

命 令 書

大阪市此花区

申 立 人 X 4
代表者 中央執行委員長 X 1

大阪市天王寺区

申 立 人 X 5
代表者 執行委員長 X 2

大阪府富田林市

申 立 人 X 3

大阪市北区

被申立人 Y 2
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成23年(不)第50号事件について、当委員会は、平成25年2月13日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次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 組合員1名に対する減給処分の撤回及び当該処分がなければ得られたであろう賃金の支払
- 2 組合員に対する謝罪
- 3 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人組合員1名に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことが、不当労働行為であるとして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 Y 2 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、日本国有鉄道改革法に基づき、日本国有鉄道が主として北陸、近畿及び中国地方において経営していた旅客鉄道事業を引き継いで昭和62年4月1日に設立された、鉄道業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約29,000名である。

イ 申立人 X 4 （以下「X 4」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約800名である。

ウ 申立人 X 5 （以下、X 4 と併せて「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、X 4 の下部組織の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約400名である。

エ 申立人 X 3 （以下「X 3 組合員」といい、組合と併せて「申立人ら」ともいう。）は、昭和53年4月1日に日本国有鉄道に採用され、その後、会社が設立された際にその職員となり、平成18年4月1日から日根野電車区鳳派出所（以下「鳳派出所」という。）で運転士として勤務した。

また、X 3 組合員は、昭和53年4月に Z 1 に、同62年4月に Z 2 に、それぞれ加入し、その後、平成3年5月23日に組合に加入して、同19年11月に組合の X 6 （以下「分会」という。）執行委員となった。

（甲53）

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年5月14日、X 3 組合員は、列車乗務において、和歌山駅の引上げ線（列車の折り返しの際、一時的に車両を停めておくための電留線）に停車中、車両検査管理支援装置（規程で定められた車両の定期検査の期限切れを防止することを目的として平成22年5月に導入されたもので、乗務員室の運転台にGPS機能を有する携帯電話を設置し、そのGPS機能を活用する装置。以下、この装置の携帯電話を「GPS用携帯電話」という。）のGPS用携帯電話を充電器から外し、この充電器を用いて、ICカードが未挿入であって通信・通話機能がなく、アラームとして使用している私物の携帯電話を充電し、その充電を継続した状態で、

天王寺駅まで営業列車を運転した（以下、この日にX3組合員が発生させた事象を「本件事象」という。）。

（甲7、甲9、甲53、乙6、乙26）

イ 平成23年5月19日から同年6月8日までの間、会社は、X3組合員に対し、休日を除く13日の期間について、就業規則で定める「変形7形d」として、その始業時刻を午前9時とする勤務を指定した（以下、この指定による勤務を「日勤勤務」という。）。

（甲12、甲53、乙8）

ウ 平成23年6月16日付けで、会社は、X3組合員に対し、その事由を就業規則第146条第1項第1号、第3号、第8号及び第14号並びに第147条第1項第4号によろとして、平均賃金の2分の1の減給処分とし、同年7月分の賃金について8,956円を減じて支払った。

（甲13、甲14）

エ 平成23年7月29日、申立人らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

会社がX3組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことは、その者が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

1 申立人らの主張

（1）本件事象は、平成23年5月14日に列車乗務を担当したX3組合員が、和歌山駅の引上げ線からホームに車両を据えつけるまでに若干の時間があつたために、引上げ線に停車中、入換開始時刻（車両を引上げ線等からホームへ移動させたり、ホームから引上げ線等へ移動させる作業を開始する時刻のこと）を失念して列車を遅延させることのないよう、アラーム（普段から使用していた通信・通話機能のない古い携帯電話）をセットしたものの、そのアラームのバッテリー残量が少なくなつていたことから、車両に取り付けられていたGPS用携帯電話の電源コンセントを外し、自身が所持するアラームを充電し、その後、アラームをGPS用携帯電話の充電器から取り外すことを失念したまま、その列車を天王寺駅まで乗務したというものである。

X3組合員は、天王寺駅で他の運転士に引き継いで列車を見送った後にアラームの取り忘れに気づき、直ちに鳳派出所にその旨を連絡し、アラームの取りおろしを依頼した。

（2）日勤勤務及び減給処分について

平成23年5月15日、会社は、列車乗務中のX3組合員に対し日根野駅で他の乗務員と交替するよう指示して、鳳派出所に帰区したX3組合員に事情聴取を行い、次回勤務（所定の乗務行路）を確認して退出させ、その後、一旦確認した次回勤務を取り消して日勤勤務を指定し、以降同年6月8日に再乗務を指示するまで、実日数にして13日もの長期にわたり日勤勤務を強要した。

会社は本件事象が私物の携帯電話の取扱いに違反したものと主張するが、X3組合員は、あくまで列車を遅延させないため、アラームを使用したにすぎないのであって、私物の携帯電話の取扱いに係る違反には当たらない。会社が、「通信・通話機能を付加しないものも携帯電話に含む」と指導したのは、本件事象が発生した後である。私物の携帯電話の取扱いについては、「携帯電話が動作すれば、反射的に応答してしまう恐れがある。自らを守るためにも保管ルールを絶対守ること」（乙第22号証）との掲示内容からも、会社が、安全確保の観点から走行中に携帯電話を扱うことを防止することを主たる目的として、その目的を実現するために私物の携帯電話の収納ルールを定めたものであることは明らかである。X3組合員は、この指示を守って、乗務中には自身の携帯電話を一切所持せず、鳳派出所内の個人ロッカーに収納していたのである。X3組合員が使用したのは、通信・通話機能が装備されていないアラームであるから、他者から着信されることはなく、したがって、走行中に反射的に応答することもあり得ないのである。

また、車両検査管理支援装置の取扱いについては、GPS用携帯電話を充電器から外したことで、必要な機器の故障が発生する可能性はなく、車両検査管理支援装置の機能阻害を生じさせた事例も皆無である。X3組合員は、列車の遅延防止を目的として、アラームを使用できる状態にするため、GPS用携帯電話の充電器から充電したのであって、安全上必要なルールを破ったわけではない。

以上のとおり、本件事象については、列車の遅延防止を目的としたアラームの使用であって、X3組合員が乗務員としての資質を充分満たしていることは明らかであり、会社がX3組合員に対し日勤勤務をさせたことに正当性はない。

平成23年6月16日、会社は、X3組合員に対し、本件事象について、私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いを理由として、減給処分とした。

会社は本件事象について、①私物の携帯電話の携行ルールを守らず、車両看視中に操作した、②車両検査管理支援装置のGPS用携帯電話を無断で充電器から外し電源を私的流用した、ものと主張するが、上記のとおり、本件事象については懲戒処分に該当するような事象に当たらないのであって、X3組合員に対する減給処分は他の事象との公平性を欠き、その内容・程度に照らしても相当でない。

会社は、私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関し、本件事象に

対する処分の発令が正当である旨を証明するため、別紙の7件の事例を挙げる。

しかし、これらのうち懲戒解雇となった2件を除けば、X3組合員の減給処分が最も重いものであり、また、私物の携帯電話の取扱いルールに明らかに違反した運転士にX3組合員よりも軽い懲戒処分を下している。会社が運転士から他職へ配置転換させた事例については、会社が「今後運転士として従事させることができない」と判断した事象であり、本件事象よりも重大であることは言うまでもない。会社は、上記の例7について、業務用携帯電話を扱った事象で、当該車掌がX3組合員と同じように充電し、乗務交代の際に取りおろしを怠ったことを明らかにしているが、業務用携帯電話であれ、私物の携帯電話であれ、市販されている携帯電話には変わらない。会社が苦情・指摘の可能性を理由とするなら、例7についても同様の可能性が生じることは明らかである。このことから、本件事象は殊更に重大な事象ではなく、むしろ、本件事象を口実とし、乗務員としての資質に疑義があるとし、期限のない日勤勤務を指定することにより、X3組合員を精神的に追い詰めることが目的であったというべきである。

(3) 組合嫌悪に基づく不利益取扱い及び組合に対する支配介入について

会社は、乗務員が何らかのヒューマンエラーにより事故等を発生させた場合には、事故等の再発防止の観点から、必要により日勤勤務に指定して、発生した事故等の態様に応じて、安全意識の向上や知識・技能の向上のために必要な教育を実施するとして、日勤教育を行ったとするが、日勤教育については、命令と服従の関係を強制する労務管理であり、X4の組合員に対する脱退工作にも利用されたものである。

組合は日勤教育の撤廃等を求め情宣活動等を行い、日勤教育に反対を唱えるX4に対して、会社は、執拗に組織介入及び組織破壊を繰り返した。会社がX4の組合員に対し、執拗な脱退懲罰、不当処分、不当転勤、昇給昇格における差別的な不利益扱いなど、様々な不当労働行為を行ったことについて、組合は、多くの不当労働行為救済申立事件を裁判等で争い、組合側勝利の判決及び命令が確定したのは13件にも及ぶのである。

X3組合員は、平成18年4月に鳳派出所に転勤となり、同19年11月16日に分会執行委員に就任して以降、教育宣伝活動を担当し、会社の様々な問題の核心に迫る手書きの掲示物を1か月に四、五枚作成した。このことから、会社が、X3組合員が組合の掲示物を作成していることを認識し、X3組合員を忌み嫌って職場からの放逐を画策したのは明白である。

また、会社が、X3組合員に長期にわたり日勤勤務をさせ、組合活動に従事できる時間を削減させることで、情宣活動の停滞を予測し、組合の運動の弱体化を企図

したことは明らかである。会社は、組合の運動に介入するため、X3組合員がアラームを使用したことを私物の携帯電話の取扱いに違反したものとし、また、GPS用携帯電話の電源を外したことでは車両検査管理支援装置の故障の可能性はないにもかかわらず、このことを車両検査管理支援装置の取扱いに違反したものとして、X3組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分とした。

- (4) 以上のことから、会社が、X3組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことは、その者が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

- (1) 会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いについて

ア 私物の携帯電話の取扱いについて

(ア) 動力車乗務員作業標準（在来線）における定め

乗務員が乗務中に私物の携帯電話を私的な理由で使用することは、安全輸送の確保、利用客からの信頼の確保等の観点から由々しき問題であり、業務に支障が生じることは言うまでもない。

そこで、会社はこれらの観点から、動力車乗務員作業標準（在来線）において、私物の携帯電話の取扱いについて、乗務員が勤務時間中に私物の携帯電話を私的に使用することは、業務に支障を及ぼす可能性が高いことから、①勤務時間中は、私物の携帯電話の電源を確実に「切」としておくこと、②勤務時間中、私物の携帯電話は、乗務カバン、または補助カバンに収納すること、を定めている。

私物の携帯電話の取扱いについての定めを置くに際しては、乗務中の携帯電話の使用のみを禁ずれば足りるとの考えもあろう。しかしながら、会社は、安全の確保を徹底するべく、単に携帯電話の使用を禁止するだけでなく、電源を切った上でカバン等に収納することを求めることとし、また、その対象も、乗務中に限らず勤務時間中とした。

(イ) 会社における周知、指導状況等

X3組合員が所属する鳳派出所においては、勤務時間中の私物の携帯電話の取扱いについて、訓練の際、あるいは掲示によって乗務員に対し再三にわたって周知・指導を行ってきた（一例として、平成22年8月2日付け「執務の厳正」と題する掲示）。

しかし、平成23年4月4日、会社の大阪支社内において、運転士が運転中に私物の携帯電話を扱うという遺憾な事象が発生した。この件については近畿運

輪局から厳重に警告を受け、また大きくマスコミ等で報道され、会社の信頼を失墜させたことから、二度とこのような事象が発生しないよう、鳳派出所において、同月 8 日に掲示を掲出し、全運転士に対して改めて私物の携帯電話の取扱いに関するルールの徹底を図った（平成23年 4 月 8 日付け「運転中に私物の携帯電話を扱った事象」と題する掲示）。

また、上記事象の再発を防ぐ観点から、会社の大阪支社においては、私物の携帯電話を携行する時は電源を「切り」とした上で「ポーチ」に収納するよう指導することとし、鳳派出所においても、平成23年 4 月21日に「私物の携帯電話を収納するポーチの配布及び使用方」と題する掲示により、私物の携帯電話は「ポーチ」に収納するよう指導及び周知を行った。

さらに、上記の平成23年 4 月 4 日に発生した事象について、新たな事実が判明したことから、同年 5 月 4 日に「執務態度の厳正（再周知）」と題する掲示を掲出し、私物の携帯電話の取扱いについて再度徹底を図った。

イ 車両検査管理支援装置の取扱いについて

車両検査管理支援装置の取扱いについて、乗務員室の運転台に G P S 用携帯電話を設置するに当たり、鳳派出所において、平成22年 5 月20日付け掲示により、G P S 用携帯電話の電源を外したり、場所を移動させてはならないことを周知している。

しかしながら、その後、車掌が G P S 用携帯電話の電源を外して私物の携帯電話の充電を行うという事象が発生したことから、鳳派出所においては、平成22年 10月14日、「乗務員の不適切な行動（事象）」と題する掲示を行って、G P S 用携帯電話の電源を外して私物の携帯電話の充電を行うといった不適切な機器扱いを絶対にしないよう重ねて周知していた。

ウ X 3 組員が発生させた本件事象について

X 3 組員は、平成23年 5 月14日に和歌山駅の引上げ線である電留 2 番線において、入換え及びエンド交換作業を実施した後の折返し準備時間中に、本来は車両看視のために運転台で着座しておくべきところ、運転台を離れて客室内に移動した。その後、補助カバンから、通信機能がなくアラームとして使用している私物の携帯電話を取り出し、入換開始時刻に合わせてアラーム設定を行ったところ、携帯電話のバッテリー残量が少なかったため、再び運転台に戻り、運転台に設置されている G P S 用携帯電話を充電器から外して、代わりに自らの携帯電話を接続して充電を行った。その後は、再び客室内に入り、規程類の見出しの整理を行った後、入換開始時刻直前に運転台に戻って入換作業を開始し、そのまま充電を継続した状態で営業列車を運転するという事象が発生させた。

組合は、X 3 組合員が客室で規程類にインデックスを貼る作業をしていたことから入換開始時刻の失念防止のためにアラームを使用したとするが、車両看視時間中にインデックスを貼る作業をする必要はなく、アラームの使用が業務上の必要性に基づくものでないことは明らかである。また、GPS用携帯電話の電源を外し、その充電器を用いて充電したことについて、会社は何ら責任がないことはX 3 組合員が認めるところである（第2回審問速記録42頁）。

X 3 組合員が発生させた本件事象は、会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関する規程、指導等に反するものであって、会社として看過できないものである。

（2）日勤勤務及び減給処分について

ア 日勤勤務について

会社における勤務種別には、日勤、変形（4形～15形）、乗務員（指定した乗務行路表によるもの）の3種類があり、業務上の必要性に基づいて、教育関係、各種委員会関係、各種発表会関係、その他（事故その他の事実関係の調査、運転適性検査、医学適性検査等）など様々な場合、乗務員に対し、適宜、日勤勤務を指定している。本件における日勤勤務については、就業規則で定める変形7形dとして指定したもので、当該乗務員の労働時間、始終業時刻等は「日勤」の場合に準じた形になる。

会社として看過し得ない事象が生じた場合、これに対処するには事象が発生させた乗務員に対する調査が必要である。本件事象について、平成23年5月14日にX 3 組合員から鳳派出所への連絡があった後、私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関するものであって事実確認が必要であることから、X 3 組合員の次回勤務の日である同月19日に事実確認を行うこととし、乗務員としての資質の問題であれば再乗務に向けた教育を行うことにはならないから、その判断ができるまで指示業務に就かせることとした。

また、「乗務員」の勤務種別においては、乗務行路により勤務することになるが、本件事象のようなものの調査等を行うための時間を十分に捻出することは困難であり、日勤勤務を指定してこれを行わざるを得ないことになる。

本件事象について、会社が平成23年5月19日に事実確認を行ったところ、X 3 組合員は私物の携帯電話の操作に関し反省の弁を述べたが、その翌日にはX 3 組合員は、私物の携帯電話の充電に関し、携帯電話ではなくアラームであるなどと述べ、これについての確認文書の返却を求め、前日と急に変わった態度を示した。X 3 組合員が事実関係を争うかの如き構えを示したことから、会社としては、X 3 組合員から改めて事情聴取等を行う必要に迫られた。また、会社の近畿統括本

部大阪支社乗務員課長が平成23年6月6日に最終確認の面談を行おうとしたところ、X3組合員が同月4日から同月6日までの間に休暇を取得し、出勤した同月7日には、X3組合員の供述内容をそのままメモした書面にすら署名を拒否したため、会社として、そのまま再乗務させるか、さらに別の対応をするのかの判断に迫られた。

日勤勤務の期間について、日勤勤務に指定した事情によって決せられるのであり一律に論じることとはできないが、事象の調査のための日勤勤務指定であれば、調査の目的を遂げるまでの間ということになる。本件事象について、X3組合員から本件事象に至る経過等の調査を行い、X3組合員の事情により13日間の日数を要することとなった。

X3組合員に係る日勤勤務については、その者が発生させた本件事象について調査するという業務上の必要性に基づいて、X3組合員について同種事象発生の可能性がないと判断ができるまでの間において指定したものであって、合理的なものであり、かつ、その勤務状況についても何ら問題がないものである。

イ 減給処分について

会社は、私物の携帯電話の取扱いに関して、勤務時間中は、その電源を「切り」としておき、乗務カバン等に収納することを定め、また、車両検査管理支援装置の取扱いに関して、GPS用携帯電話の電源を外してはならないことを周知していた。

会社が、これらについての指導徹底を繰り返し、乗客の視点に立ち、感度を高めて厳正に対応し、不適切な事象の再発防止に取り組んでいたところ、X3組合員は、本件事象を発生させた。

会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関する不適切な事象として、別紙の例7については、GPS用携帯電話を充電器から外したという点において本件事象と同様のものである。しかし、充電した物が私物の携帯電話ではなく、会社が貸与している業務用携帯電話であり、その点で大きく異なる。会社は全乗務員に対して、乗務点呼時に当直において、「業務用携帯電話」を貸与して乗務中に常に携行させている。これは、乗務中の乗務員と自区所や列車の運行管理を担う指令等との間で、緊急時を含めた業務上必要な連絡を行う際の通信手段として与えているものであり、具体的な使用例としては、人身事故等の際の指令・乗務員間の相互連絡（乗務員から指令へ現地の状況を逐次連絡したり、指令から乗務員へ運転再開指示を連絡するなど）や、指令から乗務員へのメールによる情報提供や業務指示（ダイヤ乱れ時などの列車の運行状況の周知、車内の乗客に対する案内放送の指示等）等が挙げられ、一人で乗務する乗務員にと

っては業務上必要不可欠な携行品というべきものである。例7の事象における当該車掌は、乗務中に、貸与された業務用携帯電話の充電が切れかかっていることに気づき、「このままでは、今人身事故等が発生しても、指令との間で携帯電話が使えなくなる」と考えて、咄嗟に充電に及んだもので、確かに運転台の機器等に勝手に手を加えたという点では本件事象と同じであったものの、充電した物が業務用携帯電話であること及びその充電に至る経過・動機を勘案すると、本件事象のように私物の携帯電話をルールに反して携行・操作し、かつ私的な使用目的のために充電したケースとは、根本的に性質を異にするものである。しかも、本件事象は、本来車両看視を行うべきところ、命じられてもいない作業（インデックス貼り）を行うこととし、その作業の際にルールに反して私物の携帯電話を操作・充電したという事案であった。例7と本件との処分量定の違いはこのような事情に基づくもので、十分に首肯できるところである。

X3組合員に対する減給処分については、その者が発生させた本件事象について、賞罰審査委員会における審議を経て、懲戒処分としたものであって、相当かつ妥当なものである。

- (3) X3組合員が発生させた本件事象は、前記(1)のとおり、会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関する規程、指導等に反するものであって、会社がX3組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことは、前記(2)のとおり、合理的で相当なものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

第4 争点に対する判断

争点（会社がX3組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことは、その者が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）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。

- (1) 会社の就業規則について

会社の就業規則には、次の記載があった。

「(勤務種別の指定)

第54条 社員の勤務は、別表第2に規定する勤務種別の中から指定する。

- 2 業務上の必要がある場合は、2種以上の異なった勤務種別を組み合わせで指定する。

(勤務等の指定及び変更)

第55条 (略)

2・3 (略)

4 第1項により指定した始業及び終業の時刻は、業務上の必要がやむを得ず生じた場合は変更する。(略)

(略)

(懲戒の基準)

第146条 社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、出勤停止、減給又は戒告する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) (略)
- (3) 職務上の規律を乱した場合
- (4)～(7) (略)
- (8) 物品又は財産を不当に損壊し、滅失し、又は私用に供した場合
- (9)～(13) (略)
- (14) その他上記の各号に準ずる著しく不都合な行為を行った場合

2 (略)

(懲戒の種類)

第147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 厳重に注意し、将来を戒める。

2 前条に該当する行為のうち、懲戒を行う程度に至らないものは訓告又は厳重注意する。

(略)

別表第2 (第53条、54条、57条、59条、62条、82条、96条)

労働時間等

項目 勤務種別			労働時間等	始終業時刻		適用範囲等
			(略)	始業時刻	終業時刻	
日 勤			(略)	9時00分	17時45分	(略)
変 形	(略)	(略)	(略)	個々に指定する。		(略)
	7形	d	(略)			
	(略)	(略)	(略)			
乗務員			(略)	指定した乗務行路表による。		(略)

」

(乙8)

(2) 会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いについて

ア 会社における私物の携帯電話の取扱いについて

(ア) 平成21年10月20日に改定された動力車乗務員作業標準（在来線）には、次の記載があった。

「（執務態度の厳正）

2－3 執務は厳正に行い、お客様の応対に際しては、言葉づかい及び接客態度に注意するなどサービスの向上に努めること。また、乗務中及びホーム上での喫煙、乗務室内で新聞・雑誌を読む行為、ガムを噛みながらの執務など、お客様の視点から見て不安感・不信感を与えるような行為及び列車の安全運行に支障を及ぼす行為はしてはならない。

(略)

(私物の携帯電話の取扱い)

2－8 乗務員（運転士見習を含む）が勤務時間中に私物の携帯電話を私的に使用することは、業務に支障を及ぼす可能性が高いことから次により取扱うこと。

(1) 勤務時間中の取扱い

ア、勤務時間中は、私物の携帯電話の電源を確実に「切」としておくこと。

イ、勤務時間中、私物の携帯電話は、乗務カバン、または補助カバンに収納すること。

(2) 勤務時間外（行先地の時間を含む）の取扱い

一律に携帯電話の使用を禁止するものではないがZ3社員として世間から批判を受けるような以下の行為は禁止する。

ア、制服を着用したまま、お客様の目に触れる場所で私物の携帯電話を使用する行為

イ、私物の携帯電話の使用が勤務時間中の社員の業務に支障を及ぼしたり、他の社員の休息を妨げるような行為」

(乙1)

(イ) 平成22年8月2日付けで、会社は、鳳派出所において、「執務の厳正」と題する文書を掲示した。この文書には、新幹線運転士が便乗中に私物の携帯電話を扱い「携帯電話で遊んでいる」と指摘を受ける事象が発生したこと、各乗務員は私物の携帯電話の取扱い等について厳守し、同種事象が発生させないことなどの記載があった。当該文書について、「熟読後、捺印のこと」と記載され

た掲示閲覧確認表の「 X 3 」の部分に、X 3 組合員は、「X3」と記入した。

(乙 2)

(ウ) 平成23年 4 月 8 日付けで、会社は、鳳派出所において、「運転中に私物の携帯電話を扱った事象」と題する文書を掲示した。この文書には、徹底厳守事項として、私物の携帯電話は絶対にポケット等に保管せず、電源を「切」として乗務鞆、補助鞆に収納することなどの記載があった。当該文書について、「熟読後、捺印のこと」と記載された掲示閲覧確認表の「 X 3 」の部分に、X 3 組合員は、「X3」と記入した。

(乙 3)

(エ) 平成23年 4 月21日付けで、会社は、鳳派出所において、「私物の携帯電話を収納するポーチの配布及び使用方」と題する文書を掲示した。この文書には、勤務時間中に私物の携帯電話を携行するときに収納するポーチを配布するので、私物の携帯電話は必ずポーチに収納することとし、それ以外の方法での私物の携帯電話の携行は認めないことなどの記載があった。当該文書について、「熟読後、捺印のこと」と記載された掲示閲覧確認表の「 X 3 」の部分に、X 3 組合員は、「X3」と記入した。

(乙 4)

(オ) 平成23年 5 月 4 日付けで、会社は、鳳派出所において、「執務態度の厳正（再周知）」と題する文書を掲示した。この文書には、徹底厳守事項として、勤務時間中に私物の携帯電話を携行するときは、絶対にポケット等に保管せず、電源を「切」とし配布されているポーチに必ず収納することなどの記載があった。当該文書について、「熟読後、捺印のこと」と記載された掲示閲覧確認表の「 X 3 」の部分に、X 3 組合員は、「X3」と記入した。

(乙 5)

イ 会社における車両検査管理支援装置の取扱いについて

(ア) 平成22年 5 月20日付けで、会社は、鳳派出所において、「乗務員室への携帯電話の設置」と題する文書を掲示した。この文書には、次の記載があった。

「 車両検査管理支援装置（G P S機能）の導入に伴い、乗務員室に下記のとおり、携帯電話が設置される。

記

1、取付車両及び取付位置

(略)

2、取付時期

準備出来次第順次

3、その他

- (1) 「着信音」「振動」「光」は出ない設定としている。
- (2) オートロック（暗証番号）を設定している。
- (3) P a n「上げ」、B a t「入り」時は、車両から電源を供給している。
- (4) 設置に伴う乗務員の取扱いは発生しない。

4、注意事項

- (1) 携帯電話を通話やメール等不使用すること。
- (2) 携帯電話の電源を外したり、場所を移動させないこと。

当該文書について、「熟読後、捺印のこと」と記載された掲示閲覧確認表の「 X 3 」の部分に、X 3 組合員は、「X 3」と記入した。

(乙 6)

- (イ) 平成22年10月14日付けで、会社は、鳳派出所において、「乗務員の不適切な行動（事象）」と題する文書を掲示した。この文書には、次の記載があった。
- 「 執務態度の厳正について、これまで再三再四注意指導を行ってきたが、過日、他支社において乗務員にまつわる下記のような不適切な事象が発生した。

このような行為は、信頼回復・安全性向上に向け、日々懸命に全社員が取り組み考動していることを無にするような行為である。

一人の不適切な行為が、お客様の信頼のみならず、同僚・他系統の社員からの信頼をも失うことに繋がることを肝に ^{〔ママ〕}命じ、このような行為（落書き・不適切な機器扱い）は絶対にしないこと。

今回発生した事象

- 便乗中の車掌が、最後尾車両客室の座席に座り、お客様の前で居眠り。
- 車掌が乗務中に、車載G P S携帯電話の充電器ケーブルを抜取り、私物の携帯電話を充電。

当該文書について、「熟読後、捺印のこと」と記載された掲示閲覧確認表の「 X 3 」の部分に、X 3 組合員は、「X3」と記入した。

(乙 7)

- (3) 本件事象に係る減給処分に至る経緯等について

ア 平成23年5月14日、X 3 組合員は、本件事象について、列車の運転台にアラームとして使用している携帯電話を忘れた旨を鳳派出所の当直に連絡した。

(甲53、乙26)

イ 平成23年5月15日、鳳派出所の業務助役及び係長とX 3 組合員は、本件事象に関し、X 3 組合員がG P S用携帯電話の電源を外し、その充電器を用いて充電していた私物の携帯電話に通信・通話機能がないことなどについて、事実確認を行

った。鳳派出所における退出点呼の際、X 3 組合員の次回勤務について、同月19日は乗務行路表による勤務である旨の確認が行われたが、その後、業務助役はX 3 組合員に対し、日勤勤務となった旨述べた。

(甲 9、甲12、甲53、当事者 X 3)

ウ 平成23年 5 月19日、日根野電車区長並びに鳳派出所の所長、業務助役及び指導助役は、X 3 組合員に対し、本件事象について、事情聴取を行った。この事情聴取の後、日根野電車区長及び鳳派出所長がX 3 組合員に対し、「私物携帯電話充電に関する確認事項」と題する文書への署名・捺印を求めたところ、X 3 組合員は、この文書に署名・捺印を行った。

(甲53、乙26)

エ 平成23年 5 月20日、X 3 組合員は、鳳派出所長に対し、前記ウの「私物携帯電話充電に関する確認事項」と題する文書について、この文書はアラームを私物の携帯電話とみなしているので、自らの本意ではない旨述べ、当該文書の返却を求めた。

(甲53、乙26、当事者 X 3)

オ 平成23年 5 月21日、X 3 組合員は、会社の地方苦情処理会議に対し、「私物携帯電話充電に関する確認事項の返却拒否に対する苦情」を件名とする苦情申告票を提出した。この苦情申告票の「苦情申告の理由」の部分には、「私は5月19日に私物携帯電話充電に関する確認事項に署名、捺印をしましたが、表題にある私物携帯電話と断定した表現は正しくありません。事実と反します。私が所持していたのは携帯電話ではなく、アラームです。通話もメールもできない携帯電話としての機能は全くありません。所長もそのことは理解しており、表題にある携帯電話という表現については事実ではないため返却を求めましたが、返却を拒否されたため本苦情を申告します。」との記載があった。なお、この苦情申告票には、「平成23年 6 月16日 労働協約第64条に基づき、幹事間で事前審査を行った結果、『却下』とする」との記載があった。

(甲11、甲53)

カ 平成23年 5 月26日、鳳派出所の所長及び指導助役がX 3 組合員に対し、本件事象に関し、車両検査管理支援装置の取扱いについて、事情聴取を行い、「GPS 装置（車両用携帯電話）に関する確認事項」と題する文書への署名・捺印を求めたところ、X 3 組合員は、この文書への署名・捺印を拒否した。

(甲53、乙26)

キ 平成23年 5 月27日、日根野電車区長並びに鳳派出所の所長及び指導助役は、X 3 組合員に対し、本件事象に関し、車両検査管理支援装置の取扱いについて、事

情聴取を行った。

(甲53、乙26)

ク 平成23年5月30日及び同月31日、鳳派出所長は、X 3 組合員に対し、本件事象に関し、私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱い並びに和歌山駅の引上げ線での行動について、それぞれ事情聴取を行った。

(甲53、乙26)

ケ 平成23年6月1日、鳳派出所の所長及び指導助役は、X 3 組合員に対し、本件事象に関し、和歌山駅の引上げ線での行動について、事情聴取を行った。

(甲53、乙26)

コ 平成23年6月2日、会社の近畿統括本部大阪支社乗務員課長及び課長代理並びに鳳派出所の所長及び指導助役とX 3 組合員は、本件事象について、事実確認を行った。この事実確認において、乗務員課長は、X 3 組合員に対し、本件事象について、GPS用携帯電話を充電器から外したことは不適切である旨の見解等を述べた。

(甲53、乙26)

サ 平成23年6月6日、X 3 組合員は、法務局人権擁護部を訪れ、今回の件と関係のない私物の携帯電話の履歴の提出を強要されたこと、犯罪者扱いされたことなどについて、相談し、改善を求めた。

(甲53)

シ 平成23年6月7日、乗務員課長、日根野電車区長及び鳳派出所長とX 3 組合員は、X 3 組合員の再乗務に関して面談を行った。この面談において、乗務員課長らがX 3 組合員に対し、本件事象に関し、私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いなどの事項が記載された文書を示し、この文書にX 3 組合員が認識することを記入して署名することを求めたところ、X 3 組合員は、当該文書への記入及び署名を拒否した。その後、鳳派出所長がX 3 組合員に対し、私物の携帯電話の取扱いなどに関し、X 3 組合員の認識について確認するものとして、その趣旨（①アラーム機能だけしかないのであれば私物の携帯電話であっても取り扱って問題ないという認識や私物の携帯電話の収納ルールにも違反していないという認識を本人が改めて、今後は収納ルールを厳守すること、②GPS用携帯電話を充電器から外しても問題ないと自分勝手な判断を行ったことは、指導周知した事項やルールを守ることから逸脱した行為であることを本人が認識し、今後の運転士としての業務遂行に当たっては指導掲示、訓練周知事項を厳守する必要があること、③運転室内の機器類を自分の思い込みで勝手に操作・変更し、機能の低下等を招いたりしてはならないと認識して、今後は行動すること）が記載

された文書への署名を求めたところ、X 3 組合員は、この文書への署名を拒否した。

(甲53、乙26)

ス 平成23年6月8日、日根野電車区長及び鳳派出所長とX 3 組合員は、X 3 組合員の再乗務に関して面談を行った。この面談において、日根野電車区長らがX 3 組合員に対し、前記シの文書にX 3 組合員の主張も加味して、表現を修正したものとして、「X 3 運転士の運用見極めについて」と題する文書を示し、この文書に記載された内容について確認して、署名することを求めたところ、X 3 組合員は、当該文書への署名を拒否した。

同日午後、乗務員課長、日根野電車区長及び鳳派出所長とX 3 組合員は、X 3 組合員の再乗務に関して面談を行った。この面談において、乗務員課長がX 3 組合員に対し、上記の文書を示し、これに記載された内容について確認したところ、X 3 組合員は、本件事象に関する事実については認識しているが、上記の文書への署名はしない旨述べた。その後、乗務員課長は、X 3 組合員を再乗務させることとし、日根野電車区長及び鳳派出所長がX 3 組合員に対し、その再乗務の指示を行った。

(甲53、乙26)

セ 平成23年6月16日付けのX 3 組合員に対する減給処分に関し、会社は、大阪支社の賞罰審査委員会において、おおむね以下の内容の審議を行った。

(ア) 本件事象について、次の事実を認定した。

平成23年5月14日(土)、X 3 組合員は、電第2171H列車(日根野駅20時00分発、普通和歌山行)担当運転士として和歌山駅3番線に20時27分に到着し、20時31分に同駅電留2番線への入換作業を行い、電第4620H列車(和歌山駅21時16分発)として運転するためエンド交換(運転台の変更、機器整備)を行い、客室に移動し待機していた。

和歌山駅ホームに据え付けるまで30分程度時間があつたことから、X 3 組合員は客室で補助カバンからアラーム機能に特化して使用している私物の携帯電話を取り出し、アラームを約20分後にセットしようとしたところ、バッテリーの容量が少なかったため、アラーム設定を行った後に運転台に戻り、運転台に設置されているGPS用携帯電話を充電器から外し、代わりに当該私物の携帯電話を挿入して、充電を行った。その後、X 3 組合員は、再度客室に移動し、規程類集の整理を約10分間行った後、客室から運転台に戻り、アラーム設定を解除した。その際、充電が不十分であると考え、充電器への接続をそのままにした。

その後、X 3 組合員は、和歌山駅から天王寺駅まで電第4620H列車（日根野から電第4220M列車）の運転を担当し、天王寺電車区にて休養する際、当該私物の携帯電話を充電したままの状態の状態で運転台に放置したことに気付き、23時15分頃自区（鳳派出所）当直に連絡した。

（イ）会社の近畿統括本部大阪支社人材育成課長は、賞罰審査委員会に対し、本件事象について、①私物の携帯電話の携行ルールを守らず、なおかつ車両看視中に操作したこと、②GPS用携帯電話を無断で充電器から外し電源を私的流用したこと、が問題となる行為であるとして、次の内容を報告した。

① 私物の携帯電話の携行ルールを守らず、なおかつ車両看視中に操作したことについて

通信機能がなくアラームとしての使用であっても乗客から見れば外見上は携帯電話であること。「携帯電話ではなくアラームだ」とのX 3 組合員の主張は、乗客からの視点を欠いた身勝手なものであること。

したがって、業務遂行中に補助カバンから私物の携帯電話を取り出して運転台や客室内で操作したことは、「電源を『切』とし、配布されているポーチに必ず収納する」「乗務カバン、補助バックには入れない」とした私物の携帯電話の携行ルールに明らかに違反していること。

結果的に乗客に見られることはなかったとはいえ、状況によっては乗客に見られ、乗客から不安に思われる可能性があったこと。

平成23年4月の奈良線の事象で会社が社会的に非難され、私物の携帯電話の取扱いについて乗客や社会からの関心が高い中での行為であり、会社の信用を著しく損なう可能性があったこと。

さらに、平成21年8月の湖西線の事象以降、会社として私物の携帯電話の携行ルールについて再三再四繰り返し指導し、平成23年4月の奈良線の事象を受けてそのルールを見直すなど、全社を挙げて再発防止に取り組んでいる中での行為であり、職務上の規律を著しく乱す行為といえること。

② GPS用携帯電話を無断で充電器から外し電源を私的流用したことについて

平成22年5月20日付けの本人の所属職場の指導掲示において「GPS用携帯電話の電源を外したり、場所を移動させないこと」をX 3 組合員を含めた全乗務員に指導・周知していたにもかかわらず、そのルールに違反した行為であること。

安全を脅かす結果となる可能性は低かったとはいえ、車両検査管理支援装置の機能を失わせる可能性のある行為であることに違いはなく、安全を阻害

する要因であることは間違いないこと。

さらに、平成22年8月以降、いわゆる「ヒューズ抜き取り事象」「テープ貼付事象」「配線切断事象」について、行政当局から警告を受けたり、報道等で会社が社会的に厳しく非難されたことを踏まえ、運転台の機器等に対し勝手な判断で手を加えてはならない旨を繰り返し指導されている中で発生させたものであり、職務上の規律を著しく乱す行為といえること。

言うまでもなく、電源を私的流用したこと自体が不適切な行為であること。

(ウ) 前記(ア)の認定事実と前記(イ)の報告内容を踏まえて、次のような議論があった。

- ・ 過去の事象の多くが「運転台の空いているコンセントにプラグを差込み充電」していることに対し、本件は「運転台に業務上の必要により設置されている機器の電源をわざわざ外してまで充電している」という点でより悪質と考えられる。
- ・ 平成21年8月以来、行政当局の「警告」を再三受けるという言わば非常事態の中、とりわけ全社的に力を入れてきた「私物の携帯電話の携行ルールを遵守すること」と「運転台の機器等に勝手に手を加えてはならないこと」の両方に反する行為であり、その責めは極めて重いものがある。
- ・ しかも直近の平成23年4月の奈良線の事象は、同じ大阪支社に所属する運転士が惹き起こしたものであり、当該支社として私物の携帯電話の携行ルールの見直しを他支社に先駆けて行うなど具体的な指導を強化していた最中であり、「私物の携帯電話の携行ルール」に基づきより慎重に行動すべきところ、奈良線の事象から日が浅い中でこのような行為に及んだことは職務上の規律を著しく乱すものであり、より厳しい処分で臨むべきである。
- ・ 本人は、車両看視を行うべきであったにもかかわらず、その時間に客室に移動し、命じられもしていない作業に集中するために私物の携帯電話をアラームとして用いようとしたことは、到底許されない。

以上のことから、会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに係る不適切な事象に対する過去の事例は、安全上著しく問題があった事例について懲戒解雇となった場合を除き、おおむね訓告から戒告となっていたものの、本件事象については、より厳しく処することが必要である。

(乙27)

ソ 会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関する不適切な事象について、本件事象以外に別紙記載の例1から例7までの事象があった。

(乙27)

(4) X 3 組合員の組合活動等について

ア 組合は、会社の不当労働行為等について裁判などで争い、そのうち、組合側勝訴となった事件と、会社の不当労働行為が確定した事件は、合せて13件である。

(甲 6)

イ 平成19年11月以降、X 3 組合員は、組合の分会執行委員として、同23年頃には21枚の手書きの掲示物を作成するなどの教育宣伝活動を行った。

(甲34、甲35、甲36、甲37、甲39の3、甲40、甲41、甲42の1～5、甲53)

2 会社がX 3 組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことは、その者が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 申立人らは、アラームとして使用していた私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関し、本件事象によるX 3 組合員についての日勤勤務及び減給処分には相当性がなく、会社が組合を嫌悪して、組合の弱体化を図るため、X 3 組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分とした旨主張する。

(2) 会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関し、前提事実及び前記1(2)認定によれば、鳳派出所において、①私物の携帯電話の取扱いについて、乗務員が勤務時間中に私物の携帯電話を携行する場合、電源を「切り」とした上でポーチに収納することが周知されたこと、②車両検査管理支援装置の取扱いについて、GPS用携帯電話の電源を外してはならないことが周知されたこと、③X 3 組合員が上記の周知に関する掲示閲覧確認を行ったこと、④本件事象について、会社による周知の後、X 3 組合員が、その勤務時間中に車両検査管理支援装置のGPS用携帯電話を充電器から外し、この充電器を用いて、アラームとして使用している私物の携帯電話を充電し、列車を運転したこと、が認められる。

これらのことからすると、本件事象については、会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関して周知された事項に反するものであったと認めることができる。

(3) 本件事象によるX 3 組合員に係る日勤勤務についてみると、前記1(1)、(3)認定によれば、会社は、乗務員が発生させた事象の調査等を行う時間を確保することなどを目的として、業務上の必要性に応じて日勤勤務の指定を行っていたことが認められ、会社として、本件事象についても調査する必要性を認めたことが明らかである。また、X 3 組合員が本件事象の調査において、本件事象に係る私物の携帯電話について通信・通話機能のない携帯電話であるとの事実確認の後、本件事象に係るものはアラームであるとして、携帯電話という表現は正しくない旨主張したことから、調査における事実確認等に相応の期間を要し、その期間が13日間となったも

のとみることができる。

- (4) 本件事象によるX3組合員に係る減給処分についてみると、前提事実及び前記1(2)ア(オ)、(3)ソ認定により、本件事象とそれ以外の会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関する不適切な事象(別紙記載の例1から例7まで)を比較すると、本件事象では、X3組合員が、①車両看視中に私物の携帯電話のアラーム機能进行操作したこと、②車両検査管理支援装置のGPS用携帯電話を充電器から外し、GPS用携帯電話の充電器を用いて、アラームとして使用している私物の携帯電話を充電し、その状態で列車を運転したこと、に対して減給処分がなされているが、別紙の例1及び例6では懲戒解雇がなされ、例2及び例3では訓告とともに運転士から他の職種への配置転換が、それぞれなされており、これらの例と比較して、本件事象に係る処分が過重であったとはいふことはできない。

また、別紙の例4及び例5では、戒告又は訓告がなされているが、これらの例では私物の携帯電話を充電してはいるものの、車両検査管理支援装置についてGPS用携帯電話を充電器から外すような扱いを行ってはおらず、本件事象については、例6が発生し、平成23年5月4日付け「執務態度の厳正(再周知)」の掲示による私物の携帯電話の取扱いに関する周知が行われた後に発生したものでもあるから、例4及び例5と比較して、本件事象に係る処分が過重であったとまではいふことができない。

本件事象の発生後の例7では、嚴重注意がなされているが、この例では車両検査管理支援装置についてGPS用携帯電話を充電器から外してはいるものの、業務用携帯電話を充電するためであったのであるから、この例と比較して、本件事象に係る処分が過重であったとまではいふことができない。

これらのことから、会社が、賞罰審査委員会における審議を経て、X3組合員に対し減給処分としたことに、相当性がないとまでみることはできない。

なお、組合と会社は、不当労働行為等について裁判などで争い、また、X3組合員は、組合の分会執行委員として、手書きの掲示物を作成するなどの教育宣伝活動を行ったことが認められるが、これらの事実があったとしても、上記判断を左右するものではなく、その他、本件事象に係る処分が組合嫌悪によるものであると認めるに足る事実の疎明はない。

- (5) 以上を総合すると、本件事象によるX3組合員に係る日勤勤務及び減給処分について、前記1(1)、(3)認定によれば、会社は、本件事象について調査するため、業務上の必要性に基づいて、日勤勤務をさせたものとみることができ、また、賞罰審査委員会における審議の内容からすると、減給処分としたことについても、相当性がないといふことはできない。

(6) 以上のとおりであるから、会社がX 3組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことは、その者が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、この点に関する申立てを棄却する。

また、X 3組合員に係る日勤勤務及び減給処分については、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえないのであって、その他、これが組合の弱体化を企図したものであると認めるに足る疎明はない。よって、会社がX 3組合員に対し、日勤勤務をさせ、減給処分としたことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めることはできないから、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25年3月5日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印

別紙

会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の取扱いに関する不適切な事象

	発生年月	事象の概要	懲戒処分
			そ の 他
例 1	平成21年 8 月	運転士が営業列車を運転中、私物の携帯電話のカメラ機能を使い、客室内の女性を撮影	懲戒解雇
例 2	平成21年 8 月	運転士が回送列車を運転中、私物の携帯電話の着信を 2 ～ 3 秒間確認	訓告
			運転士から他の職種（車掌）へ配置転換
例 3	平成22年 2 月	運転士が車両の看視時間中、運転台足元にあるコンセントで私物の携帯電話を充電	訓告
			運転士から他の職種（駅の運輸管理係）へ配置転換
例 4	平成22年 9 月	運転士が営業列車運転中、運転台足元にあるコンセントで私物の携帯電話を充電	戒告
例 5	平成23年 4 月	車掌が営業列車に乗務中、運転台のコンセントで私物の携帯電話を充電したまま放置	訓告
例 6	平成23年 4 月	運転士が営業列車運転中、私物の携帯電話のゲーム機能を約50秒間操作	懲戒解雇
例 7	平成23年 8 月	車掌が乗務中、会社貸与の業務用携帯電話の充電が切れかかっていることに気付き、GPS用携帯電話を充電器から外し、業務用携帯電話を充電	厳重注意