

写

命 令 書

東京都大田区

申立人 B 1
代表者 中央執行委員長 X 1

大阪市東淀川区

申立人 B 2
代表者 執行委員長 X 2

大阪市東淀川区

申立人 B 3
代表者 分会長 X 3

名古屋市中村区

被申立人 C
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成18年(不)第12号及び同年(不)第43号併合事件について、当委員会は、平成19年10月24日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 試問を利用した差別的な取扱いや呼出しなど、組合活動に対する支配介入の禁止
- 2 試問に関する不正行為について、事実経過を明らかにするとともに謝罪すること

- 3 組合員9名に対する嚴重注意処分の撤回及び報復的な不利益取扱いの禁止
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①乗務中や乗務点呼時に行う試問に答えられなかったことを口実に組合員を呼び出して個別指導を行い、大声で罵声を浴びせるなど組合員に対して不当な取扱いを行うとともに、指名ストライキに突入していた組合活動を妨害したこと、②試問回答集を密かに別の労働組合だけに渡し、組合間差別を行ったこと、③乗務点呼時の試問の回答を拒否した9名の組合員に対し、嚴重注意処分を行ったこと、が不当労働行為であると申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 C （以下「会社」という。）は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法等に基づき、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた事業のうち、東海道新幹線及び東海地方在来線等に係る事業を承継して設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件審問終結時約2万350名である。

会社には、東海道新幹線の旅客輸送を行う新幹線鉄道事業本部の地方機関として新幹線鉄道事業本部関西支社（以下「関西支社」という。）があり、関西支社に所属する従業員数は本件審問終結時約2,400名である。

関西支社には、運転士と車掌等が所属する大阪第二運輸所（以下「大二運」という。）があり、本件審問終結時、所長、助役、運転士、車掌等約350名が所属している。

イ 申立人 B 1 （以下「組合」という。）は、平成3年8月11日に結成された会社従業員で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約500名である。

ウ 申立人 B 2 （以下「関西地本」という。）は、組合の地方組織であり、関西支社管内の組合員によって構成され、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

エ 申立人 B 3 （以下「分会」という。なお、組合、関西地本、分会の3者を特に区別せず使用する場合も「組合」という。）は、関西地本の下部組織で、大二運等に勤務する26名により組織されている。分会は、独自の分会規約と分会執行機関を有しており、組合本部や地本の活動以外に独自の活動も行っている。

オ 会社には、本件審問終結時、組合のほかに B 5 (以下、同組合を平成5年3月までは「 B 5 」といい、同月に同組合が B 6 (以下「 B 6 」という。))と組織統一した以降は「 B 7 」という。)、 B 8 (以下「 B 8 」という。))等の労働組合が存在しており、 B 7 が会社全体で最も多くの組合員を組織している。

(2) 組合の結成とその後の労使関係

ア 申立外 B 5 は、会社発足後の昭和62年9月、国鉄の分割民営化推進の立場にあった複数の労働組合の統一により結成され、結成と同時に B 9 (以下「 B 9 」という。)に加盟した。

イ 平成3年6月、 B 5 の中央執行委員会において、 B 9 加盟各労働組合の組織体制の強化のためストライキ権の確立及び行使に向けて職場討議を行うことをめぐり、これを推進する B 9 の方針に同調する中央執行委員長らと、ストライキ権論議自体に反対の立場に立つ中央執行副委員長らが対立し、同年8月11日、中央執行委員長らは B 5 を脱退して組合を結成し、同年9月11日、 B 9 に加盟し、他方、 B 5 は、同年11月15日、 B 9 を脱退した。同5年3月に B 5 は B 6 と組織統一し、名称を B 7 とした。

ウ B 5 と組合に分裂して以降、組合と会社との間で、訴訟事件及び不当労働行為救済申立事件が多数起こされた。

(3) 本件申立てに至る経緯

ア 平成17年11月11日から同18年1月20日にかけて、大二運指導科長 Y 2 (以下「 Y 2 科長」という。)は、組合員らが運転する列車に添乗し、乗務員として必要な知識・技能を有しているか等を確認するために乗務員に対して一問一答形式で行われる一口試問(以下、乗務点呼時に行われるものも含めて「試問」という。)を組合員らに対し行うとともに、組合員らを指導科に個別に呼び出し、業務に関する注意・指導をした。

イ 平成18年1月4日、大二運に所属する新幹線運転士 X 3 組合員(以下「 X 3 組合員」という。)は、乗務終了後、ロッカー室において B 7 組合員から試問の問題と回答が一問一答形式の表で作成された回答集(以下「試問回答集」という。)を入手した。 X 3 組合員は、この試問回答集が B 7 の組合員だけに配付されているとして、同月19日、指導科に赴き、 Y 2 科長に抗議した。

(甲1、甲41、甲43、甲100)

ウ 平成18年1月18日、関西地本は、会社の管理者が試問回答集を一部社員に配付したことは不当労働行為であり、嚴重に抗議すると記載した「試問の不正に関する

る申入れ」を関西支社あてに行った。

(甲2)

エ 平成18年の2月から3月にかけて、分会組合員の一部は、会社が行った試問に回答することを拒否した。

オ 平成18年3月24日、組合、関西地本及び分会は3者連名で、試問を利用した差別的な取扱い等の中止及び「試問不正行為」についての謝罪等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成18年(不)第12号)を当委員会に行った。

カ 平成18年3月29日から同年5月18日まで、会社は、試問を正当な理由なくして拒否したとして、分会の組合員9名に対し、文書で嚴重注意した。

キ 平成18年9月8日、組合、関西地本及び分会は3者連名で、組合員に対する嚴重注意の撤回を求めて不当労働行為救済申立て(平成18年(不)第43号)を当委員会に行った。

第3 争 点

1 分会は申立人適格を有しないか。

(1) 被申立人の主張

分会は、組合の末端組織にすぎず、上部組織から離れて相対的に独自の活動を行うことが不可能であることは自明であり、形式的に規約が存在してもその実態はなく、少なくとも会計の独立性は全く有していない。よって、労働組合としての自主性、団体性及び規約上の定めのあるいずれにおいても労働組合法に定める要件を欠いており、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有していない。よって、その申立ては不適法であって却下されるべきである。

(2) 申立人の主張

分会は、決議機関として分会大会を、執行機関として執行委員会、青年婦人部及び乗務員分科会を有している。また、分会は、独自の分会規約と分会執行機関を有しており、組合本部とは別に一定の独自活動も行っている。

2 会社は、試問や個別指導を利用して、組合員に対する不利益な取扱い及び組合に対する支配介入を行ったか。

(1) 申立人の主張

分会は、会社からの一方的な休日出勤の指定に反対し、平成17年11月13日に分会大会を開催しストライキ権を確立、本人の同意を得ない一方的な休日出勤指示に反対して、ストライキで闘っていくことを決定し、同年12月9日から休日出勤を指定された組合員を指名してストライキを実施した。会社は、組合員だけに対し、恣意的な添乗を繰り返して、些細なことを取り上げた難しい試問を行い、乗務点呼時を含め試問に答えられない場合は、組合員を個別に呼び出して大声で怒鳴り罵声を浴

びせた。また、試問において、 B 7 と申立人組合との間に、言葉のかけ方、試問回数、試問頻度等に差をつけ、組合員に不利益な取扱いを行った。具体的には、次のような不利益取扱いが行われた。

ア 平成17年11月14日、大二運のY 2 科長、 Y 3 営業科長（以下「Y 3 科長」という。）、 Y 4 総務科長（以下「Y 4 科長」という。）及び Y 5 運転科長（以下「Y 5 科長」という。）は、運転士 X 4 組合員（以下「X 4 組合員」という。）を指導科に呼び出し、取り囲み、事情聴取を行った。Y 2 科長らは、X 4 組合員が同月11日の乗務点呼時に試問に答えられなかったとして、大声で怒鳴りながら叱責した。また、Y 2 科長は X 4 組合員に対し「今、チェと言ったな」と挑発する言動を行った。

さらに、X 4 組合員が指導科を出ようとする、Y 3 科長は「乗務カバンの横に入れているのは何だ」と呼び止めた。X 4 組合員は、大勢の管理者に囲まれた状態で個別指導を受けることで、恐怖を感じ、錯乱するほどに追い込まれた。

イ 平成17年11月22日、Y 2 科長が当時分会長であった X 5 組合員（以下「X 5 組合員」という。）が運転する列車に添乗し、運転に集中すべき時にもかかわらず試問を次々行い、安全を脅かした。これは、職場の組合活動の責任者である X 5 組合員に対する嫌がらせであり、ミスを誘発するような精神的圧力をかけるものである。また、X 5 組合員に対する添乗は他の労働組合の乗務員と比べて回数も頻度も多く、組合員を狙った恣意的な添乗である。

ウ 平成17年11月22日、Y 2 科長が X 6 組合員（以下「X 6 組合員」という。）の運転する列車に添乗して試問を行い、事細かな指導を行った。

エ 平成17年12月 5 日、X 6 組合員は乗務終了後、Y 2 科長から呼出しを受け、前日の同月 4 日に Y 6 助役（以下「Y 6 助役」という。）の試問になぜ答えられなかったのか聞かれた。試問に答えられない乗務員が多数いる中で、X 6 組合員だけが呼出しを受けた。

オ 平成18年1月16日、Y 2 科長は、X 7 組合員（以下「X 7 組合員」という。）の運転する回送列車に添乗し、「乗務カバンに余計なものを入れるな」と罵声を浴びせた。

カ 平成18年1月20日、Y 2 科長、Y 3 科長、Y 4 科長、 Y 7 助役（以下「Y 7 助役」という。）、 Y 8 助役（以下「Y 8 助役」という。）、その他数名の管理者等はX 7 組合員を指導科に呼び出した。Y 2 科長は、X 7 組合員が乗務報告書における列車遅延事由の記入の仕方を助役に質問したことが助役業務の妨害になると述べるとともに、虚偽の報告をしようとしたのではないかと疑い、乗務報告記載の不備等を大声で叱責した。X 7 組合員は大勢の管理者に囲まれ、怒

鳴られ、叱責された結果、精神的に追い込まれ、自律神経失調症となり会社を休まざるを得なくなった。

キ 以上のように、会社は組合員だけに対し、恣意的な添乗を繰り返して、難しい試問を行い、これに答えられなかったことを口実に個別に呼び出し、大声で怒鳴り、罵声を浴びせた。これらは、組合員に精神的不利益を与えるとともに、組合組織の破壊を狙った支配介入に他ならない。

(2) 被申立人の主張

大二運の管理者が異常な添乗を繰り返した事実はなく、Y2科長らが、大声で怒鳴り、罵声を浴びせた事実もない。注意・指導は、乗務員がその職務において当然把握しておくべき内容を答えられなかったり、遵守事項に違反したりした場合に、管理者が行っているものである。そもそも、管理者が添乗指導を行うことや、必要に応じて乗務終了後等に個別に呼び出して注意・指導を行うことは、安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供を使命とする会社にとって当然に必要なことであり、従来から行っている。もとより管理者の行動は組合のストライキとは全く関係ないうえ、社員がどの労働組合に所属しているかは一切考慮していない。

本件で問題になっている個別指導の正しい事実関係は、次のとおりである。

ア 平成17年11月14日の個別指導でY2科長は、X4組合員が同月11日の業務点呼時の試問に正しく回答できなかつたことについて、確実に理解するよう指導した。すると、X4組合員は質問内容である掲示を「さっと読んだ」と言ったので、Y2科長がしっかりと内容を確認するとともに乗務員としての職責を自覚するよう指導したものである。

また、X4組合員が退出する際に、居合わせたY3科長は、X4組合員が乗務カバンの横のポケットに列車の行路票以外のものを入れていたので注意・指導した。大二運では、乗務員の身だしなみや接客マナーを向上させる取組を行っており、客の目に触れる乗務カバンの横のポケットには行路票以外のものは入れないよう指導していた。

組合は、複数の管理者が取り囲んでX4組合員に個別指導を行ったように主張するが、Y2科長だけが指導科に来るよう指示したのであり、他の管理者はたまたま居合わせただけである。また、Y2科長は怒鳴ったり挑発したりはしておらず、部下に対して当然の指導を行っただけである。

イ 平成17年11月22日、Y2科長はX5組合員の運転する列車に添乗し、前日の試問に回答できなかつたことの指導を行うとともに、新たに試問を行った。しかし、Y2科長は、運転に支障がない時機であることを確認したうえで試問を行っており、何ら運転に支障があるものではない。しかし、X5組合員は、ただ「運転中

だから」と言うだけで、頑なに試問に回答しようとしなかった。運転士は、運転中であっても指令所からの連絡には応答しており、ただ運転中というだけで試問を拒否する理由にはならない。さらに、X 5 組合員は京都駅に停車している最中の、つまり運転に対する支障などあり得ない時機ですら、試問に答えようとしなかった。

なお、添乗指導はすべての乗務員に対して等しく行っており、X 5 組合員に対してだけ行っているのではないし、乗務員に嫌がらせや精神的圧力をかけるものでもない。

ウ 平成17年11月22日、Y 2 科長は X 6 組合員の乗務する列車に新大阪駅から大阪第一車両所までの区間、往復で添乗した。この時、Y 2 科長は、X 6 組合員に対し試問を行ったが、正しく回答することができなかったため注意・指導した。組合はY 2 科長が「事細かな指摘」をしたと主張するが、Y 2 科長は周知されている事故の再発防止策と設備の使用開始日について試問を行っただけであり、回答に窮するような試問は行っておらず、組合が主張するような事実はない。

エ 平成17年12月4日及び同月5日、X 6 組合員は、公休日で出勤しておらず、そもそも組合が主張するような同月4日に X 6 組合員が乗務点呼を受けた事実や同月5日にY 2 科長が X 6 組合員を呼び出した事実はない。

オ 平成18年1月16日、Y 2 科長はX 7 組合員の運転する列車に添乗して指導した。組合は、この時Y 2 科長が、「乗務カバンに余計なものを入れるな」と罵声を浴びせたと主張するが、Y 2 科長は「行路票以外は入れないようにと指導されていますよね」と注意・指導しただけであり、罵声を浴びせた事実はない。

カ 平成18年1月20日、Y 2 科長はX 7 組合員を呼び出し、乗務報告書等に関して事実関係の確認及び必要な注意・指導を行った。Y 2 科長は、X 7 組合員の質問が乗務員にとってあまりにも基本的な内容だったので、同人に「自分で考えて分かったんでしょう」、「業務の邪魔をしていると思われても仕方ないでしょう」と伝えた。しかし、「虚偽の報告をしようとしたんじゃないんですか」と発言した事実はない。また、申立人が主張するような大きな声で罵声を浴びせた事実もない。その後、X 7 組合員は自律神経失調症の診断書を出し休んだが、それはY 2 科長の注意・指導とは何ら関係がない。

3 試問回答集は別組合に対してだけに配付されたのか。そうであれば、それは組合間差別に該当するか。

(1) 申立人の主張

平成18年1月、X 3 組合員は B 7 の組合員から試問回答集を入手した。この試問回答集は、組合には渡されていないが、B 7 には密かに渡されて

おり、不正行為が発覚した。分会は、すぐに組合掲示板に抗議文を掲載するとともに、X 3 組合員は Y 2 科長に抗議を行った。その際、Y 2 科長は、試問回答集について否定しなかった。また、関西地本は、発覚した不正行為について会社に経過を明らかにすることと謝罪を求めたが、会社は、誠意ある回答を行わず、試問回答集そのものについては明確な否定もしなかった。試問回答集を B 7 だけに配付するという会社の不正行為は、組合を不当に差別するものである。

(2) 被申立人の主張

会社が一部の社員だけに試問回答集を配付することはない。しかし、会社の試問に関する資料が流出した可能性があったので、会社は、大二運の管理者等に聞き取り調査を行った。しかし、大二運の管理者が、試問に関する内部資料を一部の社員だけに配付した事実、外部に持ち出したり、置き忘れたり、紛失した事実等はなく、その形跡もないことが確認できた。

組合は、試問回答集の調査に関して会社が誠意ある対応を行っていないと主張するが、会社は調査を行うなど誠実に対応している。一方、組合は、会社の調査に協力せず、資料の入手経路も明らかにしておらず、組合の態度こそが不誠実である。

そもそも試問は、乗務員であれば誰でも回答できるものであり、労働組合の所属に関係なく乗務員の誰に対しても同様に行っている。なお、流出した可能性のある内容の試問は、現在、内容を変えて実施している。

4 組合員に対する嚴重注意は、組合の正当な活動を行ったことに対する不利益取扱いに該当するか。

(1) 申立人の主張

平成18年2月、分会は役員を中心に、試問回答集に関する不正行為が明らかになったこと等への抗議として、乗務点呼時等の試問への回答を拒否した。すると、会社は、試問を拒否した組合員を呼び出して、個別指導を行い、顛末書の作成を強要した。会社は、分会で中心的な役割を担っていた X 8 組合員（以下「X 8 組合員」という。）をはじめとする9名の組合員（以下、嚴重注意を受けた9名の組合員を「X 8 組合員ら9名」という。）に対し、同年3月29日以降、順次、業務指示である試問を正当な理由もなく拒否したとして嚴重注意処分を通知した。嚴重注意処分を受けた組合員は、運転無事故表彰の無事故継続期間の起算がリセットされ、嚴重注意処分の翌月からの起算となり、不利益を被った。したがって、会社により X 8 組合員ら9名に対する嚴重注意処分は、組合の正当な活動に対する不利益な取扱いである。

(2) 被申立人の主張

嚴重注意を受けた X 8 組合員ら9名は、管理者による試問を繰り返し拒否したこ

と及び試問の回答拒否に対する顛末書の作成を指示されたにもかかわらず拒否したこと、を理由として嚴重注意されたものである。会社が、業務指示違反に対し、個別指導を行い、顛末書の作成を指示するのは当然の対応であり、一部の乗務員による試問の回答拒否及び顛末書作成拒否は、会社として到底見過ごしにできるものではなかった。

嚴重注意は「処分」ではないうえ、昇進においては不利益があるが、その他の賃金・待遇面での不利益はない。また、嚴重注意を受けたX8組合員ら9名の組合員が昇進試験に合格した事実はなく、昇進面においてX8組合員ら9名に不利益は生じていない。さらに、運転無事故表彰は、会社の恩恵的な措置であり、必ず特定の期日に表彰を受けることが保障されているものではなく、これをもって本件嚴重注意に係る不利益とすることは誤りである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（分会は申立人適格を有しないか。）について

会社は、分会が、「労働組合」として自主性、団体性及び規約上のいずれにおいても労働組合法に定める要件を欠き、不当労働行為救済申立ての申立人適格を有していないと主張する。しかしながら、前記第2. 2(1)エ認定のとおり、分会は、独自の分会規約と分会執行機関を有しており、組合の本部や関西地本の活動とは別に一定独自の活動も行われていることが認められる。このように単位労働組合の下部組織であっても、独自の規約、組織、財政基盤等を有し、それ自体で労働組合としての実態を備える下部組織は、不当労働行為の救済を申し立てる主体となることができると考えられるので、分会は申立人適格を有していることが認められ、この点についての被申立人の主張は採用できない。

2 争点2（会社は、試問や個別指導を利用して、組合員に対する不利益な取扱い及び組合に対する支配介入を行ったか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社では、乗務員に対し業務知識の向上を図るため、乗務点呼時や添乗時において乗務員として必要な知識・技能を有しているか等を確認する試問を日常的に実施している。試問とは、毎月の定例訓練で扱った内容、身近に発生した事故及びその再発防止対策の内容、運転取扱いの変更内容、規程改正の重要部分、職場としての取組等乗務員として必ず知っていなければならない事柄について、管理者が乗務員に対して、乗務点呼時や添乗時等に一問一答形式で、その理解を問うものである。なお、乗務員に周知する必要がある上記の事柄については、共通掲示や指導掲示（伝達内容に加え、通し番号及び日付が記載されている）等として、会社が業務用掲示板に掲出している。

「運転の安全の確保に関する省令」（昭和26年運輸省令第55号）第3条には、「鉄道及び軌道の経営者は、（中略）前項の規程の実施に関し、常に従事員を指導し、及び監督しなければならない」と、「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」（平成13年国土交通省令第151号）第10条には、「鉄道事業者は、列車等の運転に直接関係する作業を行う係員（中略）に対し、作業を行うのに必要な知識及び技能を保有するよう、教育及び訓練を行わなければならない」、「鉄道事業者は、列車等の運転に直接関係する作業を行う係員が作業を行うのに必要な適性、知識及び技能を保有していることを確かめた後でなければその作業を行わせてならない」と規定されている。また、会社が「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」に基づいて定めている「新幹線運転取扱実施基準規程」第8条には、「係員を監督する職にある者は、係員に対して乗務前、列車の運転中その他適当なときに、運転上必要な事項について報告を求め又は指示を与える等適切な監督をしなければならない」と規定されている。さらに、会社新幹線鉄道事業本部が定めている「新幹線運転士作業標準」の「Ⅱ 点呼」には「第7 乗務員は、自所及び出先地の所長又は区長から次の点呼を受けること。点呼の要領は、別表－1による」との規定があり、別表－1においては、「乗務点呼の要領」と題する表の中で、乗務員は「一口試問等（必要の都度）に答える」と記載されている。

大二運では、乗務員は月4、5回程度の頻度で試問を受けている。試問を行う管理者は、前月の訓練内容をまとめたものや掲出中の業務用掲示のコピー等の資料を手元に用意し、試問及び指導を行っている。なお、試問は、JR他社や私鉄でも行われており、旧国鉄時代においても行われていた。

（乙9、乙10、乙11、乙13、乙15の10、12、18、19、20、21、26、乙16の1、乙23の7、乙25、証人 Y2 ）

イ 会社では、各乗務員に対して管理者が原則として月1回以上の添乗指導を行っている。添乗指導とは、乗務員の乗務する列車に管理者が同乗し、乗務員の作業実態を直接見て確認し、その知識・技能レベルを把握し、必要に応じて指導を行うというものである。なお、会社の鉄道運転規則第12条に基づく運転取扱心得の第8条には、「①指導助役及び指導担当者が、指定された添乗行路により毎月計画的に実施する。②①によっても添乗指導ができない運転士に対しては、他の管理者も含め添乗指導する。③夏季輸送、年末年始輸送等繁忙期に、全管理者で期間を定め実施する。④その他、必要により管理者及び支社社員等が出張等の際に適宜実施する」と規定されている。

添乗指導の方法には、運転室添乗と客室添乗とがある。運転室添乗では、運転にかかわる基本動作の実施状況、運転操縦にかかわる技術力、運転取扱い、異常

時取扱いにかかわる知識等の点検・指導を行っている。

添乗指導は原則としてすべての乗務員に対し行われるが、前回添乗指導した際に多くの指導を受けた乗務員に対しては、その指導された点が改善されているかの確認のために、再度添乗指導することがある。なお、添乗指導する管理者は運転に支障のない時機に試問を実施している。

(乙16の1、乙23の6、乙25)

ウ 管理者は、乗務員が試問に正しく回答できなかった場合や基本動作ができていなかった場合には、その都度注意・指導を行っていた。また、注意・指導を繰り返し受ける乗務員に対して、管理者は乗務終了後等に個別に当該乗務員を呼び出し、事情聴取や個別指導を行っていた。

(乙25)

エ 社員の服務については、会社の就業規則第3条に、次のように規定されている。

「(服務の根本基準)

第3条 社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令、規程等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。

(以下略)

」

(乙17)

オ 大二運では、乗務員の身だしなみや接客マナーを向上させる取組を行い、その一環として乗務カバンの横のポケットに行路票以外のものは入れないよう取り決めていた。また、会社が接客マナー向上のため平成17年4月に作成した「ブランドクオリティサービス運動ハンドブック」では、「乗務カバンのポケットには行路票のみ差し込む」と記載されている。

(乙8、乙25)

カ 組合は、平成17年11月13日、臨時大会を開催し、一方的な休日出勤指定に反対するため、全代議員による一般投票を行い、賛成を得てストライキ権を確立した。

組合は、同年12月9日から本人の同意を得ない一方的な休日出勤に反対し、休日出勤を拒否する指名ストライキに突入した。また、会社には争議を行う旨の通知を行った。

(甲41、甲85)

キ 平成17年11月11日、乗務点呼の際、X4組合員は、Y9助役(以下「Y9助役」という。)からブレーカーの取扱い等に関する掲示内容について試問を受けたが、試問に答えられなかったため、Y9助役はX4組合員に対し再度掲示を見るように注意した。

同月14日、X4 組合員は乗務終了後、Y2 科長に指導科に呼び出された。Y2 科長は、X4 組合員が同月11日の乗務点呼時に試問に答えられなかったこと等について、掲示内容を確実に理解するよう述べた。個別指導の最中、Y2 科長は X4 組合員がチェと舌打ちしたとして、「今、チェと舌打ちしたな」との発言をした。

X4 組合員が指導科を出る時、Y3 科長は X4 組合員を呼び止め、乗務カバンの横のポケットに書類を挟む紙バサミが入っているとして指導・注意した。会社では、乗務カバンの横のポケットには行路票だけを差し込むものとされており、X4 組合員もこのことは知っていた。

(甲102、乙8、乙25、証人 X4 、証人 Y2)

ク 平成17年11月21日、X5 組合員は乗務点呼時、Y10 助役の多目的室のシール貼付に関する掲示（平成17年11月17日付け共通掲示第55号）の内容を問う試問に答えられなかった。

同月22日、Y2 科長は、X5 組合員が運転をする「のぞみ77号」の名古屋駅から新大阪駅の区間に名古屋駅より添乗した。Y2 科長は運転中のX5 組合員に対し、前日の試問に答えられなかった理由を尋ね、業務用掲示板は見るだけでなく内容までしっかり把握すべきである旨述べ、さらに当時掲示されていた「停止位置不良について」（平成17年11月15日付け指導掲示第70号）等の掲示内容に関する試問を行った。X5 組合員は、「運転中ですので答えられません」と述べ、試問に答えなかった。そのため、同じ内容の試問がY2 科長の添乗中に何度か行われたが、X5 組合員は試問に回答しようとしめない態度をとり続けた。その後、最終的にX5 組合員は試問に回答した。なお、Y2 科長は列車が京都駅に停車している間にも試問を行ったが、この時もX5 組合員は試問に答えなかった。京都駅停車時間は1分30秒で、その間運転士は、発車時刻の確認や車両看視を行うこととなっている。

X5 組合員に対するY2 科長の添乗指導は、上記のほかにも、同年8月24日に「ひかり」の新大阪駅から名古屋駅の区間、同年10月12日に新大阪引上線から新大阪駅の区間、同年11月9日に「のぞみ」の東京駅から東京第二車両所間の回送において行われた。

(甲104、乙25、証人 X5 、証人 Y2)

ケ 平成17年11月22日、Y2 科長は X6 組合員が運転する列車に新大阪駅から大阪第一車両所までの区間、往復で添乗指導した。この時、Y2 科長は X6 組合員に対して、平成17年11月15日付け指導掲示第70号「停止位置不良について」から事故の再発防止対策、平成17年11月16日付け指導掲示第72号「大一両仕業庫へ

の電気軌道総合試験車入庫時の洗浄線断路器扱いについて」から設備の使用開始日に関する試問を行った。しかし、X 6 組合員がこれに正しく回答することができなかったため、Y 2 科長は注意・指導を行った。

(乙25)

コ 平成18年1月16日、Y 2 科長は、X 7 組合員が運転する回送列車に新大阪駅から新大阪引上線までの区間、添乗指導した。運転室内で、X 7 組合員は、乗務カバンの横のポケットに徐行ノッチ制限票を入れていたため、Y 2 科長は、乗務カバンの横のポケットには行路票以外のものは入れないように注意・指導した。なお、会社では、乗務カバンのポケットには行路票だけを差し込むものとされており、X 7 組合員もそのことは知っていた。また、回送列車は、新大阪駅を3秒遅れて発車し、新大阪引上線に16秒延着した。

(甲103、乙8、乙25、証人 X 7)

サ 平成18年1月17日、X 7 組合員は Y11 助役（以下「Y11助役」という。）を訪ね、回送列車の到着が16秒遅れた理由を乗務報告書にどのように書いたらよいか質問し、Y11助役は、自分の判断で書くよう返答した。Y11助役は、X 7 組合員の列車に添乗はしていなかったが、当直の助役であった。X 7 組合員は、その後指導科に行き、Y 7 助役にもY11助役に対するのと同じ内容について尋ねた。

その後、X 7 組合員は、乗務報告書の運転状況の欄に「入543A技量未熟により引上線16秒延着（新大阪駅3秒延発）、その他異常なし」と記載した。

(甲103、乙12、乙25、証人 X 7)

シ 平成18年1月20日、Y 2 科長はX 7 組合員を指導科に呼び出した。前記サの事実に関して、Y 2 科長は、X 7 組合員が乗務報告書への記載方法についてY11助役やY 7 助役に質問を繰り返したことについては、「業務の邪魔をしていると思われるので仕方ないでしょう。助役もあなただけのために仕事しているんじゃないんですからね」と、3秒延発であるにもかかわらずX 7 組合員が「定発」と喚呼したことについては、「基本動作を行っていなかった」と発言した。

その後、X 7 組合員は、新幹線運転士として自信がない、今日の乗務はできない旨述べ、乗務員控室に待機し、Y 7 助役とY 8 助役から乗務に関する質問を受けた後、帰宅した。

同月22日、X 7 組合員は、病気を理由に会社を休んだが、同年2月13日から出勤し、車掌業務を行った。同年9月には技能確認試験に合格し、平成19年1月の時点では運転士として復帰し乗務している。なお、X 7 組合員は車掌業務を行っている間に試問を受けたが、回答を拒否しなかった。

(甲103、乙25、証人 X 7)

(2) 組合は、会社が試問や個別指導を利用して、組合員に対する不利益な取扱い及び組合に対する支配介入を行ったと主張するので、以下検討する。

ア 前記(1)ア、イ、ウの事実からすると、①添乗指導は、乗務員の乗務する列車に管理者が同乗することにより乗務員の知識・技能レベルを把握し、必要に応じて指導を行うというものであること、②試問は、会社の「新幹線運転士作業標準」等にその根拠を有し、乗務員に対し業務知識の向上を図るため、乗務員として必要な知識・技能を有しているか等を乗務点呼時や添乗時において日常的に確認するものであり、他の鉄道会社でも行われており、旧国鉄時代においても行われていたこと、③乗務員が試問に回答できない等により注意・指導を繰り返し受けた場合、会社は、当該乗務員を個別に呼び出して事情聴取や指導を行っていたことが認められる。このように、添乗指導、試問、個別指導等はいずれも、乗務員の知識・技能レベルの向上のために行われるものであり、業務上の必要があると認められるから、特段の事情がない限り乗務員はこれらの添乗指導等に応じなければならないというべきである。

次に、試問制度の運用について検討する。添乗指導や乗務点呼時に行われる試問は、前記(1)ア認定のとおり、乗務員として必ず知っていなければならない内容であり、組合員だけに難しい試問がなされたとの疎明はない。また、乗務点呼時における試問は、各乗務員に対して1か月当たり4から5回程度行われているが、組合員に対してそれを大幅に超える回数 of 試問が行われたとの疎明もない。よって、組合員に対してだけ、難しい試問が行われたり通常以上の頻度で試問が行われたりしたとまでは認められない。

以上のとおり、会社が組合員に対して添乗指導、試問、個別指導等を行うことは、特に問題はなく、また、試問の内容や回数において組合に対する差別的な取扱いも認められない。ただし、添乗指導等が特定の組合員に対し、組合員であるが故に過度に精神的負担をかけるような態様で行われる場合などは、不当労働行為に該当する場合があるので、個別の事案ごとに検討する。

イ 平成17年11月14日、Y2科長がX4組合員に個別指導を行った件等

前記(1)キの事実のとおり、①平成17年11月11日、Y9助役がX4組合員に試問を行ったが、X4組合員は答えられなかったこと、②同月14日、Y2科長はX4組合員を呼び出し、同月11日の試問に関する個別指導を行ったこと、が認められる。試問及び個別指導を行うことは、乗務員の知識・技能レベルの向上のために行われるものであり、業務上の必要性があることは、前記アで判断したとおりであり、また、X4組合員がY9助役から受けた試問は、ブレーカーの取扱い等に関する掲示内容についてであり、当該掲示を確認しておれば回答可能

なものと考えられ、特段回答に窮するものとは認められない。Y 2 科長は、X 4 組合員がその試問に答えられなかったため、X 4 組合員を呼び出し、個別指導を行ったと考えることができ、X 4 組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱ったものとまでは認められない。

組合は、上記の個別指導において X 4 組合員が Y 2 科長から大声で怒鳴られ、叱責され、挑発を受けた旨主張するが、Y 2 科長が大声で怒鳴ったと認めるに足る疎明はない。なお、Y 2 科長は、X 4 組合員に対し「今、チェと舌打ちしたな」との発言をしたことは認められるが、同発言だけをもって X 4 組合員に対する挑発とまではいえない。

また、組合は、この個別指導は、当時指導科長であった Y 2 科長のほか、営業科長であった Y 3 科長、総務科長であった Y 4 科長、運転科長であった Y 5 科長の 4 名が、X 4 組合員を指導科に呼び出し、取り囲み、事情聴取をした際に行われたものである旨主張する。しかし、Y 2 科長ら 4 名が X 4 組合員を威圧するために、示し合わせてその場にいたとか、取り囲んだとかを認めるに足る疎明はなく、この点においても組合の主張は採用できない。

個別指導が終了し退出する際、X 4 組合員は Y 3 科長からも注意を受けたが、その原因は、X 4 組合員の乗務カバンの横のポケットに書類を挟む紙バサミが入っていたことによるものである。前記(1)オの事実のとおり、接客マナー向上のため、乗務カバンの横のポケットには行路票だけを差し込むという会社の取決めがあり、Y 3 科長は X 4 組合員の行動が会社の取決めに反していたため、管理者の立場として注意・指導したと考えられ、組合員であるが故をもって X 4 組合員への注意・指導が行われたとまではいえない。

ウ 平成17年11月22日、Y 2 科長が X 5 組合員の運転する列車に添乗して試問した件

組合は、平成17年11月22日、Y 2 科長が X 5 組合員の運転する列車に添乗し、運転中にもかかわらず試問を次々行い、安全を脅かしたことが、組合員に対する嫌がらせであり、ミスを誘発するような精神的圧力をかけるものである旨主張するので、以下検討する。

前記(1)クの事実のとおり、同日、Y 2 科長は、X 5 組合員の運転する列車に添乗し、運転中及び京都駅停車中に試問を行ったことが認められる。前記(1)イの事実のとおり、管理者は、各乗務員に対して原則として月 1 回以上の添乗指導を行っており、その中に運転室添乗も含まれているから、管理者が運転に係る基本動作の実施状況について、添乗した上で運転士に指導を行うことは管理者の業務であると認められる。したがって、Y 2 科長が、X 5 組合員の運転する列車に

添乗し、試問を行ったことは、管理者としての業務を行ったにすぎないと認められる。また、試問内容は、平成17年11月15日付け指導揭示第70号等に関する内容についてであり、乗務員として知っておくべきものであり特段難しいものとはいえず、Y 2 科長が X 5 組合員に嫌がらせするため運転室に添乗し、試問を行ったものとまでは認められない。

組合は、Y 2 科長が、運転に集中すべき時にもかかわらず試問を次々行ったことは、安全を脅かすものであり、ミスを誘発するような精神的圧力をかけるものであると主張するが、たとえ運転中であっても試問に回答することが、直ちに安全を脅かすほどの障害になるとは考え難い。そもそも添乗指導や試問は、会社の規則等を根拠にしてすべての乗務員に対し、日常的に行われ、他の鉄道会社でも行われており、また、運転中であっても業務連絡の電話にも対応しなければならないのであるから、運転中であるからという理由だけをもって試問の回答を拒否する正当な理由になるとまでは認められない。また、Y 2 科長が次々と試問を行ったのは、X 5 組合員が試問の回答を拒否したため、同じ内容の試問を、時機を変えて行ったにすぎないと考えられる。さらに、運転中ではなく回答する余裕があると思われる京都駅停車中に行われた試問にも X 5 組合員は回答しなかったことからすると、安全上の理由から試問に答えることができなかったとの特段の事由、その他試問の拒否に正当な理由があったとする事由の疎明はなく、組合の主張は認められない。なお、組合は、X 5 組合員に対する添乗の回数等が他の乗務員に比べて多い旨主張するが、組合からこの点に関する事実の疎明はない。

以上のとおり、平成17年11月22日に Y 2 科長が X 5 組合員の運転する列車に添乗し、試問を行ったことは、X 5 組合員が組合員であるが故に行われた嫌がらせや精神的圧力をかけるものとする組合の主張は採用できない。

エ 平成17年11月22日、Y 2 科長が X 6 組合員の運転する列車に添乗して試問した件等

組合は、平成17年11月22日、Y 2 科長が X 6 組合員の運転する列車に添乗して、試問を行い、事細かな指導を行ったことが不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

前記(1)ケの事実のとおり、①同日、Y 2 科長が X 6 組合員の運転する列車に添乗したこと、②その際、揭示中の事故再発防止対策や設備の使用開始日に関する試問を行ったこと、③ X 6 組合員が試問に正しく答えられなかったこと、④ X 6 組合員が試問に答えられなかったため Y 2 科長が注意・指導したこと、が認められる。試問や添乗指導は、通常業務の一環としてすべての運転士に対して行われており、同日の Y 2 科長の試問は、業務に係る同月15日及び同月16日付

けの指導掲示の内容に関するもので、当該掲示を確認しておけば回答可能なものであって、特段難しい内容であるということとはできず、Y2科長がX6組合員に注意・指導した理由も、X6組合員が試問に正しく答えられなかったためであり、管理者の処置としては特に問題があったとは認められない。また、組合はX6組合員に事細かな指導が行われた旨主張するが、試問や注意・指導が他の乗務員らに比べてX6組合員に対し過剰に事細かに行われたとまで認めるに足る疎明はなく、組合の主張は採用できない。

組合は、平成17年12月5日、Y2科長がX6組合員を呼び出し、同月4日のY6助役の試問に答えられなかったとして個別指導したことが不当労働行為であると主張する。しかし、そもそもX6組合員が同月の4日及び5日に出勤した事実は会社が否定しており、それに対する組合からの反論及び疎明はない。よって、同月4日にX6組合員が試問を受けた事実、同月5日にY2科長がX6組合員に個別指導した事実を認定することはできないため、不当労働行為の成否を判断することはできない。

オ 平成18年1月16日、Y2科長がX7組合員の運転する列車に添乗し指導を行った件等

組合は、平成18年1月16日、Y2科長がX7組合員の運転する列車に添乗し、罵声を浴びせた旨主張する。前記(1)コの事実のとおり、①Y2科長がX7組合員の列車に添乗したこと、②X7組合員が乗務カバンの横のポケットに徐行ノッチ制限票を入れていたこと、③Y2科長が当該ポケットに行路票以外のものを入れられないよう注意・指導したこと、が認められる。しかし、会社では、乗務カバンの横のポケットには行路票以外のものは入れられないよう取り決められており、Y2科長がX7組合員の列車に添乗した際に注意・指導したのは、X7組合員がこの取決めに反していたため管理者として注意・指導したものにすぎず、組合員であるが故に注意・指導したとまでは認められない。

また、組合は、平成18年1月20日、Y2科長等がX7組合員を呼び出し、X7組合員の助役に対する質問が助役業務の妨害になると述べるとともに、乗務報告書記載の不備等について大声で怒鳴ったり叱責したことが不当労働行為であると主張する。前記(1)シの事実のとおり、①Y2科長がX7組合員による乗務報告書の記載方法についての質問に関して「業務の邪魔をしていると思われても仕方ないでしょう。助役もあなただけのために仕事しているんじゃないんですからね」と述べたこと、②3秒延発であるにもかかわらずX7組合員が「定発」と喚呼したことに関して、「基本動作を行っていなかった」と述べたこと、③X7組合員が「運転士として自信がない」と述べたこと、は認められる。しかし、これ

らのY 2科長によるX 7組合員に対する発言は、前記(1)コ及びサの事実のとおり、同月16日の添乗指導及び同月17日のX 7組合員のY11助役に対する質問に関して行われたものであり、Y 2科長は、管理者としてX 7組合員の行動に対して指導を行ったにすぎず、組合員であるが故にX 7組合員を個別指導したとまでは認めることはできない。

なお、組合はY 2科長等がX 7組合員に罵声を浴びせ、大声で叱責し、X 7組合員を精神的に追いこんだ旨主張する。しかし、上記のとおり、Y 2科長の発言自体は管理者としての注意・指導であり、X 7組合員を攻撃するものとまではいえず、また、Y 2科長の注意・指導の仕方が上司としての立場で行う以上に厳しい口調で行われたとまで認めることはできない。よって、Y 2科長のX 7組合員に対する注意・指導が、X 7組合員を精神的に攻撃するものとまでいうことはできない。

カ 以上のとおり、Y 2科長をはじめとする管理者による添乗指導や試問は、通常の業務の一環としてすべての乗務員に対して行われており、添乗指導、試問、個別指導等が回数や頻度等において、特に組合員に対して過剰であったとまで判断することもできない。また、X 4 組合員及びX 7組合員が個別指導を受けたのは、会社が組合を嫌悪したというより X 4 組合員らが試問に回答できなかった等の理由によると考えられ、個別指導の中でY 2科長らが大声を出したり怒鳴ったりした事実も認められない。

したがって、会社が組合員に対して行った添乗指導、試問、個別指導等は、いずれも組合員であるが故に行われた不利益取扱いとまでは認められず、よって組合活動に対する支配介入とも認められないから、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 争点3 (試問回答集は別組合に対してだけに配付されたのか。そうであれば、それは組合間差別に該当するか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成18年1月4日、X 3組合員は、乗務終了後、ロッカー室において B 7 組合員から試問回答集を入手した。

試問回答集は、紙片を切り貼りして、つなぎ合わせたもので、「試問」、「解答」及び「記事」の欄があり、試問項目ごとに「解答」の欄には回答例が、「記事」の欄には試問を行うに際しての留意点が記載されていた。

(甲1、証人 X 3)

イ 分会は、 B 7 組合員から「今月の試問資料」というものをもらったとして、試問回答集を掲載した平成18年1月7日付け「闘争情報 No. 17」(以下

「闘争情報No. 17」という。)を分会掲示板に掲示した。

(甲 70、乙 25)

ウ 平成18年1月8日、会社は、闘争情報No. 17の掲示を見て、試問に関する内部資料が流出したおそれがあるとして、事実関係について、大二運の管理者全員と試問を実施する大二運の運転科の内勤社員に対して、口頭又は電話で聞き取り調査を実施した。会社は、調査の結果、大二運の管理者等が試問に関する内部資料を一部の社員だけに配付した事実や大二運の外に持ち出したり、落としたり、置き忘れたりした事実を確認できなかったことを、組合に説明した。同日、会社は試問を実施せず、同月9日以降は、試問回答集とは異なる内容の資料を用いて試問を行った。

(甲 70、乙 25)

エ 平成18年1月18日、関西地本は、会社の管理者が試問回答集を一部の社員だけに配付したことは不当労働行為であり、嚴重に抗議するとともに、一部の社員だけに配付した管理者を明らかにすることや謝罪及び試問の中止を求める「試問の不正に関する申入れ」を関西支社あてに行った。また、同年2月14日に、再度、試問の不正に関する抗議及び申入れを行った。

(甲 2、甲 5)

オ 平成18年1月19日、X 3 組合員は試問回答集を持って指導科に行き、Y 2 科長に一部の社員だけに内部資料が渡っているのは不正である旨抗議した。この時、指導科にいたY 3 科長はX 3 組合員に対して試問回答集を誰から入手したのかを明らかにするよう求めたが、X 3 組合員は明らかにしなかった。その後、X 3 組合員の抗議を受け、会社は、念のため再度、大二運の管理者等に対して、試問に関する内部資料の流出に関する聞き取り調査を行ったが、試問の内部資料が外部に持ち出された形跡は確認できなかった。また、会社は、同年2月7日にX 3 組合員に対し、同月10日に X 9 組合員(以下「X 9 組合員」という。)に対し、同月12日にX 5 組合員に対し、それぞれ試問に関する内部資料の流出に関する聞き取り調査を実施したが、同人らは「たとえ知っていたとしても言う必要はないと思います」などと述べた。

(甲 100、乙 25、証人 Y13)

カ 平成18年2月21日、前記エで関西地本が申し入れた「試問の不正に関する申入れ」に対し、関西支社管理部人事課の Y14 課長代理は、地本の役員であるX 10 組合員に対し、①試問に関する会社の内部資料が流出した可能性があることについて調査をしたが事実関係は明らかにならなかったこと、②会社として、今後さらにセキュリティに留意し、資料管理についてより厳正を期すこと、③資料

が流出した可能性がある内容の試問は、流出の可能性が明らかになって以降行っておらず、試問は内容を変えて実施していること、を説明した。

(乙14)

(2) 組合は、会社が試問回答集を他の労働組合だけに配付したとし、そのことが、組合間差別に該当すると主張するので、以下検討する。

前記(1)ア、ウ、オの事実のとおり、① B 7 の組合員が試問回答集を持っていたこと、②組合員らは、X 3 組合員が入手するまで試問回答集を持っていなかったこと、③会社は、2回にわたり調査を行ったが、試問に関する内部資料が外部に持ち出された形跡は確認できなかったとしていること、が認められる。組合は、試問回答集は会社から B 7 に密かに渡されたものであると主張するが、会社の試問に関する内部資料が何らかの形で外部に流出し、試問回答集が作成されたおそれはあるものの、会社が試問回答集を作成し、B 7 に渡していたとまでは認めるに足る疎明はない。

以上のとおり、会社が試問回答集を作成し、B 7 だけに渡し、組合間差別をしていたとする組合の主張は採用し難く、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

4 争点4 (組合員に対する嚴重注意は、組合の正当な活動を行ったことに対する不利益取扱いに該当するか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成19年の2月から3月にかけて、分会は、試問回答集が不正に外部に流出しているとして会社への抗議として、乗務点呼時の試問に対する回答を拒否する方針を立て、一部の組合員は分会の方針に基づき、会社が行う試問に回答することを拒否し続けた。なお、分会は、試問に回答拒否するか否かは組合員個々の判断に任せており、組合員の中には試問に回答拒否する者と回答する者とが存在した。

(乙23の7、乙23の9、乙23の10、証人 X 3、証人 X 4)

イ 平成18年2月28日、会社は、「運行業務に従事する社員として、点呼時の試問の必要性を十分理解し、正しく答えることはもちろん、(中略) 万全を期するよう努められたい」と記載した「点呼時の試問について」と題する文書を掲示した。

(乙25)

ウ 平成18年3月、会社は、同月においても試問への回答を拒否した組合員らに対して顛末書の作成・提出を指示した。しかし、顛末書の作成を指示された組合員は、いずれもその作成を拒否した。

(甲100、乙25)

エ 平成18年3月9日、Y 2 科長と Y 12 助役(以下「Y 12 助役」という。)は、

X 5 組合員に対し、X 5 組合員が同月 8 日に試問への回答を拒否したことについて事情聴取を行った。Y12 助役は、試問回答拒否が業務指示違反であることを指摘し、顛末書を書くよう X 5 組合員に指示したところ、X 5 組合員は、「顛末書は書きません」、「書く理由が分かりません。書きません」、「見解を聞かせて下さい」などと述べた。これに対し Y 2 科長は、「必要のない話はするな」などと述べた。

(甲 97)

オ 平成18年 3 月29日、会社は、業務指示である乗務点呼時の試問への回答を正当な理由なく拒否し続けたことは社員として不都合な行為であるとして、X 3 組合員、X11 組合員、X12 組合員及び X13 組合員に対して文書で嚴重注意を行った。その後、会社は同じ理由で、同月30日には X14 組合員に、同月31日には X 5 組合員、X15 組合員及び X 9 組合員に、同年 5 月18日には X 8 組合員に文書で嚴重注意を行った。なお、X12 組合員、X13 組合員及び X15 組合員を除く 6 人の組合員は、嚴重注意書の受取りを拒否した。

(甲 46、甲 82、甲 91、証人 Y13)

カ 平成18年 4 月 1 日から同月 7 日及び同年 5 月19日に、X 8 組合員ら 9 名は、嚴重注意を受けたことについて、労使の代表が参加する地方苦情処理会議に各々苦情申告を行った。また、同年 4 月 7 日、関西地本は関西支社に対して組合員らが嚴重注意処分をされたことに対して、抗議の申入れを行った。

(甲 8、証人 Y13)

キ 会社の就業規則第141条には、懲戒が規定されるとともに、「懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は嚴重注意する」と規定されている。

(乙 17、乙 37、証人 Y13)

ク 会社には運転無事故表彰の制度があり、会社の運転無事故表彰取扱細則によると、無事故継続期間が職種ごとに定められた期間（12か月から36か月）にそれぞれ達した場合に運転無事故優良社員に認定され、運転無事故優良社員認定の回数が 3 回に達した場合は、運転無事故優秀社員として表彰される。運転無事故表彰取扱細則第 6 条第 2 項には、表彰等の制限として「懲戒処分等（責任事故を発生させたことによるものを除き、訓告、嚴重注意を含む。）の発令があった場合は、運転無事故優良社員認定の無事故継続期間は、その月の翌月から新たに起算する」と規定されている。なお、運転無事故優良社員に認定された場合は認定証が、運転無事故優秀社員として表彰された場合は、表彰状と副賞金が交付されることとなっている。

(乙 21)

ケ 会社の昇進規程第15条（昇進発令時期の延期等）には、昇進試験合格後、発令日までの間に嚴重注意の発令を受けた場合は、「昇進の発令時期を他の者の発令日から半年延期する」と規定されている。

（乙 19）

（2）会社がX 8 組合員ら 9 名に嚴重注意を行ったことは、組合員が組合の正当な活動を行ったことに対する不利益取扱いであり、不当労働行為に該当すると組合は主張するので、以下検討する。

前記（1）ア、オの事実のとおり、①分会は、会社が試問回答集を他の労働組合だけに配付したことに抗議するため試問の回答を拒否するという方針を立て、一部の組合員は分会の方針に基づき、試問への回答を拒否し続けていたこと、②平成18年3月29日から同年5月18日にかけて、X 8 組合員ら 9 名に対し、文書で嚴重注意が行われたこと、③嚴重注意書には、業務指示である乗務点呼時の試問への回答を正当な理由なく拒否し続けたことがその理由として書かれていたこと、が認められる。ところで、前記3（2）のとおり、会社が試問回答集を作成し、他の労働組合へ配付した事実を認めるについて確たる証拠がない以上、これに対する抗議としての試問回答拒否は、行き過ぎの感が否めず、他方、会社の嚴重注意は、指揮監督の一環として業務指示に違反した乗務員に対して是正を求めたものとして、是認されるべきものと認められるから、嚴重注意が組合の正当な活動に対する報復であるとまでは認められない。

以上のとおりであるから、X 8 組合員ら 9 名に対する嚴重注意は、組合員であること又は組合活動を理由に行われたものとは認められないので、不当労働行為に該当せず、この点に関する申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成19年11月27日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印