきものと判断する。

(3) 適性（面接）について

- ① 面接試験は、直接受験者と相対し、話を交わすことにより筆記試験では把握できない受験者の態度・身だしなみを含めてのパースーとしての適性を判断しようとするものであるから、筆記試験の結果とある程度の相違が生ずるのは当然のことであり、またそれだからこそ、面接試験を行なう意味もある。

しかし、両者ともパースーとして要求される主としての業務上の知識、判断力などが共通の基礎とされ、現に本件昇格試験において問題として使用された両者の質問集にも類似の部分を見ることができ、本来両者の結果には、かなり深い相関関係があると考えられる。

しかも、前記第5表において認定したとおり、昭和48年当時は人事考課においてほぼ全員が同じく評価されていることからすれば、前記第3表のように本件筆記試験の両組合員平均の格差が15点中のわずか0.4点にすぎなかったのに、面接試験のそ



れは25点中の4点にも達することは、あまりにも均衡を失する。

- ② この点について会社は、面接試験における全受験者の面接表および成績順位別各得点一覧表（合格者名および全労組員その他の名のみは伏せてあるが）を明らかにしたが、これによれば低い点数の者はやはりある程度それなりの対応の結果であったといえる。

もっとも、これら面接試験における質問中には、申立人が受験者について企業帰属型か組合帰属型かをテストする踏絵的質問であるとして指摘する「編成適正化案（ジャンボ乗務員数を17名から15名に削減するという企業体質強化委員会の決定事項）」、あるいは「理想とするパーサー像」について述べよというような質問もある。

だが、前者については、賛否いずれであれ理由づけが十分なもの、後者については、部下の指導管理という点に言及しているものが高い点をとっており、共に客乗組合が主張するように会社サイドの姿勢か客乗組合サイドの姿勢かによって評定が大きく左右されたと判断することはできない。

そして、以上の典型的な2つの質問以外についてもほぼ同様のことがいえ、これらのことから理由づけが明確であれば、会社見解に反対であっても高い点の例もあること、低い点のものは面接全体としてそれなりの対応の結果でしかなかったともいえるので、面接試験はいち概に不合理であったとばかりはいいきれない。

- ③ しかし、他方昭和50年5月以降会社の全労育成、客乗組合の組織拡大阻止、本件昇格試験前後における管理職による組合員ASに対する脱退の勧誘および多数脱退者の発生などという事情を考えあわせると、この面接試験評点における格差が全く各人の示した対応の結果の客観的評価によるものとは判断しがたく、客乗組合員に対する一定のマイナス要素を考慮して評価したものといわざるをえない。

そして前述のとおり、3名の試験官が5項目について各人別々に評定し、それを合議によって調整して面接点を決めているが、面接表を各個にみると面接点合計において2点前後は、どちらに位置づけることも可能とみられる例を多くみることが

でき、それは試験官の主観で客乗組合員に対して、不当にきびしく評価した結果お  
おむね2点前後低くなったものと推認せざるをえない。

- ④ 以上のことから面接点における申立人組合員平均と全労組合員他平均との格差4  
点は、各受験者の収めた成績の結果生じた要素と会社の差別的意思によって不当に  
低く評定された要素の両者の競合に、よってもたらされたものといわざるをえない。

従って、後者は不当労働行為にあたるものであるから、両組合員平均の格差のう  
ち2点を是正すべきが適当と思料する。

#### (4) 本件救済の程度

- ① 昭和50年度人事考課の客乗組合員平均と全労組合員他平均との格差1.8点および  
面接点の同格差のうち2点の合計3.8点を客乗組合員各自の総合点に加えると、その  
後、客乗組合を脱退したことが確認できる者を除いて、別紙掲記の26名については  
本件昇格試験第2次合格者の最低点以上となる。

従って、本件救済にあたり、この26名は合格者中に加えるべきであるが、第2次  
合格者として取扱うことをもって足りるものと思料する。

もっとも、このうちA1、A2、A3、A4の4名を除く、その余の22名は、昭  
和52年度PS昇格試験に合格していることは、会社の自認するところであるが、す  
でに昭和51年度本昇格試験第2次合格者とすべきこと上記のとおりである以上、翌  
年度に合格したことはなんら本件救済申立ての利益を失わしめるものではない。

- ② ところで、上記26名は昭和52年2月15日にPSに昇格したはずであるから、同日  
以降PSとして支給されたであろう賃金相当額と現実に支給された賃金との差額を  
支払うべきものとなる。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件PS昇格試験差別は、労働組合法第7条第1号に該当す  
るが、その救済の範囲は、主文の程度をもって足りるものとする。

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53年 7 月 4 日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武

(別紙 略)