

## 命 令 書 (写)

東京都大田区山王四丁目21番5号

申 立 人 ジェイアール東海労働組合

中央執行委員長 K

愛知県名古屋市中区千代田四丁目7番25号

申 立 人 ジェイアール東海労働組合名古屋地方本部

執行委員長 L

愛知県名古屋市中村区名駅一丁目1番4号

被申立人 東海旅客鉄道株式会社

代表取締役社長 N

上記当事者間の愛労委平成20年（不）第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年3月25日第1447回公益委員会議において、会長公益委員塩見渉、公益委員永富史子、同青木学、同小泉隆範、同中舎寛樹、同長谷川留美子、同山本和子出席し、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

本件は、被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）が、①申立人ジェイアール東海労働組合（以下「組合」という。）の組合員のうち申立人ジェイアール東海労働組合名古屋地方本部（以下「名古屋地本」といい、組合と名古屋地本を合わせて「組合ら」という。）に所属するもの（以下「地本組合員」という。）14名に対し、平成19年度年末手当の算定に当たり減率を適用したこと（以下、期末手当の算定に当たり減率を適用することを「減率適用」という。）、②地本組合員14名に対し、平成20年度夏季手当について減率適用をしたこと、③地本組合員6名に対し、平成20年度定期昇給の算定に当たり欠格条項を適用したこと（以下「欠格条項適用」といい、減率適用と欠格条項適用を合わせて「減率等の適用」という。）が、ストライキの報復として地本組合員を組合の組合員であるが故に不利益に取り扱うものであり、組合の活動を弱体化させようとする支配介入であって、労働組合法（以下「労組法」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、平成20年10月10日に申し立てられた事件である。

なお、請求する救済内容は、減率等の適用の撤回及び現に支払われた金額との差額の支払、減率等の適用による不利益取扱いの禁止並びに謝罪文の掲示及び社内報への掲載である。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 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、日本国有鉄道が経営していた事業のうち東海道新幹線、東海地方の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、その従業員数は、本件結審日現在、17,819名である。

会社には、在来線の運行業務を統括する東海鉄道事業本部（以下「東海鉄事」という。）が置かれ、その地方機関として静岡支社、飯田支店及

び三重支店がある。また、東海鉄事には、現業機関として、駅、運輸区、車両区、工務区等が置かれている。

(2) 組合は、会社の社員で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件結審日現在、357名である。

(3) 名古屋地本は、組合の下部組織であり、組合の組合員のうち名古屋、飯田及び三重圏地域のものによって構成され、その組合員数は、本件結審日現在、43名である。

なお、組合の地方本部は、名古屋地本のほかに静岡地方本部（以下「静岡地本」という。）、新幹線地方本部（以下「新幹線地本」という。）及び新幹線関西地方本部（以下「関西地本」という。）がある。

(4) 会社には、組合のほかに、東海旅客鉄道労働組合（以下「JR東海労組」という。）、国鉄労働組合東海本部等の労働組合が存在する。

## 2 組合の結成経緯及び組合と会社との労使関係

(1) 組合は、JR東海労組を脱退した者によって平成3年8月11日に結成された。その経過は、次のとおりである。

JR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」という。）に加盟した。

平成3年6月、JR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（以下「スト権論議」という。）を巡り、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、スト権論議自体に反対する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JR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、JR東海労組は、同年11月15日、JR総連を脱退した。（乙10の3、10の4）

(2) 組合結成以来、組合ないし組合の組合員と会社を当事者とする数多くの事件が労働委員会あるいは裁判所に係属する等、両者間の関係は、おおむね対立した状況にあった。(乙11)

### 3 主任レポートの導入と組合の対応

(1) 平成17年10月17日、会社は、新しい人事・賃金制度等の改正骨子を組合を含む全ての労働組合に対して提案し、平成18年7月1日から、努力した者によりの的確に報いることにより、社員の意欲や働きがいを喚起すること等を目的とする「新人事・賃金制度等」を導入した。これに伴い、就業規則において、主任層の社員の職務内容に「助役の補佐」を明記した上で、主任層の社員に対し、業務管理、社員管理にかかわる事実を報告する業務を義務づけた。

これを受け、東海鉄事では、報告の具体的な手段として、主任レポートと呼ばれる書面を用いることとし、主任層の社員に対し、毎月、日常の業務における同僚や部下に対する指導事項や部下の推奨事項等を5W1Hにて記載させ、翌月5日までに提出するよう業務指示が出された。

また、主任レポートの導入に際し、管理者が主任層の社員に対し、個別に面談を実施の上、「主任レポートの作成について」を用いて、主任レポートの趣旨・重要性等を周知した。

なお、会社は、主任層の社員に対し、新たな業務を担わせることにしたことから、主任手当を付与することとし、処遇面での措置を講じた。(乙2、71の1、71の2、72、186、187、192p11・p12、第2回審問調書p19・p20)

(2) 他方、組合は、平成17年10月17日、新しい人事・賃金制度等の改正骨子に対して、現行の人事・賃金制度を維持することを求め、主任レポートについては、平成18年7月4日付け書面により、団体交渉において会社から何の提案、説明もなく、一方的に行われていると抗議するととも

に、社員の人間関係、信頼関係に少なからず影響が出るため、業務命令による強要をやめること等を求めた。これに対し、会社は、協議を行わない旨回答し、組合は、その後も主任レポートに反対との立場を会社に伝えた。(甲4の1～9の7)

(3) 東海鉄事では、事実解明をより迅速に行い、速やかに再発防止又は懲戒等処分を行う体制を強化するため、従前の顛末書及び状況報告書を整理統合し、事故又は非違行為の発生等、会社が事実関係を把握する必要が生じた際に、当該関係社員に対し、業務命令により、時系列等報告書の作成を指示することとされたが、平成19年1月10日、その旨関係箇所長に通知されるとともに、同月15日、全現業機関において、安全対策部と人事部の連名で「迅速かつ正確な報告の重要性について」と題する文書が掲出され、書面による報告の徹底が図られた。(甲10、12、乙76)

また、併せて、時系列等報告書又は主任レポートの作成及び提出を拒否した場合の対応策をまとめた管理者用マニュアル文書が作成され、管理者からの指導にもかかわらず、これらの作成及び提出を拒む場合は、減率適用の事由となることとされた。(甲10)

(4) 平成19年9月27日、会社は、会社の内部文書を窃取したことを理由に名古屋地本の P 業務部長を懲戒解雇した(以下、この懲戒解雇を「9.27解雇」という。)(甲11)

これに対し組合は、同日、会社に対して、9.27解雇の撤回を求めたが、会社は、撤回するつもりはない旨回答した。(甲16の1、16の2)

また、組合は、同日、指令第3号「闘争指令」を発し、全組合員が主任レポートの提出を拒否すること及び各地方本部・分会は種々の職場闘争を展開することを指令した。(乙217)

#### 4 9.27解雇の撤回を求めるストライキ

(1) 平成19年10月14日、組合は、臨時大会を開催して9.27解雇の撤回に向

けてストライキ権を確立し、翌15日、会社に対してストライキ権を確立した旨伝えるとともに、9.27解雇の撤回及び団体交渉の開催を求めた。

(甲17、18)

(2) 同月22日、組合は、会社に対して争議行為の予告を通知した。(甲19)

(3) 同月29日、団体交渉が開催されたが、交渉は決裂した。(甲20)

(4) 翌30日、組合は、会社に対し、9.27解雇の撤回を目的として同年11月4日の始業時刻から終業時刻までストライキを行う旨通知し、同日から翌日にかけてストライキを実施し(以下、このストライキを「11.4スト」という。)、地本組合員19名が参加した。(甲21、24)

(5) これらに対し、会社は、同年10月30日付けの「JR東海勤労情報No.13」で、組合からの11.4ストの予告について、9.27解雇の撤回を目的にストライキを実施することは筋違いであり、極めて遺憾である旨掲示した。

また、会社は、同年11月6日付けの「JR東海勤労情報No.15」で、11.4ストに際して各所属・箇所において万全の体制を敷いた結果、輸送に影響なく終結した旨掲示した。(甲23、24)

## 5 地本組合員に対する減率等の適用

(1) 会社は、平成19年度年末手当について、地本組合員14名に対し「勤務成績が良好でない者」に該当する等として減率適用をした。(乙192、193)

なお、同手当の支給対象社員は、東海鉄事管内(東海鉄事が直接所管する地域で、その地方機関が所管する地域は含まない。)で約4,700名、三重支店管内で約700名であり、このうち、東海鉄事管内で減率適用を受けた社員は四・五十名であった。(第2回審問調書p64・p88・p89、第7回審問調書p58)

(2) 会社は、平成20年度夏季手当について、地本組合員14名に対し「勤務成績が良好でない者」に該当する等として減率適用をした。(乙192、193)

なお、同手当の支給対象社員は、上記(1)と同程度であり、このう

ち、減率適用を受けた社員は、東海鉄事管内で四・五十名、三重支店管内で9名であった。(第2回審問調書p64・p88・p89、第7回審問調書p58)

(3) 会社は、平成20年度定期昇給について、地本組合員6名に対し「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして欠格条項適用をした。(乙192、193)

なお、同年度定期昇給について、欠格条項適用を受けた社員は、東海鉄事管内では10名程度であった。(第2回審問調書p89・p90)

(4) 本件減率等の適用を受けた地本組合員(以下「本件組合員」という。)及び11.4ストに参加した地本組合員の減率等の適用状況は、別紙1のとおりであり、11.4ストに参加しても減率等の適用を受けなかった者がいる一方で、11.4ストに参加していなくても減率等の適用を受けた者もいた。(甲21、31の1、31の2、35)

また、組合の組合員に対する減率等の適用状況は、別紙2のとおりであり、平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について、減率等の適用を受けた地本組合員はそれ以前より増加したが、それ以降は、平成19年度夏季手当以前と同じ程度にまで減少している。

なお、新幹線地本では、平成15年度夏季手当から平成17年度夏季手当までの期末手当及び平成15年度から平成17年度までの定期昇給について、関西地本では、平成15年度年末手当、平成16年度夏季手当及び同年度年末手当について、減率等の適用を受けた者が多かった。(甲28の1、28の2、第1回審問調書p52)

## 6 苦情処理会議の開催

(1) 平成19年度年末手当についての減率適用に関する苦情処理会議

ア 平成19年度年末手当について減率適用を受けた本件組合員14名のうち13名は、この減率適用に関して、平成19年12月7日から同月14日までの日付の苦情申告票をそれぞれ提出した。(甲1の1～1の13)

イ これらの苦情申告のうち三重支店管内で申告された2件について、三重支店の地方苦情処理会議が、同月19日に開催された。

この会議において、会社側委員は、各苦情申告に対して、賃金規程第145条第3項に規定する「勤務成績が良好でない者」として減率適用をしたものであり、その判断にどの労働組合に所属しているかは一切関係ない旨説明した。

続いて、組合側委員が勤務成績不良は何かと尋ねたのに対し、会社側委員は、基本的知識の問題、添乗指導時の基本動作等を挙げ、更に、組合側委員が、会社を相手に裁判を起こしたことへの報復ではないかと尋ねたのに対し、会社側委員はそのようなことはないと答えた。

最後に、組合側委員は、減率適用をされる要素はないと述べ、双方が対立したまま会議は終了した。(甲2の11、2の12)

ウ また、東海鉄事管内で申告された10件について、東海鉄事の地方苦情処理会議が、同月21日に開催された。

この会議において、会社側委員は、各苦情申告に対して、賃金規程第145条の成績率により減額になったもので、同条第3項に規定する「勤務成績が良好でない者」と判断した旨説明した。

続いて、組合側委員が減率適用の理由を尋ねたところ、会社側委員は、当該組合員の非違行為の一部を説明したが、全部は説明できない旨述べた。また、組合側委員が、減率適用の状況をみると、主任レポート未提出に対する報復である旨述べたのに対し、会社側委員は、主任レポート等に関する業務指示違反等は要因としてはあるが、それだけが理由ではない、あくまで総合的な判断である旨述べた。

最後に、組合側委員が、減率適用ありきであり、組合への不当な攻撃であって認められない旨述べ、双方が対立したまま会議は終了した。

なお、地本組合員の Q (以下「Q」という。)に係る減率適

用の理由について、会社側委員は、「時系列拒否の業務指示違反」を理由の一つとして組合側委員に対して説明した。(甲2の1～2の10、乙210p7)

(2) 平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給についての減率等の適用に関する苦情処理会議

ア 平成20年度夏季手当について減率適用を受けた本件組合員14名のうち13名は、この減率適用に関して、同年6月20日から翌7月9日までの日付の苦情申告書を、また、同年度定期昇給について欠格条項適用を受けた本件組合員6名は、当該欠格条項適用に関して、同年6月21日から同月30日までの日付の苦情申告票をそれぞれ提出した。(甲1の14～1の32)

イ これらの苦情申告のうち、三重支店管内で申告された夏季手当に係るもの1件について、三重支店の地方苦情処理会議が、同年7月8日に開催された。

この会議において、会社側委員は、この苦情申告に対して、賃金規程第145条第3項に規定する「勤務成績が良好でない者」として減率適用をした旨説明した。

続いて、組合側委員が、勤務成績不良の具体例の説明を求めたのに対し、会社側委員は、点呼での申告等の失念、徐行箇所の時刻表への朱書き失念、朱書きの箇所間違い等と答えた。更に、組合側委員が、裁判に対する報復であり、組合を敵視した減率適用である旨主張したのに対し、会社側委員は、そのようなことはないと答えた。

最後に、組合側委員は、減率適用をされる要素はない、組合員を狙い撃ちしたことに抗議する旨述べ、双方が対立したまま会議は終了した。(甲77)

ウ 三重支店管内で申告された定期昇給に係るもの1件について、三重

支店の地方苦情処理会議が、翌9日に開催された。

この会議において、会社側委員は、この苦情申告に対して、賃金規程第24条の欠格条項により乗数減となったものであり、同条第1項第4号に規定する「勤務成績が特に良好でない者」と判断した旨説明した。

続いて、組合側委員が、現場長が主任レポートの未提出を理由にしているが、それは勤務成績に反映されるかと尋ねたのに対し、会社側委員は、いろいろな要素を含めて勤務成績を出している旨述べ、具体的な理由として速度超過、知識不足等を挙げた。更に、組合側委員が、裁判の報復として、組合員個人を標的にしているとしか思えない旨述べたのに対し、会社側委員は、そのようなことはないと答えた。

最後に、組合側委員は納得できないと述べ、双方が対立したまま会議は終了した。(甲2の18)

エ 同日、東海鉄事管内で申告された14件（夏季手当に係るもの9件及び定期昇給に係るもの5件）について、東海鉄事の地方苦情処理会議が開催された。

この会議において、会社側委員は、夏季手当に係る各苦情申告に対して、賃金規程第145条の成績率により減額になったもので、同条第3項に規定する「勤務成績が良好でない者」と判断した旨、また、定期昇給に係る各苦情申告に対しては、同規程第24条の欠格条項により乗数減となったものであり、同条第1項第4号に規定する「勤務成績が特に良好でない者」と判断した旨それぞれ説明した。

続いて、組合側委員が、減率等の適用理由を尋ねたところ、会社側委員は、業務指示違反や注意指導されたことが複数回あること、主任レポート等の作成及び提出拒否が要素となっている旨述べ、これらは当該組合員の非違行為の一部であり、それらを総合的に判断した旨説

明した。

最後に、組合側委員は、理由も明確にせずに減率等の適用をするのは問題であり、組合の組合員を狙い撃ちにしたものであり認められない旨述べ、双方が対立したまま会議は終了した。(甲2の13～2の17、2の19～2の22)

## 7 減率等の適用に関する規程等

### (1) 期末手当に関する規定

会社の賃金規程には、社員の期末手当について、次のとおり規定されている。(乙1)

「(支給範囲)

第141条 期末手当は、6月1日(夏季手当)及び11月1日(年末手当)  
(中略)にそれぞれ在職する社員(中略)に対して支給する。(以下略)

(調査期間)

第142条 調査期間は、夏季手当については前年10月1日から3月31日まで、年末手当については4月1日から9月30日までとする。

(支給額)

第143条 期末手当の支給額は、次の算式により算定して得た額とし、基準額については、人事部長が別に定めるところによる。

基準額×(1－期間率±成績率)＝支給額」

「(成績率)

第145条 第143条に規定する成績率は、調査期間内における勤務成績により増額、又は減額する割合とする。

2 (略)

3 成績率(減額)は、調査期間内における懲戒処分及び勤務成績に応じて、次のとおりとする。

(1) 出勤停止 10/100減

(2) 減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者 5/100減」

(2) 定期昇給に関する規定

会社の賃金規程には、社員の定期昇給について、次のとおり規定されている。(乙1)

「(定期昇給の意義)

第19条 定期昇給とは、この節に基づき社員の基本給を増額することをいう。

(定期昇給実施日)

第20条 定期昇給は、毎年4月1日(中略)に実施する。

(定期昇給の適用範囲)

第21条 定期昇給は、定期昇給実施日に現に在職する社員について行う。(以下略)

(定期昇給所要期間及び定期昇給額)

第22条 定期昇給所要期間は、定期昇給実施日の前年4月1日から定期昇給実施日の前日までの1年間とし、その定期昇給額は、次の算式により算定して得た額(中略)とする。なお、標準乗数は4以内とし、人事部長が別に定める。

$$\frac{\text{欠勤期間} + (\text{欠勤期間以外の日数} \times 4)}{\text{定期昇給所要期間の暦日数} \times 4} \times \text{標準乗数} \times \text{基準昇給額}$$

2 (略)

3 第1項に規定する基準昇給額は次に定めるとおりとする。(中略)

現等級経過年数	基準昇給額
1年～3年	1,200円
4年	1,000円

5年	800円
6年	600円
7年	500円
8年	400円
9年	300円
10年	200円
11年以降	100円

4 (略) ]

「(定期昇給の欠格条項)

第24条 定期昇給所要期間内において、次の各号に掲げる定期昇給欠格条項（以下「欠格条項」という。）に該当する場合は、前2条により算定された定期昇給額から、第22条第3項に基づく基準昇給額に当該欠格条項について定める乗数を乗じて得た額を控除する。

(中略)

(1) 不参欠勤

5日以上 … 1

(2) 懲戒処分

処分1回につき … 1

なお、出勤停止については、次を加算する。

ア 10日まで … 1

イ 11日以上 … 2

(3) 訓告

2回以上 … 1

(4) 勤務成績が特に良好でない者 … 1以上

「勤務成績が特に良好でない者」とは、平素社員としての自覚に欠ける者、勤労意欲、執務態度、知識、技能、適格性、協調性

等他に比し著しく遜色のある者をいう。(以下略) 」

なお、上記第24条第1項第2号の「懲戒処分」とは、就業規則第141条に定める「懲戒」を指す。(乙192p5)

### (3) 減率適用の手順

会社において、東海鉄事及び三重支店管内の現業機関に従事する一般社員(本件組合員を含む。)に対し、「勤務成績が良好でない者」に該当するとして減率適用をするかどうかの判断については、以下の手順で決定されている。

まず、各現業機関の管理者は、社員の執務態度、注意指導した内容及び推奨事項をあらかじめ定められたフォーマットに5W1Hで明確にしてパソコンに入力して、その勤務の間に箇所長に報告する。箇所長は、その報告内容を確認した後、各社員の勤務状況を各所属の人事担当課(東海鉄事管理部人事課又は三重支店管理課)に報告する。

報告を受けた人事担当課は、箇所長等に対しヒアリング等を実施し、各社員の執務状況を精査した上で、減率適用についての案を作成し、会社の本社人事部の確認を経て、東海鉄事本部長又は三重支店長の決裁により減率適用を決定する。

なお、人事担当課は、箇所長に対し、どの社員に減率適用をしたかは説明するが、減率適用をした事由については説明していない。(乙192p6、193p3、第2回審問調書p12・p16・p17)

### (4) 減率適用の基準

会社は、減率適用について、管理者が注意指導した社員の非違行為に基づき判断しており、その際には、会社の最大の使命である安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供にかかわるような行為を重視して、①安全・安定輸送や快適な輸送サービスの提供に直接的かつ重大な問題を生ぜしめるような行為、②安全・安定輸送や快適な輸送サービスの提供に

直接的かつ重大な問題を生ぜしめるとまではいえないものの本来的な労務を提供する際に瑕疵のある行為、③前記①及び②に記載したもの以外の行為（労務の提供を円滑に行わせて業務を円滑に遂行するために会社が指導している事項に違反する行為、職制を理解せず管理者に対して反抗的な態度に出る行為等）に大別し、①の非違行為を特に重視している。

東海鉄事及び三重支店管内では、③の非違行為だけである場合には、非違行為の総数が数十回程度なければ減率適用をしていないが、③だけでなく②の非違行為が含まれている場合は、原則として非違行為の総数が10回以上で減率適用をしている。また、①の非違行為があった場合、②又は③の非違行為に関して嚴重注意（それ単独では減率の適用にはならないが懲戒等に準じる処分）を受けた場合には、非違行為の総数が10回未満でも原則として、減率適用をしている。（乙192p2・p6～p8、193p3）

なお、会社は、この減率適用の基準を社員には周知していない。（第2回審問調書p76）

#### （5）欠格条項適用の基準

会社は、「勤務成績が特に良好でない者」に該当するとして欠格条項適用をするかどうかの判断についても、減率適用の場合と同様、社員の非違行為に基づき判断しており、その際には、通年における非違行為の件数やその態様だけでなく、日々の業務に対する取組姿勢、業務改善の有無、注意指導後の再発防止に向けた意識改善及び取組姿勢の変化等の事情を総合的に勘案して判断している。（乙192p8、193p3）

#### 8 服務及び懲戒に関する規定

会社の就業規則には、服務及び懲戒について、次のとおり規定されている。（乙2）

「（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。

2 (略) 」

「(懲戒の基準)

第140条 社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合は、懲戒する。

- (1) 法令、会社の諸規程等に違反した場合
- (2) 上長の業務命令に服従しなかった場合
- (3) 職務上の規律を乱した場合

(中略)

- (12) その他著しく不都合な行為を行った場合

(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。 」

## 9 苦情処理に関する規定

会社と組合の労働協約には、苦情処理について、次のとおり規定されている。(乙12)

「(苦情処理の範囲)

第61条 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。

(以下略)

(苦情処理会議設置単位)

第62条 会社と組合は、次の苦情処理機関を設ける。

(1) 中央苦情処理会議（以下「中央会議」という。）

(2) 地方苦情処理会議（以下「地方会議」という。）

2 中央会議は本社に、地方会議は地方において団体交渉を行う箇所に設置する。 」

「(苦情処理委員の数)

第66条 中央会議は、会社を代表する委員5人と組合を代表する委員5人、地方会議はそれぞれを代表する委員各3人をもって構成する。 」

「(異議の申立)

第79条 当事者が、地方会議の解決に異議のある場合は、その解決の通知があった日から5日以内に、中央会議に対し、別に定める異議申立書により、異議の申立をすることができる。

2 (略) 」

## 10 乗務員の執務に関する規程等

(1) 安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供のため、会社では、鉄道営業法、運転の安全の確保に関する省令等に基づき、「運転安全規範」を定め、また、鉄道営業法及び鉄道に関する技術上の基準を定める省令に基づき、「運転取扱実施基準規程」を定めている。

更に、東海鉄事では、会社の上記各規程に基づき、乗務員の具体的作業について定める主な規程類として、「運転士作業基準」、「車掌作業基準」を、また、その細部の取扱いについて「運転士作業要領」、「車掌作業要領」を策定し、乗務員が安全・安定輸送の確保のために遵守しなければならない作業手順、確認喚呼等の基本動作を具体的に定めている。

そして、これらの規程類をそれぞれ冊子としてまとめ、全運転士及び全車掌に貸与し、乗務時に携帯することを義務づけている。その上で、

これらの規程類に基づき、管理者が点呼、添乗指導、定例訓練等の機会を通じて、指導・監督及び教育を繰り返し行い、また、規程類の改訂に伴い、基本動作を変更するような場合も同様に、その都度、添乗指導、定例訓練等の機会及び業務用掲示・配布資料を活用して全乗務員に指導し、周知を徹底している。(乙73、74の1、74の2、87、89、136、137、190p4・p6～p8)

なお、各現業機関では、管理者ミーティング等を通じて、管理者間での指導内容に差異が生じないように、その統一化を図っている。(乙190p12)

(2) 点呼は、出勤時、乗務前、勤務終了時等に、乗務員が管理者である当直に対して運転上必要な事項、注意事項等を申告したり、乗務中に発生した事象等について必要な報告等を行い、また、管理者から適切な指示を受ける場である。運転取扱実施基準規程第8条において、「係員を監督する職にある者は、係員に対して、次により監督しなければならない。」と規定され、同条各号において、管理者は乗務員に対して、執務開始前、執務中及び執務終了後に必要な報告を求め、適切な指示を与えることとされている。更に、「運転士作業基準」、「車掌作業基準」等において、同条に係る点呼の要領及び実施方法について具体的に定められており、以下のとおり行われる。(乙73、74の1、74の2、87、136、137、190p18・p20)

ア 出勤点呼は、乗務員が所定出勤時刻までに出勤したことを確認し、併せて、出勤した乗務員の健康状態について確認するために実施する点呼で、健康状態に異常なく、乗務できる状態であれば、当直は乗務員に対して行路表、行路別注意表、時刻表、貸与品等を貸与する。(乙190p20)

イ 出発点呼は、担当行路の最初の乗務を開始する前に実施するもので、乗務員が、担当する行路番号や担当列車、区間、作業内容を始め、変

更事項、徐行の有無等の必要事項を申告するとともに、職務上貸与されている携帯時計の整正した時刻を申告し、これら全ての申告内容が正当であることの確認を受ける。また、同点呼では、一口試問、体認訓練を実施し、乗務員が乗務に際して必要な知識・技能を有しているかどうか確認する。(乙190p20・p21)

なお、一口試問の内容は、後記の業務用掲示の内容を始めとして、運転取扱いの重要部分、変更内容等、乗務員として必ず知っていなければならないものである。また、体認訓練は、乗務員が列車を運転する際の場面を設定し、その場面に応じた基本動作を行わせることで、基本動作を正しく実施できているかを確認するものである。(乙190p26)

ウ 出先点呼は、行路の途中において、出先地である運輸区等において実施する点呼であり、出先地に到着した際に実施する出先点呼（到着）と、行路の途中で出先地に宿泊した場合、2日目の最初の乗務前に実施する出先点呼（出勤）がある。

出先点呼（到着）は、乗務員が担当列車の運転状況、車両状態等を報告するとともに、次の乗務に関して、担当する列車名、作業内容及び作業開始時刻を申告し、その内容が正当であることの確認を受ける。

また、出先点呼（出勤）は、上記アの出勤点呼と同様に乗務員が所定時刻までに出勤状態にあること、乗務員の健康状態について確認するとともに、乗務員に次作業の内容等を改めて申告させて、同内容が正当であることの確認をする。(乙190p21)

エ 終了点呼は、行路により指定された乗務を全て終了した際に実施する点呼で、乗務員が担当した全ての列車の運転状況、車両状態等、また、乗務中に発生した事象を報告するとともに、乗務前に貸与された貸与品等を当直へ返却する。

更に、次勤務の出勤日、行路番号及び出勤時刻を申告し、これらが正当であることの確認を受ける。(乙190p21・p22)

なお、終了点呼に先立ち、基本行路表及び勤務時間変更一覧表にて、次勤務の出勤時刻、終了時刻及び変更の有無を確認し、乗務手帳及び次勤務確認票に出勤時刻等を記載した上で、終了点呼における次勤務確認を行う。また、それをより確実なものとするため、勤務時間変更一覧表の確認において、乗務員が、次勤務に変更があることを確認した場合は、その確認の証として同表に押印する。(乙190p27)

- (3) 添乗指導は、乗務員の知識、技能等の執務状況の把握を行い、乗務員が定められた基本動作を遵守できているか確認するため、乗務員の乗務する列車に管理者が同乗し、指導を行うものであり、確認する基本動作は、「運転士作業基準」、「運転士作業要領」、「車掌作業基準」及び「車掌作業要領」に基づいたものである。

乗務員は、運転室等に管理者が添乗した場合には、速やかに立席の上、敬礼して、所属、職名、氏名、当該列車の列車番号等のほか、運転状況、車両状態等の報告（以下「添乗報告」という。）をする。

また、基本動作の一つである指差確認喚呼は、エラー防止に有効かつ重要な確認手法の一つであり、確認する対象を実際に指差して、確認して、喚呼（声に出す）するものである。

なお、添乗する管理者は、運転に支障のない時機に乗務員に対して一口試問を実施するが、その内容は、後記の業務用掲示の内容を始めとして、運転取扱いの重要部分や変更内容等、乗務員として必ず知っていなければならないものである。(乙73、74の1、74の2、136、137、190p30～p32)

- (4) 業務用掲示は、乗務員に必要事項を指導・周知する方法として、「運転士作業要領」及び「車掌作業要領」に定められている。業務用掲示板に

は、業務に関する注意事項、規程の改訂内容、区の重点実施事項、事故関連の情報等の乗務員として確実に理解しておかなければならない内容が掲出されており、乗務員は出勤した際に必ず業務用掲示の内容を確認するよう義務づけられている。

そして、乗務員が業務用掲示の内容を確実に理解しているかを確認するために、出発点呼時及び添乗指導中に一口試問を行う。(乙74の1、74の2、137、190p29)

- (5) 乗務員は、乗務に当たり、旅客に不快感等を与えることのないよう、身だしなみを常に清潔な状態に保ち、整正に努めなければならない。このことは、就業規則第20条第1項に「制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を着用しなければならない。」と、同条第2項に「社員は、制服等の着用にあたっては、常に端正に着用するよう努めなければならない。」と規定され、「運転士作業基準」及び「車掌作業基準」にも定めがある。

また、会社では、全乗務員に対して、「まごころサービスブック」という冊子を配布し、乗務員として求められる品位、身だしなみ等について指導している。(乙2、73、128、136、190p36・p37)

## 11 駅員の執務に関する規程等

- (1) 会社では、鉄道営業法、鉄道事業法等に基づき、乗車券類の発売や精算等のルールについて規定した運送約款として「東海旅客鉄道株式会社旅客営業規則」等を定め、これらに基づく具体的な取扱いとして、「旅客営業取扱細則」等を定めている。

また、現金や乗車券類等の管理に関する具体的な手順・方法について、「駅営業業務作業標準」及び「現金取扱マニュアル」を定め、各駅に常備するとともに、各駅においては、その駅の特性等に応じて、「現金及び収入事務取扱要領」を定め、自駅の駅員に対し、同規程に基づいた指導・

教育を行っている。(乙79、86、141、163、164、166、191p4～p6)

なお、各駅においては、管理者ミーティング等を通じて、管理者間での指導内容に差異が生じないように、その統一化を図っている。(乙191p8)

- (2) 出札・精算業務について、会社は、運送約款に基づき、旅客から所定の運賃・料金等を収受して乗車券類を発行し、これに応じて運送等を行う義務があるため、駅員は、旅客から乗車券類の発売、払戻し、変更等を求められた場合、当該旅客の要望に沿った適切な対応をしなければならない。

また、旅客と金銭授受を行う際の基本的な動作を「駅営業業務作業標準」等に具体的に定め、過不足金等の現金事故の発生防止に努めている。

(乙164、191p12・p13)

- (3) 現金等の会社財産の管理について、駅員は、現金等が紛失、盗難等にあわないように、その保管を適切に行わなければならない、「現金取扱マニュアル」において、他の作業、離席をする際には、現金等を放置せず、必ず指定された金庫に保管して施錠する等、その具体的な方法を定めている。

また、駅間や担当者間で現金を受け渡す場合には現金引継書、現金の両替を行う場合には両替票、出札業務の際に旅客のクレジットカードを取り扱った場合にはご利用票(駅控)というように、あらゆる場面で帳票類への記録を行うことで、会社財産を適切に管理することとなっており、このことは、「現金取扱マニュアル」、「駅営業業務作業標準」等に定められている。(乙79、164、191p13～p15)

- (4) 会社は、サービス全般について、「まごころサービスブック」を策定し、駅員として求められる品位、身だしなみ、言葉遣い、接客態度等を定め、全駅員に配布して、集合研修や職場内教育等の機会を通じて、実践的な指導・教育を実施している。(乙128、191p5・p6)

## 12 振り返り面談

会社では、従前から、業務改善や管理者とのコミュニケーションを図ることを目的として、必要に応じて管理者が主任以下の社員に対して、個人面談を実施していたが、平成18年頃より大量退職期を迎え、技術承継を確実かつ着実に行うことで世代交代を円滑に進めるため、半期に1回、振り返り面談として行うことにした。そして、会社は、この面談を、半期ごとに、自らの業務を振り返り、業務上の反省点や改善策を部下に主体的に考えさせ、上司がこれを支援する場としている。

東海鉄事管内では、各職場において、面談期間を個別に設定の上、点呼時、掲示等で面談対象の社員に実施期間等を周知しており、平成19年度上半期の振り返り面談については、乗務員は行路表、駅員は作業ダイヤによって細かく勤務が決まっているため、面談時間を勤務時間外に30分程度として実施すること、期間を平成19年10月の1週間ないし4週間程度として実施することとした。また、管理者は、あらかじめ社員に都合を尋ね、不都合があれば、上記期間以外でも日程を調整していた。(乙83、90、105、133、146、192p20・p21、第2回審問調書p28、p104～p106)

なお、会社の就業規則第67条には、会社は、業務上の必要がある場合は、社員に正規の労働時間外等に勤務を命じ、社員は、正当な理由がなければ、これを拒むことはできない旨規定されている。(乙2)

## 13 本件組合員の執務状況

### (1) Q

地本組合員のQは、平成19年度年末手当の調査期間(平成19年4月1日から9月30日まで。以下同じ。)において、会社の名古屋運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の2、乙192p22・p23)

ア 主任レポートに関して、平成19年3月分から7月分までの作成及び

提出の各指示を拒否したため、4月10日、5月16日、6月19日、7月13日及び8月16日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙110の1、110の2、110の6、110の7、110の11)

また、同月17日、主任レポートの提出拒否について、再教育の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けるとともに、9月29日に会社から嚴重注意を受けた。(乙20、乙110の13)

イ 添乗指導に関して、①5月25日、笹島信号場で試8389D列車を折り返す際、スイッチ整備を怠ったため、②同日、同列車において、添乗報告を失念したため、③6月19日、150F列車で尾張一宮駅発車の際、目標物を正しく指差せずに喚呼したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙110の3～110の5)

ウ 運転操縦に関して、①8月5日、4546D列車で石浜駅停車時、停止位置目標を誤って停止位置不良を発生させたため、②その後、車掌との打合せを行わずに同列車を再起動させ、所定停止位置まで移動させたため、③同月18日、5359F列車で金山駅停車時、停止位置目標を誤って停止位置不良を発生させそうになり、停車寸前に再力行（再加速）し、所定の停止位置まで移動させたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙110の8、110の9、110の14の1、110の14の2)

また、上記①から③について、同月5日及び同月18日に時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙110の10、110の15)

エ 車内営業業務に関して、同月17日、522Cワンマン列車で東成岩駅停車中、旅客から領収書の発行を求められた際、領収書の発行年月日及びただし書の記載を失念し、印鑑の携帯も失念して押印しないまま領収書を発行したため、助役から注意指導を受けた。(乙110の12)

(2) U

地本組合員の U (以下「U」という。)は、平成20年度夏季手当の調査期間(平成19年10月1日から平成20年3月31日まで。以下同じ。)において、会社の名古屋運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の22、乙192p23・p24)

ア 主任レポートに関して、平成19年9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、同月11日及び11月8日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙111の1、111の7)

また、10月16日及び11月17日に、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙111の2、111の11)

更に、これらの再教育拒否について、それぞれ事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、10月22日及び11月23日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、同月6日及び12月3日にそれぞれ会社から嚴重注意を受けた。(乙21、23、111の4、111の12)

イ 振り返り面談に関して、10月26日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙111の5)

更に、同月28日、この面談拒否について、時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、助役から注意指導を受けるとともに、12月3日に会社から嚴重注意を受けた。(乙22、111の6)

ウ 点呼に関して、①10月19日、出発点呼において、業務用掲示板に掲示された掲示物の内容確認を怠り、申告を行わなかったため、②11月28日、出先点呼において、次作業の内容を誤って申告したため、③12月10日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回

答できなかつたため、④同月18日、出発点呼において、徐行目標を誤って申告したため、⑤同月20日、出先点呼において、行路表及び行路別注意表を持参せず、自らが乗務する列車（以下「自列車」という。）の入換時刻を申告できなかつたため、⑥1月24日、出発点呼において、自列車に関する徐行を申告すべきところ、関係のない徐行を誤って申告したため、⑦同月30日、出先点呼において、行路表及び行路別注意表を制服のポケットに入れたまま何も見ずに申告しようとしたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。（乙111の3、111の13、111の15～111の19）

エ 添乗指導に関して、①11月8日、岐阜駅において、2502F列車の運転台に乗り込む際、取っ手を握らずに乱暴に乗務員扉を投げて閉めたため、②同日、同駅において、同列車の運転台選択スイッチを「前」位置から「後」位置に転換させる際、「中」位置で5秒以上停止させることなく「後」位置にしたため、③同日、同列車で岐阜駅発車時に2ノッチ以下で運転すべきところ、3ノッチを投入したため、それぞれ乗務終了後、名古屋運輸区内で、④3月22日、4101F列車で尾頭橋駅停車中、第2閉そく信号機に対して指差確認喚呼を行った際、「第2進行」と喚呼すべきところ、「第1進行」と喚呼したため、名古屋駅到着後、それぞれ助役から注意指導を受けた。（乙111の8～111の10、111の21）

オ 車内営業業務に関して、1月30日、1307Gワンマン列車で富田駅停車中、旅客から乗り越し精算の申告を受けた際、270円を収受すべきところ、誤って400円を収受したため、助役から注意指導を受けた。（乙111の20）

カ ICカードの取扱いに関して、12月7日、運転情報記録装置の記録用ICカードに記録されている運転実績データを、読取器に読み取ら

せないまま終了点呼に臨んだため、助役から注意指導を受けた。(乙111の14)

(3) V

地本組合員の V (以下「V」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の大垣運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用を受けた。(甲1の4、1の15、1の23、乙192p24～p26)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 5月1日、大垣車両区構内で入区作業を行った際、車両停止標識にて一旦停止を行うべきところ、これをせずに同標識の内方に進入したとして、7月30日に会社から訓告を受けた。(乙16)

(イ) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月12日、5月17日、6月19日、7月19日、8月6日及び9月8日にそれぞれ首席助役又は助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月28日に会社から嚴重注意を受けた。(乙24、112の1、112の4、112の8、112の9、112の12、112の13)

(ウ) 点呼に関して、6月15日、出発点呼において、自列車に関する徐行を見落とし、これを申告しなかったため、助役から注意指導を受けた。(乙112の5)

(エ) 添乗指導に関して、①6月15日、158F列車で岐阜駅停車中、出発信号機の現示を指差確認喚呼する際、「高山1番東海道出発」と喚呼すべきところ、誤って「高山1番出発」と喚呼したため、②同日、同列車で稲沢西信号場通過中、運転時刻を採時する際の確認喚呼を

失念したため、③7月24日、148F列車で岐阜・名古屋間の各駅発車時に運転士知らせ灯が点灯後に時刻を確認すべきところ、点灯前に時刻を確認したため、④同日、同列車で清洲駅発車時に出発信号機を注視すべきところ、行路別注意表を見ていたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙112の6、112の7、112の10、112の11)

(オ) 携帯品管理に関して、5月5日、9M列車に乗務した際、業務用携帯電話を運転台に置き忘れ、一時紛失したため、助役から注意指導を受けた。(乙112の2)

更に、同月6日、上記一時紛失に係る時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙112の3)

イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の指示を拒否したため、10月10日及び11月9日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けた。(乙113の1、113の10)

また、10月11日及び11月13日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ首席助役から注意指導を受けた。(乙113の3、113の12)

更に、これらの再教育拒否について、それぞれ事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、10月11日及び11月13日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けるとともに、同月2日及び12月5日にそれぞれ会社から嚴重注意を受けた。(乙25、27、113の4、113の13)

(イ) 振り返り面談に関して、10月26日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、首席助役から注意指導を受けた。

(乙113の7)

更に、同月29日、この面談拒否について、時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、首席助役から注意指導を受けるとともに、12月5日に会社から嚴重注意を受けた。(乙26、113の8)

(ウ) 点呼に関して、①10月12日及び②11月3日、出発点呼において、時計の照合を行う際、時計を見誤って申告したため、③2月14日、出発点呼において、下り列車に対する徐行を誤って上り列車に対する徐行として申告した上、徐行目標も誤って申告したため、④3月21日、出発点呼において、徐行目標を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙113の5、113の9、113の17、113の18)

(エ) 添乗指導に関して、①10月10日に226F列車で大垣駅到着時及び②同月20日に3213F列車で垂井駅到着時、ブレーキ弁ハンドルを順手から逆手に持ち替えるべきところ、順手のままブレーキ弁ハンドルを握っていたため、③11月9日、2524F列車で乗務後最初の停車駅である穂積駅到着の際、ブレーキ弁ハンドルを扱った後、表示灯の点灯及び圧力計の値を確認し、ブレーキの効果を確認めた上で、「ブレーキオーライ」と喚呼すべきところ、表示灯や圧力計を確認せず、ブレーキ弁ハンドルを扱うのと同時に、「ブレーキオーライ」と喚呼したため、④3月30日、回3174M列車で大垣駅発車時に運転士知らせ灯の点灯を確認し、「ドアオーライ」と喚呼すべきところ、誤って「点」と喚呼したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙113の2、113の6、113の11、113の19)

(オ) 指令等への報告に関して、11月19日、関ヶ原駅において、233F列車の所定発車時刻になっても、出発信号機が停止現示のままとなっ

ていた際、直ちに輸送指令に報告すべきところ、所定発車時刻から約2分後に報告したため、翌20日に助役から注意指導を受けた。(乙113の14)

(カ) 次勤務確認に関して、12月5日、次勤務の出勤時刻を誤って次勤務確認票に記載し、終了点呼において誤った出勤時刻を申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙113の15)

(キ) そのほかに、同月8日、958M列車で豊橋駅発車後、A T S装置を作動させ、列車を6分間停車させるという事象を発生させたところ、同事象に係る時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、同月20日に助役から注意指導を受けた。(乙113の16)

(4) X

地本組合員の X (以下「X」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の中津川運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当について減率適用を受けた。(甲1の8、1の28、乙192p26～p28)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月7日、5月7日、6月7日、7月7日、8月11日及び9月15日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月29日に会社から嚴重注意を受けた。(乙28、114の3、114の4、114の10、114の14、114の17、114の21)

(イ) 点呼に関して、①4月3日、②8月11日及び③同月14日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、④5月26日、出発点呼において、自列車に関する徐行の申

告を失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙114の1、114の9、114の18、114の19)

(ウ) 添乗指導に関して、①5月18日、2709M列車で多治見・土岐市間走行中、列車の最後部が速度制限解除標識を過ぎた際、「制限解除」と喚呼すべきところ、これを失念したため、②同日、同列車で釜戸・武並間走行中、汽笛吹鳴標識が設けてある箇所、約4秒間汽笛を鳴らして、長緩汽笛一声の汽笛合図をすべきところ、2秒未満しか汽笛を鳴らさなかったため、③同日、同列車で武並・恵那間走行中、圧力計・電圧計の指針が正常なことを確認し、「各ゲージオーライ」と喚呼すべきところ、これを失念したため、④6月7日、中津川駅発車前に1704M列車のスイッチ整備を行った後、列車の全パンタグラフが上昇していること及びパンタグラフ在姿状態に異常がないことを確認し、「パンタオーライ」と喚呼すべきところ、これらを行わなかったため、⑤同月26日、2712M列車で乗務後最初の停車駅である美乃坂本駅到着の際、「試験ブレーキ」と喚呼した後にブレーキを使用し、その効果を確認しなければならぬところ、同喚呼を失念したため、⑥7月12日、中津川駅発車前の2728M列車のスイッチ整備において、運転台背面のスイッチ類の確認を失念したため、⑦同月21日、4716M列車で武並駅発車時に閉そく信号機を注視すべきところ、同信号機から目を離していたため、⑧8月26日、中津川駅発車の4704M列車において、立席して添乗報告を行うべきところ、着席したまま行おうとしたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙114の5～114の7、114の11、114の12、114の15、114の16、114の20)

(エ) 次勤務確認に関して、①4月4日、勤務時間変更一覧表にて次勤務に変更があることを確認した際、同表に押印することを失念した

ため、②7月6日、終了点呼において、次勤務の出勤日を誤って申告したため、③9月21日及び同月29日、次勤務の出勤日を誤って乗務手帳に記入し、終了点呼において誤った出勤日を申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙114の2、114の13、114の22、114の23)

(オ) 運転操縦に関して、5月23日、定光寺駅に647M列車を停車させる際、7両標に停車すべきところ、8両標に停車すべきものと思い込み、所定停止位置を約4メートル行き過ぎて停車したため、翌24日に助役から注意指導を受けた。(乙114の8)

イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の指示を拒否したため、10月9日及び11月8日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙115の3、115の4)

また、同月10日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙115の5)

更に、この再教育拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、同日、助役から注意指導を受けるとともに、12月5日に会社から嚴重注意を受けた。(乙29、乙115の6)

(イ) 点呼に関して、①同月2日及び②3月17日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、③1月13日、出発点呼において、最初の自列車が4704M列車であるところ、「1704M」と誤って申告したため、④2月10日、出発点呼において、徐行の申告の際、徐行区間のキロ程を誤って申告したため、⑤3月21日、出発点呼において、時計の照合を行う際、照合する時刻を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙

115の7、115の9、115の13、115の15、115の16)

(ウ) 添乗指導に関して、①1月27日、5713M列車で瑞浪・武並間の各駅発車時に「点」、「時刻オーライ」、「進行」、「発車」の順序で確認喚呼を行うべきところ、「時刻オーライ」、「点」、「進行」、「発車」の順序で行ったため、②同日、同列車で武並駅停車中、閉そく信号機の進行現示を確認した際、「第3進行」と喚呼すべきところ、「第4進行」と喚呼したため、③同日、5725M列車で春日井・神領間走行中、添乗報告において、自列車に係る徐行の申告を失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙115の10～115の12)

(エ) 次勤務確認に関して、①10月4日、次勤務の出勤日を誤って次勤務確認票に記入したため、②12月20日、勤務時間変更一覧表への押印を失念し、また、次勤務確認票の記入も失念し、終了点呼に次勤務確認票を持参しなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙115の1、115の8)

(オ) 指令等への報告に関して、①10月5日、中津川駅発車前の1704M列車のスイッチ整備の際、ATSの電源スイッチを「入」にしたところ、警報が鳴動し続ける状態となり、これを輸送指令に報告して、その後、スイッチ整備を完了したが、こうした事象が発生した場合に、降車後、速やかに中津川運輸区当直にも報告すべきところ、これを行わなかったため、②3月2日、名古屋駅において、車両整備を行う係員から自列車である4701M列車のカーテンがなくなっている旨の報告を受けた際、これを輸送指令に報告し、降車後、速やかに中津川運輸区当直にも報告すべきところ、これらの報告をいずれも行わなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙115の2、115の14)

(5) Y

地本組合員の Y (以下「 Y 」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の中津川運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当について減率適用を受けた。(甲1の10、1の30、乙192p28～p31)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月7日、5月8日、6月13日、7月6日、8月5日及び9月9日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月29日に会社から嚴重注意を受けた。(乙30、116の2、116の6～116の9、116の12)

(イ) 点呼に関して、①5月1日及び②8月25日、出発点呼において、業務用掲示に関する一口試問に回答できなかったため、③9月30日、出発点呼において、自列車に関する徐行を申告せず、申告し直した際も徐行速度を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙116の4、116の10、116の14)

(ウ) 添乗指導に関して、4月2日、1826M列車で坂下・落合川間走行中、前部標識を全光とすべきところ、減光としていたため、助役から注意指導を受けた。(乙116の1)

(エ) 指令等への報告に関して、4月13日、名古屋駅において、自列車である1609M列車の行先表示が故障していることを確認した際、これを直ちに輸送指令に報告し、降車後、速やかに中津川運輸区当直にも報告すべきところ、これらの報告をいずれも行わなかったため、助役から注意指導を受けた。(乙116の3)

(オ) 次勤務確認に関して、9月11日、終了点呼において、次勤務の出

勤時刻を誤って申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙116の13)

(カ) 運転整備に関して、5月3日、中津川駅での4702M列車の出区点検の際、塩尻方運転台のホロの止め金具が正しくかけられていることを確認すべきところ、これが外れていることを見落としたまま、中津川・名古屋間を走行したため、名古屋駅構内において、助役から注意指導を受けた。(乙116の5)

(キ) そのほかに、9月5日、神領車両区での回733M列車の出区点検の際、塩尻方運転台の扉を開錠して同運転台に入室しようとしたところ、鍵の差し込み方を誤って、開錠することができず、最寄りの側引戸の非常用ドアロックを扱ってこれを開扉し、そこから下に飛び降りて降車したため、助役から注意指導を受けた。(乙116の11)

#### イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の指示を拒否したため、10月8日及び11月6日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙117の1、117の3)

また、同月13日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙117の5)

更に、この再教育拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、同月21日に助役から注意指導を受けるとともに、12月7日に会社から嚴重注意を受けた。(乙31、117の9)

(イ) 点呼に関して、①同月2日、②1月15日及び③2月10日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、④3月5日、出発点呼において、定光寺駅下りホームに設置されている両数標に関する一口試問に誤った回答をしたため、そ

れぞれ助役から注意指導を受けた。(乙117の10、117の14、117の15、117の18)

(ウ) 添乗指導に関して、①10月24日、中津川駅で829M列車の前部標識の確認の際、前灯スイッチを「入」としてから点灯状態を確認すべきところ、同スイッチを「入」にすることを失念したまま、点灯状態を確認しようとしたため、②12月26日、武並・釜戸間走行中、「制限105」と喚呼後ブレーキを扱い、速度計の目盛りを見誤って、速度を時速約95キロメートルまで低下させたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙117の2、117の11)

(エ) 指令等への報告に関して、①11月12日、1830M列車で日出塩・木曾福島間走行中、空転が発生したことによって列車遅延が生じた際、これを輸送指令には報告したものの、降車後、速やかに中津川運輸区当直へ報告すべきところ、これを行わなかったため、②同月21日、乗務終了後、転動防止手配完了報告確認表の記入を失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙117の4、117の8)

(オ) 運転操縦に関して、同月14日、中津川駅到着後の入換作業の際、セクション(電車線で停電等があった場合、全く無関係の箇所まで停電しないよう、電車線を絶縁して区分しておくために設けられた装置)を避けて列車を一旦停車させなければならないところ、セクションの直下に1713M列車を一旦停止させ、起動不能とさせたため、助役から注意指導を受けた。(乙117の6)

(カ) 次勤務確認に関して、①同月21日、乗務手帳の次勤務出勤時刻欄に、次勤務確認票の「家を出る時間」欄に記入した時刻を誤って記入していたため、②1月3日及び③同月10日、次勤務の出勤日を誤って次勤務確認票に記入したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙117の7、117の12、117の13)

(キ) I Cカードの取扱いに関して、①2月13日、中津川駅で716M列車から降車する際、運転台の運転情報記録装置に挿入していた運転情報記録装置の記録用 I Cカードの抜き取りを失念し、同カードを携帯せずに降車したため、②同月27日、同 I Cカードを当直の読取器に挿入し、社員番号の登録を行うことを失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙117の16、117の17)

(6) Z

地本組合員の Z (以下「Z」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の中津川運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用を受けた。(甲1の7、1の18、1の27、乙192p31～p33)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月5日、5月8日、6月8日、7月6日、8月8日及び9月10日にそれぞれ首席助役又は助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月30日に会社から嚴重注意を受けた。(乙36、118の1、118の2、118の4、118の7、118の10、118の14)

また、8月14日及び9月12日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けるとともに、同月26日及び同月30日に、それぞれ会社から嚴重注意を受けた。

更に、同月12日の再教育拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、同

月19日に助役から注意指導を受けた。(乙35、37、118の12、118の15、118の16)

(イ) 点呼に関して、①6月26日、出発点呼において変更事項を申告する際、変更行路別注意表の「予冷」の記載を見落とし、これを申告しなかったため、②9月4日、終了点呼において、次勤務の出勤日を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙118の5、118の13)

(ウ) 添乗指導に関して、8月9日、中津川駅発車前の1708M列車での添乗報告の際、立席の上、敬礼して行うべきところ、着席したまま行ったため、助役から注意指導を受けた。(乙118の11)

(エ) 指令等への報告に関して、①5月26日、中津川駅構内に4860M列車の車両を留置し、転動防止手配完了を行った際、転動防止手配完了報告確認表への記入を失念したため、②7月6日、急病人発生のため2716M列車で大曾根駅を2分遅発した際、その旨を直ちに輸送指令に報告し、降車後、速やかに中津川運輸区当直にも報告すべきところ、これらをいずれも行わなかった上、終了点呼において、提出するよう指示された乗務報告書の作成及び提出を拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙118の3、118の6)

また、同月12日、上記②の報告懈怠について、時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、首席助役から注意指導を受けるとともに、8月1日に会社から嚴重注意を受けた。(乙34、118の8)

(オ) そのほかに、7月21日、終了点呼終了後、助役に対して「お前には関係ない」、「あんた」、「おまえよ」等の暴言を吐いて反抗的な態度を示したため、助役から注意指導を受けた。(乙118の9)

イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、10月7日及び11月11日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙119の1、119の10)

また、10月17日及び11月16日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。

(乙119の3、119の11)

更に、これらの再教育拒否について、それぞれ事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、10月20日及び11月19日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、それぞれ11月6日及び12月4日に、会社から嚴重注意を受けた。(乙38、40、119の5、119の12)

(イ) 振り返り面談に関して、10月27日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙119の6)

また、同日、この面談拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、助役から注意指導を受けるとともに、12月4日に会社から嚴重注意を受けた。(乙39、119の7)

(ウ) 点呼に関して、①11月10日及び②同月28日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、③2月5日、出発点呼において、自列車に関する徐行を申告しなかったため、④3月5日、出発点呼において、定光寺駅下りホームに設置されている両数標に関する一口試問に誤った回答をしたため、⑤3月31日、出発点呼において、危険予知シートを用いた危険予知訓練を行った際、助役の質問に対し、「その人に聞かないと分からない」、「分からんなー」、「嫌や」等と発言してまともに答えようともせず、

反抗的な態度を取り続けたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙119の9、119の13、乙119の15、119の17、119の18)

(エ) 添乗指導に関して、①10月15日、中津川駅発車前の2718M列車での添乗報告において、自列車に関係する徐行の申告を失念したため、②同月20日、武並駅発車時の4701M列車での確認において、時刻表を指差して「時刻」、時計を指差して「オーライ」と喚呼すべきところ、時刻表のみを指差したまま「時刻オーライ」と喚呼したため、③2月12日、1005M列車に管理者が中津川駅から添乗したにもかかわらず、同駅の発車間際になっても、同駅発車後にも、添乗報告を行うことなく、これを失念したため、田立・南木曾間走行中、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙119の2、119の4、119の16)

(オ) 次勤務確認に関して、①11月1日、次勤務の出勤日を誤って乗務手帳及び次勤務確認票に記載していたため、②1月24日、次勤務の出勤日を誤って乗務手帳に記載していたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙119の8、119の14)

(7) a

地本組合員の a (以下「a」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の中津川運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当について減率適用を受けた。(甲1の9、1の29、乙192p33～p35)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月8日、5月8日、6月11日、7月10日、8月7日及び9月13日にそれぞれ助役又は首席助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月

28日に会社から嚴重注意を受けた。(乙41、120の1、120の5、120の8、120の12、120の14、120の17)

(イ) 点呼に関して、①4月14日、出発点呼において、徐行の申告の際、自列車に関する徐行がない場合、徐行がない旨申告すべきところ、これを失念したため、②同月22日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、③5月20日、出発点呼において、業務用掲示に関する一口試問に正しく回答できなかったため、④7月6日、出発点呼において、最後の自列車が3850M列車であるところ、誤って「5702M列車」と申告したため、⑤9月10日、出発点呼において、徐行箇所を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙120の2、120の3、120の6、120の10、120の16)

(ウ) 添乗指導に関して、9月5日、1006M列車で木曾平沢駅及び宮ノ越駅通過時、それぞれの駅の出発信号機に対する中継信号機の現示を指差確認喚呼する際、「出発中継進行」と喚呼すべきところ、いずれも誤って「中継進行」と喚呼したため、助役から注意指導を受けた。(乙120の15)

(エ) 次勤務確認に関して、①5月8日、終了点呼において、次勤務確認票の「家を出る時間」欄への記入を失念していたため、②8月3日、終了点呼において、次勤務の出勤時刻を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙120の4、120の13)

(オ) 指令等への報告に関して、6月29日、1832M列車の乗務において、輸送指令から、原野・上松間降雨による徐行運転の通告を受領した際、通告内容について運転通告受領券に記入し、終了点呼において当直に提出すべきところ、これらをいずれも失念したため、翌30日に助役から注意指導を受けた。(乙120の9)

(カ) ICカードの取扱いに関して、①6月4日及び②9月24日、終了点呼において、運転情報記録装置の記録用ICカードを当直へ返却することを失念したため、③7月8日、終了点呼までに運転情報の取り込みを行い、同点呼において同ICカードを当直へ返却すべきところ、これらをいずれも失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙120の7、120の11、120の18)

イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、10月6日及び11月6日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙121の1、121の4)

また、同日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙121の5)

更に、この再教育拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、同月12日に助役から注意指導を受けるとともに、12月5日に会社から嚴重注意を受けた。(乙43、121の6)

(イ) 振り返り面談に関して、10月25日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙121の2)

更に、同月29日、この面談拒否について、時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、助役から注意指導を受けるとともに、12月5日に会社から嚴重注意を受けた。(乙42、121の3)

(ウ) 点呼に関して、①2月1日、出発点呼において、最後の自列車が5707M列車であるところ、「1707M」と誤って申告したため、②同月11日、出発点呼において、自列車に関する徐行を見落とし、これを申告しなかったため、③同月20日、出発点呼において、上り列車

に対する徐行を誤って下り列車に対する徐行として申告したため、④3月5日、出発点呼において、定光寺駅下りホームに設置されている両数標に関する一口試問に正しく回答できなかったため、⑤同月7日、出発点呼において、時計の照合を行う際、照合する時刻を誤って申告したため、⑥同月17日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙121の9、121の11～121の15)

(エ) 添乗指導に関して、3月17日、650M列車で多治見駅停車中、スライダー(運転士用の時刻表に貼り付けて使用するマグネット状の道具)を移動させる際、スライダーを逆さ向きにセットすべきところ、これを通常の向きにセットしたため、助役から注意指導を受けた。  
(乙121の16)

(オ) 指令等への報告に関して、①12月24日、1842M列車及び②2月5日、1824M列車の乗務終了後、転動防止手配完了報告確認表への記入を失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙121の7、121の10)

(カ) 次勤務確認に関して、1月31日、終了点呼において、次勤務の出勤時刻を誤って申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙121の8)

(8) b

地本組合員の b (以下「b」という。)は、平成19年度年末手当の調査期間において、会社の中津川運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の11、乙192p35・p36)

ア 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月6日、5月6日、6月7日、7月9日、8

月7日及び9月6日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月30日に会社から嚴重注意を受けた。(乙44、152の1、152の4、152の5、152の11、152の16、152の21)

イ 点呼に関して、①6月11日、出発点呼において、指導券及び指導票に関する一口試問に正しく回答できなかつたため、②同月14日、③7月11日及び④8月3日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかつたため、⑤同日、出発点呼における下り列車(8783M列車)が中津川駅上本線に進入する場面を想定した体認訓練において、場内信号機の現示を確認した際、「副本線場内注意」と喚呼すべきところ、誤って「本線場内注意」と喚呼したため、⑥同月10日、出発点呼において、自列車に係する徐行の申告を失念したため、⑦同月12日、出発点呼において、曲線の制限速度に関する一口試問に正しく回答できなかつたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙152の6、152の9、152の13～152の15、152の17、152の18)

ウ 添乗指導に関して、①5月6日、4701M列車で乗務後最初の停車駅である金山駅到着の際、及び②6月11日、2728M列車で乗務後最初の停車駅である美乃坂本駅到着の際、それぞれブレーキ効果の確認に当たり、「試験ブレーキ」と喚呼した後にブレーキを使用すべきところ、同喚呼を失念したため、③7月10日、1709M列車で恵那・美乃坂本間走行中、列車の最後部が徐行解除信号機を過ぎた際、「徐行解除」と喚呼すべきところ、誤って「制限解除」と喚呼したため、④8月31日、1005M列車で野尻駅通過中、制限「70」の速度制限標識を喚呼する際、誤って「制限75」と喚呼したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙152の3、152の7、152の12、152の20)

エ 指令等への報告に関して、①6月12日、2701M列車の乗務終了後、

転動防止手配完了報告確認表への記入を失念したため、②同月30日、乗務報告書の「職名」、「所属」欄及び事象の発生箇所への記入を失念していたため、③8月26日、中津川運輸区帰着時、当日乗務したワンマン列車の旅客列車乗車人員報告を行う際、報告用紙に誤った行路番号を記入したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙152の8、152の10、152の19)

オ 次勤務確認に関して、4月13日、終了点呼において、次勤務の出勤日を誤って申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙152の2)

(9) c

地本組合員の c (以下「c」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の神領運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用を受けた。(甲1の5、1の16、1の24、乙192p36～p39)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月9日、5月18日、6月11日、7月13日、8月9日及び9月13日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月30日に会社から嚴重注意を受けた。(乙45、153の1、153の4、153の6、153の10、153の14、153の17)

(イ) 点呼に関して、①7月7日、出発点呼において、自列車に関する徐行を見落とし、これを申告しなかったため、②同月9日、出発点呼において、自列車に関する徐行のキロ程の確認を失念し、申告できなかったため、③8月21日、出発点呼において、夏季輸送期間中に神領運輸区で発生した事故内容に関する一口試問に正しく回答

できなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙153の8、153の9、153の15)

(ウ) 添乗指導に関して、①5月30日、616M列車で多治見駅停車中、スライダーを移動させる際、スライダーを逆さ向きにセットすべきところ、これを通常の向きにセットしたため、②9月13日、632M列車で春日井・勝川間走行中、中継信号機の現示を指差確認喚呼する際、「勝川中継進行」と喚呼すべきところ、誤って「中継進行」と喚呼したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙153の5、153の18)

(エ) 運転操縦に関して、①4月27日、名古屋駅構内での336M列車の入換作業の際、貨物上本線4両標に列車を停車すべきところ、誤って2両標に停車させたため翌28日に、②8月1日、千種駅停車時、他事に気を取られ、2609M列車を所定停止位置から約29メートル行き過ぎて停車させたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙153の2、153の12)

また、同日、上記②に関する時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙153の13)

(オ) ICカードの取扱いに関して、上記(エ)①の作業の際、運転台の運転情報記録装置に記録用ICカードを挿入しないまま行ったため、翌28日に助役から注意指導を受けた。(乙153の3)

(カ) 次勤務確認に関して、6月16日、次勤務の行路番号及び出勤時刻を乗務手帳に誤って記入し、終了点呼において誤った行路番号及び出勤時刻を申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙153の7)

(キ) 身だしなみの整正に関して、7月15日、制服のネクタイが曲がった状態のまま出勤点呼に臨んだため、助役から注意指導を受けた。(乙153の11)

(ク) そのほかに、8月28日、業務用掲示で指示されていた規程類の訂正を誤って行っていたため、助役から注意指導を受けた。(乙153の16)

イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 1月8日、中津川駅での回電第8780M列車への乗り継ぎの際、乗継時刻の確認を怠り、乗継時刻を錯誤して出場に遅れ、同列車を遅延させたとして、3月27日に会社から訓告を受けた。(乙17)

(イ) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、10月5日及び11月7日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けた。(乙154の1、154の7)

また、10月10日及び11月14日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役又は首席助役から注意指導を受けた。(乙154の2、154の8)

更に、これらの再教育拒否について、それぞれ事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、10月10日、同月16日及び11月14日に助役又は首席助役から注意指導を受けるとともに、同月4日及び12月6日に会社から嚴重注意を受けた。(乙46、47、154の3-1、154の3-2、154の9)

(ウ) 点呼に関して、①10月22日、出発点呼において、自列車に関する徐行について、時刻表に徐行速度を正しく記載して申告すべきところ、誤った徐行速度を記入していたため、②2月10日、出発点呼において、時計照合を行う際、照合する時刻を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙154の4、154の10)

(エ) 添乗指導に関して、10月23日、高蔵寺駅において車両分割作業を行った際、列車最後部運転台と外部を仕切る貫通扉を鎖錠することを失念し、未施錠のまま118M列車に乗務して、高蔵寺・名古屋間

を走行したため、助役から注意指導を受けた。(乙154の5)

(オ) 指令等への報告に関して、11月4日、乗務報告書の「現職」欄及び車種の「形式」欄への記入を失念したため、助役から注意指導を受けた。(乙154の6)

(10) d

地本組合員の d (以下「d」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の神領運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用を受けた。(甲1の6、1の17、1の25、乙192p39～p42)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月10日、5月15日、6月8日、7月5日、8月10日及び9月6日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月28日に会社から嚴重注意を受けた。(乙49、155の1、155の3、155の4、155の8、155の13、155の17)

また、8月15日及び9月12日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ首席助役から注意指導を受けるとともに、同月28日にそれぞれ会社から嚴重注意を受けた。(乙48、50、155の14、155の18)

更に、8月15日の再教育拒否については事情聴取を、9月12日の再教育拒否については事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、8月17日及び9月25日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けた。(乙155の15、155の

20)

(イ) 点呼に関して、7月22日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、助役から注意指導を受けた。(乙155の10)

(ウ) 添乗指導に関して、①6月20日、2617M列車で多治見駅到着時に、②7月2日、646M列車で高蔵寺駅到着時に、それぞれブレーキ弁ハンドルを顺手から逆手に持ち替えるべきところ、順手のままブレーキ弁ハンドルを握っていたため、③7月2日、646M列車で多治見駅発車後にブザー試験を行った際、列車の最後部がホーム終端を通過した後にこれを実施すべきところ、起動直後に実施したため、④同月6日、鶴舞駅発車時の124M列車での確認において、時刻表の同駅発車時刻を指差して「時刻」と喚呼し、同駅の発車時刻を確認すべきところ、時刻表を目視せず、同駅の発車時刻を確認しないまま、同喚呼を行ったため、⑤同月24日、1021M列車で高蔵寺駅通過時、同駅の出発信号機の現示を確認した際、「本線中央出発進行」と喚呼すべきところ、誤って「本線出発進行」と喚呼したため、⑥同月25日、高蔵寺駅発車前の1600M列車のスイッチ整備において、停車駅接近報知装置に自列車の列車番号を入力することを失念したため、⑦8月28日、神領車両区での回749M列車の出区点検の際、名古屋方運転台の運転台選択スイッチを「後」位置にすべきところ、「前」位置にしたままで塩尻方運転台に移動して、同運転台の点検をしたため、⑧9月24日、5611M列車で千種・大曾根間走行中、中継信号機に対する指差確認喚呼を失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙155の5～155の7、155の9、155の11、155の12、155の16、155の19)

(エ) 次勤務確認に関して、5月9日、終了点呼において、次勤務の行

路番号を誤って申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙155の2)

イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、10月5日及び11月8日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けた。(乙156の2、156の6)

また、10月9日及び11月9日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役又は首席助役から注意指導を受けた。(乙156の3、156の10)

更に、これらの再教育拒否について、それぞれ事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、10月9日、翌10日及び11月9日にそれぞれ助役又は首席助役から注意指導を受けるとともに、同月3日及び12月6日にそれぞれ会社から嚴重注意を受けた。(乙51、53、156の4、156の11)

(イ) 振り返り面談に関して、11月8日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、首席助役から注意指導を受けた。(乙156の7)

更に、同日、この面談拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、首席助役から注意指導を受けるとともに、12月6日に会社から嚴重注意を受けた。(乙52、156の8)

(ウ) 点呼に関して、①10月10日、携帯時計を1分遅らせた状態で出発点呼に臨み、時計の照合を正しく行うことができなかったため、②12月27日、到着点呼において、次の出先点呼時刻を申告する際、誤った時刻を申告したため、③同月29日、出発点呼において、自列車とは関係のない徐行まで誤って申告したため、④3月27日、出発点呼

において、自列車に関する徐行を見落とし、これを申告しなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙156の5、156の14、156の15、156の18)

(エ) 添乗指導に関して、①10月5日、122M列車で勝川駅付近走行中、沿線で線路作業員が待避合図を行っている場合には、適度汽笛を吹鳴すべきところ、同合図を見落とし、これを行わなかったため、②11月9日、621M列車で大曾根駅停車中、スライダーを逆さ向きにセットすべきところ、これを通常の向きにセットしたため、③同月27日、1023M列車で高蔵寺駅通過時、同駅の出発信号機の現示を確認した際、「本線中央出発進行」と喚呼すべきところ、誤って「本線出発進行」と喚呼したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。

(乙156の1、156の9、156の13)

(オ) 次勤務確認に関して、11月22日、次勤務の出勤日を誤って乗務手帳に記入し、終了点呼において誤った出勤日を申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙156の12)

(カ) 運転操縦に関して、1月18日、8686M列車で瑞浪駅発車後、分岐器を通過し終えるまで、時速35キロメートル以下で走行すべきところ、時速41キロメートルで走行したため、助役から注意指導を受けた。(乙156の16)

更に、同日、この速度超過に係る時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙156の17)

(11) f

地本組合員の f (以下「f」という。)は、平成19年度年末手当の調査期間において、会社の神領運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減

率適用を受けた。(甲61、乙192p42・p43)

ア 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月10日、5月18日、6月6日、7月5日、8月9日及び9月19日にそれぞれ首席助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月30日に会社から嚴重注意を受けた。(乙54、157の1、157の4、157の6、157の8、157の11、157の14)

イ 点呼に関して、5月26日、出発点呼において、信号機の瞬時停電が発生した際の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかったため、助役から注意指導を受けた。(乙157の5)

ウ 添乗指導に関して、①5月2日、131M列車で千種駅停車後、転動防止のため、速やかにブレーキノッチを4ノッチ位置以上に置くべきところ、3ノッチ位置に置いたままとしたため、②8月6日、神領車両区構内での連結作業の際、ATSを「切」とする時機を誤ったため、③同月14日、神領車両区構内での連結作業の際、ATSを「切」とすることを失念したため、④同月29日、神領車両区構内での連結作業の際、併合する車両の20メートル手前での一旦停止を失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙157の2、157の10、157の12、157の13)

エ ICカードの取扱いに関して、5月3日、神領駅での1825M列車の入換作業の際、運転台の運転情報記録装置に記録用ICカードを挿入しないまま同作業を行ったため、助役から注意指導を受けた。(乙157の3)

オ 携帯品管理に関して、7月13日、神領車両区構内での入換作業に向かう際、携帯用構内無線機の携帯を失念したため、助役から注意指導を受けた。(乙157の9)

カ そのほか、6月21日、神領車両区構内で構内用自転車を使用後、明朝発見されるまでの間、自転車置き場に留置せず、中8番線に隣接する通路に放置していたため、翌22日に助役から注意指導を受けた。

(乙157の7)

(12) g

地本組合員の g (以下「g」という。)は、平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の神領運輸区に所属し、指導車掌をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の26、乙192p43・p44)

ア 振り返り面談に関して、11月8日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、首席助役から注意指導を受けた。(乙158の3)

更に、同日、この面談拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、首席助役から注意指導を受けるとともに、12月6日に会社から嚴重注意を受けた。(乙55、158の4)

イ 添乗指導に関して、①10月29日、1711M列車で高蔵寺駅到着の際、後部運転台で列車状態注意及びドアの開扉を行うべきところ、前部運転台で行ったため、②1月19日、大曾根駅発車時での3626M列車のドア閉扉前の確認において、発車時刻の喚呼を失念したため、③2月24日、5725M列車で大曾根・勝川間走行中、旅客の乗降終了が確認できない場合の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙158の1、158の12、158の15)

ウ 指令等への報告に関して、10月29日、上記イの①を直ちに輸送指令に報告しなかったため、助役から注意指導を受けた。(乙158の2)

エ 車内営業業務に関して、①11月28日、614M列車の車内温度を調整す

る際、客室に入って車内温度を確認せずに空調装置を扱ったため、②12月30日、1012M列車内で旅客に特急券を発券した際、40円の不足金を発生させたため、③1月12日、1005M列車で業務連絡書を発行した際、誤って自区提出用の丙片を塩尻駅で乗り継いだ東日本旅客鉄道株式会社の車掌に渡したため、④同月31日、1002M列車内で旅客に乗車券を発券した際、100円の不足金を発生させたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙158の5、158の10、158の11、158の13)

オ 携帯品管理に関して、①12月10日、中津川運輸区内で抜粋カード(運転時刻が一列車ごとに記載されたカードで、車掌は乗務中、常に携帯し、自列車の運転時刻を確認するために用いるもの)を鞆置場に置き忘れ、一時紛失したため、②2月8日、抜粋カードの返却を失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙158の6、158の14)

カ 現金等の管理に関して、12月21日、名古屋駅の10・11番ホーム駅事務室に公金を置き忘れたため、助役から注意指導を受けた。(乙158の7)

また、この公金置き忘れに係る時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、同月23日に助役から注意指導を受けた。(乙158の9)

キ そのほかに、同月21日、回9091M列車が名古屋駅に到着した際、同列車の運転士がドアの開扉を行うべきところ、自らがドア開扉を行ったため、翌22日に助役から注意指導を受けた。(乙158の8)

(13) h

地本組合員の h (以下「h」という。)は、平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の伊那松島運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の31、乙192p44・p45)

ア 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、10月6日及び11月6日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙159の1、159の6)

また、10月12日及び11月9日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙159の2、159の7)

更に、これらの再教育拒否について、それぞれ事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、10月18日及び11月14日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、11月6日及び12月5日にそれぞれ会社から嚴重注意を受けた。(乙56、58、159の3、159の9)

イ 振り返り面談に関して、10月31日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙159の4)

更に、同日、この面談拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、助役から注意指導を受けるとともに、12月5日に会社から嚴重注意を受けた。  
(乙57、159の5)

ウ 点呼に関して、①11月10日、出発点呼において、停止位置不良発生時の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかったため、②12月6日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、③同月26日、出発点呼において、ATS装置の不具合を発見した場合の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかったため、④1月1日、出発点呼において、特別企画乗車券の使用制限期間に関する一口試問に回答できなかったため、⑤同月18日、自列車に関する徐行について、乗務手帳への記載を失念し、出発点呼に

において申告しなかったため、⑥2月16日、出発点呼において、列車停止標識の設置箇所に関する一口試問に正しく回答できなかったため、⑦同月18日、出発点呼において、駐車場の境界に関する一口試問に正しく回答できなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙159の8、159の10、159の14、159の15、159の18、159の21、159の23)

エ 添乗指導に関して、①12月21日、駒ヶ根駅での1421Mワンマン列車の出区点検の際、誤った方法によりドア開閉試験を行ったため、②同日、同列車で宮田・沢渡間走行中、列車の速度を制限速度時速50キロメートル以下に低下させるためにブレーキを扱う際、「制限50」との喚呼を失念したため、③1月3日、230M列車で乗務後最初の停車駅である木ノ下駅到着の際、ブレーキ効果の確認に当たり、「試験ブレーキ」と喚呼すべきところ、誤って「ためしブレーキ」と喚呼したため、④同日、同列車で田畑駅到着時、ドア開扉操作を行う際、「半自動オーライ」と喚呼すべきところ、誤って「車掌スイッチ半自動」と喚呼したため、⑤2月10日、544M列車で伊那北駅到着時、出発信号機の停止信号に対するATSチャイムが鳴動した際、ドア開扉操作後にATSチャイム消しボタンにより同鳴動を停止させなかったため、⑥3月1日、伊那松島駅で544M列車に乗継を行う際、列車の全パンタグラフが上昇していること及びパンタグラフの在姿状態に異常がないことを確認し、「パンタオーライ」と喚呼すべきところ、誤って「パン上昇オーライ」と喚呼したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。

(乙159の12、159の13、159の16、159の17、159の20、159の24)

オ 指令等への報告に関して、①12月14日、1438Mワンマン列車の乗務終了後の電話による到着点呼において、転動防止手配完了報告を失念したため、②2月7日、244M列車で小町屋駅停車中、非常ブザーが押され、自列車の発車が1分遅延した際、直ちに輸送指令に報告すべ

きところ、これを行わなかったため翌8日に、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙159の11、159の19)

カ 次勤務確認に関して、①同月17日、次勤務確認票の記入を失念し、終了点呼において、誤った出勤日を申告したため、②3月22日、次勤務の出勤日を誤って次勤務確認票に記入していたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙159の22、159の25)

(14) i

地本組合員の i (以下「i」という。)は、平成19年度年末手当の調査期間において、会社の穂積駅に所属し、営業主任をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の3、乙192p45・p46)

ア 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月9日、5月8日、6月6日、7月11日、8月6日及び9月7日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月30日に、会社から嚴重注意を受けた。(乙63、172の2、172の4、172の7、172の9、172の10、172の13)

また、8月18日及び9月13日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ首席助役又は助役から注意指導を受けた。(乙172の11、172の14)

更に、9月の再教育拒否について、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、同月19日に助役から注意指導を受けるとともに、同月27日及び同月30日に、会社から嚴重注意を受けた。(乙62、64、172の16)

イ 出札・精算業務に関して、①4月2日、TOICA定期券の払戻しに係る取扱いを誤って、17,580円の帳簿上の不足金を発生させたため

翌3日に、②9月15日、名古屋・新横浜間の指定席特急券の乗車日を変更した際、金銭授受を誤って400円の過剰金を発生させたため同月18日に、③同月27日、TOICA定期券の区間変更の取扱いを誤って、3,910円の帳簿上の不足金を発生させたため翌28日に、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙172の1、172の15、172の17)

ウ 帳票類による管理に関して、自動券売機のつり銭準備金の両替を行った際、①4月20日、両替票に誤った金額を記入したため同月23日に、②5月11日、両替票の合計金額欄の記入を失念したため同月14日に、それぞれ助役から注意指導を受けた。また、③同月13日、④6月26日及び⑤9月6日、照合用明細表を用いて手売り商品の取扱い実績を確認すべきところ、これを失念したため、5月14日、6月29日及び9月7日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙172の3、172の5、172の6、172の8、172の12)

(15) j

地本組合員の j (以下「j」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の金山駅(熱田駅駐在)に所属し、営業主任として出改札業務に従事していたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用を受けた。(甲1の1、1の14、1の20、69、乙192p46～p49)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月9日、5月8日、6月9日、7月9日、8月8日及び9月8日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月29日に、それぞれ会社から嚴重注意を受けた。(乙66、173の1、173の5、173の

6、173の10、173の12、173の16)

また、8月13日及び9月24日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けるとともに、同月26日及び同月29日に会社から嚴重注意を受けた。(乙65、67、173の13、173の19)

更に、同月24日、同日の再教育拒否に係る時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙173の20)

(イ) 次勤務確認に関して、①4月9日、勤務指定表への押印を失念していたため同月11日に、②6月24日、同表の次勤務にのみ押印をすべきところ、誤って次々勤務にまで押印をしていたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙173の2、173の8)

(ウ) 出札・精算業務に関して、①4月21日、途中下車の取扱いを理解せずに誤って720円高い乗車券を発売したため、②9月12日、e特急券の払戻しを行った際、切符に記載された特急料金の金額を見誤って、450円の過剰金を発生させたため同月14日に、③同月12日、TOICA定期券の区間変更の取扱いを誤って、29,350円の帳簿上の過剰金を発生させたため、④同月29日、通勤用のTOICA定期券を発売すべきところ、誤って通学用のTOICA定期券を発売したため10月7日に、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙173の3、173の17、173の18、173の21)

(エ) 帳票類による管理に関して、①5月4日、自動券売機の硬貨詰まりの対応をした際、ご連絡票を作成すべきところ、これを作成せず、旅客に交付しなかったため同月7日に、②8月20日、遺失物の捜索を行った際、遺失物捜索記録簿の記入を失念したため同月26日に、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙173の4、173の14)

(オ) 現金等の管理に関して、①6月12日、自動券売機の締切作業完了後、速やかに売上金を金庫に収納すべきところ、これを硬貨計数機の上に放置したまま他の作業を行ったため、②同月29日、自動券売機の締切作業完了後、自動券売機の鍵をキーボックスに返却することを失念したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙173の7、173の9)

(カ) 身だしなみの整正に関して、①7月13日、勤務時間中、踏切での作業を終えて熱田駅に向かう際、制服のネクタイを外していたため、②8月26日、旅客から精算を求められた際、制服のネクタイを外したまま接客を行ったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙173の11、173の15)

#### イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、10月7日及び11月6日にそれぞれ助役から注意指導を受けた。(乙174の1、174の7)

また、10月14日及び11月10日、主任レポートの提出拒否に係る再教育の指示を拒否したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。

(乙174の2、174の10)

更に、10月14日の再教育拒否については、事情聴取並びに時系列等報告書の作成及び提出を、11月10日の再教育拒否については、時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが、いずれも拒否したため、10月14日及び11月10日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、同月2日及び12月3日にそれぞれ会社から嚴重注意を受けた。(乙68、70、174の3、174の11)

(イ) 振り返り面談に関して、10月26日、平成19年度上半期の業務目標に係る面談の指示を拒否したため、助役から注意指導を受けた。(乙

174の4)

更に、同日、この面談拒否について、時系列等報告書の作成及び提出を指示されたが拒否したため、助役から注意指導を受けるとともに、12月3日に会社から嚴重注意を受けた。(乙69、174の5)

(ウ) 帳票類による管理に関して、11月5日、熱田駅で勤務中、窓口の締切作業完了後、つり銭準備金の確定通報を失念したため、助役から注意指導を受けた。(乙174の6)

(エ) 出札・精算業務に関して、①同月9日、札幌・名古屋間の乗車券を発売した際、旅客が申告した経路を理解せず、誤って310円安い乗車券を発売したため翌10日に、②同日、急行「はまなす」の札幌・青森間の急行券及び特急「いなほ」の青森・新潟間の特急券を発売した際、急行「はまなす」の急行料金に乗継割引を適用すべきところ、同割引を適用せず、誤って630円高い急行券を発売したため12月10日に、③同月15日、払い戻した乗車券の枚数を正確に数えず、端末への返金額の入力を誤って、380円の帳簿上の過剰金を発生させたため翌16日に、④1月7日、乗車券類をクレジットカードにて発売した際、同カード裏面の署名サインと旅客がご利用票(駅控)に署名したサインとの照合を怠ったため、⑤2月11日、ジャパン・レール・パスを利用する旅客に特急「しおかぜ」の指定席券の発行を申告された際、誤った乗車券及び指定席特急券を発行し、6,430円の帳簿上の不足金を発生させたため翌12日に、⑥同月23日、乗車券の払い戻しを行った際、小児用を大人用と思い込んで、320円を払い戻すべきところ、640円を払い戻し、320円の不足金を発生させたため同月26日に、⑦3月6日、乗車券類をクレジットカードにて発売した際、同カードのご利用票(駅控)を誤って旅客に渡したため、⑧同月28日、名古屋・新大阪間の無割引の指定席特急券を変更

して、ジパング割引を適用した際、金銭授受を誤って、940円の過剰金を発生させたため翌29日に、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙174の8、174の9、174の12、174の13、174の15～174の18)

(オ) そのほかに、1月7日、旅客から時刻表を求められた際、わざとないと答えて、横柄な態度で、これを断ったため、助役から注意指導を受けた。(乙174の14)

(16) k

地本組合員の k (以下「k」という。)は、平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の名古屋運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、1月2日、第101列車の運転士として乗務中、同列車運転台において飲食したとして、同月31日に会社から訓告を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の21、乙9)

(17) m

地本組合員の m (以下「m」という。)は、平成19年度年末手当の調査期間において、会社の紀伊長島駅に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲1の12、乙193p3・p4)

ア 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月5日、5月6日、6月6日、7月5日、8月6日及び9月5日にそれぞれ助役又は紀伊長島駅長から注意指導を受けた。(乙160の1、160の6、160の11、160の13、160の15、160の19)

イ 点呼に関して、①4月19日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、②同月29日、出発点呼において、EB装置(乗務員が何らかの理由により走行中の列車の運転操作ができなくなった場合、安全確保のため列車を緊急に停止させる装置)故障の判定方法に関する一口試問に正しく回答できなかったた

め、③ 5月30日、出発点呼において、中継信号機が故障した場合の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかったため、④ 7月5日、出発点呼において、指導券及び指導票の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかったため、⑤ 8月23日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかったため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙160の4、160の5、160の8、160の12、160の17)

ウ 添乗指導に関して、5月6日、327Cワンマン列車で三野瀬駅到着の際、時刻表の確認において、「三野瀬、停車、2両、自車、自車オーライ」と喚呼すべきところ、「自車オーライ」の喚呼を失念したため、助役から注意指導を受けた。(乙160の7)

エ 携帯品管理に関して、4月15日、多気駅において948D列車から降車した後、運転情報記録装置の記録用ICカードを一時紛失したため、翌16日に助役から注意指導を受けた。(乙160の2)

オ 指令等への報告に関して、上記エのICカードの一時紛失を直ちに輸送指令に報告すべきところ、これを行わなかったため、同日に助役から注意指導を受けた。(乙160の3)

カ 次勤務確認に関して、① 6月1日、次勤務確認票の記入を失念したまま終了点呼に臨んだため、②同日、勤務時間変更一覧表に変更があることを確認した際、同表への押印を失念したため、③ 8月30日、勤務時間変更一覧表を確認しないまま終了点呼に臨み、次勤務の行路番号を誤って申告したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙160の9、160の10、160の18)

キ 運転操縦に関して、7月5日、335D列車で梅ヶ谷・紀伊長島間走行中、下り勾配制限速度時速80キロメートルの箇所において、速度を超過し、時速85キロメートルで走行したため、助役から注意指導を受け

るとともに、8月30日に会社から嚴重注意を受けた。(乙59、160の14)

ク ICカードの取扱いに関して、同月22日、運転情報記録装置の記録用ICカードに記録されている運転情報の取り込みを失念したため、助役から注意指導を受けた。(乙160の16)

ケ そのほかに、9月12日、業務用掲示で指示されていた規程類の訂正を行っていなかったため、助役から注意指導を受けた。(乙160の20)

(18) ○

地本組合員の ○ (以下「○」という。)は、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の紀伊長島駅に所属し、主任運転士をしていたが、この間、管理者から次の注意指導等を受け、平成19年度年末手当及び平成20年度定期昇給について減率等の適用を受けた。(甲1の13、1の19、乙193p5～p7)

ア 平成19年度年末手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、3月分から8月分までの作成及び提出の各指示を拒否したため、4月5日、5月5日、6月5日、7月7日、8月6日及び9月5日にそれぞれ紀伊長島駅長又は助役から注意指導を受けた。(乙161の1、161の6、161の9、161の12、161の13、161の20)

(イ) 点呼に関して、①4月10日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかつたため、②同月28日、出発点呼において、3003D列車の両数変更の申告を行った際、両数を誤って申告したため、③②の出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に回答できなかつたため、④5月8日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に正しく回答できなかつたため、⑤同月14日、終了点呼において、ワンマン列車乗務時に使用する証明書類等を当直へ返却することを失念したため、⑥6月7

日、出発点呼において、業務用掲示の内容に関する一口試問に正しく回答できなかつたため、⑦8月9日、出発点呼において、変更事項を申告する際、変更行路別注意表の「予冷」の記載を見落とし、これを申告しなかつたため、⑧同月30日、出発点呼において、指導券及び指導票の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかつたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙161の2～161の4、161の7、161の8、161の11、161の14、161の19)

(ウ) 添乗指導に関して、①同月11日、328Cワンマン列車で梅ヶ谷・大内山間走行中、制限速度時速65キロメートルの曲線に対し、列車の速度を制限速度以下に低下させるためにブレーキを扱う際、「制限65」と喚呼後ブレーキを扱うべきところ、同喚呼の前にブレーキを扱ったため、②同日、同列車で伊勢柏崎・阿曾間走行中、列車の速度を制限速度時速75キロメートル以下に低下させるために、ブレーキを扱う際、「制限75」と喚呼すべきところ、誤って「制限70」と喚呼したため、③同月24日、333Cワンマン列車で相可駅到着時、ブレーキ弁ハンドルを順手から逆手に持ち替えるべきところ、順手のままブレーキ弁ハンドルを握っていたため、④同月28日、8333Cワンマン列車で三野瀬駅停車時、停車位置を確認し、「停止位置オーライ」と喚呼後、ホーム側を指差確認し、「ホーム左」と喚呼すべきところ、順序を誤って「ホーム左」「停止位置オーライ」と喚呼したため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙161の15～161の18)

(エ) 次勤務確認に関して、5月1日、次勤務の出勤時刻を誤って次勤務確認票に記載し、終了点呼で誤った出勤時刻を申告したため、助役から注意指導を受けた。(乙161の5)

(オ) そのほかに、6月5日、私物の携帯電話を制服のポケット内に所

持したまま出発点呼に臨んだため、助役から注意指導を受けた。(乙161の10)

イ 平成20年度夏季手当の調査期間

(ア) 主任レポートに関して、9月分及び10月分の作成及び提出の各指示を拒否したため、10月7日及び11月8日にそれぞれ助役から注意指導を受けるとともに、度重なる主任レポートの提出拒否のため、同月9日に会社から嚴重注意を受けた。(乙60、162の2、162の5)

(イ) 点呼に関して、①同月2日、終了点呼において、担当した行路番号を誤って申告したため、②①の終了点呼において、運転情報記録装置の記録用ICカードを当直へ返納することを失念したため、③同月16日、出発点呼において、軌道短絡器の取扱いする一口試問に正しく回答できなかつたため、④同月17日、出発点呼において、濃霧発生時の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかつたため、⑤3月10日、出発点呼において、列車が所定停止位置を行き過ぎて停止した場合の取扱いに関する一口試問に正しく回答できなかつたため、⑥同月25日、出発点呼において、変更事項を申告する際、変更行路別注意表にある3007D列車の新宮線留置番線変更の記載を見落とし、これを申告しなかつたため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙162の3、162の4、162の6、162の7、162の11、162の12)

(ウ) 身だしなみの整正に関して、①10月2日、制服の前ボタンを外したまま出勤点呼に臨んだため、②11月18日、制服のポケットのフリップが中に入った状態のまま終了点呼に臨んだため、③12月14日、制帽を被らずに終了点呼に臨んだため、それぞれ助役から注意指導を受けた。(乙162の1、162の8、162の10)

(エ) 運転操縦に関して、同月12日、3001D列車で新宮・三輪崎間走行

中、曲線制限速度時速60キロメートルの箇所で、制限速度を超過し、時速約65キロメートルで走行したため、助役から注意指導を受けるとともに、2月29日に会社から嚴重注意を受けた。(乙61、162の9)

(19) p

地本組合員の p (以下「 p 」という。)は、平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の亀山運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、1月18日、度重なる業務指示にもかかわらず、正当な理由なしに知識確認及び振り返りに関する業務を拒否し続けたとして、2月18日に会社から訓告を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲66、乙18、193p7)

(20) q

地本組合員の q (以下「 q 」という。)は、平成20年度夏季手当の調査期間において、会社の伊勢運輸区に所属し、主任運転士をしていたが、1月15日、2925D列車に乗務中、A T Sを無断で切ったとして、3月12日に会社から訓告を受け、同手当について減率適用を受けた。(甲67、乙19、193p7・p8)

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 組合らの主張要旨

##### (1) 11.4ストの減率等の適用への影響について

会社が、地本組合員に対して行った減率適用は、平成15年度夏季手当から平成19年度夏季手当までについては、多くて7名、少ない時は1名であった。しかし、平成19年度年末手当については14名、平成20年度夏季手当については14名と一挙に増大した。また、欠格条項適用についても、平成15年度から平成19年度までは、多くて5名、該当者がいないときもあった。しかし、平成20年度については6名と一挙に増大した。

地本組合員に対する減率等の適用の人数は、組合の他の新幹線地本、静岡地本、関西地本と比較して、組合員の割合からみても異常に多い。このことは、11.4スト以降、会社が、地本組合員に対して減率等の適用を集中させていることを端的に示すものである。

会社は、11.4ストに異常な嫌悪を示し、その報復として地本組合員に対し、組合の組合員であるが故に不利益な取扱いとして、本件減率等の適用を行った。

### (2) 減率等の適用の根拠規定等について

減率等の適用は、著しい不利益であるから、その根拠となる個別具体的で一義的な明文の規定が必要である。

また、職場での日常指導は、不定期に変更されたり、職場ごとに異なる場合があったり、管理者によって認識や指導が異なる場合がある等、管理一体の原則が保たれておらず、減率等の適用の根拠とはならないし、会社は、社員に社内規定及び日常指導に基づく遵守事項を課しているが、その数は膨大であり、そのすべてを履行することは不可能である。

更に、何らかの遵守事項に違反することが、直ちに減率等の適用事由に該当するとすることは誤りである。例えば、些細なものや軽微なもので列車の運行や駅業務に支障がない場合は、減率等の適用事由に該当しないというべきである。

### (3) 社員の執務状況の把握等について

ア 管理者による社員の執務状況の把握には、以下のとおり問題があり、極めて恣意的でずさんである。

(ア) 各管理者が、記録・保存すべき非違行為について、どのような基準で実施すべきか明確な根拠、規定、制度等は存在しない。

(イ) 管理者の注意指導の中で、ポケットの中にフラップが入ってい

たら非違行為になるかについて、会社側証人は「基本的にならない。」と証言している。

(ウ) 本件組合員を注意指導した管理者の陳述書は全くでたらめで、ねつ造以外の何物でもなく、このようなことが実際に行われていたのかを明らかにし得る客観的な資料等は一切提出されていない。

イ 管理者は、全て組合と鋭く対立する J R 東海労組の組合員であり、非違行為の存在及び記録については、本件組合員には全く知らされない等、その非違行為の認定手続は著しく不公正なものであり、非違行為として管理者が挙げる具体的事象は、ありもしない添乗における基本動作の欠如、点呼時の誤申告等のでっちあげを端的に示すものであり、非違行為の総数を10回以上にするためのものであることは明白である。

#### (4) 減率等の適用の判断について

東海鉄事管内の期末手当支給対象の社員約4,000名のうち、減率適用を受けた者は40ないし50名、欠格条項適用を受けた者は10名いる中で、減率等の適用を受けた者の約半数を地本組合員が占めている。このことは、会社が地本組合員に対して恣意的に査定していることの証左である。

また、組合が、減率等の適用に係る J R 東海労組等の所属組合別の人数や比率を明らかにするよう求めても、会社が明らかにしないことは、会社が、地本組合員に対して恣意的な査定をしていることの証左である。

更に、減率等の適用の決定は、全て会社の裁量権によって行われており、組合と会社の労使関係をみれば、公正公平に勤務査定や非違行為の判断がされているとは到底いえない。会社が、公平に査定権を行

使すれば、大半の社員が減率適用を受けることになるし、過去、口頭注意、嚴重注意等の処分を受けたものの、減率適用をされなかった場合が多く存在しており、会社が恣意的に裁量権を行使していることの証左である。

(5) 減率等の適用に係る説明について

本件組合員が、減率等の適用の理由を現場長に聞きに行っても、現場長は、具体的な理由を一切説明しようとしなかった。また、苦情処理会議で理由を明らかにするように求めても、会社は、二つか三つ程度の事例を挙げるだけで、詳細な理由を明らかにしなかった。

本件では、会社は、減率等の適用の理由として非違行為を数多く挙げているが、本件組合員は、本件審査手続が始まってから初めてその理由が分かったのである。しかも、その理由は、全く身に覚えのないことや、正にねつ造、あるいは過大に言っていることばかりであり、会社が不当労働行為意思を有していることは明らかである。

(6) 添乗指導の回数について

添乗指導は、減率適用を行う理由をでっちあげるために行われており、地本組合員に対する添乗指導の回数が増えている。

(7) 主任レポート及び時系列等報告書の作成及び提出拒否について

ア 地本組合員の職場では、平成18年7月1日から主任レポートが導入されたことによって社員間のあら探し・点数稼ぎが横行すると、やがて人間関係は破壊され、安全を阻害する等といった多くの不満・反発が噴出した。それを受けて、組合は、会社に対して申入れを行ったが、会社は、付議事項に当たらないとして協議せず、地本組合員が現場管理者に対し主任レポートには問題があるので、組合と協議すべきと求めても、現場管理者は、「何でもいいから提出してほしい」と繰り返すだけであった。

イ 会社は、平成19年1月、主任レポート及び時系列等報告書の作成及び提出拒否に対して、なおも拒否する場合は処分する等の対応策を記した管理者用マニュアル文書を作成した。同文書は、その内容からして、明らかに組合への対策として作成されたものである。

ウ 平成18年7月分から平成19年2月分までの主任レポートについては、地本組合員が作成及び提出拒否をしても現場管理者から何も言われなかった。しかし、同年3月分から同年10月分の主任レポートについて、現場管理者は、管理者用マニュアル文書に則り、主任レポートの作成及び提出拒否、それにかかわる再教育の拒否、時系列等報告書の作成及び提出拒否等に対して、業務指示違反を通告し、厳重注意処分を行ってきた。

エ 東京都労働委員会（以下「都労委」という。）は、組合が不当労働行為であると申し立てた「基本協約締結事件」（都労委平成19年（不）第54号事件）において、「正に組合に全面降伏を迫るものであると組合が主張するように、組合の主任レポート反対の運動を封じ込めようとしたことがみてとれる」、「組合に基本協約を持たせず、組合員の労働条件について不安定な地位に留め置くことを意図した支配介入に当たると判断せざるを得ない」と判断した。

オ 東京都では、懲戒処分に当たる行為を繰り返した場合、より重い処分を課す加重制度があるが、最高裁判所は、この制度について、減給や停職等の収入に響く処分は行きすぎていると判断した（「君が代判決」最高裁判所第一小法廷平成24年1月16日）。会社が、主任レポートの作成及び提出拒否を非違行為として何度もカウントする行為は、この判決に反するといえる。

カ 主任レポートの作成及び提出を拒否したことは認めるが、平成19年12月21日の苦情処理会議において、会社側委員は主任レポートの

作成及び提出拒否が減率適用の理由ではないと明確に否定しており、このことを減率適用の事由とすることは不当である。

キ 時系列等報告書についても、その作成及び提出を拒否したことは認めるが、平成20年7月9日の苦情処理会議において、会社側委員は、時系列等報告書の作成及び提出拒否が減率適用の理由ではないと明確に否定しており、このことを減率適用の事由とすることは不当である。

#### (8) 振り返り面談拒否について

振り返り面談拒否の事実は認める。平成19年10月、同年度上半期の業務目標についての振り返り面談を受けるよう指示されたが、本件組合員は、管理者に対して、「その期間用事があるため、他の日でできないか。業務ならば時間内にやってくれないか。」と依頼したが、管理者は「業務指示」を繰り返すのみであった。それにもかかわらず、これを殊更取り上げて減率適用をしたものであって不当極まりない。

#### (9) 点呼不良及び添乗指導時の基本動作不良について

ア 会社は、点呼時における申告失念や誤申告を減率等の適用事由としているが、点呼とは、そもそも、業務指示や必要事項の伝達を行い、それらを相互に確認し、指示や伝達の誤りを解消するのが目的である。また、添乗指導は、本来、乗務員が列車に乗務する際に、管理者が添乗して、運転取扱いや運転操縦の技術向上、列車の車両構造、運転保安設備に関する指導のほか、定期訓練での不備な点等を補うものである。しかし、会社は、本来の点呼や添乗指導の目的を逸脱して、点呼や添乗指導において、組合の組合員のあら探しや指摘事項の実績づくりをしている。更に、添乗指導に関して、注意指導した場所が、その現場でないことは、でっちあげを示すものである。

イ 会社が主張する点呼時における申告失念や誤申告等の事実はなく、管理者から注意指導を受けていない。

また、添乗指導時における基本動作不良についても、そもそも添乗の事実はないか、又は、添乗の事実があっても、基本動作を正しく行っており、本件組合員は、管理者から注意指導を受けていない。

(10) その他非違行為とされる行為について

運転操縦不良、次勤務確認不良、出札・改札業務における不良、身だしなみの不整正等その他非違行為とされる行為については、①そのような事実はないか、②その事実は存するが管理者による注意指導の事実はないか、③その事実及び管理者による注意指導の事実は認めるが、処分が発令されていないこと、旅客から苦情がないこと等から、非違行為には当たらないかのいずれかである。

(11) 訓告処分について

会社は、訓告処分を理由に自動的に減率適用を行ったと述べているが、訓告はそれぞれの事象に対しては重すぎる。

(12) まとめ

ア 会社は、組合が行ったストライキに異常な嫌悪を示し、その報復として、本件組合員が組合の組合員であるが故に、勤務成績評定の基になる事実について、十分な調査を行うことを殊更怠り、ねつ造された事実や大げさに言い立てられた事実を示して、恣意的な判断を下し、もって地本組合員に減率等の適用を行うことにより不利益に取り扱った。このことは、不当労働行為（労組法第7条第1号）を構成し、違法評価を免れない。

イ 更に、本件組合員は、名古屋地本と分会の役員を担っており、組合の活動を担う中心的存在である。そのような役割を担っている者を攻撃することは、組合の活動を弱体化させようとする支配介入

(労組法第7条第3号)であり、明確な不当労働行為である。

## 2 会社の主張要旨

### (1) 11.4ストの減率等の適用への影響について

会社は、減率等の適用に当たっては、社員の日々の執務状況を十分精査した上で、減率等の適用の基準に基づいて公正かつ公平に判断を行っている。したがって、仮に平成19年度年末手当以降、地本組合員の中で、減率等の適用を受けた者の数が増加した事実が認められたとしても、それはあくまで結果に過ぎないのであって、組合らが主張するような「ストライキに対する報復措置」などではない。

### (2) 減率等の適用の根拠規定等について

本件減率等の適用を基礎づける各非違行為は、いずれも明文上の規程類や業務用掲示・配布資料等で周知されている指導等を根拠としているものである。仮に組合らのいう根拠規定がないような場合があるとしても、安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供のために、各職場において管理者が日常的に行っている指導についても、誠実に遵守する義務があることは言うまでもなく、これに反した場合、成績査定の一要素をなす非違行為となることは当然である。

### (3) 社員の執務状況の把握等について

組合らは、本件で問題となっている非違行為について、管理者がでっちあげたものとか、存在しない事実をねつ造したり、針小棒大に言い立てて報告したものとしている。しかしながら、各管理者は自ら社員の非違行為を現認し、注意指導を行った事象について、原則としてその勤務の間にエクセルファイルに入力した上で、会社に報告しているのであるから、組合らの反論は何ら根拠のない言いがかりに過ぎないことは明らかである。

### (4) 減率等の適用の判断について

会社は、減率等の適用を判断するに当たり、社員の所属組合を調査し、それを考慮している事実など全くないのであり、また、そもそも本件の争点は、あくまで本件減率等の適用をするに至った具体的な事由があったか否かという点に尽きるのであるから、本件において、所属する労働組合によって減率等の適用の割合に差があるか否かを問題にする意味など全くない。

また、会社において、減率等の適用が行われた社員の所属する労働組合は、組合以外の労働組合にもわたっているのであるから、会社が組合差別を行っている事実がないことは、このことから明らかである。

更に、会社は賃金規程に基づき、公正かつ公平に社員の評価及び査定を行っているわけであるが、この点については、過去、本件と同様に、会社が、組合に所属する社員に対して減率等の適用を行ったことについて争われた全ての事件において、会社側が勝訴していることから既に明らかである。

#### (5) 減率等の適用に係る説明について

箇所長及び管理者は、減率等の決定及び非違行為の軽重の判断に関与しておらず、それらの結果について、人事担当課が箇所長に説明する内容は、どの社員が減率適用されたかということのみであり、どの事由が減率適用の対象となったかは箇所長に一切説明していない。そのため、減率適用された社員としても、箇所長や管理者から、どの事由が減率適用の対象となったかということを説明されることはない。

減率等の適用に係る苦情処理会議においては、会社側委員から、各苦情申告につき、当該減率等の適用が規程等に基づく正当なものであることを説明の上、いくつかの個別具体的な事例を適宜例示して説明している。また、苦情処理会議の結果について不服がある者は、中央

苦情処理会議に対して異議の申立てを行うことができるとされているにもかかわらず、本件減率等の適用に係る地方苦情処理会議について、中央苦情処理会議に異議の申立てを行った者は誰一人いない。

(6) 添乗指導の回数について

運輸区では、全ての乗務員に満遍なく添乗指導を実施しており、通常、乗務員一人当たり、1か月に1回程度、添乗指導を実施できるように努めている。もっとも、一度事故を発生させた乗務員は再度事故を発生させる可能性が高い、あるいは訓練時の成績が不良な乗務員は事故を発生させる可能性が高い等の傾向が認められるため、このような乗務員に対しては重点的に添乗指導を実施している。もとより、添乗指導を実施する対象乗務員を所属組合によって判断している事実は一切ない。

(7) 主任レポート及び時系列等報告書の作成及び提出拒否について

ア 東海鉄事及び三重支店の統一的指導の下、それぞれの管内の全運輸現業機関の主任層の社員を対象として、書面を用いたり、個別に面談を実施したりする等して、その趣旨や重要性等を繰り返し説明し、周知徹底を図った。

イ 組合らが管理者用マニュアル文書と称する文書は、主任レポート及び時系列等報告書の導入に当たり、管理者の対応について管理者間で認識の共有化を図ること等正当な目的に基づいて作成、送付された文書であり、組合らが主張するような組合への対策として作成されたものなどではない。

ウ 主任レポートは、会社の業務指示として、その作成及び提出を指示しているものであるから、この業務指示に違反した社員については、必要な教育を実施し、報告の重要性やサービスの厳正等、あるいは主任としての役割や職責等について注意指導するのは当然のこと

である。

エ 組合らは、都労委が発した命令を引用しているが、この都労委の事件は、会社と組合との間において労働協約の無締結状態について、会社が労働協約締結に応じないのは不当労働行為に当たるとして組合が救済を求めたものである。よって、都労委が、主任レポートの作成・提出及びその遵守を求めたことが不当労働行為であると判断したことなど全くないことは明らかであり、組合らがこの命令を本件に唐突に持ち出すこと自体全く的外れである。

オ 「君が代判決」は、国歌斉唱に係る職務命令違反を「非違行為として何度もカウントする行為」が違法であるなどとは判示していないのであるから、組合らの主張はそのこと自体からすでに全く無意味な主張というべきである。

カ 組合らは、苦情処理会議におけるやりとりにおいて、会社側委員が、主任レポートの作成及び提出拒否が減率等の適用事由にならないと回答したかのように主張しているが、会社側委員は、主任レポートの作成及び提出拒否が減率等の適用事由となることを説明した上、主任レポートの作成及び提出拒否だけが減率等の適用の理由ではないという趣旨の説明を行った。

キ 組合らは、平成20年度夏季手当及び定期昇給に関する苦情処理会議において、会社側委員が時系列等報告書の作成及び提出拒否は、査定項目に入らないと回答したと主張するが、このようなやりとりが行われた事実は一切なく、組合らの主張は事実と反しており失当である。会社側委員は、むしろ減率等の適用事由の例として、時系列等報告書の作成及び提出拒否の事例を明示した。

#### (8) 振り返り面談拒否について

本件組合員の中で、振り返り面談を拒否しなければならなかったこ

とを正当化するような合理的な特段の事由を陳述又は供述する者が一人としていない実態に照らせば、組合らの主張が全くの言い掛かりであることは明白である。

(9) 点呼不良及び添乗指導時の基本動作不良について

点呼は、安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供という会社の最大の使命を完遂するために合理的・効率的に構築された極めて重要なシステムであるので、単に形式的に行うのではなく、厳正かつ確実に行なわなければならない。したがって、点呼を実施する上で、誤った点呼手順や方法あるいは誤申告、申告失念等の誤りがあった場合は、管理者が当然に注意指導を行っている。

また、添乗指導については、事故防止を行う上で、基本動作を遵守することは極めて重要なことであるから、添乗している管理者は、万が一、乗務員がこれを失念したり不正確に行ったりした場合には、正しく実践させるべく注意指導を行っている。

(10) その他非違行為とされる行為について

組合らは、誤発売等の非違行為を行っても、懲戒等の処分を発令されていなければ、減率等の適用事由となり得ないかのように主張しているが、規程類や指導に違反する等の社員の非違行為が、成績査定の一要素となるのは当然のことであり、組合らの主張は全くの誤りである。

(11) 訓告処分について

訓告に伴い減率適用を行ったことは、賃金規程に基づき行ったものであり、その判断が正当なものであることは明らかである。

(12) まとめ

会社は、減率等の適用に当たっては、社員の日々の執務状況を十分精査した上で、減率等の適用の基準に基づいて公正かつ公平に判断を

行っている。本件の減率等の適用を受けた地本組合員には、減率等の適用を基礎づける具体的事実の存在が認められ、これらの適用が正当であることは明白である。

### 3 判断

#### (1) 11.4ストの減率等の適用への影響について

ア 第2、4(4)及び5で認定したとおり、組合が11.4ストを実施し、地本組合員19名が参加したこと、平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当について各14名の地本組合員が、同年度定期昇給について6名の地本組合員が減率等の適用を受けたこと、名古屋地本において、これらの人数が、その前後に比べ多かったことが認められる。

しかしながら、第2、5(4)で認定したとおり、新幹線地本及び関西地本においても過去、減率等の適用を受けた者が多かったときがあることが認められ、組合内において、減率等の適用を受けた人数が増減することは今回に限ったことではない上、過去の新幹線地本及び関西地本での減率等の適用を受けた人数の増加が、組合嫌悪によるものとの疎明もない。

また、11.4ストとの関係についても、第2、5(4)で認定したとおり、11.4ストに参加しても減率等の適用を受けなかった地本組合員がいる一方で、11.4ストに参加していなくても減率等の適用を受けた地本組合員もいたことが認められ、11.4ストへの参加の有無が減率等の適用の決定的要因であるとはいえない。

イ 組合らは、会社が11.4ストに異常な嫌悪を示したと主張し、その表れとして、会社が、11.4ストについて、JR東海勤労情報No.13で、9.27解雇の撤回を目的にストライキを実施することは筋違いであり、極めて遺憾である旨掲示したこと、また、同No.15で、11.4ストが輸送に影響なく終結した旨掲示したことを挙げる。確かに、会社がそのような

掲示をしたことは、第2、4（5）で認定したとおりであるが、同No.13は、安全・安定輸送の確保と快適な輸送サービスの提供という会社の使命から考えると、ストライキの実施は残念であることを、同No.15は、会社の使命を果たせたことを、それぞれ表明したものにすぎないもので、会社が11.4ストに異常な嫌悪を示したと認めるまでには至らない。

また、組合らは、会社が11.4ストに異常な嫌悪を示したこととして、会社の神領運輸区において、ストライキ対象組合員らに対して、勤務終了点呼時、多くの管理者が組合員を取り囲んで威圧してきた等と主張するが、それらの主張を認めるに足りる疎明がない。

ウ 以上のことからすると、会社が、11.4ストに対する報復として、本件組合員に対し減率等の適用をしたものとは、直ちに推認することはできない。

しかしながら、仮に、会社が減率等の適用をしたことに合理性が認められない場合、11.4ストに対する報復と推認される余地もあるので、以下、本件減率等の適用に合理性があるか否か検討する。

## （2）減率等の適用の根拠規定等について

ア 第2、7（1）及び（2）で認定したとおり、会社の賃金規程には、「減給、戒告、訓告及び勤務成績が良好でない者」に対し、減率適用を行う旨の規定があり、「勤務成績が特に良好でない者」に対し、欠格条項適用を行う旨の規定がある。

イ 会社は、第2、7（4）及び（5）で認定した基準に基づき、減率適用を行うかどうかについて、管理者が注意指導した社員の非違行為に基づき判断しており、その際には、会社の最大の使命である安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供にかかわるような行為を重視していること、欠格条項適用を行うかどうかの判断についても、減率適

用の場合と同様、社員の非違行為に基づき判断しており、その際には、通年における非違行為の件数やその態様だけでなく、日々の業務に対する取組姿勢や業務改善の有無、注意指導後の再発防止に向けた意識改善や取組姿勢の変化等の事情を総合的に勘案して判断していることが認められるので、これらの基準自体は、合理的なものといえる。

ウ 乗務員については、第2、10（1）で認定したとおり、東海鉄道では、会社の「運転取扱実施基準規程」等に基づき、乗務員の具体的作業について定める主な規程類として、「運転士作業基準」及び「車掌作業基準」を、また、その細部の取扱いについて「運転士作業要領」及び「車掌作業要領」を策定し、乗務員が安全・安定輸送の確保のために遵守しなければならない作業手順、確認喚呼等の基本動作を具体的に定めており、駅員については、第2、11（1）で認定したとおり、会社では、現金や乗車券類等の管理に関する具体的な手順・方法について、「駅営業業務作業標準」及び「現金取扱マニュアル」を定め、各駅においては、その駅の特性等に応じて、「現金及び収入事務取扱要領」を定めている。

また、第2、10（5）及び11（4）で認定したとおり、会社では、乗務員又は駅員として求められる品位、身だしなみ、接客態度等を定めた「まごころサービスブック」という冊子を策定し、乗務員及び駅員に配布している。

更に、第2、8で認定したとおり、会社の就業規則で、サービスの根本基準として、社員は会社の命に服すべきことが定められている。

エ 組合らは、職場での日常指導は、不定期に変更されたり、職場ごとに異なる場合があったりし、減率等の適用の根拠にならないと主張するが、第2、10（1）及び11（1）で認定したとおり、規程類の改訂に伴い、基本動作を変更するような場合も、その都度、全乗務員に指

導し、周知を徹底していること、各現業機関では、管理者ミーティング等を通じて、各指導内容について、管理者間での指導内容に差異が生じないように、その統一化を図っていることが認められる。また、組合らは、遵守事項の数が膨大で、すべてを履行することは不可能であるとも主張する。確かに、第2、10及び11で認定したとおり、遵守事項の数が多いたはいえるが、会社が社員に対し指導し、周知を徹底していることからすると、すべてを履行することが不可能ということは直ちにはいえず、組合らの主張はいずれも採用できない。

オ したがって、規程類の定め反する手順・方法で作業を行った場合や管理者の業務命令に従わない場合には、そのことに正当な理由がない限り、勤務成績の査定において消極的評価の一要素とされる非違行為となると解するのが相当である。

なお、列車の運行等に支障がない些細な遵守事項違反が、直ちに減率等の適用事由に該当するとすることは誤りであると組合らは主張するが、社員が、規程類の定め、管理者の業務指示に従うのは極めて当然のことといえ、組合らの主張は採用できない。

### (3) 社員の執務状況の把握等について

ア 組合らは、管理者の社員の執務状況の把握に関して、各管理者が記録・保存すべき非違行為の基準についての明確な根拠等が存在しないと主張するが、会社では、各現業機関の管理者は、社員の執務態度、注意指導した内容及び推奨事項を箇所長に報告することとされていることは、第2、7(3)で認定したとおりであり、また、各現業機関では、管理者ミーティング等を通じて、管理者間で指導内容に差異が生じないように、その統一化を図っている。そして、本件組合員に対する管理者による注意指導は、第2、13で認定したとおり、会社の規程類の定め反する手順・方法で作業を行った場合又は管理者の業務

命令に従わない場合等になされている。

そうすると、各管理者が記録・保存すべき非違行為の基準についての根拠等があるといえ、組合らの主張は採用できない。

イ 組合らは、ポケットの中にフラップが入っていることの非違行為該当性について、会社側証人が「基本的にならない。」と証言していることをもって、管理者による社員の執務状況の把握が恣意的でずさんであると主張する。確かに、第2、13(18)イ(ウ)で認定したとおり、  
○ が制服のポケットのフラップが中に入った状態のまま終了点呼に臨んだため、助役から注意指導を受けたことが認められることからすると、この点に関する管理者の取扱いに若干の差異があることが窺われるが、このことのみをもって管理者による社員の執務状況の把握が恣意的でずさんであるとまではいえない。

ウ 組合らは、本件組合員を注意指導した管理者の陳述書は、全くでたらめで、注意指導の事実を明らかにし得る客観的な資料ではないと主張するが、会社の管理者は、社員の執務態度、注意指導した内容等を、その勤務の間にパソコンに入力して箇所長に報告していることは、第2、7(3)で認定したとおりであり、各管理者の陳述書は、その箇所長に報告したパソコンのデータを基に作成されている(第6回審問調書p3・p4、p48・p49、第7回審問調書p4)ことから、一定程度信用できるものといえ、それが全くでたらめであるとはいえない。

エ 組合らは、管理者が全て組合と鋭く対立するJR東海労組の組合員であること等から、その認定手続が不公正であり、非違行為をねつ造し、総数を10回以上にしていると主張する。

しかしながら、減率等の適用について、各現業機関の管理者は、社員の執務態度、注意指導した内容等を箇所長に報告することとされ、会社は管理者が注意指導した社員の非違行為に基づき判断しており、

その手順及び基準が定められているのであるから、管理者が組合と対立する労働組合の組合員であることをもって直ちに、会社はその手順及び基準を逸脱して減率等の適用をしたものとはいえず、そのほかに非違行為の認定手続が不公正であり、非違行為をねつ造したとの事情も認められない。

#### (4) 減率等の適用の判断について

ア 組合らは、地本組合員に対する本件減率等の適用を受けた者の割合が高いこと及び組合が本件減率等の適用に係る J R 東海労組等の所属組合別の人数や比率を明らかにするよう求めても、会社が明らかにしないことをもって、会社が地本組合員に対して恣意的に査定していることの証左であると主張する。しかしながら、上記(2)及び(3)で判断したとおり、会社は、会社が定めた規定・基準と把握した社員の執務状況に基づいて減率等の適用をしていることから、組合が比較対象としている他の組合別の本件減率等の適用に係る人数等を明らかにしないとしても、地本組合員に対して恣意的に減率等の適用をしているとは認められず、組合らの主張は採用できない。

イ 組合らは、組合と会社の労使関係をみれば、公正公平に非違行為の判断がなされていないと主張する。

確かに、第2、2(2)で認定したとおり、組合結成以来、組合ないし組合の組合員と会社を当事者とする数多くの事件が労働委員会あるいは裁判所に係属する等、両者間の関係は、おおむね対立した状況にあったことが認められ、また、第2、7(4)で認定したとおり、減率適用の判断基準を社員に周知していないことが認められる。

しかしながら、組合と会社が対立関係にあること、減率適用の判断基準が社員に明らかにされていないことをもって、直ちに本件減率等の適用が公正公平になされていないとまではいえない。

また、組合らは、会社が公平に査定権を行使すれば、大半の社員が減率適用を受けることになるとも、過去に口頭注意、嚴重注意等の処分を受けたが減率適用されなかった場合が多く存在しており、会社が恣意的に裁量権を行使しているとも主張するが、かかる主張を認めるに足りる疎明はなく、組合らの主張は採用できない。

(5) 減率等の適用に係る説明について

第2、7(3)で認定したとおり、人事担当課は箇所長に対し、どの社員に減率適用したかは説明するが、減率適用した事由については説明していない。そうすると、本件組合員が管理者にその理由を尋ねても、管理者はその理由を答えることができなかったといえる。

また、第2、6(1)ウで認定したとおり、本件減率等の適用に関する苦情処理会議においても、会社側委員は、当該組合員の非違行為の一部を説明したが、全部は説明できない旨述べている。

会社が、減率適用に当たり、安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供にかかわるような行為を重視していることは、第2、7(4)で認定したとおりであり、そうであれば、本件組合員からその説明を求められた場合には、その根拠を説明し、反省と改善を求めることが合理的な対応であると考えられ、苦情処理会議等における会社側の態度は相当ではないといえる。

しかしながら、管理者は、第2、13で認定したとおり、非違行為とされる行為を行った当人に対して、その時点で注意指導を行っていること、また、第2、7(3)で認定したとおり、その勤務の間に注意指導した内容等をパソコンに入力して箇所長に報告していること等の状況からすれば、会社が、本件減率等の適用の事由とした本件組合員の非違行為の全体につき初めて本件審査手続において明らかにしたとしても、そのことをもって、当該行為をねつ造、あるいは過大に捉えているとまではい

えず、会社が不当労働行為意思を有していたとは認められない。

(6) 添乗指導の回数について

組合らは、添乗指導が減率適用する理由をでっちあげるために行われており、地本組合員に対する添乗指導の回数が増えていると主張するが、本件減率等の適用に係る査定期間において、地本組合員に対する添乗指導の回数が増えたことを認めるに足りる疎明はなく、組合らの主張は採用できない。

(7) 本件組合員の行為の減率等の適用事由該当性について

ア 主任レポートの作成及び提出拒否について

(ア) 第2、3(1)で認定したとおり、会社は、「新人事・賃金制度等」の導入に伴い、就業規則において、主任層の社員の職務内容に「助役の補佐」を明記した上で、主任層の社員に対し、業務管理、社員管理にかかわる事実を報告する業務を義務づけたこと、これを受け、東海鉄道では、主任レポートと呼ばれる書面を用いることとし、主任層の社員に対し、毎月、日常の業務における同僚や部下に対する指導事項や部下の推奨事項等を翌月5日までに提出するよう業務指示が出された。

一方、第2、3(2)で認定したとおり、組合が主任レポートについて、団体交渉において会社から何の提案・説明もなく、一方的に行われていると抗議するとともに、社員の間関係、信頼関係に少なからず影響が出るため、業務命令による強要をやめること等を求めたこと、それに対し、会社は協議を行わない旨回答したことが認められる。

会社が組合との協議に応じなかったことの是非はさておき、第2、3(1)で認定したとおり、主任レポートは、努力した者によりの確に報いることにより、社員の意欲や働きがいを喚起すること等を

目的とする「新人事・賃金制度等」の導入に伴う制度として導入されたものであること、会社は導入に際し、管理者が主任層の社員に対し主任レポートの趣旨・重要性等を周知していたこと、新たな業務を担わせることから、主任手当を付与することとしたことが認められ、主任レポートの意義・目的は相当なものといえ、それらを主任層の社員に周知し、理解を得るよう努めていたものといえる。また、報告事項は、指導事項のみでなく推奨事項も含まれており、推奨事項を積極的に報告すること等により、組合らの懸念を回避することも可能であったと考えられる。

そうすると、主任層の社員が、正当な理由なく、業務指示に従わず、主任レポートの作成及び提出を拒否した場合、非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

(イ) 第2、3(3)で認定したとおり、東海鉄道では、時系列等報告書や主任レポートの作成及び提出を拒否した場合の対応策をまとめた管理者用マニュアル文書が作成され、管理者からの指導にもかかわらず、これらの作成及び提出を拒む場合は、減率適用の事由となることとされたことが認められるが、こうした対応は組合の組合員以外も対象としていることからすると、この管理者用マニュアル文書は、組合への対策として作成されたというよりは、主任レポート導入後の状況をみた上で、職場の規律保持の観点から作成されたものとみるのが相当といえる。

(ウ) 組合らは、都労委の「基本協約締結事件」の命令を引用しているが、同命令は、会社が組合との労働協約締結に際し、主任レポートの提出拒否等の運動を制約することを条件としたことを非難したものであって、会社による主任レポートの作成及び提出の指示自体を非難したのではないため、主任レポートの作成及び提出拒否を

減率等の適用事由とすることの相当性に関する上記判断を左右するものではない。

(エ) 組合らは、「君が代判決」を引用しているが、同判決は、国歌斉唱という職務命令に違反した職員に対する懲戒処分の量定が使用者の裁量の範囲を超えているか否かについて争われた事案に係るものであるのに対し、本件は、期末手当及び定期昇給に係る査定において不当労働行為があったか否かが争われている事案であり、その性格を異にしていることから、本件の判断に影響を与えるものではない。

(オ) 組合らは、主任レポートの提出拒否の事実は認め、苦情処理会議において会社側委員が、主任レポートの提出拒否は、減率適用の理由ではないと発言したと主張するが、第2、6（1）ウで認定したとおり、組合側委員が、主任レポート未提出に対する報復である旨述べたのに対し、会社側委員は、主任レポート等に関する業務指示違反等は要因としてはあるが、それだけが理由ではない、あくまで総合的な判断である旨述べたことが認められ、減率適用の理由ではないとまでは発言していないのであるから、組合らの主張は採用できない。

#### イ 時系列等報告書の作成及び提出拒否について

第2、3（3）で認定したとおり、東海鉄事では、事実解明を迅速に行い、速やかに再発防止又は懲戒等処分を行う体制を強化するため、事故又は非違行為の発生等、会社が事実関係を把握する必要性が生じた際に、当該関係社員に対し、業務命令により、時系列等報告書の作成を指示することとされたことが認められ、時系列等報告書の意義・目的は相当なものといえる。そうすると、かかる命令を正当な理由なく拒否した場合、非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性

を欠くものとはいえない。

組合らは、時系列等報告書の提出拒否の事実は認め、苦情処理会議において会社側委員が、時系列等報告書の提出拒否は、減率適用の理由ではないと発言したと主張する。しかしながら、第2、6（1）ウで認定したとおり、平成19年12月21日の東海鉄事の地方苦情処理会議において、会社側委員が、Q に減率適用を行った事由の一つとして「時系列拒否の業務指示違反」を説明したこと、第2、3（3）で認定したとおり、管理者用マニュアル文書が作成され、時系列等報告書や主任レポートの作成及び提出を拒む場合は、減率適用の事由となることとされたことが認められ、これらのことからすると、苦情処理会議において会社側委員がそのような発言をしたとは認められない。

また、組合らは、職場一般掲示に、安全対策部と人事部の連名で「迅速かつ正確な報告の重要性について」と題する文書が掲示されたことについて、事故防止や安全確保のためであれば、安全対策部名で掲示すれば足り、時系列等報告書が組合への対策として導入された証左であるとも主張する。しかしながら、第2、3（3）で認定したとおり、会社が安全対策部と人事部の連名で同文書を掲示し、書面による報告の重要性の徹底を図ったことが認められるものの、この掲示は、同種事象等の再発防止の観点のみならず、他の社員の勤労意欲維持の観点から、当該社員に対して人事施策上の対処等を講じることが必要な場合もあることから、安全対策部と人事部の連名で行ったと考えられ、この掲示をもって、時系列等報告書が組合への対策として導入されたものと認めることはできない。

#### ウ 振り返り面談拒否について

第2、12で認定したとおり、会社は、技術承継を確実かつ着実に行うことで世代交代を円滑に進めるために、半期に1回、主任以下の社

員に対して、振り返り面談を行い、自らの業務を振り返らせ、業務上の反省点や改善策を主体的に考えさせるとともに、当該社員の上司がこれを支援する場としていることから、振り返り面談の意義・目的は相当なものといえる。また、東海鉄事管内では、各職場において、面談期間を個別に設定し、点呼時、掲示等で面談対象の社員に実施期間等をあらかじめ周知していたことが認められる。そうすると、この振り返り面談を正当な理由なく拒否した場合、非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

組合らは、振り返り面談の拒否の事実は認めるが、それは、本件組合員が別の日への変更や勤務時間中の実施を申し入れたにもかかわらず、会社が聞き入れなかったためであると主張する。

しかしながら、本件組合員が別の日への変更を申し入れたとの点については、かかる事実を認めるに足りる疎明はないし、本件組合員が勤務時間中の実施を申し入れたとの点については、第2、12で認定したとおり、会社の就業規則には、会社は、業務上の必要がある場合、社員に正規の労働時間外等に勤務を命ずる規定があること、会社は平成19年度上半期の振り返り面談について、面談時間を勤務時間外に30分程度とし、同年10月の1週間ないし4週間程度の期間で実施することとしたことが認められ、同面談を拒否した本件組合員は、本件審査手続においても、同面談を勤務時間外に応じられなかった理由を明らかにしていないことからすると、同面談を拒否したことに正当な理由を認めることはできず、組合らの主張は採用できない。

#### エ 点呼不良等について

第2、10(2)で認定したとおり、点呼は、出勤時、乗務前、勤務終了時等に、乗務員が当直に対して運転上必要な事項、注意事項等を申告したり、乗務中に発生した事象等について必要な報告等を行うも

のである。また、出発点呼時に行う一口試問・体認訓練も、乗務員が乗務に際して必要な知識・技能を有しているか確認するものである。そうすると、点呼等は、旅客の安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供を図るためのシステムの一環として位置づけられるものといえ、乗務員が不申告や誤申告をした場合、一口試問に正しく答えられなかった場合等を非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

組合らは、点呼に関する注意指導の対象とされた非違行為の事実を否認し、管理者による注意指導はなかったと主張するが、第2、13で認定したとおり、点呼時の誤申告等及びそれに対する管理者による注意指導の事実が認められ、これらがねつ造であることを認めるに足る証拠はない。

#### オ 添乗指導時の基本動作不良等について

第2、10（3）で認定したとおり、添乗指導は、乗務員が定められた基本動作を遵守できているか確認するため、乗務員の乗務する列車に管理者が同乗し、指導を行うものであり、また、添乗指導では、業務用掲示の内容等、乗務員として知っておかなければならない事項についての一口試問が行われる。そうすると、添乗指導は、旅客の安全・安定かつ快適な輸送サービスの提供を図るためのシステムの一環として位置づけられるものといえ、乗務員が指差確認喚呼の基本動作を誤ったり、怠ったりした場合及び一口試問に正しく答えられなかった場合を非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

組合らは、添乗指導における注意指導の対象となる非違行為の事実を否認し、管理者による注意指導はなかったと主張するが、第2、13で認定したとおり、添乗指導における基本動作不良等及びそれに対す

る管理者による注意指導の事実が認められ、これらがねつ造であることを認めるに足る証拠はない。また、注意指導した時機がその直後でないことをもって、注意指導がでっちあげであると主張するが、運転士に対し、運転に支障のない時機に注意指導することは適切なものといえ、それが運輸区に帰着後等であっても何ら不自然なものとはいえず、組合らの主張は採用できない。

カ その他非違行為とされる行為について

(ア) 出札・精算業務での誤り等については、第2、11(2)で認定したとおり、会社は、運送約款に基づき、旅客から所定の運賃・料金等を収受して乗車券類を発行し、これに応じて運送等を行う義務がある。そうすると、駅員が乗車券類を誤発売等した場合及び過不足金等の現金事故を発生させた場合を非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

(イ) 現金等の保管方法の誤り等については、第2、11(3)で認定したとおり、駅員は、現金等が紛失や盗難等にあわないように、その保管を適切に行わなければならない。また、帳票類への記録を行うことで、会社財産を適切に管理することとなっている。そうすると、駅員が現金等を定められた方法で保管しなかったり、帳票類への記録を失念したりした場合を非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

(ウ) 身だしなみの不整正、乱暴な言葉遣い等については、第2、10(5)及び11(4)で認定したとおり、会社の就業規則及び「まごころサービスブック」において、社員は制服等の着用に当たり、常に端正に着用するよう努めること、及び乗務員又は駅員として求められる言葉遣い等について、旅客に不快感を与えることがないようにしなければならないことが定められている。そうすると、快適な輸送サー

ビスの提供が求められる会社において、接客時等に乗務員又は駅員に身だしなみの不整正や乱暴な言葉遣い等があった場合について、その軽重はあるものの、非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

(エ) 運転操縦不良、次勤務確認不良、指令等への報告不良等、本件において注意指導の対象とされた行為についても、乗務員又は駅員が会社の規程類に反する手順・方法で作業を行った場合を非違行為として減率等の適用事由とすることが相当性を欠くものとはいえない。

(オ) 組合らは、注意指導の対象とされたその他の非違行為については、①そのような事実はない、②その事実は存するが管理者による注意指導の事実はない、③その事実及び管理者による注意指導の事実は認めるが、懲戒等の処分が発令されていないこと、旅客から苦情がないこと等から、非違行為には当たらない旨各主張する。

しかし、第2、13で認定したとおり、注意指導の対象とされた行為及びそれに対する管理者による注意指導の事実が認められ、これらがねつ造であることを認めるに足る証拠はないし、また、懲戒等の処分が発令されていないこと、旅客から苦情がないこと等が、非違行為にならない理由とは到底認められず、組合らの主張は採用できない。

キ 訓告処分について

組合らは、訓告は重すぎると主張するのみで、何ら具体的な主張をしていないので、組合らの主張は採用できない。

(8) 本件組合員への減率等の適用の相当性について

ア 第2、7(4)及び(5)で認定したとおり、会社は、減率適用について、注意指導した社員の非違行為を、①安全・安定輸送や快適な

輸送サービスの提供に直接的かつ重大な問題を生ぜしめる行為、②そこまではいえないものの本来的な労務を提供する際に瑕疵ある行為、③それ以外の行為に大別していること、東海鉄道及び三重支店管内では、社員の非違行為の中に上記②の行為が含まれている場合、原則として非違行為の総数が10回以上で減率適用をしていること、また、欠格条項適用についても、通年における社員の非違行為に基づいて、日々の業務に対する取組姿勢等の事情を総合的に勘案して判断していることが認められ、それらの判断基準は、上記（2）イで判断したとおり、合理的なものである。

そこで、会社の賃金規程、上記判断基準等に基づき、以下、組合員ごとに会社が本件減率等の適用をしたことに合理性があるか否かにつき検討するが、本件組合員の注意指導の対象とされた行為の多くは、規程類の定めに反する手順・方法で作業を行ったこと又は管理者の業務命令に従わなかったことであり、これらは上記①に当たるか否かはともかく、少なくとも上記②の本来的な労務を提供する際に瑕疵ある行為と評価することができる。

#### イ 各組合員に対する減率等の適用について

##### （ア） Q について

第2、13（1）で認定したとおり、Q は、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、添乗指導に関して3回、運転操縦に関して5回及び車内営業業務に関して1回の計15回の注意指導を受けたこと、また、主任レポートの再教育拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、Q の同手当について減率適用をしたことには理由がある。

##### （イ） U について

第2、13(2)で認定したとおり、Uは、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、振り返り面談に関して2回、点呼に関して7回、添乗指導に関して4回、車内営業業務に関して1回及びICカードの取扱いに関して1回の計21回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、主任レポートの再教育拒否のため2回、振り返り面談拒否のため1回、計3回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、Uの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(ウ) V について

第2、13(3)で認定したとおり、Vは、平成19年度年末手当の調査期間において、訓告を受けたこと並びに主任レポートに関して6回、点呼に関して1回、添乗指導に関して4回及び携帯品管理に関して2回の計13回の注意指導を受けたこと、また、度重なる主任レポート提出拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、振り返り面談に関して2回、点呼に関して4回、添乗指導に関して4回、指令等への報告に関して1回、次勤務確認に関して1回及びそのほかに1回の計19回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、主任レポートの再教育拒否のため2回、振り返り面談拒否のため1回、計3回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、Vの平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用をしたことには理由がある。

(エ) X について

第2、13(4)で認定したとおり、Xは、平成19年度年末手当

の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して4回、添乗指導に関して8回、次勤務確認に関して4回及び運転操縦に関して1回の計23回の注意指導を受けたこと、また、度重なる主任レポート提出拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して4回、点呼に関して5回、添乗指導に関して3回、次勤務確認に関して2回及び指令等への報告に関して2回の計16回の注意指導を受けたこと、また、主任レポートの再教育拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、Xの平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当について減率適用をしたことには理由がある。

(オ) Y について

第2、13(5)で認定したとおり、Yは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して3回、添乗指導に関して1回、指令等への報告に関して1回、次勤務確認に関して1回、運転整備に関して1回及びそのほかに1回の計14回の注意指導を受けたこと、また、度重なる主任レポート提出拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して4回、点呼に関して4回、添乗指導に関して2回、指令等への報告に関して2回、運転操縦に関して1回、次勤務確認に関して3回及びICカードの取扱いに関して2回の計18回の注意指導を受けたこと、また、主任レポートの再教育拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、Yの平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当について減率適用をしたことには理由がある。

(カ) Z について

第2、13(6)で認定したとおり、Zは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して9回、点呼に関して2回、添乗指導に関して1回、指令等への報告に関して3回及びそのほかに1回の計16回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、度重なる主任レポート提出拒否のため1回、主任レポートの再教育拒否のため2回、報告懈怠のため1回、計4回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、振り返り面談に関して2回、点呼に関して5回、添乗指導に関して3回及び次勤務確認に関して2回の計18回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、主任レポートの再教育拒否のため2回、振り返り面談拒否のため1回、計3回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、Zの平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用をしたことには理由がある。

(キ) a について

第2、13(7)で認定したとおり、aは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して5回、添乗指導に関して1回、次勤務確認に関して2回、指令等への報告に関して1回及びI Cカードの取扱いに関して3回の計18回の注意指導を受けたこと、また、度重なる主任レポート提出拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して4回、振り返り面談に関して2回、点呼に関して6回、添乗指導に関して1回、指令等への報告に関して2回及び次勤務確認に関して1回の計16回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、主任レポートの再教

育拒否のため1回、振り返り面談拒否のため1回、計2回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、aの平成19年度年末手当及び平成20年度夏季手当について減率適用をしたことには理由がある。

(ク) b について

第2、13(8)で認定したとおり、bは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して7回、添乗指導に関して4回、指令等への報告に関して3回及び次勤務確認に関して1回の計21回の注意指導を受けたこと、また、度重なる主任レポート提出拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、bの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(ケ) c について

第2、13(9)で認定したとおり、cは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して3回、添乗指導に関して2回、運転操縦に関して3回、ICカードの取扱いに関して1回、次勤務確認に関して1回、身だしなみの整正について1回及びそのほかに1回の計18回の注意指導を受けたこと、また、度重なる主任レポート提出拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、訓告を受けたこと並びに主任レポートに関して6回、点呼に関して2回、添乗指導に関して1回及び指令等への報告に関して1回の計10回の注意指導を受けたこと、また、主任レポートの再教育拒否のため、嚴重注意を2回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、cの平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用を

したことには理由がある。

なお、平成19年度年末手当の調査期間における身だしなみの整正に関しては、制服のネクタイが曲がった状態のまま出勤点呼に臨んだため、注意指導された事象であり、当該事象が非違行為とされるには疑問がある。しかし、その点を除いても、減率等の適用基準を満たしており、理由があると認められる。

(コ) d について

第2、13(10)で認定したとおり、dは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して10回、点呼に関して1回、添乗指導に関して8回及び次勤務確認に関して1回の計20回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、度重なる主任レポート提出拒否のため1回、主任レポートの再教育拒否のため2回、計3回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、振り返り面談に関して2回、点呼に関して4回、添乗指導に関して3回、次勤務確認に関して1回及び運転操縦に関して2回の計18回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、主任レポートの再教育拒否のため2回、振り返り面談拒否のため1回、計3回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、dの平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用をしたことには理由がある。

(サ) f について

第2、13(11)で認定したとおり、fは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して1回、添乗指導に関して4回、ICカードの取扱いに関して1回、携帯品管理に関して1回及びそのほかに1回の計14回の注意指導を

受けたこと、また、度重なる主任レポート提出拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、fの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(シ) g について

第2、13(12)で認定したとおり、gは、平成20年度夏季手当の調査期間において、振り返り面談に関して2回、添乗指導に関して3回、指令等への報告に関して1回、車内営業業務に関して4回、携帯品管理に関して2回、現金等管理に関して2回及びそのほかに1回の計15回の注意指導を受けたこと、また、振り返り面談拒否のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、gの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(ス) h について

第2、13(13)で認定したとおり、hは、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、振り返り面談に関して2回、点呼に関して7回、添乗指導に関して6回、指令等への報告に関して2回及び次勤務確認に関して2回の計25回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、主任レポートの再教育拒否のため2回、振り返り面談拒否のため1回、計3回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、hの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(セ) i について

第2、13(14)で認定したとおり、iは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して9回、出札・精算業務に関して3回及び帳票類による管理に関して5回の計17回の注意

指導を受けたこと、また、嚴重注意について、度重なる主任レポート提出拒否のため1回、主任レポートの再教育拒否のため2回、計3回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、iの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(ソ) j について

第2、13(15)で認定したとおり、jは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して9回、次勤務確認に関して2回、出札・精算業務に関して4回、帳票類による管理に関して2回、現金等管理に関して2回及び身だしなみの整正に関して2回の計21回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、度重なる主任レポート提出拒否のため1回、主任レポートの再教育拒否のため2回、計3回受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、振り返り面談に関して2回、帳票類による管理に関して1回、出札・精算業務に関して8回及びそのほかに1回の計18回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、主任レポートの再教育拒否のため2回、振り返り面談拒否のため1回、計3回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、jの平成19年度年末手当、平成20年度夏季手当及び同年度定期昇給について減率等の適用をしたことには理由がある。

(タ) k について

第2、13(16)で認定したとおり、kは、平成20年度夏季手当の調査期間において、訓告を受けたことが認められ、会社が、これを理由として、会社の賃金規程に基づき、kの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(チ) m について

第2、13(17)で認定したとおり、mは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して5回、添乗指導に関して1回、携帯品管理に関して1回、指令等への報告に関して1回、次勤務確認に関して3回、運転操縦に関して1回、ICカードの取扱いに関して1回及びそのほかに1回の計20回の注意指導を受けたこと、また、速度超過のため、嚴重注意を1回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、mの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(ツ) o について

第2、13(18)で認定したとおり、oは、平成19年度年末手当の調査期間において、主任レポートに関して6回、点呼に関して8回、添乗指導に関して4回、次勤務確認に関して1回及びそのほかに1回の計20回の注意指導を受けたことが認められ、平成20年度夏季手当の調査期間において、主任レポートに関して2回、点呼に関して6回、身だしなみの整正に関して3回及び運転操縦に関して1回の計12回の注意指導を受けたこと、また、嚴重注意について、度重なる主任レポート提出拒否のため1回、速度超過のため1回、計2回受けたことが認められ、会社が、これらを理由として、会社の賃金規程に基づき、oの平成19年度年末手当及び平成20年度定期昇給について減率等の適用をしたことには理由がある。

なお、平成20年度夏季手当の調査期間における身だしなみの整正に関して、3回のうち1回は、制服のポケットのフラップが中に入った状態のまま終了点呼に臨んだため、注意指導された事象であり、当該事象が非違行為とされるには疑問がある。しかし、その点

を除いても、減率等の適用基準を満たしており、理由があると認められる。

(テ) p について

第2、13(19)で認定したとおり、pは、平成20年度夏季手当の調査期間において、訓告を受けたことが認められ、会社が、これを理由として、会社の賃金規程に基づき、pの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

(ト) q について

第2、13(20)で認定したとおり、qは、平成20年度夏季手当の調査期間において、訓告を受けたことが認められ、会社が、これを理由として、会社の賃金規程に基づき、qの同手当について減率適用をしたことには理由がある。

ウ 上記のとおり、会社が、本件組合員に対し本件減率等の適用をしたことには理由がある。

(9) まとめ

以上のとおり、会社が、本件組合員に対し減率等の適用をしたことに合理性が認められ、11.4ストに対する報復とは推認できないことから、本件減率等の適用は、組合の組合員であるが故の不利益取扱いとも、組合の活動を弱体化させようとする支配介入ともいえず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

よって、当委員会は、労組法第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25日

愛知県労働委員会

会長 塩見 渉 ㊞

## 別紙 1

## 11.4ストに参加した地本組合員及び本件組合員の減率等の適用状況

	氏 名	所 属	11.4スト 参加	平成19年度 年末手当	平成20年度 夏季手当	平成20年度 定期昇給
1	Q	名古屋運輸区		○		
2	U	同 上			○	
3	V	大垣運輸区	○	○	○	○
4	X	中津川運輸区	○	○	○	
5	Y	同 上		○	○	
6	Z	同 上	○	○	○	○
7	a	同 上	○	○	○	
8	b	同 上	○	○		
9	c	神領運輸区		○	○	○
10	d	同 上	○	○	○	○
11	f	同 上		○		
12	g	同 上	○		○	
13	h	伊那松島運輸区			○	
14	i	穂積駅		○		
15	j	金山駅（熱田駅駐在）		○	○	○
16	k	名古屋運輸区	○		○	
17	m	紀伊長島駅		○		
18	o	同 上	○	○		○
19	p	亀山運輸区			○	
20	q	伊勢運輸区			○	
21	r 1	名古屋運輸区	○			
22	r 2	中津川運輸区	○			
23	r 3	豊橋運輸区	○			
24	r 4	伊那松島運輸区	○			
25	r 5	同 上	○			
26	r 6	亀山運輸区	○			
27	r 7	松阪事業管理所	○			
28	r 8	同 上	○			
29	r 9	伊勢運輸区	○			
30	r 10	紀伊長島駅	○			

（注）○は、11.4ストに参加した者又は減率等の適用を受けた者

## 1 減率適用を受けた組合員数の推移（地方本部別）

単位：名

年度 地方本部	平成 15		16		17		18		19		20
	夏季	年末	夏季	年末	夏季	年末	夏季	年末	夏季	年末	夏季
名古屋地本	5	3	7	5	5	6	1	1	2	14	14
静岡地本	7	0	3	5	2	2	1	0	1	5	0
新幹線地本	25	34	42	52	42	8	5	7	9	5	3
関西地本	4	12	16	13	9	6	5	8	6	8	6
計	41	49	68	75	58	22	12	16	18	32	23

## 2 欠格条項適用を受けた組合員数の推移（地方本部別）

単位：名

年度 地方本部	平成 15	16	17	18	19	20
名古屋地本	2	5	2	1	0	6
静岡地本	2	1	2	0	0	3
新幹線地本	12	23	26	3	1	0
関西地本	4	7	5	1	2	5
計	20	36	35	5	3	14