

命 令 書

申 立 人 ノースウエスト航空日本支社労働組合

被申立人 ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッド

上記当事者間の千労委平成 15 年(不)第 4 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は平成 18 年 2 月 13 日第 1410 回公益委員会議において、会長公益委員櫻井勇、公益委員前田政宏、同岡村清子、同鈴木牧子及び同竹澤京平が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 本件は、申立人ノースウエスト航空日本支社労働組合(以下「組合」という。)の中央執行委員長であった X1(以下「X1」という。)に対する運航管理者資格剥奪及び自宅待機処分が、反組合の姿勢、意図に基づき、X1 に対する嫌悪の情に基づく不利益取扱い及び組合弱体化の意図をもってなした支配介入に当たり、労働組合法(以下「法」という。)第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、下記 2 の内容の救済を求めて平成 15 年 11 月 7 日に当委員会に救済申立てが行われたものである。

(2) 平成 16 年 1 月 20 日、X1 に対する整備部整備補助員への配転命令が不利益取扱いや支配介入に当たるとして、追加申立てが行われた。

2 請求する救済の内容

(1) 被申立人は、組合中央執行委員長の X1 に対する平成 15 年 9 月 17 日付の運航管理者資格剥奪と自宅待機処分を撤回し、必要なトレーニングを実施し、原職に復帰させなければならない。併せて、各職場の掲示板に 1 か月間謝罪文を掲示しなければならない。

(2) 被申立人は、X1 に対して平成 15 年 12 月 8 日付任命書をもって行った、整備

部整備補助員への配転命令を撤回し、原職に復帰させるとともに、平成 15 年 12 月 8 日から原職に復帰するまでの間の賃金、夏期、年末手当の各支給時に同人が受けるはずであった金員と既に支払った金員との差額分を支払わなければならない。

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、被申立人ノース・ウエスト・エアラインズ・インコーポレイテッド(以下「被申立人」という。)の従業員が昭和 35 年に結成した労働組合であって、本件申立時の組合員数は 336 人である。

なお、X1 は、平成 13 年 9 月から平成 15 年 12 月まで組合の中央執行委員長を務めた。

- (2) 被申立人は、大正 15 年 10 月に米国法に基づき設立され、アメリカ合衆国ミネソタ州に本社(以下「米国本社」という。)を置く米国法人であり、航空運輸業を主たる目的としている。また、日本地区においては、東京都港区に人事・労務本部等の本社機能を設けているほか、千葉県富里市の運航管理部(以下「太平洋地区運航管理部」ともいう。)などの事業所を設けていた。平成 15 年 7 月 31 日現在における被申立人の日本地区の従業員数は合計約 1,230 名で、そのうち正社員は約 710 名である。

運航管理部は、運航管理課、気象課及びロードコントロール課で構成されていた。このうち運航管理課は、運航管理者(以下「ディスパッチャー」ともいう。)で構成され、被申立人が運航する航空機の離陸から着陸までの間の運航全般の管理を担当する部署である。平成 16 年 1 月末日現在、運航管理課に在籍する従業員数は 13 名で、このうち組合員は X1 のほか 4 名である。

2 本件申立前の労使関係等

- (1) 平成 14 年客室乗務員問題

被申立人は、平成 13 年 9 月に大阪ベースの閉鎖を決定し、これに伴い、大阪ベースと東京ベースの客室乗務員を地上職に配置転換する一方、平成 14 年当初に、同年 4 月にオープンする成田空港第二滑走路の新設に伴う新規路線には客室乗務員ではなく、契約社員である機内通訳を乗務させる計画を発表した。これに対し、組合は前年に地上職に配置転換された元客室乗務員の復帰と客室乗務員の職位確保を求めた。

組合と被申立人との間で団体交渉が行われ、平成 14 年 4 月 9 日、組合と被申立人との間で「2002 年日本地区客室乗務員問題に関する確認書」が締結され双方が合意した。その内容は、平成 13 年に配置転換された組合員である 6 名の客

室乗務員への復帰とともに、前文で「日本地区客室乗務員についての諸問題を抜本的に解決することとし、以下のとおり合意し、本確認書を締結する」とし、第3項で「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はないように努力する」とし、第6項で「会社と組合は、会社がおかれている現在の厳しい経営環境を理解し、今後、会社の経営再建のために、相互に協力し、円満な労使関係の構築に努力する」ことであった。

(2) 平成14年夏期一時金問題

被申立人は、基本給の昇給を実施しないことを条件に、平成14年度一時金については前年どおりの年間7か月を支給する旨を組合に提示した。しかし、組合はこれを受諾しなかったため、被申立人は組合員に対して、当初の支給予定日に夏期一時金を支給しないこととした。

同年7月17日から3次に分けて、組合員が千葉地方裁判所に対して、夏期一時金仮払仮処分命令の申立てを行った。同年11月19日、同裁判所は、被申立人に対して、申し立てた組合員に一定額の金員の仮払いを命じた。同年12月17日、組合と被申立人との間で「2002年度ボーナス協定」が締結された。なお、同協定には、被申立人は、夏期一時金仮払仮処分命令申立事件について千葉地方裁判所の平成14年11月19日付決定の内容については不服であるが、平成14年度のボーナスの問題の解決と労使間の円満を期すために、上記事件の取下げを前提に、保全異議、訴え(本訴)の提起を行わない旨が記載されていた。

(3) 平成15年客室乗務員問題

平成15年2月4日、被申立人は、東京ベースの客室乗務員全員に対し、同年3月から客室乗務員人員数を85名中15名削減する旨通告をして、組合員を含む客室乗務員を地上職に配置転換した。

組合は、被申立人に対して、同年2月11日付公開質問状を出すなどして、当該配置転換の必要性に関する具体的な説明、当該配置転換が平成14年4月に交わされた労使確認書の趣旨に反するものであることに関する説明を求めた。

上記公開質問状に対する、申立外Y1日本地区人事・労務本部長(以下「Y1」という。)名での同年2月14日付の「貴殿による2003年2月11日付『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」と題する書面には、「なお、『頭数』という表現が質問1をはじめとして質問8と9にも使用されていますが、これらは社員を指して使用するには不適切な表現です。労働組合委員長として慎んで下さい。」と記載されていた。また、同日付のY1名での「貴殿による2003年2月11日付『抗議文』について」においては、『抗議書』の中で、

争議行為について言及されていますが、当社を取り巻く現下の経営環境の中で労働組合のリーダーとして誤った判断・対応をされ、致命的な結果を招来させない様、併せて希望します。」と記載されていた。

なお、「貴殿」との文言については、被申立人は X1 が組合の中央執行委員長に就任する前から同様の文言の入った文書を組合との間でやり取りしている。

平成 15 年 6 月 9 日、配置転換された組合員 6 名は、千葉地方裁判所に強制配転無効確認請求訴訟を提起した。

(4) 平成 15 年春闘

ア 平成 15 年春闘要求として、組合は、被申立人に対し「2003 年度労働協約締結に関する要求書」と題する書面を提出し、基本月給の各ステップについて一律 9.2%のベースアップを実施すること、基本給表の各グレード(職位)について見直すこと、各種手当の全てについての増額あるいは料率のアップと待遇改善を要求したが、被申立人は、組合の春闘要求に対する回答として、「基本給については昇給やベースアップ等による増額は行わない」旨提示した。

組合は、6 回にわたり全体ストライキ(4 月 24 日、6 月 19 日、7 月 17 日、7 月 18 日、7 月 19 日、8 月 12 日)を行った。特に 7 月 17 日から 19 日にかけては 72 時間連続のストライキを行うなど、前年度になかった行動をとった。

イ こうした中で、被申立人は次のとおり対応した。

(ア) 平成 15 年 4 月 23 日、被申立人は、同月 22 日の団体交渉の内容を「労使交渉についてのお知らせ」と題する書面で社員に告知した。その書面には、「組合は、組合員にとどまらず社員の総意として、『基礎額×3.7ヶ月+8.3万円(繁忙手当として)』を中心とした要求」書を提出したこと、Y1 が「組合に解決策も理論も無くただ大赤字の会社に対して、従業員の総意だとして毎度同じような要求を突きつけるだけで、その先は裁判だ、争議だと会社を脅かす手法しか持ち合わせていない今のリーダーたちには会社の危機を脱するための真の労使協議は期待できない」旨の発言をしたことが記載されていた。

(イ) 平成 15 年 5 月 2 日、組合と被申立人との間で団体交渉が行われた。

組合が作成した「団交速報」と題する書面には、同日の団体交渉の内容として、組合が『安全問題に対しての公開質問状』の回答が大幅に遅れているが、どうなっているのか」と質したところ、Y1 は、「会社提案の中身の議論をする前に、一方的にストライキという行動をとる組合の姿勢に対して安全問題の回答に限らず、組合が求めている他の回答などについても現時点では答えるとは言えない」旨の発言をしたことが記載されていた。

(ウ) 平成 15 年 5 月 30 日、組合と被申立人との間で団体交渉が行われた。

組合が作成した「団交速報」と題する書面には、同日の団体交渉の内容として、組合が、これまでの要求の柱としてきた基本給についての定期昇給とボーナス年間 7 か月のうち、定期昇給実施は諦めるが、ボーナスについては年間 7 か月を実施するよう述べたところ、Y1 が、「きっとそんなに 7 ほしいんだったら 7 出す会社に行けばいいじゃないかと思えますね。まあ、向こう(本社サイド)では、そんな考え方ですから」と発言したことが記載されていた。

(エ) 平成 15 年 6 月 9 日、組合は、労働協約改訂交渉と一時金交渉における被申立人の姿勢に対し、神谷町支社前抗議宣伝行動を行った。Y1 はビラまき中の執行委員に「お前ら」と発言をした。この発言に関して、Y1 はその後組合に口頭で謝罪した。

(オ) 平成 15 年 7 月 29 日、被申立人は「社員の皆さんへ」と題する書面で、同月 18 日の組合の神谷町支社前抗議宣伝行動に関する内容を社員に告知した。その書面には「7 月 18 日には約 100 名以上にも及ぶ組合員が神谷町界隈に集結し、一般歩道の一部を占拠した」と記載されていた。

3 被申立人の運航管理者について

(1) 業務内容

ア フライトプランの作成

各航空会社は、航空機を運航させるに際して、事前に、フライトプランを作成することになっている。

フライトプランを作成する権限は運航管理者にあり、フライトプランが作成されない限り、何人も航空機を離陸させることはできないことになっている。

運航管理者は、「航路の選定」、「高度の選定」、「代替空港の選定」、「飛行時間の算出、搭載燃料の決定」、「離陸時の飛行データの作成」、「危険物搭載の有無と安全性の確認」等、様々な要素を勘案してフライトプランを作成する必要がある。

運航管理者は、その作成したフライトプランをパイロットに交付しなければならない。パイロットは、運航管理者からフライトプランを受け取ると、その内容をチェックし、内容を熟読し、詳細な内容について運航管理者からブリーフィングを受け、疑問があれば運航管理者に質問をし、要望があれば運航管理者にそれを伝えることになっている。

なお、被申立人は、フライトプランを作成するためのコンピューターソフト

トをワールド・フライト・システムから DUI に切り替えることとし、社員にその旨周知し、平成 15 年 6 月 16 日から同月 30 日までの期間に必要な教育を実施した上で、同年 7 月頃から試験的に導入を開始し、同年 7 月 14 日からアジア路線のフライトプラン作成を DUI に切り替え、同年 8 月 26 日から太平洋路線の全てのフライトプラン作成を DUI に切り替えた。

イ 運航監視

太平洋地区運航管理者は、北緯 70 度東経 170 度、北緯 20 度東経 170 度、南緯 15 度東経 100 度及び北緯 70 度東経 100 度の各地点を結ぶ空域を責任範囲とし、この空域を航行する航空機を管理し、各航空機が離陸してから着陸するまでの運航を管理し、その安全を確保し、さらには、この運航が米国連邦航空法規及び社内規定に合致しているかを常時監視している。

(2) 勤務時間

被申立人は、運航管理者をその経験等に応じて、キーディスパッチャーとリザーブディスパッチャーとに分け、キーディスパッチャーとリザーブディスパッチャーとで異なるシフト体系にしている。被申立人は、シフト 1(23:00～7:00)、シフト 2(7:00～15:00)及びシフト 6(15:00～23:00)にキーディスパッチャーを配置し(なお、キーディスパッチャーでも、シフト 1、シフト 2 及びシフト 6 以外のシフトに配置することがある。)、シフト 3(6:30～16:00)、シフト 4(11:00～19:00)、シフト 5(16:00～1:30)及びシフト 7(10:00～18:00)にリザーブディスパッチャーを配置している。また、リザーブディスパッチャーについては、基本的にリザーブディスパッチャー同士で業務の引継ぎを行っている(なお、シフト 5 のリザーブディスパッチャーは、キーディスパッチャーに業務の引継ぎを行うことになる)。

(3) 職務能力試験の概要

ア 被申立人は、米国連邦航空局から承認された被申立人の運航管理訓練マニュアルである「資格継続認定」に則って、各運航管理者に対して、職務能力試験(以下「熟練度チェック」ともいう。)、技能更新訓練及び路線慣熟乗務などを実施している。

イ 平成 15 年 7 月 8 日発行の「資格継続認定」の 5.1.2 ページには、職務能力試験は、運航管理者の有資格期間中に、資格を持つ評価者(以下「能力評価者」ともいう。)(「資格継続認定」の 1.5.1 及び 1.5.2 ページに記載)により毎年管理施行され、ノースウエスト航空の航空機運航管理に関する規定、手順の知識が十分実証、観察及び吟味されたかを確認する旨が記載されている。

ウ 上記イの「資格継続認定」の 5.4.2 ページには、職務能力試験について概

ね次のとおり記載されている。

商用飛行における運航管理者の職務を個人の管理権限で継続するためには、ノースウエスト航空の運航管理者は、「資格継続認定」のセクション7に記載され、被申立人により承認され、及び米国連邦航空局により認可された評価者により実施される職務能力試験に過去12か月以内に合格している必要がある。

評価者は、「資格継続認定」付録Aにある運航管理者習熟度チェック用紙(以下「チェック用紙」という。)を使用して評価対象分野に評価を与える。

各項目について、運航管理者のその項目範囲に対する理解度に基づいて合格(3、2又は1)又は不合格(0)の点数を付ける。

評価は実際の実務観察、又はトピック毎の審議を基に行われる。チェック時に発生しなかった項目や当初不合格点の付いた項目は、評価者が知識と理解を見極めるために問題に加えたり、質問をすることになる。受験者は、職務能力試験に合格するためには、すべての項目分野において、最終的に合格点(観察又は審議の結果)を得なければならない。

職務能力試験に不合格となった運航管理者は、運航管理の資格を失ったとみなされる。このような失格者には、職務能力試験の合格点を得るまでいかなるノースウエスト航空の便に対する運航管理権限を行使する業務からも外される(権限も与えられない)。

職務能力試験に不合格の場合、評価者の勧告に従い、上級教官、運航管理部門及び当該不合格者が相互に合意したとおりに、追加授業訓練若しくは追加デュアル訓練又はその両方が必要になる。この追加訓練は4日間(国内)又は6日間(国際)を限度とする。この追加訓練が終了し記録された後、2度目の職務能力試験が「資格継続認定」の1.5.1及び1.5.2ページに記載された前回とは異なる評価者により適宜管理施行される。

職務能力試験に続けて2度不合格の場合は、評価者の勧告に従い、上級教官、運航管理部門及び当該不合格者が相互に合意したとおりに、追加授業訓練、追加デュアル訓練又はその両方が必要になる。この追加訓練は5日間(国内及び国際)を限度とし、不合格となった2度目の試験から12日以内に予定される。この追加訓練が終了し記録された後、3度目の職務能力試験が米国本社所属運航管理者及び太平洋地区運航管理部長により管理施行される。

3度続けて職務能力試験に不合格となった運航管理者は試験過程の対象から外され、ノースウエスト航空運航管理者としての資格を失う。

4 X1の運航管理者としての実績及び勤務状況等

(1) X1 の運航管理者としての実績

X1 は、昭和 44 年 7 月 16 日に被申立人に採用され、当初、トランスポート・エージェント・トレイニーとして、貨物サービス部に配属された。昭和 45 年 3 月 23 日にフライト・ディスパッチ・アシスタントとして運航部(現在の運航管理部)に配置転換となった。

なお、フライト・ディスパッチ・アシスタントとは、運航管理者の資格を得る前の暫定的な職位であり、主な業務内容は運航管理者の補助業務(社外、社内、他部署からの電話の取次ぎ、パイロットからの電話の取次ぎ、テレタイプの紙をちぎって必要な運航管理者に配付すること)である。

また、フライト・ディスパッチ・アシスタントとして過去 3 年以内に 2 年間の実務を経験した者は、米国連邦航空局の実施する国家試験を受験することができ、また、当該試験に合格すれば米国連邦航空局の認定する国家資格である運航管理者の資格を取得し、運航管理者になることができたが、被申立人は、当該国家資格を取得した者に対して、インシヤルトレーニングなどの訓練を実施し、これを修了した者に運航管理者の業務に従事させることとしている。

X1 は、被申立人から、当該国家試験を受験し運航管理者の資格を取得するように促されてきた。平成 10 年 8 月 30 日には、その当時、上記資格をまだ取得していなかった X1 ほか 2 名は、被申立人から、同年 9 月 28 日までの期限付きで、米国の運航管理者養成学校の学習コースを条件付き費用負担プランを書面で提示されたが、X1 はこれに応じなかった。

平成 12 年 2 月に至り、X1 は、被申立人が提案した上記プランを、自分に適用してほしいと当時の運航本部長に要請してきたため、同本部長は、特例として当該要請を認めることとし、X1 は、上記学習コースを終了後、平成 12 年 5 月、米国連邦航空局の認定する運航管理者の資格を取得し、平成 13 年 7 月、被申立人の運航管理者(リザーブディスパッチャー)となった。

X1 は、平成 14 年 7 月 29 日に実施された職務能力試験に合格していた。X1 の同試験の成績は、評価項目 107 の全てが評価点「2」であった。

(2) X1 の勤務状況

ア 平成 14 年の年間所定労働日数 260 日のうち、運航管理者として実際に勤務した日数は 85 日であり、その他は、訓練 4 日、組合休暇 85 日、ストライキ 13 日、労使交渉 20 日、有給休暇 32 日、代休 13 日、祭日・祝日 8 日であった。

イ 平成 15 年 1 月から 9 月までの 9 か月間の所定労働日数 193 日のうち、運航管理者として実際に勤務した日数は 33 日であり、その他は、訓練 22 日、組合休暇 34 日、ストライキ 52 日、労使交渉 15 日、有給休暇 21 日、代休 13 日、

祭日・祝日 3 日であった。

5 X1 の職務能力試験の不合格から配置転換までの経緯

(1) 平成 15 年 7 月 1 日の職務能力試験

ア 平成 15 年 7 月 1 日の午前 10 時から午後 6 時までの間、被申立人は申立外 Z1(以下「Z1」という。)を評価者として、X1 に対して職務能力試験(以下、平成 15 年 7 月 1 日に実施された職務能力試験を「本試験」という。)を実施した。その結果、X1 は本試験に不合格となった。

X1 の本試験の成績は、評価項目 107 のうち、評価点「3」はなく、評価点「2」は 4 項目、評価点「1」は 92 項目、評価点「0」は 10 項目、評価点なしは 1 項目であり、詳細は別添 1 のとおりである。

イ 当日、X1 がフライトプランの作成を担当した便は合計 13 便であった。また、フライトプランの作成はワールド・フライト・システムで行われた。

ウ Z1 が評価点「1」と評価した 92 項目のうちの 10 項目については、当初、評価点「0」と評価したものの、Z1 が補習を実施したために評価点「1」に引き上げたものであり、その詳細は次の(ア)から(コ)までのとおりである。

(ア) 「1. 天候 E. パイロットレポート」

Z1 が、X1 に対して、北太平洋区域の先行機から、乱気流についてどのような報告がパイロットレポートでなされているかについて確認するよう質したところ、X1 は、コンピューターの画面上にパイロットレポートを取り出すことができず、質問に答えられなかったので、Z1 は気象課からグリッドチャートを取り寄せて、X1 に同チャートを見せながらその取り出し方を説明した。

(イ) 「2. NOTAMS&フィールドコンディション B. 航路 NOTAMS」

X1 は、本来偶数高度で作成しなければならない成田～シンガポール便のフライトプランについて、コンピューターのデータベースが正しい高度になっているかどうかを RVSM 高度間隔表で確認せず、奇数高度で作成しようとしたので、Z1 は、同表を提示して、間違いを未然に防いだ。

(ウ) 「3. 通信 C. 音声/テレコムユニット&SELCAL」

Z1 は、X1 に対して、ダイヤルアップ通信の方法により、コックピットと通信するよう指示をしたところ、X1 は、いきなりグアムの無線基地に電話をしたため、つながらず、独力でコックピットと通信することができなかった。Z1 は、X1 に対し、指定周波数の確認をエーカーなどを通じてコックピットに通知する方法を示した。

(エ) 「4. フライトプラン作成 F. 収益荷重管理」

Z1 は、X1 に対して、出発間際に A320 機の重量が増加した場合において、フライトプランの変更を必要としない最大重量増加量について質したところ、X1 はマニュアルの参照ページを出すことができず、質問に答えられなかった。

(オ) 「5. 運航管理 D. 飛行監視手順」

X1 は、米国連邦航空法及び社内規則で規定されている飛行続行合意の記録保存義務を知らず、保存行為を行わなかった。

(カ) 「6. 航空機の性能 D. 滑走路上の冰雪雨水に対する補正」

X1 は、飛行計画上の滑走路の湿潤路面補正の仕方を知らなかった。

(キ) 「6. 航空機の性能 F. 滑走路分析」

Z1 は、X1 に対し、太平洋地区内の CAT-III 適合空港とその適合滑走路について質問したが、X1 は答えられなかった。

(ク) 「8. 緊急時手順 E. エンジン故障(2 エンジン対 3 エンジン以上)」

Z1 は、X1 に対し、エンジン吸入空気、圧縮装置及び停止の報告を受けた時の対応とマニュアル参照項目を質問したが、X1 の回答は満足なものではなかった。

(ケ) 「8. 緊急時手順 K. 社内および政府に対する通報」

Z1 は、X1 に対し、安全警備上のホットトピックとして FFD0 及び FAM の 2 項目について質問したが、X1 は、適切な知識も、対応に関する参照項目も答えられなかったので、Z1 はその説明をした。

(コ) 「11. 人的要因(DRM) A. コミュニケーション」

X1 は、交替の運航管理者へ業務の引継ぎをしなかった。

エ Z1 は、評価点「0」とした 10 項目について、本試験後申立外 Y2 太平洋地区 運航管理部長(以下「Y2」という。)から指示を受け、概ね次の(ア)から(コ)までのとおりその理由をまとめた。

(ア) 「13. 顧客サービスへの姿勢 C. 問題解決に集中しながら人々にも気遣う」

X1 は、クルー・ブリーフィング・カウンターではテレタイプ用紙を切るだけで精一杯でクルーの質問、要望に丁寧に十分答えることは全くできない状態であり、また、電話でのブリーフィングをする際も一切受身に徹し、冷たくぶっきらぼうな態度での対応であったこと等、差し迫った眼前の作業に完全に手一杯で、POC 内外の他の業務や、パイロット又は同僚を気遣う余裕が全くなかった。

(イ) 「17. 態度/指導力 A. 余分な仕事または決まった仕事以外を進んで引き

受ける」

X1 は、ロシア・モンゴルの航空情報、刊行物等フライトプラン以外に受験者だけに割り当てられている業務を全く無視していた。

- (ウ) 「17. 態度/指導力 B. 特に余分な仕事または決まった仕事以外に関して必要に応じて他の者に権限を委任する」

もし、上記のような特別業務を時間内に貫徹出来ない場合は、他の運航管理者に委託可能かどうか頼んでみるべきであった。

- (エ) 「17. 態度/指導力 C. 問題解決の着手に率先して意欲を示す」

X1 は、グアム、サイパンのダイヤルアップ通信がうまく機能しなかった時に問題解決をしようとする試みをせず、また、ダイヤルアップ通信を行うためには、操縦席側で、あらかじめ指定周波数にあわせる必要があるということを知らなかった。

- (オ) 「17. 態度/指導力 D. 率先してあらゆる職務範囲を学ぶ」

X1 は、新しい機能等を積極的に学ぶ姿勢を示さなかった。

- (カ) 「17. 態度/指導力 E. 最小限の指示監督だけでも仕事ができる能力がある」

X1 は、最小限の業務でも、正しく遂行するために最大限の指導を要した。

- (キ) 「17. 態度/指導力 F. 完遂した仕事の質が高い」

X1 は、業務遂行が遅く最低限の質しか成し遂げられなかった。

- (ク) 「18. チームワーク/集団力学 A. 同僚と協力し、チームに貢献する」

X1 は、交替の運航管理者が来るのを待たず、業務引継ぎをしなかった。協調的な心構えや態度を微塵も示さなかった。

このシフト交替をせずに持ち場を離れた事実だけでも熟練度チェックに対する不適格事項に当たる。それは丁度、機長が副機長の同意を得ずに引継ぎもしないで一人で操縦席を離れる行為と同様の行為である。X1 は、飛行中の多数の飛行機を誰も飛行監視していない状況で放置した。

- (ケ) 「18. チームワーク/集団力学 B. 他部署の担当者に丁寧な応対をする」

X1 は、部外者に対する電話での応対で、非常に冷たくぶっきらぼうな態度を示した。また、気象課職員に対しても、適切な礼儀、敬意をもって応対しているとは感じられなかった。

- (コ) 「18. チームワーク/集団力学 C. 組織的目標の達成のためにグループにアイデアを提供する(かつグループの総意に従う)能力がある」

X1 は、当日のシフト開始から終了まで役立つような新しいアイデア又は建設的な提案などの提示を全くせず、また、帰り際に、次の出勤日がいつ

になるか当分わからない旨を言い残してオフィスを後にして、月間の勤務スケジュールを度外視する態度を示した。

(2) 平成 15 年 7 月 9 日、Y2 は、X1 に対して、口頭で本試験に不合格となったことを通知した。また、組合が発行した同年 10 月 2 日付「北星ウイークリー」には、その際のやり取りとして次のとおり記載されていた。

(X1) 「質問してもいない部分にマークがあるので信用できない」

(Y2) 「本人はしたと言っている」

(X1) 「再試験を受けなければいけない原因とされる部分は意図的に何とでも書けるところだけじゃないか」

……

(Y2) 「試験というものは不合理な部分があるんですよ」

(X1) 「こういう理由で落とすのだったら、評価者は殆どのセクションから横柄だと苦情がきているから、彼も間違いなく落ちるよ」

(Y2) 「彼以外にも他の部門から苦情が来ている人はいますよ」

(X1) 「組合委員長に対する不当労働行為として労働委員会か裁判ではっきりさせる」

(Y2) 「取り敢えず手紙を出しますよ」

(X1) 「今は大事な時期なので要求に沿えるかどうか分からない」

(Y2) 「運航管理者と組合役員は両立できないと思います。X1 さんが出て行かなくても誰かが代理でやるんだから、仕事に出てきたらどうですか?」

(X1) 「争議をするなど言っているのと同じだよ」

(Y2) 「そんな事は言っていない」

(X1) 「責任者が参加しない組合活動では話にならないし、私が一寸居ないだけで組合員から不満が出るのでそれは無理だというのは貴方も管理職だから分かるのでは」

(Y2) 「不満が出るのは分かりますが、職場で有給休暇が取れなくて不平不満が出ているんですよ」

(X1) 「貴方も私の性格は知っている筈なので、私が自分個人の理由で組合員の為の活動を停滞させると思う?有給休暇が取れないのは組合の責任じゃないから、人事に組合が闘争をしなくても済むように貴方の口から要求したら」

(Y2) 「X1 さん自身の事を考えると仕事に来た方がいいですよ」

(X1) 「会社の魂胆は分かった」

(Y2) 「ストライキに運航課は参加しなくてもいいという保安協定を結びた

い」

(X1) 「昔から運航課は他の組員から軟弱だと批判を受けている現状では 2 時間の猶予という現行の協定を変える事はできない」

(3) 平成 15 年 7 月 14 日、Y2 は、X1 に対して、本試験に不合格となったこと、同人の試験の成績内容の骨子、被申立人の運航管理者として飛行承認する資格を喪失したこと、訓練計画を作成するので参加可能な日時を連絡されたいとの内容の文書を送付した。

(4) 平成 15 年 7 月 30 日、X1 は、Y2 に対して、本試験についていくつかの疑問点と反論があるとして、概ね次の内容の文書を送付した。

「1. 天候 E 項」

Z1 は、気象課職員に北米グリッドをチェックする様自ら頼んだ。Z1 は、気象課職員の助けを借りなければできなかった。

「2. NOTAMS&フィールドコンディション B 項」

RVSM 空域は A590/M767 にて去年実施されたのになぜコンピュータープログラムがまだ対応していないか理解に苦しむ。

「3. 通信 C 項」

Z1 も、サイパン及びグアムをダイヤルアップで呼び出せず失敗した。

「5. 運航管理 D 項」

機長飛行継続承認同意時の入力に関してのブレティンを受け取っていない。それは運航に全然影響しない。

「8. 緊急時手順 E 項」

Z1 からは何も聞かれなかった。

Z1 が聞くのを忘れたかどうか聞いてほしい。

「11. 人的要因 (DRM) A 項」

何度も言ったように、会社は有効な労使協定が存在しない限り従業員にシフト時間を超えて働かせることはできない。

「13. 顧客に対する姿勢 C 項並びに 17. 態度/指導力及び 18. チームワーク/集団力学の全ての項」

当日シフト終了時に問題もなくスムーズな日だったが、ワークロードが一杯で余裕は全くなかったと Z1 は述べていた。

上記項目のどれをもデモンストレートする機会は私になかった。POC 内外の誰とも話す必要はなかった。

旅客部、貨物部、整備部、ロードコントロール又は気象課に Z1 が敬意を払って対応しているか尋ねてほしい。Z1 がディスパッチに入って以

来他の部署からたくさん苦情が来たのは Z1 のせいと確信する。

Z1 は、他の人間を評価するのにふさわしい人間ではない。

結論

これは組合活動に対する憎悪から悪意に片寄った意思による日本労働組合委員長に対する挑戦と思う。

もしそれでもこの試験が正しいと主張するなら未定だが多分 9 月に追加試験を受けることができるかもしれない。もしその際同じ理由で落ちたとするなら当組合は会社を告訴又は労働委員会に訴えることを申し添える。

- (5) 平成 15 年 7 月 31 日、Y2 は、X1 に対して、デュアル訓練を行うこと、その日程を 8 月 3 日のシフト 4、同月 4 日のシフト 7、同月 5 日のシフト 5、同月 7 日のシフト 3、同月 8 日のシフト 7、同月 9 日のシフト 4 とすること、そして、同月 10 日のシフト 4 に再試験を実施することを通知した。
- (6) 平成 15 年 8 月 2 日、X1 は、Y2 に対して、文書を送付した。その内容は、①被申立人の指定日については組合活動のために参加できないこと、②代替日を知りたいこと、③8 月の訓練に自分が参加しない場合、被申立人はどのような決定をするのか教えてほしい、というものであった。
- (7) 平成 15 年 8 月 14 日、Y2 は、X1 に対して、文書を送付した。その内容は、①先に被申立人が 8 月 3 日ないし 10 日の間で指定した 2 度目の訓練及び再試験に出席できなかったため、訓練の日程を 8 月 18 日のシフト 3、同月 19 日のシフト 4、同月 20 日のシフト 5、同月 22 日のシフト 3、同月 23 日のシフト 4、同月 24 日のシフト 7 に設定すること、そして、再試験は同月 25 日のシフト 7 に実施すること、②再試験に不合格となった場合、それから 12 日以内に最長 5 日間の追加訓練を実施した上で再々試験を実施すること、③再々試験も不合格となった場合には、ノースウエスト航空の運航管理者としての資格を喪失する、というものであった。
- (8) 平成 15 年 8 月 25 日の再試験
 - ア 平成 15 年 8 月 25 日の午前 10 時から午後 6 時までの間、被申立人は、申立外 Z2(以下「Z2」という。)を評価者として、X1 に対し再試験を実施した。その結果、X1 は再試験に不合格となった。X1 の再試験の成績は、評価項目 107 のうち、評価点「3」は 1 項目、評価点「2」は 97 項目、評価点「1」は 8 項目、評価点「0」は 1 項目であった。詳細は別添 2 のとおりである。
 - イ 当日、X1 がフライトプランの作成を担当した便は合計 14 便であった。また、X1 は、アジア路線について DUI で、太平洋路線についてワールド・フライト・システムでフライトプランを作成したが、DUI について殆ど操作方法がわから

なかったため、Z2は、チェック用紙の「12. コンピュータ&オートメーション B. DUI」の項目の「0」の評価点欄にチェックを入れ、その備考欄に「DUIの再訓練を推薦します」と記載した。

- (9) 平成15年9月5日、Y2は、X1に対して、不合格の結果を口頭で通知し、同月9日、Y2は、X1に対して、文書を送付した。その内容は、デュアル訓練の日程を9月2日のシフト3、同月6日のシフト5、同月8日のシフト7、同月9日のシフト4、同月10日のシフト4の5日間、再々試験日を同月11日のシフト4とする、というものであった。

- (10) 平成15年9月11日の再々試験

ア 再々試験は、「資格継続認定」上、米国本社所属の運航管理者と太平洋地区運航管理部長が実施することになっていたため、Y2は、米国本社所属の運航管理者の人選について米国本社の担当部署と相談し、その結果、当時、太平洋地区運航管理部をサポートするため、被申立人の日本地区に出張することとなった申立外Z3(以下「Z3」という。)が、米国本社の要請により評価者となった。

なお、Z3は、昭和57年9月、米国内線の運航管理者となり、平成2年から平成6年まで米国内の運航管理者を対象に所要の訓練を行うことを担当する米国本社のディスパッチャー・トレーニング・デパートメントの責任者(シニア・ディスパッチ・インストラクター)として、運航管理者の訓練内容の検討、訓練等の計画の調整、初期訓練、技能更新訓練及び路線慣熟乗務の実施状況の記録と管理、並びに職務能力試験の監督統括を行っていた。Z3は、平成6年11月に運航管理者に復帰し、平成7年4月以降現在まで国際線の運航管理者としての業務に従事している。

イ 平成15年9月11日の午前11時から、被申立人は、Z3を評価者としY2の立会いのもと、X1に対し、再々試験を実施した。その結果、X1は再々試験に不合格となった。X1の再々試験の成績は、評価項目107のうち、評価点「3」はなく、評価点「2」は10項目、評価点「1」はなく、評価点「0」は8項目、評価点なしは89項目であった。詳細は別添3のとおりである。

ウ 当日の再々試験は、午前11時から午後7時までと予定され、当日X1がフライトプランの作成を担当した便は合計11便の予定であった。

X1は、最初に、単独でグアム～成田便のフライトプランを作成したが、その間、Z3が、航空機の速度を通常のマッハ速度から減じたフライトプランを作成するよう指示したところ、X1は、入力画面から巡航速度を変更するのに必要なコンピューターの操作ができなかったため、Z3は、「12. コンピュータ

&オートメーション B. DUI」の項目の「0」の評価点欄にチェックを入れた。

Z3 は、成田空港における使用滑走路の割り当てに関する質問をしたが、X1 は答えられなかった。Z3 は、「9. 運航管理手順 C. 航空管制及び計器進入方式」の項目の「0」の評価点欄にチェックを入れた。

Z3 は、X1 に対して、台北～関西空港 70 便の到着が遅延したために、同じ便名の出発便が同じ時間帯に同じ空域に重なった場合の対処法に関する質問をしたところ、X1 は、アルファベットの N を使用すると回答をした。X1 の回答が間違っていたため、Z3 は、マニュアルを見て回答するよう指示したが、X1 は、マニュアルからその回答を見つけることができなかった。Z3 は、「9. 運航管理手順 A. 飛行計画(提出、変更)」の「0」の評価点欄にチェックを入れた。次に、X1 は、関西～デトロイト 70 便のフライトプランの作成を始めたが、X1 は、間違えた航路を入力したため、Z3 は、その旨指摘し、X1 に対し、路線入力画面を使用して ASD 上に経路を描くよう指示したところ、その入力方法を知らず、その操作をすることができなかった。そのため、Z3 は、「12. コンピュータ&オートメーション D. ASD」の項目の「0」の評価点欄にチェックを入れた。

X1 は、修正作業を試みたが、その作業に約 45 分かかり、時間内にその便のフライトプランを作成することができず、Z3 の手伝いがあった作成できた。そのため、Z3 は、「4. フライトプラン作成 D, 航路選択—NRP/CDR/LAADR」の項目の「0」の評価点欄にチェックを入れた。

また、X1 の担当する成田～JFK18 便のフライトプランを待っているパイロットから電話で催促があったが、X1 は、出発 2 時間前になってもまだ当該フライトプランの作成ができていなかった。Z3 は、このままでは、成田～JFK18 便のほかに、少なくとも成田～サンフランシスコ 28 便、成田～ロサンゼルス 2 便及び成田～シアトル 8 便に遅れが生じる可能性があったため、これ以上の試験続行はできないと判断し、Y2 の同意を得た上で、試験を開始してから約 2 時間半後に、試験を中止した。Z3 は、「4. フライトプラン作成 H. 飛行承認/フライトプラン計算」、「11. 人的要因(DRM) C. 作業負荷管理」及び「11. 人的要因(DRM) D. 技術的習熟度」の項目の「0」の評価点欄にチェックを入れた。

- (11) 平成 15 年 9 月 18 日、被申立人は、X1 に対して、同人が被申立人における運航管理者の資格を喪失したこと、おって指示があるまでの間自宅にて待機すべき旨文書で通知した。
- (12) 平成 15 年 11 月 10 日、被申立人は、X1 と面談し、同人の希望等についてそ

の意向を聴取し、①整備部のメンテナンスアシスタントへの異動、②社内公募中のポジションに応募すること、③退職の3つの選択肢があることを説明した。また、被申立人はX1に対し同月19日の面談時まで上記選択肢のいずれにするか回答するよう要請した。

(13) 平成15年11月19日、被申立人は、X1と面談したが、X1は上記(12)の要請に対する回答をしなかった。

(14) 平成15年12月5日、被申立人は、X1に対して平成15年12月8日付「任命書」と題する文書で、同月15日に整備部のメンテナンスアシスタントへ異動する旨通知した。

平成15年12月5日、X1は被申立人に対し、文書で配転に対する異議申立てをした。

第3 判 断

1 申立人の主張要旨

(1) 本試験について

ア 本試験の評価の合理性

平成15年7月1日に行われた職務能力試験の実践的要素で特徴的なことは、評価者のZ1が、ディスパッチャーとして期待される日常業務ができるか否かを判定する知識要素に合格点を与えながら、これらを再度全体的に評価して実践的要素については不合格の判定をしたことである。知識要素について合格の判定がなされているのに、同様の事実について全体的に評価すると何故不合格になるのか、Z1の説明は極めて曖昧である。

しかも、実践的要素の合否の判断に当たり、具体的な質問項目が定められているわけでもなく、合否の判断基準さえも明確に定められてない。合否の判断は、Z1に全権が委ねられているのである。ここには、評価をするに当たり、客観性を担保するものは何もない。

加えて、知識要素における「0」評価(その後「1」評価)は、極めて特殊な事案を問題にして「0」評価(その後「1」と評価されたとしても)としたものであり、これらを前提に、再度、実践的要素の評価を加えたことには一層の問題があると言える。いわば、知的評価についてはZ1のさじ加減でいかようにも評価が可能となるものである。このような恣意的で不合理な評価は到底納得のできるものではない。

さらに、恣意的な評価が可能な実践的要素の項目で、次のとおり、Z1が恣意的で不合理な評価を行った。

ブリーフィングカウンターでの業務について、ゆとりがないのはX1だけで

はなく、また、X1 が業務を行っている間、パイロットなどからの X1 に対するクレームはなく、何ら問題は生じなかったにもかかわらず、Z1 が、「13. 顧客サービスへの姿勢 C. 問題解決に集中しながら人々にも気遣う」の項目の評価点を「0」としたことは恣意的で不合理である。

X1 は実際に引継ぎを行っており、「18. チームワーク/集団力学 A. 同僚と協力し、チームに貢献する」について不合格とすべき理由は全くない。

「17. 態度/指導力 A. 余分な仕事または決まった仕事以外を進んで引き受ける」について、X1 は1年前の平成14年7月29日に実施された職務能力試験や平成15年8月25日に実施された再試験においても、ロシア・モンゴル情報の処理ができていなかったが、それぞれの試験における当該項目の評価点は「2」であり、Z1 の本試験の当該項目の評価はこれらの評価と整合がとれておらず、また、通常業務ではなく、残業によって処理せざるを得ない業務を行うことに、通常以上の評価を与えるのであればともかく、低い評価、まして評価点を「0」とすべき理由はない。

イ 本試験後の Y2 と Z1 の言動

職務能力試験終了後、評価者は受験者に対して不十分な点を説明するのが通常であるが、本試験終了後、X1 は評価者である Z1 から不十分な理由について何の説明も受けず、評価結果も示されなかった。そして、X1 が評価結果を示されたのは、評価者ではない Y2 から本試験終了後8日も経過した平成15年7月9日のことであった。

また、Y2 は、米国本社と協議をしたのは、①不合格とするのは初めてのことであったため、②本試験の前に、不合格にしたら組合として裁判を行うと言ったためであるとするが、Y2 の証言は信用できない。また、Y2 は、平成15年7月9日に X1 に対して不合格を伝えた際には、「運航管理者と組合役員は両立できないと思います。」と組合に対する支配介入を行っている。

このような Y2 及び Z1 の言動から見れば、Y2 が米国本社と協議をしたことの真の目的は、組合の弱体化のために、職務能力試験に名を借りて、中央執行委員長であった X1 を不合格にすることにあった、と言わざるを得ない。

(2) 本試験に続く再試験の範囲及び訓練

職務能力試験のチェック用紙の成績評価点欄に、「0」の評価点が一つでもあると、それはこの試験全体の欠格事項となり、特定された範囲内の追加訓練を終えなければならないと記載されていることからすると、本試験に続く訓練の範囲や再試験の範囲は、本試験での不合格部分に限定されるものである。

X1 は、本試験では「フライトプラン作成」の評価点は「2」、「ワールドフラ

イト」及び「DUI」を含む「コンピュータ&オートメーション」の評価点はいずれも「1」と合格しているのだから、同人がフライトプラン作成について訓練を行う必要もなく、再試験及び再々試験において運航計画を扱う必要はなかったはずである。ましてや、X1は本試験では新システムを使って運航計画を作成した上で、Z1は上記のとおり合格点をつけていたのであり、新システムによる再試験は不要だったはずである。

しかも、Y2は、X1が新システムを習得することを妨害していた(X1より年少の運航管理者は、Y2から、X1が後ろから仕事の様子を見学したり質問したりすることを禁止されていた)ことが窺われる。

しかるに、被申立人は、再試験において新システムを使った運航計画の作成をX1に課しており、必要のないことをあえて行い、これをもってX1を不合格としたものである。すなわち、被申立人は、再試験ではあえてX1を新システムから遠ざけた上で、その新システムによる職務能力試験を行って不合格としたものである。

その後の再々試験でも、本試験で発現した不当労働行為意思のもと、いわば既定の路線として不合格としたものといわざるを得ない。また、再々試験の評価者Z3は、評価者としての資質に問題がある。

(3) 不当労働行為の成否

被申立人による、組合の中央執行委員長であったX1に対する運航管理者資格剥奪、自宅待機処分及びその後の配転は、反組合の姿勢、意図に基づき、X1に対する嫌悪の情に基づく不利益取扱い及び組合弱体化の意図をもってなした支配介入に当たり、法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

被申立人は、あくまでも職務能力試験の結果によるものであることを強調する。しかし、本試験での評価の恣意性と不整合性、不合格決定をめぐる不自然性、再試験及び再々試験の過程にみられる原則からの逸脱性、異常性に照らして、X1を不合格とする路線が意図的に仕組まれていたと見るべきである。

2 被申立人の主張要旨

(1) 本試験について

ア 本試験の評価の合理性

X1が本試験で不合格となった項目は、実践的要素であるが、実践的要素は、運航管理者としての業務遂行に対する姿勢を問うものであるから、性格あるいは人格に関するものではない。また、チェック用紙は米国本社を含む、全社共通であるところ、米国連邦航空局から内容が不当、疑問だとかいう指摘を受けたこともないこと、米国の強力な産業別労働組合からチェック用紙あ

るいは「資格継続認定」のルールが不当だとか恣意的だとかいった問題提起がされたこともないことからすれば、申立人の試験が恣意的であるなどという主張が失当であることは明らかである。

イ 本試験後の Y2 と Z1 の言動

被申立人の規則に職務能力試験、その再試験及び再々試験で、試験結果を試験当日説明しなければならないといったルールはないこと、同様に、評価者が直接説明しなければならないといったルールもないこと(なお、Y2 は太平洋地区の運航管理責任者であり、その職責には、試験を実施することも含まれており、試験の実施責任者であることから、Y2 が試験結果を伝えることに何ら問題はない)、米国本社から「職務能力試験当日に試験結果の内容を受験者に説明しろとか、不合格となった部分について具体的に説明しろ」などという「通達」がなされたことはないことなどから、被申立人の手続に瑕疵がないことは明らかである。

Z1 は、平成6年7月に職務能力試験の評価者となって以来、「0」評価をつけたことがなく、また、それまで日本地区で不合格となった運航管理者の実例を聞いたこともなかったため、心情的に躊躇を覚え、チェック用紙の1枚目にあるチェック結果の欄のみを未記入のうえ、試験当日に Y2 に手渡した。Y2 も、日本地区において不合格となった者を扱った経験がなかったため、また、本試験前に「試験を落とすと組合として裁判を打って訴える」などと X1 が Y2 に対して脅迫的言動を行っていたことから、Z1 からチェック用紙を受け取った後、以後の対応については米国本社と協議しながら進めることとした。Y2 は、不合格の理由が、具体的ではなく抽象的部分もあるため、具体的な根拠を米国本社に報告する必要があると判断し、Z1 に、実践的要素で不合格とした理由をまとめるように指示し、Z1 がまとめたものも米国本社に送付し、その上で説明をした。米国本社の結論は、評価点が「0」であれば、不合格であるということだったため、数日後、Z1 が、チェック結果の欄の不合格にチェックを行った。

Y2 が、職務能力試験が近づいているなかで、X1 の組合休暇等が続いていたことから、「出勤日数が少ないようだが、コンピテンシーが落ちているのではないか。システムが DUI に変わるのだから、できるだけ多くの仕事をした方がいいと思いますよ。」と数回助言したところ、X1 が、「それはわかる。ただ、組合活動で忙しい」と説明をした。それに対して、Y2 が「忙しいのはわかるが、組合のことをあなた一人で引き受けるのではなくて、時期が時期なのだから、他の人に頼んでもいいのではないか。私も管理職で仕事をしているが、

私が病気になって、いけなくなっても誰かが私の代わりにやってくれる。そのことで会社が止まるわけではない。だから、あなたがいなくてもあっても組合は止まるわけではないでしょう。そのために副委員長とか書記長がいるのではないですか。」と助言をしたに過ぎない。この際に、X1 が、Y2 の助言を不当労働行為である、違法行為であるなどと主張したこともない。

(2) 本試験に続く再試験の範囲及び訓練

これまで、被申立人が、不合格となった項目のみが訓練や再試験の対象となると説明したことは一切ないこと、被申立人の規則では、職務能力試験、その再試験、再々試験は、いずれも独立の試験であり、その各試験では、運航管理者として必要な実務能力の全てがチェックされることとなっていること、本試験、再試験、再々試験の各評価者が、全ての項目をチェック(但し、再々試験では途中で試験が終了しているので全てではない)していること、訓練以降の手続は米国本社に確認をしながら実施してきたことから明らかである。

また、被申立人は、DUI の導入について、平成 14 年 1 月頃から再三社員に説明を繰り返し、平成 15 年 6 月 16 日から同月 30 日までの期間に DUI の訓練を実施した上で、平成 15 年 7 月 14 日からアジア路線のフライトプラン作成を DUI に切り替え、同年 8 月 26 日から太平洋路線の全てのフライトプラン作成を DUI に切り替えた。このように、通常業務において、再試験の実施された平成 15 年 8 月 25 日は、アジア路線のフライトプラン作成が DUI で行われたため、また、再々試験が行われた同年 9 月 11 日は、太平洋路線の全てのフライトプラン作成が DUI で行われていたため、それぞれ、再試験においてはアジア路線のみ、再々試験については太平洋路線の全ての便について DUI を使用して試験を実施したものである。

(3) 不当労働行為の成否

被申立人が、X1 を平成 15 年 9 月 17 日付で自宅待機としたのは、同人が職務能力試験及びその再試験、再々試験に悉く不合格となったためであり、要するに、被申立人の航空機の安全運航を確保すべき運航管理者として必要な職務遂行能力と資質等を欠如していたためである。X1 に対する自宅待機命令は、同人がそれまで行った組合活動なるものとは無関係である。また、被申立人が、X1 を自宅待機とした後の平成 15 年 12 月 15 日に整備部に異動させた理由は、整備部の整備補助に業務上の必要性があったことにあり、X1 の組合活動なるものとは何ら関係がない。

X1 が不合格となった理由は明々白々である。それは、X1 が運航管理者になってからまだ、僅か 2 年 2 か月であり、経験も甚だ浅く、知識も十分でないのに、

特に、運航管理者の仕事は継続的に仕事をしていないとできなくなる仕事であるにもかかわらず、この約1年6か月間仕事を殆どしなかったため、知識も更に不確実となり、運航管理者として必要な新しい知識も身に付けなかったこと、特に、平成15年以降に新システムのDUIが導入されたが、X1は、その直前に全く仕事をしなかっただけでなく、職場には練習用のソフトが入ったパソコンが備えられており、それを使うことによって自由に勉強が出来る環境にあったにも関わらず、試験期間中ですら時間を作って勉強をするという努力をしなかったことにある。

3 当委員会の判断

(1) 本試験について

ア 本試験の評価の合理性

(ア) 申立人は、知識要素について合格の判定がなされているのに、同様の事実について全体的に評価すると何故不合格になるのか、その説明は極めて曖昧である旨主張する。

しかしながら、この点に関し、本試験の評価者のZ1の証言によれば、知識要素の点については、知識としてその必要性を手助け、助言をし、X1がそれを理解したということで評価点を「1」にしたが、実践的要素の点、業務に対する姿勢という点では問題点が観察されたことから評価点を「0」とした旨証言している。

したがって、その説明が極めて曖昧であるとは認められない。

(イ) 申立人は、実践的要素の合否の判断に当たり、具体的な質問項目や合否の判断基準が明確に定められておらず合否の判断は、評価者であるZ1に全権が委ねられているのであり、ここには、評価をするに当たり、客観性を担保するものは何もない旨主張する。

前記第2の5(1)アで認定したとおり、職務能力試験の実践的要素は、顧客サービスへの姿勢、コミュニケーション、組織技術力(作業負荷管理)、効果的な意思決定、態度/指導力、チームワーク/集団力学の6つの項目(合計26項目)で構成され、Z1の証言によれば、運航管理者としての業務遂行に対する姿勢を評価するものであるが、各評価項目について、どういう質問をするか、あるいはどういう行動課題を見るかということが予め決められていないことが認められる。

また、前記第2の5(1)アで認定したとおり、評価基準として、「平均以上の運航管理能力および知識がある」場合は評価点を「3」とし、「ノースウェスト航空業務に要求される十分な運航管理の能力および知識がある」

場合は評価点を「2」とし、「ノースウエスト航空業務に要求される十分な運航管理の能力および知識について一定の水準を確保するために、助力および訓練が提供された」場合は評価点を「1」とし、「運航管理の能力および知識が不満足である」場合は評価点を「0」とすることになっているが、Z1の証言によれば、どのような行動なり態度なりがあれば何点をつけるのかという目安が用意されているわけではないことが認められる。

しかしながら、前記第2の3(3)ウで認定したとおり、そもそも職務能力試験は、米国連邦航空局に承認された「資格継続認定」に則り、運航管理者がその業務を個人の管理権限で行う資格を継続するために実施されており、また、Z1及びY2が証言するように、フライトプランを単独で作成できるということが運航管理者に求められる能力であり、この能力があるかどうか、また、運航管理者の業務を単独で遂行できる水準にあるかどうかの一つの評価基準であると認められるのであり、予め試験範囲に対する評価基準がより個別具体的に定めることができなかつたに過ぎない。

また、職務能力試験の評価者は、被申立人により承認され米国連邦航空局により認可された者なのであり、この点からも評価をするに当たり、客観性を担保するものがないとは認められない。

- (ウ) 申立人は、Z1が知識要素において極めて特殊な事案を問題にして、当初評価点を「0」とし、その後評価点を「1」に引き上げており、知識要素の評価については、Z1のさじ加減でいかようにも評価が可能となるものであり、このような恣意的で不合理な評価は到底納得の出来るものではない旨主張する。

しかしながら、前記第2の5(1)ア及びウで認定したとおり、当初評価点「0」としたものの、Z1が補習を実施したために評価点「1」に引き上げた項目の評価については、いずれもZ1がX1の実務を観察し、又はX1に対し質問をして、被申立人の航空機運航管理に関する規定や手順の知識及び理解力があるか否かを確認し評価したものであり、「資格継続認定」に則って評価をしたと認められる。一方、Z1は、当該項目とは関係のない事柄を質問したり、本来当該項目の評価対象ではない業務を当該項目の評価対象とするなど、恣意的な取扱いをしたとは認められず、恣意的で不合理な評価であると認めることはできない。

- (エ) 申立人は、恣意的な評価が可能な実践的要素の項目で、Z1が恣意的で不合理な評価を行ったとし、例えば、ブリーフィングカウンターでの業務について、パイロットなどからのX1に対するクレームはなく、何ら問題は生

じなかったにもかかわらず、Z1 が、「13. 顧客サービスへの姿勢 C. 問題解決に集中しながら人々にも気遣う」の項目の評価点を「0」としたことは恣意的で不合理である旨主張する。

しかしながら、Z1 が実践的要素の評価理由を説明した文書及び Z1 の証言によれば、ブリーフィングとは、運航管理者がフライトプランを作成して、パイロットに対しその内容についてより詳しい説明をするものであり、また、パイロットからの質問に答え、さらに何か質問はないかなどと尋ねるなどのやりとりをするものであるところ、X1 は、テレタイプ用紙を切るだけで手一杯で、ブリーフィングの水準に達していなかったものであり、また、X1 は電話でのブリーフィングをする際も一切受身に徹し、冷たくぶっきらぼうな態度での対応であったこと等、本試験中、常に差し迫った眼前の作業に完全に手一杯で、POC 内外の他の業務や、パイロット又は同僚を気遣う余裕が全くなかったため、Z1 は当該項目で評価点を「0」としたものであり、ブリーフィングという運航管理者としての業務を遂行する能力に問題があったと Z1 が評価したことが認められる。

また、Z1 の証言によれば、パイロットと運航管理者との間はいわば「安全の両輪」であり、運航管理者が飛行計画を作成し、その内容をパイロットに説明し、パイロットがそのとおりのルートを飛行するという関係からも、ブリーフィング業務が「顧客サービスへの姿勢」の評価対象であると認められることから、当該項目の評価が恣意的で不合理であると認めることはできない。

次に、申立人は、X1 は実際に引継ぎを行っており、「18. チームワーク/ 集団力学 A. 同僚と協力し、チームに貢献する」について不合格とすべき理由は全くない旨主張する。

しかしながら、前記第 2 の 5(1)ウ(コ)で認定したとおり、X1 は、交替の運航管理者へ業務の引継ぎをしなかったことが認められる。

X1 は引継ぎをした旨証言しているが、前記第 2 の 5(4)で認定したとおり、平成 15 年 7 月 30 日に X1 が Y2 にあてた文書において、「何度も言ったように会社は有効な労使協定が存在しない限り従業員にシフト時間を超えて働かせることはできない」と引継ぎをしなかったことを前提に反論していることからすれば、その証言を採用することはできない。

さらに、申立人は、「17. 態度/指導力 A. 余分な仕事または決まった仕事以外を進んで引き受ける」について、X1 は 1 年前の平成 14 年 7 月 29 日に実施された職務能力試験や平成 15 年 8 月 25 日に実施された再試験におい

ても、ロシア・モンゴル情報の処理ができていなかったが、それぞれの試験における当該項目の評価点は「2」であり、Z1 の評価はこれらの評価と整合がとれていないとか、通常業務ではなく、残業によって処理せざるを得ない業務を行うことに通常以上の評価を与えるのであればともかく、低い評価、まして評価点を「0」とすべき理由はない旨主張する。

確かに、前記第2の4(1)及び5(8)アで認定したとおり、それぞれの試験における当該項目の評価点が「2」とされていることが認められる。

しかしながら、Y2 及び Z1 の証言によれば、当該業務は、最新の情報に基づいてフライトプランを作成するために、X1 自身に割り当てられた重要な業務であり、当該業務を割り当てられた者は、日々の業務として、毎日新しい情報が来ているかどうかを目配りして確認する必要があったが、X1 は、本試験当日も、ロシア・モンゴルについての新しい情報が来ていないかどうかの確認行為をしなかったため、Z1 は、当該項目で評価点を「0」としたものであり、ロシア・モンゴル情報の処理という運航管理者としての業務を遂行する能力に問題があったと Z1 が評価したことが認められる。

また、当該業務は、運航管理者にとっての追加的な業務であり、当該業務が「余分な仕事または決まった仕事以外を進んで引き受ける」の評価対象であると認められることから、当該項目の評価が恣意的で不合理であると認めることはできない。

さらに、当該業務が残業によって処理せざるを得ない業務と決まっていると認められず、Z1 の評価がこれらの評価と整合がとれていないとか、通常業務ではなく、残業によって処理せざるを得ない業務について、低い評価、まして評価点を「0」とすべき理由はないとの申立人の主張を採用することはできない。

以上のとおり、恣意的な評価が可能な実践的要素の項目で、Z1 が恣意的で不合理な評価を行ったとする申立人の主張を採用することはできない。

イ 本試験後の Y2 と Z1 の言動

(ア) 申立人は、試験終了後、評価者が不十分な点を説明するのが通常であるが、この時は、Z1 から不十分な理由について何の説明も受けず、また、8日も経過してから評価者ではない Y2 から評価結果を示された旨主張し、その論拠として、イニシャルトレーニングにおいてはその当日に評価者からその結果が示されたとしている。

しかしながら、X1 が証言するイニシャルトレーニングは、職務能力試験とは異なるものであると認められること、また、Z3 の証言によれば、職務

能力試験において評価者が試験結果の伝達を行うかどうかは、状況により異なるとしており、これらに鑑みると、職務能力試験終了後、評価者が不十分な点を説明するのが通常であると認めることはできない。

さらに、8日も経過してから評価結果を示したのは、後記のとおり日本地区において不合格となった者を扱った経験がなかったため、不合格の具体的な理由を米国本社に報告したこと、また、X1に対する訓練内容について米国本社に相談していたからであり、また、Y2自らがX1に本試験結果を伝えたのは、太平洋地区の運航管理責任者としての職責上であると認められる。

(イ) 申立人は、Y2が、平成15年7月9日にX1に対して不合格を伝えた際には、「運航管理者と組合役員は両立できないと思います。」と組合に対する支配介入を行っている旨主張する。

前記第2の5(2)で認定したとおり、平成15年7月9日、Y2がX1に本試験不合格を口頭で伝えた際、Y2が「運航管理者と組合役員は両立できないと思う、X1さんが出て行かなくても誰かが代理でやるんだから、仕事に出てきたらどうか」と述べたことが認められる。しかし、Y2としては、X1の組合休暇等が続いていた中で、上司として、再試験に備える重要な時期であることから、X1に対し出勤するよう助言する必要がある、そのための発言と認められる一方で、申立人からは、この発言が組合の運営に具体的にどのような影響を及ぼしたのかの疎明がなく、Y2の発言が支配介入に当たると判断することはできない。

(ウ) 申立人は、Y2が米国本社と協議をしたことの真の目的は、Y2及びZ1の言動から見れば、組合の弱体化のために、職務能力試験に名を借りて組合の中央執行委員長であったX1を不合格にすることにあったと言わざるを得ない旨主張する。

しかしながら、Y2及びZ1の証言並びにZ1の陳述書によれば、Z1は、職務能力試験の評価者となって以来、職務能力試験に不合格となった者を扱った経験がなかったことから、心情的に躊躇を覚え、チェック用紙の1枚目にあるチェック結果の欄のみを未記入のうえ、試験当日にY2にチェック用紙を手渡したことが認められる。Y2も、同様に不合格となった者を扱った経験がなく、また、不合格の理由に抽象的部分もあるため、不合格の具体的な理由を米国本社に報告する必要があると判断し、Z1に当該理由をまとめるように指示し、チェック用紙と7月3日頃Z1から提出された不合格理由を説明した書面を米国本社に送付し報告したこと、また、X1に対する

訓練内容として、授業訓練若しくはデュアル訓練又はその両方のうち、どれを実施するかを相談したことが認められ、Y2 は初めての経験であったことから慎重な対応をするために米国本社と協議したものであるとの被申立人の主張は首肯できるものであり、X1 を試験に不合格とする意図があったとは認められない。

したがって、米国本社と協議をしたことの真の目的が組合の弱体化のために、職務能力試験に名を借りて X1 を不合格にすることにあつたとする申立人の主張を採用することはできない。

(2) 本試験に続く再試験の範囲及び訓練

ア 申立人は、本試験に続く訓練の範囲や再試験の範囲は、本試験での不合格部分に限定されるものである旨主張し、被申立人は本試験での不合格部分に限定されるものではない旨主張するので、以下判断する。

前記第 2 の 3(3)ウ及び 5(1)アで認定したとおり、「資格継続認定」上は、職務能力試験に不合格となると、特定された範囲内の追加訓練を終えなければならないとされており、当該追加訓練の範囲は、本試験での不合格部分に限定されるものと認められる。

他方、再試験の範囲については、「資格継続認定」上明確な定めがないが、Y2 の陳述書及び Z3 の証言によれば、本試験での不合格部分に限定されないとしており、これに反する具体的疎明もなく、被申立人の主張に合理性があると認められる。

イ 申立人は、X1 は、本試験では、総括表中の「フライトプラン作成」の評価点は「2」、「ワールドフライト」及び「DUI」を含む「コンピュータ&オートメーション」の評価点が「1」と合格しているのだから、X1 がフライトプランの作成について訓練を行う必要はなく、再試験及び再々試験において運航計画を扱う必要はなかったはずであり、まして、X1 は新システムを使って運航計画を作成した上で、Z1 は上記のとおり合格点をつけていたのであり、新システムによる再試験は不要であった旨主張する。

しかしながら、前記アで判断したとおり、本試験に続く再試験の範囲は、本試験での不合格部分に限定されるものではないのだから、本試験で合格した運航計画を再試験で扱う必要がないとする申立人の主張を採用することはできない。

なお、申立人は、X1 が本試験で新システムを使って運航計画を作成した旨主張し、その論拠として、DUI でアジア路線のフライトプランを数件作成したとの X1 の証言を挙げているが、Z1 の陳述書及び Y2 の証言によれば、Z1 は、

X1 に対して知識要素として DUI のスクリーン画面から機体の整備情報 (MEL/CDL) のページにアクセスしたり、目的地や周辺空港の天気予報を調べたりするなど基本的な操作法の質問等をし、その結果、「12. コンピュータ&オートメーション B. DUI」の評価点を「1」にしたことが認められる一方、X1 が DUI でフライトプランを作成したことを示す十分な疎明がなく、本試験で X1 が新システムを使って運航計画を作成したとの申立人の主張を採用することはできない。

ウ 申立人は、X1 が新システムを習得することを Y2 が妨害していたとし、また、被申立人が、再試験であえて X1 を新システムから遠ざけた上で、その新システムによる職務能力試験を行って不合格とした旨主張する。

前記第 2 の 5(3) 及び(5)から(7)までで認定したとおり、Y2 は、本試験後、一人の運航管理者が同伴指導するデュアル訓練を行うことを X1 に通知したが、X1 はこの点について異議はなかったので、「資格継続認定」上最長の 6 日間のデュアル訓練を実施することとしたことが認められる。

そして、被申立人が X1 に対し実施したデュアル訓練の内容は、Y2 の証言によれば、被申立人は、X1 の本試験での不合格項目が包括的なもので、実際の仕事全般にかかわることであったこと、DUI の全面導入が平成 15 年 8 月 26 日からと迫っていたので、DUI を含めて基礎を丁寧に教える必要があると判断し、米国本社も承認した上で、X1 に対し特定された範囲内の訓練ではなく、通常の実務につかせ、X1 が行った業務は指導した運航管理者が責任を持つことにより、DUI を含めて訓練をしたことが認められ、被申立人が X1 に対して実施した訓練は「資格継続認定」に則ったものであるとともに、訓練内容は X1 の本試験における成績に鑑みて、運航管理者の能力維持のためには当然に必要なものであると認められる。

なお、X1 の陳述書及び証言によれば、DUI を勉強するのにふさわしいシフトは、DUI を使う頻度が高いシフト 7 であるから、シフト 7 につけるように Y2 に頼んだが断られたとしているが、シフト 7 が DUI を勉強するのにふさわしいシフトであるという点については必ずしも十分な疎明がなく、Y2 が証言するように、シフトによって対象の便が変わるに過ぎず、シフト 7 が DUI を勉強するのにふさわしいシフトであるとは認められない。

さらには、Y2 の証言によれば、運航管理課には、練習用の DUI のソフトが入ったパソコンが備えられており、X1 を含めて各運航管理者が、それを使うことによって自習することができる環境にあったことが認められる。

したがって、被申立人が、X1 を新システムから遠ざけたと認めることはで

きない。

そして、被申立人は、X1 に対して DUI を使用して再試験を実施したが、それは、前記第 2 の 3(1)アで認定したとおり、平成 15 年 7 月 14 日からアジア路線のフライトプラン作成を DUI に切り替え、通常業務において、再試験の実施された平成 15 年 8 月 25 日は、アジア路線のフライトプラン作成が DUI で行われたため、再試験においてはアジア路線のみについて DUI を使用して試験を実施したものであり、したがって、被申立人が X1 を不合格とするために新システムによる職務能力試験を行ったとする申立人の主張を認めることはできない。

なお、申立人は、X1 が新システムを習得することを Y2 が妨害していた旨主張するが、申立外 Z4 の証言によれば、Y2 が言った内容は、後ろから見るのは構わないが、同僚から教えてもらうのはやめてほしいということであると認めることが相当である。また、Y2 の陳述書によれば、Y2 は、「資格継続認定」には、職務能力試験に不合格となった者に対する訓練日数は、国際線の運航管理者については 6 日間に、再試験に不合格となった者に対する訓練日数は 5 日間に限られる旨定められ、その期間を超えた訓練をすることは禁じられていたことから、予め決めたデュアル訓練以外の訓練を個別に X1 に対してすることはできないが、X1 が他の運航管理者の操作を見るのはかまわない旨述べている。これらに鑑みると、Y2 は、「資格継続認定」の遵守を求めたもので、妨害する意図はなかったと認められる。

したがって、Y2 は、X1 が新システムを習得することを妨害していたとの申立人の主張を採用することはできない。

エ 申立人は、被申立人が、本試験で発現した不当労働行為意思のもと、いわば既定の路線として X1 を再々試験に不合格としたものと言わざるを得ないとし、また、評価者としての Z3 の資質に問題がある旨主張するが、いずれの主張も十分な疎明がなく、これらの主張を採用することができない。

なお、Z3 は、前記第 2 の 5(10)アで認定したとおり、米国本社の経験豊富な現役の運航管理者であるだけでなく、平成 2 年から平成 6 年まで米国内の運航管理者を対象に所要の訓練を行うことを担当する米国本社のディスパッチャー・トレーニング・デパートメントの責任者(シニア・ディスパッチ・インストラクター)として、運航管理者の訓練内容の検討、職務能力試験の監督統括を行っていた者である。

また、前記第 2 の 5(10)イ及びウで認定したとおり、再々試験時には、DUI が全ての路線で導入されていたところ、X1 は DUI によるフライトプランの作

成に大変苦勞し、フライトプランの作成が時間に間に合わず、業務に支障が生じるおそれがあったことから、試験を開始してから約 2 時間半後に、試験を中止され、その結果 X1 は再々試験に不合格となったものであり、申立人が主張するように、被申立人が、不当労働行為意思のもとに、X1 を再々試験に不合格としたものと認めることはできない。

- (3) 以上のとおりであり、被申立人は、「資格継続認定」に則り適正に職務能力試験を実施し、その結果 X1 が不合格となったに過ぎず、本件申立前の労使をめぐる諸事情を考慮したとしても、何ら不当な点は認められない。

すなわち、被申立人は、「資格継続認定」に則り X1 に対し職務能力試験を実施した結果、同人が運航管理者として必要な職務遂行能力と資質等を欠如していたため、本試験、再試験及び再々試験に不合格となり、以後、同人を運航管理者の業務に従事させることが不可能となったため、被申立人は、X1 に対して自宅待機及びその後整備部への異動を命じたものであって、X1 の組合活動を嫌悪し、その組合活動の故をもって同人を不合格とすることを意図的に仕組んだものとは認められない。

したがって、組合の中央執行委員長であった X1 に対する運航管理者資格剥奪、自宅待機処分及びその後の配転が不当労働行為であるとする申立人の主張を認めることはできない。

第 4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第 27 条の 12 及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。

平成 18 年 2 月 20 日

千葉県労働委員会

会長 櫻井 勇 ㊟

「別紙 略」