

合員」) に対して差別的な取扱いを行うとともに、このことにより、会社の一方的な休日出勤指定に反対して行った組合の指名ストライキを妨害したこと、②試問回答集を別組合のみに渡し組合間差別を行ったこと、③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として、平成18年3月29日(以下、平成の元号は省略する。)以降同年5月18日までの間に組合員9名を業務指示違反による嚴重注意としたこと(以下「本件嚴重注意」)が不当労働行為であるとして、同年3月24日及び同年9月8日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)に救済申立てがあった事件である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 試問や個別指導などを利用した組合員に対する差別的な取扱いや、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) 本件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

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての内容

初審大阪府労委は、19年11月29日、同月27日付け命令書をもって、組合、関西地本及び分会(以下「組合ら」)の本件救済申立てのすべてを棄却し、組合らは、同年12月12日、これを不服として再審査を申し立てた。

組合らは、上記再審査申立てに当たり、再審査申立書において、上記2(3)の救済を求める旨の記載をしなかったが、当委員会の求釈明に基づき、20年3月6日付け補充申立書をもって、同(3)についても救済を求める旨主張した。

4 本件の争点

- (1) 分会は救済申立人適格を有するか。
- (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取扱い及び組合に対する支配介入を行ったか（労働組合法第7条第1号及び同第3号該当性）。
- (3) 会社は、試問回答集を別組合に対してのみ配付したか。配付したとすれば、それは組合間差別に当たるか（労働組合法第7条第3号該当性）。
- (4) 本件嚴重注意は不利益取扱いに当たるか（労働組合法第7条第1号及び同第4号該当性）。

第2 本件争点に係る当事者の主張の要旨

1 前記第1の4の本件争点（以下「争点」）の(1)（分会の救済申立人適格）について

会社の主張要旨

労働委員会に救済申立てをなし得る労働組合は、労働委員会の労働組合資格審査において、所定の労働組合法の規定に適合するとの決定を得なければならない。申立人適格を有する労働組合というためには、①構成主体、②自主性、③目的、④団体性、⑤労働組合の規約中の定め、の各点において労働組合法所定の規定に適合することが必要であるにもかかわらず、分会は、組合の関西地本の最末端の内部組織に過ぎず、組合や同地本から離れて独自の活動をすることは不可能であることは明らかである。また、たとえ形式的に規約が存在しそこに議決機関ないし執行機関の定めが存在していたとしても、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のであるから、上記要件のうち②、④及び⑤の要件を欠いており、救済申立てをする当事者適格を有する労働組合には該当しない。

よって、本件救済申立ては不適法であって却下されるべきである。

2 争点(2) (試問や個別指導を利用しての不当労働行為の有無) について

(1) 組合らの主張要旨

17年8月、分会組合員に対し、初めて本人の同意のない一方的な休日出勤が指定された。これに対し、分会は、17年8月20日に分会大会を開催し、一方的な休日出勤指定に対してストライキで闘う旨を決定した。また、組合は、同年11月13日に臨時大会を開催してストライキ権を確立し、本人の同意を得ない一方的な休日出勤指定に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18年3月26日まで、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、分会がストライキで闘う旨を決定した17年8月20日以降、組合員だけに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、当該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、乗務点呼時や添乗中の試問において、組合員と東海旅客鉄道労働組合（以下、同組合を5年3月までは「東海労組」、同月に東海鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」）と組織統一した以降は「東海ユニオン」）の組合員との間で、言葉のかけ方、試問回数等に差をつけるなどした。また、個別指導等において、以下のとおり、組合員に不利益な取扱いを行った。

ア 17年11月14日にY2科長がX4組合員に個別指導を行った件

17年11月14日、大阪第二運輸所（以下「大二運」）指導科長のY2（以下「Y2科長」）、Y3 営業科長（以下「Y3科長」）、Y4 総務科長（以下「Y4科長」）及びY5 運転科長は、運転士X4組合員（以下「X4組合員」）を指導科に呼び出し、取り囲んで事情聴取を行った。Y2科長らは、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。

X 4 組合員はこのときカバンを持っていなかったにもかかわらず、以前乗務カバンの横のポケットに紙バサミを入れていたことについて、Y 3 科長はわざわざこの日に注意・指導を行った。乗務カバンの横のポケットに所定以外のものを入れているのはX 4 組合員ばかりではない。

会社が上記個別指導を行ったのは、組合が臨時大会でストライキ権を確立した翌日であり、当該X 4 組合員に対する個別指導は、同組合員に対する嫌がらせであり、組合に対する組織介入である。

イ 17年11月22日にY 2 科長がX 5 分会長の運転する列車に添乗し試問した件

17年11月22日、乗務員の指導を担当する管理者であるY 2 科長は、当時分会長であった X 5 (以下「X 5 分会長」) 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 分会長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かけるものである。また、X 5 分会長に対する添乗は、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 17年11月22日にY 2 科長がX 6 組合員の運転する列車に添乗し試問した件

17年11月22日、Y 2 科長は、X 6 組合員(以下「X 6 組合員」)の運転する列車にも添乗して試問を行い、事細かな指導をし、精神的な圧力をかけた。

なお、X 6 組合員は乗務終了後、Y 2 科長から呼出しを受け、 Y 6 助役（以下「Y 6 助役」）の試問になぜ答えられなかったのかを聞かれたことがあるが、試問に答えられない乗務員が多数いる中で、同組合員だけが呼び出され、注意された。

エ 18年1月16日にY 2科長がX 7組合員の運転する列車に添乗し指導を行った件及び同月20日に同科長が同組合員に個別指導を行った件

(ア) 18年1月16日、Y 2科長は、X 7組合員（以下「X 7組合員」）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。

(イ) 同月20日、Y 2科長、Y 3科長、Y 4科長、 Y 7 助役（以下「Y 7助役」）、 Y 8 助役（以下「Y 8助役」）、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。同組合員に以前から健康面で不安要素があったのは確かであるが、同組合員が病気となり会社を休まざるを得なくなったのは、大勢の管理者に囲まれ、怒鳴られ、叱責されて精神的に追い込まれたことが原因である。

以上のように、会社は、分会が一方的な休日出勤指定に反対してストライキで闘う旨を決定した17年8月20日以降、組合員だけに、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

介入行為であり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張要旨

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社員を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等の正しい事実関係は、次のとおりである。

ア 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ったことについて、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「さっと読みましたよ。」などと業務用掲示の確認を軽視するような返答をしたので、Y2科長が業務用掲示の内容をしっかりと確認するとともに、乗務員としての職責を自覚するよう改めて指導した。

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を入れないよう指導していた。

組合らは、複数の管理者が取り囲んでX 4 組合員に個別指導を行ったように主張するが、指導科に来るよう指示したY 2 科長以外の管理者はたまたま居合わせただけである。また、Y 2 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 同月22日、Y 2 科長は、X 5 分会長の運転する列車に添乗し、前日の試問に回答できなかったことの指導を行うとともに、新たに試問を行ったが、運転に支障がない時機であることを確認したうえで行ったもので、同試問は運転に支障を来すものではなかった。そもそも新幹線は自動列車制御装置（ATC）と呼ばれる極めて信頼性の高い保安方式により安全が守られている。そして、運転中、運転士は会話ができないほどの極度の緊張が強いられているものではない。そうであるのに、X 5 分会長は、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や車掌からの連絡には応答しており、運転中ということは、試問を拒否する理由にはならない。さらに、X 5 分会長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 分会長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 同日、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。組合らは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、組合らが主張するような事実はない。

エ 組合らは、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Y 6 助役の試問に答えられなかったことでY 2 科長から個別指導を受けたと主張する。しかしX 6 組合員がY 6 助役から試問を受けたと組合らが当初主張した17年12月6日はY 6 助役が出勤していない日であった。その後、組合らは試問を受けた日は同月4日であると訂正したが、同日及びY 2 科長から個別指導を受けたと組合らが主張する同月5日は、X 6 組合員は公休日である。組合らの主張は信用できず、また、組合らが主張するような事実はない。

オ 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。組合らは、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 同月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」、「業務の邪魔をしていると思われても仕方ないでしょ」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、組合ら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 組合員は病気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。

以上のとおりであるから、Y2科長らが実施した添乗指導等は、いずれも業務上の必要性に基づいた正当なものであり、また、その態様も通常の指導の範疇であり、社会通念上問題とされるものではない。

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」とした初審命令の判断は正当である。

3 争点(3) (試問回答集の別組合への配付の有無及び同回答集配付による組合間差別の該当性) について

(1) 組合らの主張要旨

18年1月、大二運に所属する新幹線運転士で分会の組合員であるX3 (以下「X3組合員」) は、東海ユニオンの組合員から試問回答集を入手した。この試問回答集は、組合らには渡されていないが、東海ユニオン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、X3組合員はY2科長に抗議を行った。その際、Y2科長は、試問回答集の存在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、試問回答集の存在そのものについては明確な否定もしなかった。初審命令では、試問に関する内部資料が何らかの形で流出して試問回答集が作成されたおそれがあったこと、及び、試問回答集を東海ユニオンの組合員が持っていたのに組合員は持っていなかったことが認定されており、このことだけをもってしても、組合間差別は明らかである。

(2) 会社の主張要旨

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聴取り調査を行った。その結果、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。

組合らは、試問回答集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2度も調査を行い、関西地本に対して調査結果を説明するなど誠実に対応している。一方、組合らは、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、組合ら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。

よって、「試問の不正回答集」における差別があったとする組合らの主張はその前提を欠いていて失当であり、この点に関する組合らの救済申立てを棄却した初審命令は正当である。

4 争点(4) (本件嚴重注意) について

(1) 組合らの主張要旨

18年2月から3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、試問を拒否した分会の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。そして、組合が大阪府労委に試問に関する不正行為等についての救済申立てを行ったわずか

5日後である同年3月29日以降、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」）をはじめとする9名（以下、本件嚴重注意を受けた9名の組合員を「X 8 組合員ら9名」）に対し、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本件嚴重注意を通知した。本件嚴重注意を受けた組合員は、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、同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、本件嚴重注意は、組合の正当な活動に対する不利益な取扱いであるとともに、上記救済申立てを行ったことに対する報復的な不利益取扱いである。

(2) 会社の主張要旨

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に嚴重注意とされたものである。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、社員が昇進試験合格後発令日までに嚴重注意を受けた場合は、昇進発令日が延期されることとなるが、その他の賃金・待遇面での不利益が発生することはない。X 8 組合員ら9名の組合員が18年度昇進試験に合格した事実はなく、本件嚴重注意は同人らの昇進に一切影響しない。

組合らは、嚴重注意とされることにより運転無事故表彰について不利益を被る旨主張するが、同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いから、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。

よって、この点に関する救済申立てを棄却した初審命令の判断は正当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、会社社員で組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員は本件初審審問終結時約500名である。
- (2) 関西地本は、組合の地方組織であり、新幹線鉄道事業本部関西支社（以下「関西支社」）管内の組合員によって構成され、肩書地に事務所を置き、その組合員は本件初審審問終結時約150名である。
- (3) 分会は、関西地本の下部組織で、第二運等に所属する組合員によって構成され、肩書地に事務所を置き、その組合員は本件初審審問終結時26名である。

なお、分会は、独自の分会規約を設け、分会長、副分会長などの役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制などを整えており、労働組合法第2条及び第5条第2項各号の要件を具備している（労働組合資格審査結果）。

- (4) 会社は、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」）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、その社員は本件初審審問終結時約2万3500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関西支社があり、同支社に所属する社員は本件初審審問終結時約2400名である。

関西支社には、東海道新幹線の運行を担当する大二運があり、本件初審審問終結時、所長、助役、運転士、車掌等約350名が所属している。

- (5) なお、会社には、本件初審審問終結時、組合のほかに東海ユニオン、国鉄労働組合東海本部（以下「国労」）等の労働組合が存在しており、東海ユニオン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

- (1) 東海労組は、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、結成と同時に全日本鉄道労働組合総連合会（以下「JR総連」）に加盟した。
- (2) 3年6月、東海労組の中央執行委員会において、JR総連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JR総連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に対立し、同年8月11日、中央執行委員長らは東海労組を脱退して組合を結成し、同年9月11日、JR総連に加盟した。他方、東海労組は、同年11月15日にJR総連を脱退し、5年3月に鉄産労と組織統一した。
- (3) 東海労組と組合に分裂して以降、会社と組合の間では、①東京運転所の管理者が組合員に対して組合からの脱退を勧奨したことが問題となった事件（最高裁平成16年(行ツ)第2号、同平成16年(行ヒ)第2号事件：当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起されたが、18年12月8日、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立てについても受理しないことを決定したため確定。）、②組合員の懲戒解雇が問題となった事件（鳥飼車両基地内の大阪第三車両所

において管理者等に対し暴行・暴言等を働いたなどとして、5年9月10日に会社が組合員2名を懲戒解雇した事件(最高裁平成13年(オ)第1786号、同平成13年(受)第1785号 地位確認等、建物明渡請求事件：組合の敗訴確定。)、③大阪運転所(当時)の運転士である組合員に対する検修職への配転命令の有効性が争われた事件(大阪高裁平成11年(ネ)第387号事件：大阪高等裁判所は、11年7月30日、同配転命令を無効とし、同組合員は運転士職に復帰。)、④大阪第一車両所の管理者が組合掲示板から組合の掲示物を撤去したことが問題となった事件(最高裁平成19年(行ツ)第316号、同平成19年(行ヒ)第347号事件：当委員会が発した一部救済命令に対し取消訴訟が提起されたが、20年11月25日、最高裁判所は会社の上告を棄却し、上告受理申立てについても受理しないことを決定したため確定。)等多数のものがあり、両者間の関係は、おおむね対立した状況にあった。

3 会社における試問等の実施

- (1) 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、新幹線運転取扱実施基準規程等の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、会社では、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、業務用掲示板に掲出している。

- (2) 「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、…前項の規程(運転の安全に関する規程を定める旨の規程)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条第1項には、「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…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。」と、同条第2項には、「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。
- (3) 大二運では、乗務員指導を担当する管理者であるY2科長等が、乗務員に対し、月4、5回程度の頻度で試問を行っている。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、会社の名古屋運輸所では、毎月、あらかじめ試問の内容とその解答が掲示されている。

4 会社における添乗指導の実施

- (1) 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、添乗指導について、「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。

- (2) 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。

- (3) 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を確認するために、再度添乗指導することがある。

なお、東海道新幹線は自動列車制御装置（ATC）により安全が確保されており、また、添乗指導する管理者は運転に支障がないと判断した時機に試問を実施している。

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。

なお、管理者の添乗指導は、国鉄時代から実施されている。また、添乗や試問は、JR他社や私鉄でも行われており、新幹線の運転免許を取得するための国土交通省の実技審査の際にも行なわれている。

- (4) 会社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) 」

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。

- 5 本人の同意を得ない会社の休日出勤指定に対するストライキ実施

17年8月、分会の組合員に対し、本人の同意を得ない休日出勤の指定が初めてなされた。これに対し、分会は、同月20日に分会大会を開催し、ストライキで闘う旨を決定した（実際には同決定によるストライキは行われなかった）。また、組合は、同年11月13日に臨時大会を開催して、

このことに関してストライキ権を確立し、会社に争議を行う旨の通知を行い、同年12月9日から18年3月26日まで、指名ストライキを行った。

なお、休日出勤については、会社の就業規則第67条に、次のように規定されている。

「(時間外及び休日等労働)

第67条 会社は、労基法第33条に該当する場合又は同法第36条に基づく協定を締結した場合は、…社員に労働時間外又は公休日に勤務を命ずることがある。

2 会社は、前項の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合は、正規の労働時間外、特別休日、代休又は調整休日において、労基法第32条、同法第32条の2及び同法第40条に定める労働時間に達するまで、社員に臨時に勤務を命ずる。

3 社員は、前各項により労働時間外又は休日等の勤務を命ぜられたときは、正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。」

6 分会の組合員に対する試問、添乗指導等

17年11月11日から18年1月20日にかけて、大二運の管理者は、組合員らに対して乗務点呼時及び添乗時の試問を行い、試問に答えられなかった組合員らを指導科に個別に呼び出して業務に関する注意・指導をしたが、このことについて、次のとおりの事実が認められる。

(1) 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」)から、業務用掲示板に掲示がされた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科長から指導科に呼び

出された。Y 2 科長は、X 4 組合員が上記同月 1 1 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、Y 2 科長は、X 4 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」と述べた。

X 4 組合員が指導科を出る時、Y 3 科長は X 4 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注意・指導した。

上記 4 の (4) 認定のとおり、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、X 4 組合員もこのことは知っていた。

- (2) 17 年 1 1 月 2 1 日、X 5 分会長は、乗務点呼時、Y 10 助役の多目的室のシール貼付に関する掲示（同月 1 7 日付け共通掲示第 5 5 号）の内容を問う試問に答えられなかった。

同月 2 2 日、Y 2 科長は、X 5 分会長が運転をする「のぞみ 7 7 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。Y 2 科長は運転中の X 5 分会長に対し、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」（同月 1 5 日付け指導掲示第 7 0 号）等の掲示内容に関する試問を行った。X 5 分会長は、「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 Y 2 科長から添乗中に何度か行われたが、X 5 分会長は回答しようとしないうる態度をとり続けた。しかし、最終的に試問に回答した。

なお、Y 2 科長は列車が京都駅に停車している間にも X 5 分会長に試問を行ったが、この時も同分会長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分会長に対する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間の回送、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。

(3) 17年11月22日、Y2科長は、X6組合員が運転する回送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、当時掲出中であった、同月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についての試問を、同月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ついての試問を行った。しかし、X6組合員がこれに正しく回答することができなかつたため、Y2科長は注意・指導を行った。

(4) 18年1月16日、Y2科長は、X7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。列車が発車する前、X7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ため、Y2科長は、行路票以外のものは入れないように注意・指導した。回送列車は、新大阪駅を3秒遅れて発車したが、同組合員は「定発」と喚呼した。また、回送列車は、新大阪引上線に16秒延着した。

なお、X7組合員は、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いることを知っていた。

(5) 18年1月17日、X7組合員は Y11 助役(以下「Y11助役」)

を訪ね、同月16日に乗務した回送列車の到着が16秒遅れたこと（上記(4)）について、乗務の毎に書く乗務報告書にどのように書いたらよいか質問したところ、Y11助役は自分の判断で書くよう返答した。

Y11助役はX7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。その後、X7組合員は指導科に行き、Y7助役にもY11助役に対するのと同じ内容について尋ねた。

X7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。

- (6) 18年1月20日、Y2科長は乗務前のX7組合員を指導科に呼び出した。Y2科長は、X7組合員が乗務報告書への記載方法についてY11助役やY7助役に質問を繰り返したこと（上記(5)）について、「業務の邪魔をしていると思われるかもしれませんが仕方ないでしょう。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、また、3秒延発であるにもかかわらずX7組合員が「定発」と喚呼したことについて、「基本動作を行っていなかった」などと発言した。

その後、X7組合員は、「今日の乗務はできません。」「このまま乗っても夜眠れないし、無事に帰ってこれる自信がありません。」と述べた。そこで、Y8助役は、乗務員控室で待機していた同組合員に対し、乗務に関する質問を行った。また、Y7助役がいつ頃から乗務に不安を抱くようになったのか質問したところ、同組合員は「3年ぐらい前ですかね。泊まりで眠れなくて。それから去年定期健康診断で耳が引っかかってから体力も自信がなくなりました。」「添乗が嫌だということも最近ですよ。ここ3、4年だと思います。」などと述べた。

X7組合員は、同月22日から病気を理由に会社を休んだが、同年

2月13日から出勤し、同月17日から車掌業務を行い、同年9月には技能確認試験に合格し、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、同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。

7 試問回答集の入手

- (1) 18年1月4日、X3組合員は、乗務終了後、ロッカー室において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」）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。

- (2) 分会は、組合員が東海ユニオン組合員から「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18年1月7日付け「闘争情報 No.17」（以下「闘争情報 No.17」）を分会掲示板に掲示した。

- (3) 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、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、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、置き忘れてきた事実がないか、口頭又は電話で聴取り調査を実施した。

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。

- (4) 18年1月18日、関西地本は、「試問の不正に関する申入れ」を

関西支社あてに通知し、会社の管理者が試問回答集を一部社員に配付したことについて嚴重に抗議するとともに、試問の不正に関する経過を明らかにして謝罪すること及び試問の中止等を申し入れた。また、同年2月14日に、「試問の不正に関する再申入れ」を関西支社あてに通知し、試問の不正に関して抗議するとともに、試問の中止及び試問を拒否した組合員に対する業務指示違反の通告（下記8参照）を撤回して謝罪するよう申し入れた。

- (5) 18年1月19日、X3組合員は試問回答集を持って指導科に行き、Y2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Y3科長は、X3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、同組合員は明らかにしなかった。

その後、会社は、X3組合員の抗議を受け、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聴取り調査を行った。また、同年2月7日、会社はX3組合員に対し、同月10日にX9組合員（以下「X9組合員」）に対し、同月12日にX5分会長に対し、それぞれ試問に関する内部資料の流出に関する聴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。」などと述べ、X3組合員が入手した経緯について明らかにしなかった。

- (6) 18年2月21日、関西地本の申入れ（上記(4)）を受けて、関西支社管理部人事課のY14課長代理は、関西地本のX10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などを説明した。

8 分会組合員による試問の回答拒否等

- (1) 18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ことへの会社に対する抗議として、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、会社が行う試問への回答を拒否し続けた。

なお、分会は、試問に回答するか否かは組合員個々の判断に任せており、分会の組合員の中には試問への回答を拒否する者と回答する者がいた。

- (2) 18年2月28日、会社は、「点呼時の試問について」と題する文書を掲示したが、同文書には、「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、常日頃から必要な知識を確認するなどして、安全安定輸送の確保及び快適なサービスの提供に向け万全を期するよう努められたい。」と記載されていた。

- (3) 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分会の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分会の組合員らは、いずれもその作成を拒否した。

- (4) 18年3月9日、Y2科長とY12助役（以下「Y12助役」）は、X5分会長に対し、同分会長が同月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X5分会長に指示したところ、同分会長は、「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Y2科長は、「必要のない話をするな」などと述べた。

(5) 18年3月24日、組合らは、会社が、①試問や個別指導を利用して、組合員に対して差別的な取扱いを行うとともに、このことにより、組合の指名ストライキを妨害したこと、②試問回答集を別組合のみに渡し組合間差別を行ったことは不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済を申し立てた（本件当初申立て）。

(6) 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、X3組合員、X11組合員、X12組合員（以下「X12組合員」）及びX13組合員（以下「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X5分会長、X15組合員（以下「X15組合員」）及びX9組合員に、同年5月18日にはX8組合員に文書で嚴重注意を行った。

なお、X15組合員、X12組合員及びX13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。

(7) 18年4月1日から同月7日及び同年5月19日に、X8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（組合員が就業規則等の適用及び解釈について苦情を有し、それが苦情として取り扱うことが適当と認められた場合に、地方（本件においては関西支社）において行われる会議）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とされたことに対して、抗議の申入れを行った。

同月27日及び同年6月15日、地方苦情処理会議が開催されたが、労使の代表の意見が一致しないまま同会議は終了した。

(8) 18年9月8日、組合らは、本件嚴重注意は不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済を申し立てた(本件追加申立て)。

(9) 会社社員の懲戒等については、会社の就業規則第141条に次のとおり規定されている。

「(懲戒の種類)

第141条 懲戒の種類は次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (2) 諭旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (3) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (5) 戒告 嚴重に注意し、将来を戒める。

2 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。」

(10) 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、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。

同表彰取扱細則第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。

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。

(11) 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。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)（分会の救済申立人適格）について

会社は、前記第2の1のとおり、分会は救済申立人適格を欠くと主張するが、分会は、独自の分会規約を設けている上、分会長、副分会長等の役員を有し、分会大会、分会執行委員会などの組織体制を整えており（同第3の1の(3)）、また、分会は本人の同意を得ない会社の休日出勤指定に対し、分会大会を開催しストライキで闘う旨決定したり、試問回答集が不正に外部に流出していることへの会社に対する抗議として、試問回答拒否をする（同5及び8）等分会独自の活動を行っていることは明らかである。そして、当委員会は、20年11月26日開催の第一部会の労働組合資格審査において、分会は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合する労働組合法上の労働組合として適格決定を行った。

したがって、この点についての会社の主張は採ることができない。

2 本件再審査申立ての対象について

前記第1の3のとおり、組合らが再審査申立書において、同2の(3)の救済を求める旨の記載をせず、20年3月6日付け補充申立書をもって当該救済も求める旨主張したことについて、会社は、「時機に後れた申立て（労働委員会規則第51条第5項）であり、却下すべきである」と主張する。

しかしながら、①組合らは、19年12月12日受理の再審査申立書において、「初審命令の主文を取り消す」ことを求めており、これは初審命令全部に対し不服であることを示したものであるといえること、②組合らは、同申立書において、初審命令は本件嚴重注意について「抗議の行動を行き過ぎと判断している」が、「行き過ぎ」とは何をもって判断しているのか納得がいかない。」として、本件嚴重注意についても不服申立てをしていることが明らかであること、③20年3月6日付け補充申立書をもって行われた組合らの主張は、初審において請求していた救済の内容を補足するものであって、初審で申し立てていない不当労働行為を構成する事実（申立事実）を追加するものではないことからすると、上記組合らの主張は、会社のいう「時機に後れた申立て」とはいえず、本件再審査申立ては、同2の(3)の救済を含めた申立てとして取り扱うのが相当である。

よって、上記会社の主張は採ることができない。

3 争点(2)（試問や個別指導を利用したの不当労働行為の有無）について

(1) 組合らは、分会が一方的な休日出勤指定に対してストライキで闘う旨を決定した17年8月20日以降、組合員だけに恣意的に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、罵声を浴びせたが、このことは組合員に精神的な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であると主張するので、以下、検討する。

(2) 会社の行う添乗指導及び試問等について

ア 会社の行う添乗指導は、乗務員の乗務する列車に会社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ものであること、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確認するものであり、旧国鉄時代においてもJR他社や私鉄でも行われていることが認められる。また、会社管理者は、乗務員が試問に回答できない場合には、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ることが認められる。そして、これら乗務員の指導、教育等については、国土交通省令で「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。」と定められ、運転作業については同省令で「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はならない。」とされている。(前記第3の3及び4)

イ 上記アのとおり会社における添乗指導、試問及び個別指導はいずれも、乗務員の知識・技能レベル向上のために行われるものであり、安全運行が重要視される会社にあつてこれら指導等が行われることには合理性、業務上の必要性があると認められる。したがって、合理的な理由もないのに、組合員に集中して試問や個別指導が行われ、また組合員に対する試問や個別指導が組合員以外の者に比して差別的に行われるなど、会社管理者の適正な業務命令の範囲を超えて行われる等の特段の事情がない限り、乗務員である組合員はこれに応じる義務があるといえる。

ウ 組合らは、分会がストライキで闘う旨を決定した17年8月20日以降、組合員に対し、難しい内容の試問が行われたり、乗務点呼時に試問が当てられる回数や添乗指導される回数が大幅に増加したと主張する。

しかしながら、大二運では、乗務員に対し月4、5回程度試問を

行うこととしているが（同3の(3)）、分会がストライキを決定した日以降にあっても、組合員が当該回数を超えて多く試問を受けたことないし組合員以外の者と比して組合員が多く試問等を受けたことを認めるに足りる証拠はない。また、試問の内容についても組合員に組合員以外の者と比して、難しい内容の試問が行われたことを認めるに足りる証拠はない。

エ 次に、試問の実施状況についてみると、その内容は、事故の再発防止対策、運転取扱いの変更内容、会社の規程類や職場の取組等乗務員として必ず知っておかなければならない事柄であり、上記アでみた試問の目的に沿ったものである（同3の(1)）。また、添乗指導における試問にあつては、新幹線の運転免許を取得するための国土交通省の実技審査の際や他の鉄道旅客運送事業でも行われ、さらに、東海道新幹線にあつては自動列車制御装置で安全が確保されており、添乗した管理者は運転業務に支障のない時機に試問を実施していること（同4の(3)）から、安全運行上の観点からみても問題があるとはいえないものであった。

(3) 組合らは、組合員に対する下記の個別指導等において、組合員であるが故に差別的な取扱いが行われた旨主張するので、以下、検討する。

ア 17年11月14日にY2科長がX4組合員に個別指導を行った件

(ア) 組合らは、17年11月14日、Y2科長がX4組合員に行った個別指導が、X4組合員に対する嫌がらせであり、組合に対する組織介入であると主張する。

(イ) 同月11日にX4組合員がY9助役のブレーカーの取扱い等に関する掲示内容についての試問に答えられなかったことから、同月1

4日にY2科長は同組合員を呼び出して個別指導を行った（前記第3の6の(1)）が、上記試問は、同組合員が日常、業務用掲示板を確認していれば回答が可能なものであったのであるから、乗務員の指導を担当するY2科長が個別指導を行ったことには理由がある。組合らは、Y2科長が個別指導の最中に、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」との発言をしたことが同組合員に対する挑発的な言動であると主張するが、当該発言が行われた具体的な状況は明らかではなく、これが直ちに同組合員に対する挑発的な言動であると認めることは困難である。

(ウ) 組合らは、上記の個別指導において、Y2科長を含め4名の管理者がX4組合員を指導科に呼び出し、取り囲み、大声で怒鳴りながら叱責した旨主張するが、これら事実を認めるに足りる証拠はない。

(エ) また、組合らは、同個別指導が終了し退出する際、X4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るとしてY3科長から注意を受けたことについて、同組合員はこのとき乗務カバンを持っていなかったのにわざわざ注意・指導を行った、乗務カバンの横のポケットに所定以外のものを入れているのはX4組合員だけではないとして、当該注意・指導は同組合員に対する不利益な取扱いであると主張する。

しかしながら、X4組合員は、初審第2回審問で、このとき乗務カバンを持ち、同カバンの横ポケットに紙バサミを入れていたことを認めていること、また、会社は、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以外のものを入れないよう取り決めており（同4の(4)）、当該取決めは合理性を有するものであることから、Y3科長が同取決めに反するX4組合員に対し注意・指導し

たことは相当なものである。そして、他に、組合員であることの故にX4組合員に注意・指導が行われたことを認めるに足りる証拠もないから、上記組合らの主張は採ることができない。

以上のとおりであるから、17年11月14日にY2科長がX4組合員に行った個別指導が、同組合員に対する嫌がらせであるとともに、組合に対する組織介入であるとする組合らの主張は採ることができない。

イ 17年11月22日にY2科長がX5分会長の運転する列車に添乗し試問等した件

(ア) 組合らは、17年11月22日、Y2科長がX5分会長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ったことは、安全を脅かしたもので、同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。

(イ) 同日、Y2科長は、X5分会長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事実が認められるが(同6の(2))、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(同4の(1))、Y2科長がX5分会長の運転する列車に添乗し運転に係る基本動作の実施状況について指導を行ったことは、この方針に沿ったものといえる。そして、その際の試問内容は、17年11月15日付け指導掲示第70号等に関する内容についてであり、X5分会長が当該掲示を確認しておけば回答が可能なものである。

(ロ) 組合らは、Y2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、上記(2)エのとおり、

運転中に試問に回答することが、直ちに安全を脅かすものであるとはいえず、運転中であることのみを理由に試問への回答を拒否することは正当な業務拒否であるとは認められない。そして、Y 2 科長が同じ内容の試問を繰り返し行ったのは、X 5 分会長が試問に対する回答を拒否したためであるから、同科長の行為が不当なものとはいえない。さらに、X 5 分会長は、京都駅停車中に行われた試問に対しても回答をしなかったが、同分会長の発車時刻の確認や車両監視の行為を無視して当該試問が行われたとの証拠はないから、同分会長に回答を拒否する正当な理由があったとは認められない。

(エ) 組合らは、X 5 分会長に対する添乗の回数等が他の乗務員に比べて多いとも主張するが、このことを認めるに足りる証拠はない。

以上のとおりであるから、17年11月22日にY 2 科長がX 5 分会長の運転する列車に添乗し試問を行ったことは、X 5 分会長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であるとする組合らの主張は採ることができない。

ウ 17年11月22日にY 2 科長がX 6 組合員の運転する列車に添乗し試問等した件等

(ア) 組合らは、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なし事細かな指導を行ったが、これは同組合員に精神的に圧力をかけるものであると主張する。

(イ) 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、Y 2 科長が掲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、③X 6 組合員が試問に正しく答えられなかったこと、④同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（前記第3の6の(3)）。

(ウ) 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、17年11月22日のY2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（同4及び6の(3)）、X6組合員が当該掲示を確認しておけば回答が可能なものであるから、同組合員が試問に正しく答えられなかったことに対し、Y2科長が注意・指導を行ったことには理由がある。

(エ) また、組合らは、その際、X6組合員に事細かな指導が行われた旨主張するが、他の乗務員らに比べX6組合員に対し事細かに指導が行われたことを認めるに足りる証拠はない。

以上のとおりであるから、17年11月22日にY2科長がX6組合員の運転する列車に添乗して試問を行ったことが同組合員に精神的に圧力をかけるものであるとする組合らの主張は採ることができない。

なお、組合らは、試問に答えられない乗務員が多数いる中で、X6組合員だけがY6助役の試問に答えられなかったことを理由にY2科長から呼び出され注意を受けたと主張するが、X6組合員に対するY6助役の試問がいつ、どのような状況の下に行われたのか等については、的確な立証がなく、上記組合らの主張は前提を欠いており、認めることはできない。

エ 18年1月16日に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及び同月20日に同科長が同組合員に個別指導を行った件

(ア) 組合らは、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。

しかしながら、①Y 2 科長がX 7 組合員の列車に添乗したこと、②X 7 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、③Y 2 科長が当該ポケットに行路票以外のものを入れないよう注意・指導したことは認められる（同6の(4)）が、同科長が同組合員に罵声を浴びせたとの事実を認めるに足りる証拠はない。

そして、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を入れないよう取り決めており（同4の(4)）、当該取決めは合理性を有するものであることから、Y 2 科長が同取決めに反するX 7 組合員に対し注意・指導したことは相当なものであるといえる。

(イ) 組合らは、同月20日、Y 2 科長等はX 7 組合員を呼び出し、同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が、このことが同組合員が病気となって仕事を休む原因となったと主張する。

a このことに関しては、同日、①X 7 組合員によるY 11 助役らに対する乗務報告書の記載方法についての質問に対して、Y 2 科長が「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X 7 組合員が「定発」と喚呼したことに関して、Y 2 科長が「基本動作を行っていなかった」などと述べたこと、③X 7 組合員が運転士として自信がない旨述べ、同月22日から翌2月12日まで病気を理由に会社を休んだことが認められる（同6の(6)）。

b Y 2 科長によるX 7 組合員に対する上記①の発言については、

Y 2 科長は、乗務の毎に書かれる乗務報告書への延発、延着した場合の記載方法については、乗務員として勤務してきた X 7 組合員は当然知っているものと考えて当該発言を行ったものと思われるから、同発言をもって不当とまでいうことはできない。また、上記②については、3 秒延発したのに X 7 組合員が「定発」と喚呼したのであるから、Y 2 科長が上記②のとおり述べたことは不当とはいえない。

組合らは、上記③に関して、Y 2 科長等が X 7 組合員に罵声を浴びせ大声で叱責して精神的に追いこんだことが、同組合員が病気となって仕事を休む原因であった旨主張する。しかし、Y 2 科長の注意・指導の仕方が管理者としての適正な範囲を超えて厳しい口調で行われたと認めるに足りる証拠はなく、また、X 7 組合員は運転士として自信がない旨を述べたが、会社管理者の質問に対し、乗務に不安を抱くようになったのは 3 年ぐらい前からであること、泊まり勤務で眠れなくなったこと、17 年の定期健康診断で耳の異常が指摘されたこと等を自ら述べている（同 6 の(6)）のであるから、当該呼出し直後から病気を理由に同組合員が会社を休んだとしても、これをもって Y 2 科長が同組合員を指導科に呼び出して指導等したことに直接の原因があったものとは認め難い。

以上のとおりであるから、18 年 1 月 16 日に Y 2 科長が X 7 組合員の運転する列車に添乗し指導を行ったこと及び同月 20 日に同科長が同組合員に個別指導を行ったことが不当であるとする組合らの主張は採ることができない。

- (4) 以上みてきたところによると、①大二運における管理者による試問

等は乗務員の知識・技能レベル向上のために行われるものであり、安全運行が重要視される会社にあつて試問等が行われることには合理性、業務上の必要性があると認められること(上記(2)イ)、②分会がストライキを決定した日以降にあつても、大二運で乗務員に対して行うこととしている試問回数(月4、5回程度)を超えて組合員に対して多く試問を行った事実は認められず、また、組合員以外の乗務員と比して組合員が多く試問等を受けたといった事実も認められないこと(上記(2)ウ)、③組合員に対する個別指導にあつては、その契機は組合員が試問に回答できなかつたこと等にあり、個別指導における会社管理者に不当な対応があつたとは認められないこと(上記(3))からすると、会社は試問等を通じて、組合員を不利益に取り扱い、もつて組合の運営に支配介入したものとはいえない。

なお、組合らは、名古屋運輸所では毎月行われる試問とその回答があらかじめ掲示されていることから、大二運における試問等が公正に行われていなかつたことは明らかであるとも主張するが、名古屋運輸所における試問等の運用が直ちに大二運における試問等についての上記判断を左右するものではない。

4 争点(3)(試問回答集の別組合への配付の有無及び同回答集配付による組合間差別の該当性)について

組合らは、会社が、X3組合員が入手した試問回答集を組合には配付せず、東海ユニオンに配付したことは、労働組合間における差別的取扱いであると主張する。

しかしながら、会社の試問に関する内部資料が流出したおそれがある

ことは認められるものの、X3組合員が東海ユニオンの組合員から受け取つたとする試問回答集については、同組合員が誰から受け取つた

ものであるのかなど受け取った際の具体的な状況等は明らかではなく（前記第3の7の(5)及び(6)）、本件資料の下では会社が試問回答集を作成し東海ユニオンに配付した事実を認めることはできない。そうすると、会社が試問回答集配付について労働組合間における差別的取扱いを行ったとする組合らの主張は前提を欠くことになるから、この点についての組合らの主張は採用できない。

5 争点(4)（本件嚴重注意）について

組合らは、本件嚴重注意は組合の正当な活動に対する不利益な取扱いであるとともに、本件当初申立てを行ったことに対する報復的な取扱いであると主張する。

本件嚴重注意に関しては、①分会は試問回答集が不正に外部に流出していることに抗議するとして試問への回答を拒否するという方針を立て、一部の組合員は当該分会の方針に基づき試問への回答を拒否し続けたこと、②会社は、18年3月29日から同年5月18日にかけて、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を理由にX8組合員ら9名に対し、本件嚴重注意を行ったことが認められる（前記第3の8の(1)及び(6)）。

上記4判断のとおり、試問に関する内部資料が流出したおそれがあることは認められるものの、会社が試問回答集を作成し他の労働組合へ配付したこと等会社が同資料を不正に流出させたことを認めるに足りる立証はない。そうすると、組合員が試問への回答を拒否したことに正当な理由があったと認めることはできず、試問回答拒否という業務命令違反に対して行なわれた本件嚴重注意は不当なものとはいえない。したがって、本件嚴重注意は、組合の正当な活動ないし本件当初申立てを行ったことに対する不利益取扱いであるとする組合らの主張は採ることができ

ない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年12月10日

中央労働委員会