

東京、昭52不112、昭54.9.4

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

被申立人日本航空株式会社は、客室訓練所の教官（教官と教官補の総称）の選任にあたって、その人選が、申立人日本航空客室乗務員組合所属の者としからざる者との間で一方に偏することのないよう留意し、今後2年間に各職種別教官の人数比が、申立人組合としからざる者との各職種別人数比におおむね準ずるものとなるように是正しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 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。
- (2) 申立人日本航空客室乗務員組合（以下「客乗組合」という。）は、会社に雇用される客室乗務員約4,000名のうち、チーフ・パーサー以下の職種に属する者が組織する労働組合であって、組合員数は2,552名（昭和53年11月末日現在）である。
- (3) なお、会社には別に地上職を主体として組織される全日本航空労働組合がありその客室乗務員支部（以下「全労」または「全労支部」という。）には、1,365名（昭和53年11月末日現在）の客室乗務員が所属している。

2 組合分裂以降の労使関係

- (1) 申立人客乗組合は、昭和49年春闘において初めてストライキを行ったが、翌50年5月同じ客室乗務員をもって組織される全労客乗支部が結成され、一部客乗組合員も組合を脱退して全労に加入し、ここに組合は事実上分裂し、両組合はその勢力拡大の最重点を新人スチュワーデス獲得におき相きつ抗している。会社は、分裂以降、全労育成、客乗組合の拡大阻止の姿勢をとりつづけているが、この姿勢が根本的に改まっているとは認められない。かつては新人スチュワーデスは、客室訓練所へ入所した時点では組合に入らず、訓練が終了しラインアウト（客室乗務につくこと）してからその所属する組合を選択しており、その際多くの者は客乗組合に加入したので、両組合の所属の比較では大多数が客乗組合員であった。しかし、50年10月1日会社が後記の地上研修制度、新組織編成を実施してからは、ある程度両組合の勢力比が接近する状況になった。そして、同時に当委員会において不当労働行為と認定された以下の事実が発生した。①地上研修とは、新人スチュワーデスを客室訓練所入所前の約3ヵ月程度各事業所での地上勤務につかせる制度であるが、会社はこの間全労組合員を世話役としてつかせ、全労の組合活動を助勢した（昭和52年不第127号事件、52年5月10日決定、この地上研修中に新人スチュワーデスは全員が全労に加入するようになった）。また②新組織編成とは、新人スチュワーデスを客乗組合員と接する機会がなくなるような内容の組織編成であり、会社は、とくに客乗組合から脱退したチーフパーサーのグループに新人スチュワーデスを配属させた（①に同じ）。③当時客乗組合を脱退したチーフパーサーが客乗組合員に対し、脱退を勧誘したりした（①に同じ）。④51年に会社が実施したパーサーへの昇格選考に際し、客乗組合員を不平等に取扱った（昭和51年不第99号事件、58年7月4日決定）。⑤管理職が所属スチュワーデス（客乗組合員）に対し組合からの脱退工作を行った（昭和52年不第43号事件、53年5月23日決定）。そして、以上の救済命令のうち④を除き確定している。
- (2) 会社は、50年末から51年1月にかけて4回小田原MR Aアジアセンターにおいて管理者研修を実施した。これは客室乗員部管理職、客室訓練所管理職のほか教官、教官候補をも対象とするものであった。そのうち1月9日からの研修における第二日目のグルー

ブ討議の際、B 1 客室訓練所長、B 2 客室乗員部次長などが中心となって客乗組合への非難と客乗組合からの参加者への集中質問をした。

(3) 以上のような一連の会社の行為の中で、新人スチュワーデスが組合問題でどのような体験をしたか、以下A 1 の場合についてみる。

① A 1 は51年4月1日入社し、地上研修として東京支店国内予約課に配属された。4月16日、東京支店所属の研修生に対し会社の研修が行われたが、その際引き続き全労のオリエンテーションが行われ、全労についての説明があったあといくつかのグループに分れて懇談会になり、「全労に入らなければクビになる」といったリーダーの話もあり、そこで全労の加入届に署名した。

② 4月下旬から国内予約課で業務の研修に入ったがB 3 課長から研修生15、6名に対し、日本航空における組合変遷の歴史についての説明があったが、それは客乗組合はストばかりする組合であるということを非難する趣旨のものであった。

③ 8月26日から訓練所における訓練となった。朝礼の時間、B 1 訓練所長は、「赤バッジ（客乗組合を示すもの）をつけてワイワイ騒いでいるやからがいるけれども、君たちはああいうふうにならないでくれ」といった。

また、F教官（全労所属）は、訓練も最終段階のレギュレーションの時間に「こんなもの（レギュレーション）は、テキストを見ればわかるから授業はやったことにしておいてくれ」といって、組合の話になり、そこで客乗組合はストばかりやって乗客に迷惑ばかりかける組合であり、全労は会社と話し合いにより問題を解決していく組合であるといった趣旨の話をした。

④ 研修もあとはO J T だけという段階の12月15日から2泊3日の合宿で、訓練の一環としての生産性研修が小田原MRAセンターで行われた。この研修は、会社と全労の共催になるもので全労の歴史、産業民主主義の話があり、講師のC 1 全労書記長が客乗組合を批判した。また、数名ずつの懇談会に出席したNスケジューラー（乗務日程を決める係で全労所属）は、「僕はスケジューラーだから、君たちが全労を抜けるとどうなるかわかるだろう」などといった。

⑤ラインアウト後52年1月31日、A1は全労を脱退した。するとすぐ訓練所の担当教官だったOチーフパーサー（全労所属）から「びっくりしたよ、どうして移ったのか理由を聞かせてくれ」との電話があり、これを断ると、後日さらに自宅近くの駅から「組合の話ぜひしたい」との電話で呼び出され、喫茶店で会うと「ストばかりする乗客組合になぜ入ったか、どうして僕に相談しなかったのか」と質問された。

3 客室乗務員の職種および客室訓練所

- (1) 客室乗務員の職種は、前任チーフパーサー（管理職）、チーフパーサー（男）、パーサー（男、女）、アシスタントパーサー（男、女）、そしてスチュワーデス（女）からなり、職務内容は、これら職種、性別および乗務する機種に応じて定められている。
- (2) 客室訓練所は昭和34年に設置され、その後訓練内容、体制も整備されて、51年8月以来客室乗員部の内部機構として位置づけられている。そして、ここにおいて(ア)新人養成訓練（新規採用した客室乗務員に対し、前記地上研修終了後乗務前に行う訓練）、(イ)昇格訓練（上位職種への昇格に際し行う訓練）、(ウ)移行訓練（国内線乗務から国際線乗務へ、あるいは日本アジア航空株式会社への移籍に際し行う訓練）および(エ)再訓練などが実施されている。訓練の概要を本件で最も問題となる新人養成訓練に例をとると、つぎの表のとおりである。

訓練人員	昭和52年の場合、女子国際線232名（国内線、249名）
訓練期間	女子国際線約3.7か月（国内線約2.3か月）
クラス編成	1クラス訓練生21名以内で、担当教官、同補佐各1名
訓練科目	(ア)非常救難訓練、(イ)英語、(ウ)業務知識、(エ)サーブ技術、(オ)O. J. Tなど
訓練評価	訓練過程において、訓練内容が正しく修得されているか、日常的に観察し随時試験を行い乗務員としての任用を決める。

4 客室訓練所教官とその任用

- (1) 以上の各訓練を実施するために、会社は常時20名ないし40名程度の教官（教官と教官補の総称）を、客室訓練所に配置しており、その任期は男は2年、女は1年を原則としている。これら教官は客室乗務員のうちチーフパーサー、パーサー（男、女）、アシスタントパーサー（女）から選任されるもので、52年12月末（本件申立時）の教官数は41名であり、管理職は含まれていない。そして、教官として任用されるための資格および経験の基準は、教官の場合、チーフパーサー、またはパーサーで乗務経験3年以上の者とされ、また教官補の場合アシスタントパーサーで乗務経験1年以上の者とされ、教官に任用された者は、訓練を担当する前約1週間の任用訓練をうけるものとされている。会社は、以上の資格および経験基準に合致する乗務員のうちから、①専門知識、サービス技術、サービス精神等客室乗務員として備えるべき能力に秀でていること、②会社の公共的輸送機関としての社会的使命を踏まえた上で訓練生を教えることのできる健全な常識と円満な性格を有していること、③指導教育に対する適性を有していることといった任用指針を策定し、訓練の種類、ラインの事情などを勘案の上教官を任用している。
- (2) 教官は、以上のような基準に合致する経験および識見をもった客室乗務員であり、とくにクラスの担任となる教官は、それぞれ約20名のクラスの訓練生にとって、ただに職場の良き先輩として業務上の知識を教えてくれる者というにとどまらず、あらゆる面で頼られ、これに対し職務の内外を問わず有形無形の影響を与える存在である。そして、このことは上記のように複数の組合が存する本件の場合、組合の選択ないし加入脱退などの問題についても同様の影響の及ぶことは自然のなりゆきである。例えば、担当教官が全労組合員である場合、いったんは全労に所属した訓練生が、訓練所をはなれてラインアウトした後でも全労を脱退して客乗組合に加入することは「教官の顔をつぶすこと」であり、「教官の出世に差し支えるのではないか」と新人スチュワーデスが思うほどであって、現にいったん加入した全労を脱退して客乗組合に加入した新人スチュワーデスの何人かは、前記、A1の例でみるようにかつての担当教官から「なぜ組合を移ったのか」、「なぜ移る前に自分に相談してくれなかったのか」などと問い質されている。

5 組合別、職種別の教官数

- (1) 会社は、各種訓練の実施状況などに応じ、昭和52年の1年間に5回の教官人事(任用、解任)を行ったが、その結果同年末における教官41名を組合別、職種別にその従業員数と比してみるとつぎの表のとおりとなる。

職 種 別	客 乗 組 合		全 労 支 部	
	従業員数	教 官 数	従業員数	教 官 数
チーフパーサー (男)	44 (37.3)	0 (0)	74 (62.7)	11 (100)
パ ー サ ー (男)	195 (63.9)	6 (33.3)	110 (36.1)	12 (66.7)
パ ー サ ー (女)	33 (66)	0 (0)	17 (34)	3 (100)
アシスタントパーサー (女)	596 (93.3)	3 (33.3)	43 (6.7)	6 (66.7)
計	868 (78.1)	9 (22)	244 (21.9)	32 (78)

注： ()内の数字は、従業員数あるいは教官数を、各職種について組合別にその割合を表わしている。

- (2) 会社は、本件が申立てられて後53年には5回の教官人事を行ったが、その結果同年末における教官42名を組合別、職種別にその従業員と対比してみるとつぎの表のとおりとなり、前表と比較し申立人組合所属の教官が若干増加し、とくにアシスタントパーサーに著しい。

職 種 別	客 乗 組 合		全 労 支 部	
	従業員数	教 官 数	従業員数	教 官 数
チーフパーサー (男)	61 (41.5)	1 (11.1)	86 (58.5)	8 (88.9)
パ ー サ ー (男)	252 (68.5)	5 (38.5)	116 (31.5)	8 (61.5)
パ ー サ ー (女)	95 (82.6)	0 (0)	20 (17.4)	3 (100)
アシスタントパーサー (女)	856 (92.5)	13 (76.5)	69 (7.5)	4 (23.5)
計	1,264 (81.3)	19 (45.2)	291 (18.7)	23 (54.8)

注： ()内の数字は、前表に同じ。

6 昭和52年4月の教官任用の経緯

- (1) 昭和52年4月発令の教官は11名であった。まず同年2月客室訓練所長から教官の任用

権者である客室乗員部長に対して、チーフパーサーから2名、パーサー（男）から5名、アシスタントパーサー（女）から4名の計11名を同年4月に教官として選出して欲しいという要請（職種別に教官歴の有無、乗務職の経験程度、国際線、国内線の別についての要請と併せて）があった。客室乗務員部では、チーフパーサーの場合現職経験3年以上、パーサーの場合現職経験5年以上など訓練所長からの要請も考慮して11名の選出を国際第一乗員室、同第二乗員室、国内乗員室に割りふり、さらに前二者の場合これをそれぞれの第一課および第二課に割りふった。その結果、国際第二乗員室第一課の場合、チーフパーサー、パーサー、アシスタントパーサー各1名を選出することとなり、結局、パーサーでC2（全労所属）、アシスタントパーサーでC3（全労所属）がそれぞれ選出された。

(2) C2およびC3の選出経緯は以下のとおりである（なお、同課には客乗組合員で現職経験3年以上かつ教官経験者という条件をみたすチーフパーサーはいなかったためこの選出経緯については検討から除外する）。

①国際第二乗員室第一課には、前述の条件をみたすパーサー（男）12名がおり、うち3名は病気など選任されなかったことに特別の理由があるのでこれを除き残る9名につき、その所属組合をみると客乗組合名6、全労1名、無所属2名ということになる。結果として唯一の全労組合員C2が選出されたのは、配下乗務員に対する指導力、統率力や機内業務の効率的運営（このことは査察レポートも高く評価している）さらにグループミーティングでの発言からみて、9名の候補者中教官として最適任と会社から評価されたためとされている。

②さらに同課からのアシスタントパーサー（女）教官選出について、課長は課内各グループの長たる前任チーフパーサー（管理職）に推せんを依頼した。C3を推せんしたC4前任チーフパーサーのグループには、除かれることに病気など特別の理由ある者のほか12名のアシスタントパーサーがおり、所属組合別は客乗組合10名全労2名であった。C4前任チーフパーサーはその中からC3を課長に推せんしたが、他グループからTとNの各アシスタントパーサーが推せんされ、同課としては結局3名のうちC3

を教官として選出することとした。C3は全労組合員でT、Nはともに客乗組合員であった。C4先任チーフパーサーがC3を推せんしたこと、さらに課としてC3を選出したことにつき、会社はその理由としてC3は、上司に接するときの態度や乗客からのコメントカードなどからみて明朗さ、業務への姿勢、後輩の指導などの面で、他の候補者に比較して相対的に優れていたと評価したことを挙げており、そのことはT、Nを推せんした先任チーフパーサーにも異論がなかったとされている。

- (3) 以上の経緯で選出されたC2、C3を含め客室乗員部各室各課より推せんをうけたチーフパーサー、パーサー、アシスタントパーサー、計11名について52年3月25日、30日の両日客室乗員部長、同次長、各室長、各課長および客室訓練所長などによる最終的な検討会議が開催され11名全員が教官としての適性を有するものとしてそのまま承認され、同年4月教官として発令された。

第2 判断

1 当事者の主張

- (1) 申立人の主張はつぎのとおりである。

職種別にみて教官数が組合員人数比と全く不均衡になっているのは、会社が地上研修制度導入以来、全労に加入した新人スチュワーデスがラインアウト後も全労にとどまるよう新人スチュワーデスに影響力の大きい訓練所教官の発令に際し、客乗組合員を不利に扱い、組合の弱体化を企図したものであり、教官の職種別所属組合比に均衡した教官配置がなされるべきである。

- (2) 被申立人の主張はつぎのとおりである。

会社は、教官任用にあたり、各候補とされた者につき所属組合などは全く考慮せず各々の適性、能力、業務上の都合などを検討し決定したもので、会社の当然の人事権の行使である。もともと組合間の人数割に応じて教官の適格者が存在するというものではないから、本件にはいわゆる大量観察の適用はない。さらに本件教官配置が組合活動の弱体化につながるとする申立人の主張は、全く理解できない。したがって本件救済は許さるべきでない。

2 当委員会の判断

(1)①前記認定のとおり、会社は、組合分裂以降一貫して全労育成、客乗組合の拡大阻止を図り、とりわけ、50年10月、地上研修制度、新組織編成の実施以後は、両組合の勢力比も接近してきている。このような事情のもとで、客室訓練所教官の新人スチュワーデスに及ぼす大きな影響力からみて（第1、4(2)）、会社としては、同教官の任命にあたり、その組合所属の如何について多大の関心を払ったであろうことは推認に難くない。

②そして51年1月行われた管理者研修において、客乗組合を非難したB2客室乗員部次長が、本件教官の選任に関与していたとみられること（第1、2(2)）、とくに、51年4月に入社した新人スチュワーデスに対する訓練中ないし、その前後における管理職および全労所属の教官による一連の客乗組合批判の言動について、会社はこれを黙認ないし放置していること（第1、2(3)）などからすれば、会社は、客室訓練所の教官としては客乗組合所属の者より、むしろ全労所属の者を好ましく思っていたとみられる。

(2) 他方、①本件教官人事は、当該職種における一定の経験基準に合致する者のうち、専門知識、サービス技術に秀で、指導の適性を有する者が選任されることになっている（第1、4(1)）が、この基準はおおむね職種別任用基準に類似している。それは、いわゆるエリートを選ぶのではなく、一定の水準に到達している客室乗務員であれば、ほぼその任に耐えるものとみなされる性質のものであり、このことは教官としての在職期間がそれほど長期でなく、たえず交替していること（52年、53年の例では各年5回の発令）からもうかがえる。したがって、本件教官の任用に際しても、一定の水準にある者は、同一の選考対象になりうると解されるものであって、前記候補にのぼった他の中にも適任者がいなかったとはいえず、それ以上にこれら複数の該当者が存在した場合における優劣決定のための客観的基準としては、前記会社の定めた基準は不十分である。

②ところで、52年4月におけるC2パーサーの選任状況をみると、会社は、「グループミーティングでのC2発言などに対する課長の評価」「乗務後のチーフパーサーの報告」

「同乗のステュワーデスの話」「査察レポート」などを総合し、C2が指導面、業務遂行面およびコミュニケーション面で、9名の候補者中最も優れていたため同人を選任したという。しかしこれら評価の対象とされた事項は、かなり一時的、断片的なもので各候補者に対し共通のものとは認められないことからすれば、評価の尺度が客観的に確立されていたわけではなく、評価する者の主観により結論が左右されがちな側面をかなり有しているものとみられる。

③ C3アシスタントパーサーの選任についても②と同様である。もっとも、会社がC2およびC3を選任したことは、それ自体不適切な者を選任したというごときものでないであろう。

④しかし、そのこととは別に、前記第2、2(1)で判断したように、会社が両組合の一方を有利に取扱う態度が認められる本件においては、会社の上記選考判断のなかで、いずれかの組合員であることによる積極・消極の評価が混入したものと推認せざるをえない。

(3) 以上(1)、(2)を総合すれば、昭和52年4月の教官人事において、職種別に組合員数と教官数との人数比に著しい不均衡がみられるのは、会社の公正かつ客観的な人選の結果たまたまそうなったものであるとは認め難く、むしろ会社が申立人組合所属の者としからざる者とを差別し、申立人組合の弱体化を意図したことによる結果であると判断せざるをえず、これをくつがえすに足る特段の事情も認められない。

3 救済の程度

(1) 会社は、第1、5(2)で認定したとおり、その後の教官発令において申立人組合所属の者を多く採用しており（とくにアシスタントパーサー）、結果として53年末現在の教官数は両組合員数の対比でかなり接近してきている。

(2) 以上の事情を考慮すると、会社に対し、今直ちに職種別教官の人数比の不均衡是正を命ずることは相当ではなく、教官の任期が2年であることにかんがみ今後2年間、会社が教官の選任を行う機会に逐次これらが不均衡にならないよう留意しつつ、教官の発令人事を行うならば、本件の目的は十分達しうるものと思料される。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がなした本件客室訓練所教官の発令は、労働組合法第7条第5号に該当する。よって、同法第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54年9月4日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武