

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ジェイアール東海労働組合

再 審 査 申 立 人 ジェイアール東海労働組合名古屋地方本部

再 審 査 被 申 立 人 東海旅客鉄道株式会社

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第26号事件(初審愛知県労委平成20年(不)第9号事件)について、当委員会は、平成27年10月21日第201回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査申立人ジェイアール東海労働組合（以下「組合」という。）及び同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。）は、平成19年11月4日（以下、「平成」の元号を省略する。）の始業時から終業時までのストライキを行った（以下、このストライキを「11.4スト」という。）。
- (2) 再審査被申立人東海旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、
- ① 19年度年末手当について、名古屋地本に所属する組合員（以下、名古屋地本に所属する組合員を「地本組合員」という。）であるA1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7、同A8、同A9、同A10、同A11、同A12、同A13、同A14（いずれも別表1の①欄に○を付した14名）に対して、会社の賃金規程で定める「成績率（減額）」（5／100減）を適用した金額で同年12月に支給し（以下、「成績率（減額）」を適用して年末手当又は夏季手当（以下、両手当を合わせて「期末手当」という。）の額を決定することを「減率適用」という。），
 - ② 20年度夏季手当について、同A15、A2、A3、A4、A5、A6、A8、A9、同A16、同A17、A12、同A18、同A19、同A20（別表1の②欄に○を付した14名）に対して、減率適用した金額で同年6月に支給し、
 - ③ 20年度定期昇給について、A2、A5、A8、A9、A12、A14（別表1の③欄に○を付した6名）に対して、会社の賃金規程で定める「定期昇給の欠格条項」を適用して（以下、定期昇給の額の決定に当たって「定期昇給の欠格条項」を適用することを「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。），定期昇給額の決定を行い、同決定に基づいて、同年度の賃

金額を決定し、同年4月以降、毎月の賃金として支給した（以下、上記で減率等の適用を受けた地本組合員（20名）を「本件組合員」という。）。

- (3) 組合らは、前記(2)①ないし③の会社の各行為は、前記(1)の11.4ストに対する報復として行われたものであり、正当な組合活動または組合らの組合員であることを理由とする不利益取扱い（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号）及び組合らの活動を弱体化させようとする支配介入（同条第3号）に該当すると主張して、20年10月10日、愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に対して救済申立てを行い、①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い、②減率等の適用による不利益取扱いの禁止、③謝罪文の掲示及び社内報への掲載を内容とする救済を求めた（20年（不）第9号事件）。
- (4) 愛知県労委は、前記組合らの救済申立てについて、会社の行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、25年3月25日付けで、組合らの申立てを棄却し、命令書は、同年4月1日、各当事者に交付された（以下、愛知県労委が発した上記命令を「初審命令」という。）。
- (5) 組合らは、初審命令を不服として、同月11日、当委員会に再審査を申し立て、初審命令を取り消し、組合らが初審において請求した救済内容どおりの救済を行うことを求めた（25年（不再）第26号事件）。
- (6) 本件は、前記組合らの再審査申立てに係る事件に関するものである。

2 主な争点

会社が、本件組合員に対して行った19年度年末手当及び20年度夏季手当における減率適用並びに20年度定期昇給における欠格条項適用は、不利益取扱い（労組法第7条第1号）や支配介入（同条第3号）に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合らの主張

- (1) 会社は、11.4ストに対する報復として、本件組合員について、恣意的に減率等の適用を行って不利益に取り扱い、もって組合らに対して支配介入した。
- (2) 会社は、本件組合員に対する減率等の適用は、賃金規程第145条及び第24条に基づくもので、本件組合員の非違行為を理由とするものである旨をいう。

しかし、そもそも、減率等の適用に関する制度については、適用の根拠規定の規定ぶりがあいまいである上、会社が挙げる非違行為については根拠規定が存在しないものがあり、しかも、非違行為とされる行為の基準も不明確であることなどからして、制度としての合理性がない。さらに、いかなる事象をもって非違行為とされるのかが本件組合員を含む社員に知らされることなく減率等の適用がされ、本件組合員が適用事由となった非違行為の具体的な内容を尋ねても現場の区長や助役ら（以下「管理者」という。）は回答せず、苦情処理会議においてもそのすべてを説明されることもなかったのであり、本件審査における会社の主張立証により初めてその理由が明らかにされたのである。このように、減率等の適用に関する制度は、恣意的な運用が容易なものであり、また、会社が非違行為として挙げた行為が実際に行われたことを裏付ける証拠は、管理者の陳述書を含む供述以外には存在していないし、仮に、これら供述のとおり、会社の定める遵守事項に違反する事象が存在したのだとしても、そのこと故に直ちに減率等の適用事由に該当するものではなく、些細あるいは、軽微なもので列車の運行や駅業務に支障のないものは減率等の適用事由には該当しない。

また、非違行為を把握する管理者は、組合と鋭く対立する別組合の組

会員であり、その報告により組合を嫌悪する会社が減率等の適用を行うのであるから、公正・公平な運用が行われることはありえない。会社は組合に対し差別的な取扱いをしており、例を挙げれば、点呼時の申告不良、「一口試問」（後記第3の5(2)イ参照）の回答不良といった事象は、本件組合員に限らず他労組の組合員も指摘を受けているから、会社が公平に査定を行っていけば、大半の社員が減率等の適用を受けることとなるはずである。組合らは、この点を立証すべく本件審査において減率等の適用を受けた社員の人数を所属組合別に明らかにするよう求めたが、会社はこれを拒否した。これは、減率等の適用を受けた者が組合らの組合員に集中していること、すなわち、会社が組合らの組合員を狙い討ちして減率等の適用を行っていることの証左である。

- (3) 減率等の適用を受けた本件組合員各人は、会社が主張する非違行為について別表2の1～29の「本人の反論」欄記載のとおり主張しているのであり、会社が挙げる本件組合員の非違行為とされるものについては、本件組合員が、会社が指摘するような行為を行っていないものであるか、仮に行為自体は存在していたとしても、そもそも非違行為に当たらないもの、また、些細な事実を殊更大袈裟に取り上げているもの、あるいは、組合らの組合員を狙い撃ちにしてあえて非違行為を作出しているものなどにすぎず、いずれも非違行為と評価して減率等を適用することはできないものである。

ア 「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成・提出拒否について

会社は、本件組合員が「主任レポート」（後記第3の8(1)イ参照）及び「時系列等報告書」（同8(3)ア参照）の作成及び提出を拒否したこと等を減率等の適用の理由として挙げるが、「主任レポート」については、導入当初から各職場において「何が報告されているかわから

ない」と同僚間に疑心暗鬼が広がっており、やがては職場内における人間関係を破壊し、また、安全を阻害する等といった不満、反発が噴出したため、組合らが協議を申し入れたが、会社はこれを拒否した経緯があった。また、現場においても混乱があったため、19年2月分までについては、「主任レポート」の作成及び提出の拒否について特段の注意や処分はされていなかった。しかるに会社は、19年1月、組合対策として、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成及び提出の拒否に対して処分等を行うこと等を内容とする「管理者用マニュアル」（同8(3)イ参照）を作成し、19年3月分以降、「主任レポート」及び「時系列等方向書」の作成及び提出の拒否に対して、業務指示違反を通告し、厳重注意処分を行った。また、減率等の適用に関する苦情処理委員会において、会社側委員は、「主任レポート」の作成及び提出の拒否は、減率等の適用の原因ではないなどと回答している。

これらの事情からすれば、会社は、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成及び提出の拒否等を口実に、組合対策として、処分等を濫発して組合らの組合員を不利益に取り扱うことを企図していたのであるから、本件組合員が「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成及び提出を拒否したことを非違行為と評価すべきではなく、減率等の適用の理由とすることはできない。

イ 「振り返り面談」について

会社は、本件組合員が、会社の指示した19年度上半期の業務目標についての「振り返り面談」（後記第3の7参照）を受けるようにとの指示に従わなかったことを減率等の適用の理由としているが、本件組合員は、会社が同面談を行うとして指定した日時は都合が悪いので他の日に行くこと、あるいは、勤務時間外に指定された同面談を勤務

時間内に行うことを求めたにすぎず、拒否した事実はない。会社は、業務として行われる「振り返り面談」を、勤務時間外に、しかも、対象者の都合を確認することなく、一方的に指定したのであるから、面談を受けなかったとしても、非違行為に該当しない。会社が「振り返り面談」に関する事象を非違行為として取り上げたのは、本件組合員が非違行為を10回以上行った状況を意図的に作出して、減率等を適用するためである。したがって、会社がいう「振り返り面談拒否」を減率等の適用の理由とすることはできない。

ウ 点呼や添乗指導において指摘された事項及び「一口試問」について

会社は、点呼時における申告失念や誤申告及び添乗指導時における指差確認喚呼の基本動作を誤り、あるいは怠ったこと、点呼や添乗指導の際に行われる「一口試問」に正答しなかったこと等を減率等の適用事由としているが、これも不当である

(ア) 点呼は、業務指示や必要事項の伝達、相互確認、指示や伝達の誤りの解消を目的とするものであり、添乗指導は、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ことを目的とするものであるから、仮に、これらの場において申告失念や基本動作の不備等があったとしても、それを指摘し、誤り等が改善されれば、所定の目的は達成されるのであり、非違行為として取り扱うのは不当である。

(イ) 「一口試問」の内容は、社員には一切周知されておらず、これに正答できなかつたとしてもやむを得ないものであり、また、「一口試問」に正解できなかつたのは、本件組合員に限られないが、これを理由に減率等の適用を受けたのは、本件組合員だけである。このように、会社は、「一口試問」を恣意的に運用しており、非違行為

として取り扱うのは不当である。

(ウ) また、点呼や添乗指導、「一口試問」における事象を非違行為として取り扱うことが容認されれば、減率等の適用について会社が自由に取り扱うことができることとなる。会社は、組合らの組合員については、別組合の組合員に比して、添乗指導の頻度を著しく多くしている。また、会社は、点呼や添乗指導及びそれらの際に行う「一口試問」における本来問題視すべきでない行為を非違行為として取り上げることによって、減率等の適用の基準である非違行為10回以上という状況を意図的に作出している。

エ その他の指摘事項について

会社は、本件組合員のうち、A2、A8及びA20ら10名について、運転操縦不良、A3及びA4ら12名について次勤務確認不良、A11、A12及びA16ら5名について出札・改札業務における不良、A14、A12及びA8について身だしなみの不整正等を非違行為と評価し、減率等を適用したとしているが、これらの行為については、処分が発令されておらず、また、事象発生の都度対処しており、旅客からの苦情もないのであるから、非違行為には当たらず、減率等の適用の理由とすることはできない。

オ 訓告処分及び嚴重注意処分について

会社は、本件組合員のうち、A2、A8、A18、A19及びA20について、訓告処分を受けたことのみをもって減率適用しているが、訓告処分は就業規則第140条及び同141条を根拠とする以上にその区分の基準を組合に対して説明しておらず、基準が明らかでない上、対象となったそれぞれの事象にしては重すぎる処分であり、不当である。同基準に基づき行われた嚴重注意処分についても、事象に対して相応とはいえない不当なものである。また、訓告処分、嚴重注意処分

を受けた者の苦情申告により苦情処理会議が開催されたが、会社は初めから処分ありきの姿勢で対応し、解決がつかないまま対立して会議は終わっている。

(4) 名古屋地本においては、15年度夏季手当から19年度夏季手当までの9回について、名古屋地本の組合員で減率の適用を受けた者は、1人が2回、2人が1回、3人が1回、5人が3回、7人が1回であったところ、19年度年末手当及び20年度夏季手当については、それぞれ14名であり、過去の実績中最大のときと比べても、減率等の適用を受けた者が一挙に倍増した（別表3-1）。また、欠格条項の適用についても、15年度から19年度までの5年間について、19年度は該当者なし、18年度は1名、15及び17年度は2名、16年度は5名であったにもかかわらず、20年度は6名であった（別表3-2）。このように減率等の適用が19年度及び20年度に増加したのは、名古屋地本に行った11.4ストの前後に会社の各職場に貼り出された「勤労情報」で、同ストについて、会社が、「筋違い」、「遺憾」などとして批判し、正当性がないかのごとく宣伝したことにみられるとおり、会社は、11.4ストに対して異常ともいえる嫌悪を示していたことによるといえる。また、会社が、そもそもストライキを敵視していたことは、過去の不当労働行為事件でも顕著である。

(5) 以上でみたとおり、本件組合員に対する減率等の適用は合理的な理由もなく行われたものであることからすれば、会社は、11.4ストを理由として、本件組合員に対して、減率等の適用を行って本件組合員の期末手当や定期昇給について不利益に取り扱い、期末手当の額を減額し、あるいは、定期昇給の額を減額したというべきであり、減率等の適用が本件組合員を組合らの組合員であるが故に不利益に取り扱ったものとして労組法第7条第1号の不利益取扱いに、また、組合らの弱体化を企図

して組合らの運営に介入したものとして同条第3号の支配介入に該当することは明らかである。したがって、組合らの救済申立てを棄却した初審命令は誤りであり、取り消されなければならない。

2 会社の主張

(1) 会社は、社員の日々の執務状況を十分把握、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減率等を適用している。本件組合員は、非違行為を犯しており、これに対して賃金規程第145条に定める減率及び第24条に定める欠格条項が適用されるのは当然であって、不当労働行為を問責されるいわれはない。

(2)ア 組合らは、本件組合員の非違行為について、ねつ造されたものであるなどとしているが、会社の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、会社に報告し、区長及び駅長は、報告の不明な点などについては、直接報告者に確認して、注意指導の詳細を把握しているのであるから、ねつ造などではないし、ことさら針小棒大に取り上げたものでもない。

イ 組合らは、本件組合員の非違行為について根拠規定や証拠がない旨をいう。しかしながら、非違行為として挙げているのは、いずれも明文の規定や業務用掲示、配付資料等で周知されている指導を根拠とするものであるし、仮に組合ら指摘のように根拠規定がない場合があったとしても、各職場における管理者の業務上の指導を誠実に遵守する義務があることは当然であって、これに反する行為を非違行為と評価することに何の問題もない。また、上記アのとおり、本件組合員の非違行為は各管理者からの報告に基づき認定されたものであり、当該組合員の乗務報告書及び始末書をはじめ、報告を裏付ける証拠も存在し、各管理者の陳述書を含む供述は正確なものである。むしろ、これを虚偽を述べるものなどとして否定する組合らの組合員の陳述書や供述こ

そ措信できないものである。

ウ 組合らは、減率等の適用の基準が曖昧かつまちまちである旨をいうが、上記イのとおり、非違行為とされるものは、明文の規定や業務用掲示、配付資料等で周知されている指導に対する違背など、執務態度等に問題があるものであるから、組合らの指摘は当たらない。

エ 組合らは、減率等の適用がされたことについて、本件組合員に説明がされていない旨をいうが、現場長らは、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、誰が適用されたか以外の情報は有していないから、説明を求められても、説明することはできない。また、会社は、減率等の適用に関する地方苦情処理会議において、個別具体的に事例を挙げて適用が適正に行われていることを説明しており、本件組合員は、地方苦情処理会議の結論等について、中央苦情処理会議への異議申立てを行っていない。

オ なお、本件の争点は、減率等の適用の原因となった非違行為の存否及び非違行為と判断したことの適否に尽きるのであるから、組合らが主張する他労組との減率等の適用者の割合の比較については、所属する労働組合による減率等の適用の割合等を比較することには何らの意味はなく、また、比較の対象となっている他労組の組合員と組合らの組合員が、提供する労働の質、勤務態度等において等質であるということとはできないから、そもそも比較の前提を欠く。

(3) 本件組合員が別表2の1～29「非違行為の内容」欄に掲げる非違行為を行ったことは明らかであり、それらの行為が減率等適用の対象となるものであることも明らかである。各非違行為に関する組合らの主張への反論は次のとおりである。

ア 「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成・提出拒否について

「主任レポート」及び「時系列等報告書」は、会社が業務上の指示として作成、提出を指示しているものであり、これに違反した社員に対して会社が、必要な教育を行い、報告の重要性やサービスの厳正等を求め、注意指導するのは当然である。会社は、「主任レポート」の趣旨や重要性について、書面や個別面談を通じて周知徹底を図っており、また、組合らが「管理者用マニュアル」と呼称する文書は、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の導入に当たって管理者の意識の共有化等を図る等の目的のために作成したものである。

イ 「振り返り面談」について

「振り返り面談」は、半期ごとに社員が自らの業務を振り返り、業務上の反省点や改善策を主体的に考えることを上司が支援するために実施しているもので、社員に実施期間内の都合を確認し、不都合であれば、期間外であっても日程を調整して実施している。本件で問題とされた19年度上期の「振り返り面談」については、東海鉄道事業本部に所属する社員の勤務状況に鑑み、超過勤務として行ったものである。しかるに、本件組合員の一部の者は、「振り返り面談」を受けることそのものを拒否した。したがって、組合らの主張は誤りである。本件組合員の中で「振り返り面談」を拒否する正当な理由を本件審査手続において述べる事ができた者は一人として存在していない実態に照らせば、このことは一層明らかである。

ウ 点呼や添乗指導において指摘された事項及び「一口試問」について

(ア) 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り、また、添乗指導は、過去の経験を踏まえて安全で合理的かつ誤りのない取扱いを行うために考え出された作業手順である「基本動作」を正確に遵守させるために、添乗している管

理者が、乗務員に指導を行うために実施しているものである。いずれも長期間に渡って行われてきたものであって、単に形式的に行うのではなく、厳正かつ確実に行わなければならないものであることは、会社においては、本件組合員を含む全ての乗務員の共通認識である。にもかかわらず、本件組合員は、誤った点呼手順や方法あるいは誤申告、不正確な基本動作を行う等の誤りを犯し、管理者はこれらに対して注意指導を行ったものであるから、注意指導を行うのは当然であるし、注意指導を行ったから誤りが解消されたとして看過されてよいものではない。これらの場で注意指導を受けなければならないような勤務のあり方が「勤務成績が良好でない」として扱われるのも当然であって、組合らの主張は失当である。

- (イ) 組合らは、「一口試問」についても、その運用が恣意的であるなどとしているが、「一口試問」は、点呼及び添乗指導の際に、業務用掲示の内容、運転取扱いの重要な部分等、乗務員として必ず知っていなければならない事項について了知しているかどうかを確認するために行っているもので、乗務員は正答できなければならず、注意指導の対象となるのは当然である。
- (ウ) また、組合らは、会社が、組合員を狙い撃ちするために、組合らの組合員に対する添乗指導の頻度を多くしているなどと主張しているが、そのような事実は存しない。会社は、乗務員一人当たり1か月に1回程度の添乗指導を実施できるよう努めており、全ての乗務員に満遍なく添乗指導を実施しているが、一度事故を発生させた乗務員や訓練時の成績が不良である乗務員は、再度の事故発生の可能性が高いため、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のであって、所属組合によって対象乗務員を選定しているものではない。

エ その他の指摘事項について

組合らは、運転操作不良、誤発売等の非違行為を行っても、処分が発令されず、あるいは、旅客からの苦情がなければ、減率等の適用事由とならない旨主張しているが、会社の規程類や指導に違反する等の社員の行為が成績査定の要素となるのは当然である。

オ 訓告処分及び嚴重注意処分について

訓告や嚴重注意といった処分は、就業規則第140条に規定された基準に該当するものの、懲戒処分を行うに至らない行為が行われた場合に科されるものであるから、その基準は明らかであるし、これらの行為が成績査定において考慮されるのは当然である。

また、組合らは、訓告処分に関する苦情処理会議が開催されていないともいうが、訓告処分を受けた組合員が提出した陳述書では、苦情処理会議が開催されたことを自認しており、事実と反する。

- (4) 組合らは、本件組合員に対する減率等の適用は11.4ストへの報復である旨主張している。しかし、19年度年末手当の調査期間は、同年4月1日から9月30日までであり、同年11月4日に行われたストライキが同手当における減率適用の理由となることはありえない。20年度夏季手当（調査期間は、19年10月1日から20年3月31日まで）についても、11.4ストに参加した地本組合員は、別表1「11.4スト参加」欄に○が付された19名であるが、そのうち10名は減率適用の対象となっていない。また、減率等の適用を受けた本件組合員（20名）については、そのうち11名が11.4ストに参加しておらず、これらに照らせば、減率等の適用が11.4ストを理由とするものでないことは明らかである。

会社は、減率等の適用に当たっては、調査・所要期間中の執務状況に基づいて公正かつ公平に実施しており、仮に減率等の適用を受けた組合

員が増加したとしても、11.4ストと何らかの因果関係を有するものではない。

- (5) 以上のとおり、本件組合員に対する減率等の適用は、賃金規程に基づき、合理的かつ適正な判断により行ったもので、11.4ストとは無関係であり、初審判断に誤りはなく、組合らの再審査申立ては棄却されるべきである。

第3 当委員会の認定した事実

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、鉄道営業法及び鉄道事業法等並びに運送約款に基づき、旅客から所定の運賃、料金等を收受して乗車券類を発行し、これに応じて旅客運送事業等を行っている。本件初審結審日現在の会社の社員は、17,819名であった。

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。本件組合員はいずれも東海鉄事に所属している。

- (2) 組合は、会社の社員等で組織する労働組合であり、本件初審結審日現在の組合員は、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、飯田及び三重の各地区に勤務する者によって構成され、本件初審結審日現在の組合員は、43名である。

なお、組合は、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。) の各地方本部を置いている。

- (4) 会社には、組合のほかに、東海旅客鉄道労働組合 (会社の乗務員、車両検査等の社員等で構成され、23年3月現在の組合員は約17,500名であった。現在は、「JR東海ユニオン」の略称を用いているが、3年当時には、「JR東海労組」との略称を用いていた。以下、後記2(1)の本件組合結成までを「JR東海労組」といい、それ以降を「JR東海ユニオン」という。), 国鉄労働組合東海本部等の労働組合が存在している。

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、3年8月11日、当時のJR東海労組内部の路線対立を契機として、同労組を脱退した者によって結成された。その主な経過は、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 (25年当時の組合員は約7万1千人。以下「JR総連」という。) に加盟した。

3年5月から6月頃以降、JR総連加盟各労働組合の組織体制の強化のためとしてJR総連が提起した「ストライキ権の確立及び行使に向けた職場討議の実施」(以下「スト権論議」という。) をめぐって、当時のJR東海労組内部において、JR総連の方針に同調し、推進しようとする中央執行委員長らのグループと、スト権論議は行うべきではないとして反対する中央執行副委員長らのグループが対立し、同年8月11日、中央執行委員長らのグループは、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、残された中央執行副委員長らのグループは、同年11月15日、JR総連を脱退し、4年5月に、JR総連を脱退していた西日本旅客鉄道労働組合等の労働組合とともに

日本鉄道労働組合連合会（「JR連合」。25年当時の組合員約8万1千人。）を結成した。組合は、JR東海ユニオンに対して、会社と癒着し、一体化しているなどとして、強く批判している。

(2) 組合結成以来、別表4のとおり、組合ないし組合の組合員と会社を当事者として労働委員会あるいは裁判所に多くの事件が係属するなどしており、両者の関係は、おおむね対立した状況にあった。

3 会社における就業規則等の規程

会社は、就業規則に「社員の就業に関することは、法令又は労働協約に定められるもののほか、本規則に定める」として、社員の服務や懲戒について別紙1のとおり定め、その中でも時間外勤務については同規則第67条に定めをおき、社員の賃金に関する事項については、同規則第125条に基づいた賃金規程により、別紙2のとおり定めている。

また、会社と組合の間には労働協約が締結されており、19年当時においては、苦情処理に関しては、別紙3のとおり規定されていた。なお、同労働協約は、有効期間を1年とするものであり、毎年会社と組合の間で改訂交渉を行っているところ、上記の苦情処理に関する規定は、本件減率等の適用当時（19年及び20年）においても、同内容であった。

4 減率等の適用

(1) 社員の期末手当に関する会社の賃金規程の規定は、別紙2のうち第141条から第147条のとおりである。

なお、賃金規程第143条の「人事部長が別に定める」基準額は、各期毎に会社と各労働組合との間で団体交渉を行い、協定を締結して決定している。

(2) 社員の定期昇給に関する賃金規程の規定は別紙2のうち第19条から第28条のとおりである。

なお、賃金規程第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。

(3) 減率適用の手順

東海鉄事及び三重支店管内の現業機関に従事する本件組合員を含む一般社員に対する減率適用については、以下の手順で決定されている。

ア 各現業機関の管理者は、あらかじめ定められた、「いつ」、「どこで」、「誰が」、「なぜ」、「どのように」を記載する様式を用いて社員の執務態度、注意指導した内容及び推奨事項（社員の執務に対する努力状況や、良い取り組みであるとして他に推奨できる事項をいう。）を、管理者が当該事象等を現認等した日の勤務の間に箇所長（駅長及び運輸区長等をいう。）に報告するため、パソコンに入力する。なお、各管理者は、上記報告を正確に行うため、社員に対して注意指導を行う場合には、必要に応じて、点呼簿等の余白等に具体的なやり取りや記憶喚起用の要点をメモ書きし、その後パソコンに入力する場合もある。箇所長は、報告内容を確認し、管理者から報告された上記各社員の勤務状況について期末手当の調査期間分をとりまとめ、調査期間の終了直後に人事担当課（東海鉄事にあつては、管理部人事課。三重支店にあつては、管理課。）に報告する。なお、管理者から報告された事象が懲戒処分の対象（就業規則第141条第1項）となる可能性がある場合、あるいは同条第2項の「懲戒を行う程度に至らないもの」に該当する場合には、箇所長は、その都度人事担当課に報告を行っている。

イ 各人事担当課は、上記報告に基づき、箇所長に対してヒアリングを実施し、報告に基づいて各社員の執務状況を検討した上で、賃金規程第143条及び第145条に定める成績率を適用し、減率適用等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を受けて、減額の場合には、減率適用することが決定される。

ウ 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。

また、減率適用の対象となった社員に対して、減率適用されたことが通知されることはなく、期末手当の支給通知にも、減率適用された旨は記載されない。

(4) 減率適用の基準

ア 会社は、減率適用については、管理者が注意指導した社員の非違行為に基づき判断することとしている。減率適用の基準は、別紙2（賃金規程第145条第3項ほか）のとおりである。このうち、「勤務成績が良好でない者」については、会社は、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じさせるような行為（以下「非違行為類型①」という。）、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じさせ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（以下「非違行為類型②」という。）、③上記①及び②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（職員の身分や指揮監督の系列など、職務上の事柄に関する制度）を理解せず管理者に対して反抗的な態度に出る行為等）（以下「非違行為類型③」という。）に大別し、非違行為類型①を特に重視することとしている。

イ 東海鉄事及び三重支店では、i)非違行為類型③については、非違行為がそれのみである場合には、数十回程度以上に達した場合に減率適用を行う取扱いをしている。また、ii)社員の非違行為が、非違行為類型③のみではなく、非違行為類型②に該当するものが含まれている場合は、原則として非違行為類型②と非違行為類型③に該当するものが

合わせて10回以上に達した場合に減率適用を行っている。さらに、iii)非違行為類型①に該当するものは直ちに減率適用の対象とするほか、iv)非違行為類型②又は非違行為類型③に該当するものに関して嚴重注意処分(就業規則第141条第2項)の対象となった場合には、上記ii)にかかわらず、非違行為の総数が10回未満であっても、減率適用を行うこととしている。

ウ なお、会社は、この減率適用の基準を社員に周知してはいない。

(5) 欠格条項適用の基準

会社においては、欠格条項適用は、社員の非違行為に基づいて判断することとされている(別紙2(賃金規程第24条等))。会社は、欠格条項適用については、所要期間(定期昇給年度の前年4月から1年間)の非違行為の件数やその態様に加えて、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する取扱いとしている。

なお、人事担当課が箇所長に対し誰が欠格条項の適用対象となったかは説明するがその理由は説明しないこと、欠格条項の適用対象となった社員に対し欠格条項が適用されたことを通知しないことは、前記(3)ウの減率適用と同様である。

5 乗務員の執務に関する規程と点呼、添乗指導等

(1)ア 会社は、「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。

イ さらに、東海鉄事では、上記の各規程に基づき、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「運転士作業基準」、「車掌作業基準」、また、それぞ

れの細部の取扱いについての「運転士作業要領」、「車掌作業要領」等の規程を策定し、冊子に作成して、全ての乗務員に貸与し、乗務時に携帯することを義務づけている。これらの規程に基づき、東海鉄事は、管理者による点呼、添乗指導、定例訓練等の機会に上記各規程の定める内容について指導・監督及び教育を繰り返し行っている。また、上記各規程を改訂して基本動作を変更するような場合には、変更の都度、業務用掲示や資料配付を行うなどの方法に加えて、点呼、添乗指導、定例訓練等の機会を通じて指導を行っている。

ウ なお、乗務員が所属する各運輸区等では、各運輸区の管理者間で指導内容に差異が生じないように、管理者ミーティング等を通じて、統一化を図っている。

(2) 会社においては、乗務員の出勤時（出勤点呼）、乗務前（出発点呼）、乗務後（出先点呼（到着・出勤））並びに勤務終了時（終了点呼）等に点呼を行い、必要な事項や注意事項等を管理者である当直助役等に対して申告し、あるいは、乗務中に発生した事象等に関する必要な報告等を行い、また、管理者から必要な指示を行っている。点呼は、「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。

1 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」（運転実務取扱実施基準規程第8条）との規定及び点呼の要領及び実施方法について具体的に定める「運転士作業基準」、「車掌作業基準」等における規定に基づいて行われている。

各点呼の具体的な手順は以下のとおりである。

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もので、乗務員が、健康状態に問題がなく、乗務できる状態であるこ

とを確認した上で、当直助役等は当該乗務員に対して行路表、行路別注意表、時刻表及び乗務に必要な物品等を貸与する。

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、乗務員は、担当する行路番号や担当列車、区間、作業内容を始め、変更事項及びその内容、徐行の有無等の必要事項を申告するとともに、職務に必要な物として貸与されている時計の整正した時刻（点呼前に正確な時刻に合わせ、それによる現在の時刻をいう。）を申告し、これら全ての申告内容が正しいことの確認を受ける。また、同点呼では、「一口試問」（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、乗務員として必ず了知していなければならない内容を確認するために行われる問答）、体認訓練（乗務員が列車を運行する際の場面に応じた基本動作を行わせることにより、基本動作が正しく実施できているかを確認するために行われるもの）を実施している。

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に翌日の最初の乗務前に実施する出先点呼（出勤）がある。

(ア) 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、その内容が正しいことの確認を受けるものである。

(イ) 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、乗務員が次作業の内容等を改めて申告して、申告の内容が正しいことの確認を受けるものである。

エ 終了点呼は、乗務員が行路表により指定された乗務を全て終了した

際に実施するもので、乗務員は、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物品等を当直助役へ返却し、更に、次勤務の出勤日、行路番号及び出勤時刻を申告し、これらが正しいことの確認を受ける。

なお、乗務員は、終了点呼に先立ち、基本行路表及び業務用掲示板に掲示されている勤務時間変更一覧表で次勤務の出勤時刻、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転記した上で、終了点呼における次勤務の確認等を行なわなければならないこととされており、さらに、乗務員は、勤務時間変更一覧表により、次勤務における変更を確認した場合、確認の証として同表に押印しなければならないこととされている。

- (3) 添乗指導は、乗務員が、「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」に定められた指差確認喚呼等の基本動作を遵守できているかを確認するため、乗務員の乗務する列車に管理者が同乗して、指導を行い、併せて、乗務員の知識、技能等や執務状況の把握を行うものであり、次の手順で行われる。

すなわち、乗務員は、運転室等に管理者が添乗した場合、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。）を行う。添乗した管理者は、乗務員の執務状況を確認して、指導を行う。

ア 指差確認喚呼は、基本動作の一つとされ、確認する対象を実際に指差し、確認して、喚呼（声に出す）するものであり、エラー防止のために有効かつ重要な確認手法の一つとされている。

イ 添乗指導を担当する管理者は、乗務員の運転等の業務に支障のない時機に、乗務員に対して「一口試問」を実施している。

- (4) 会社は、業務に関する注意事項、各種規程の改訂内容、運輸区等にお

ける重点実施事項や事故関連の情報等の、乗務員として確実に了知し理解しておかなければならない内容を乗務員に周知し、指導するため、業務用掲示を業務用掲示板に掲出し、出勤した際に必ず業務用掲示の内容を確認するよう乗務員に義務づけている。

- (5) 会社は、就業規則第20条第1項及び第2項（別紙1）並びに「運転士作業基準」及び「車掌作業基準」で、乗務員が、乗務に当たって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とを定めている。

また、会社は、全乗務員に対して、乗務員として求められる品位、身だしなみ等について記載した「まごころサービスブック」を配布している。

6 駅員の執務に関する規程と会社財産の適正管理等

- (1)ア 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「東海旅客鉄道株式会社旅客営業規則」等の運送約款やこれらに関する具体的な取扱いを規定する「旅客営業取扱細則」等を、また、現金や乗車券類等の管理に関する具体的な手順・方法を規定した「駅営業業務作業標準」及び「現金取扱マニュアル」を定めて各駅に常備している。

イ 各駅においては、各駅の特性等に応じた「現金及び収入事務取扱要領」を定め、自駅の駅員に対し、同要領に基づいた指導・教育を行っている。

また、各駅においては、各駅の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統一化を図っている。

- (2)ア 会社においては、出札・精算業務に携わる駅員は、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こととされ、このような旅客と金銭授受を行う際の基本的な作業手順について、会社は、過不足金等の現金事故の発生を防止するため、「駅営業業務作業標準」等を定めている。

イ また、会社は、現金等の会社財産の管理について、駅員が他の作業や離席をする際には、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現金等の紛失、盗難等を防止するための具体的な方法を規定する「現金取扱マニュアル」を定めている。

さらに会社は、駅間や担当者間での現金授受の場合の「現金引継書」、現金の両替を行う場合の「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の「ご利用票（駅控）」など現金等を取り扱うあらゆる場面で帳票類への記録を行うことによって、会社財産を適切に管理しなければならないことを規定する「現金取扱マニュアル」及び「駅営業業務作業標準」等を定めている。

ウ 会社は、上記ア及びイについて、駅員である社員に対し、周知、徹底して、指導・教育を行っている。

(3) 会社は、駅員として求められる品位、身だしなみ、言葉遣い、接客態度等のサービス全般について記載した「まごころサービスブック」を作成し、駅員である社員全員に配布して、集合研修や職場内教育等の機会を通じて、指導・教育を実施している。

7 「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、主任以下の社員を対象とする個人面談を実施していたが、乗務員等が大量に退職することとなる時期を迎える18年頃より、技術や技能の確実かつ着実な承継により世代交代を円滑に進めることを目的として、上記個人面談に替えて、半期ごとに「振り返り面談」を行うこと

とした。

「振り返り面談」は、社員が、自らの業務の態様を振り返り、反省点や改善策を主体的に考え、上司がこれを支援する場と位置づけられており、実施に当たっては、あらかじめ社員に、同面談を実施する期間として設定されたおおむね2週間から1か月程度の期間について、都合を確認して面談日程を調整し、社員に不都合がある場合には上記面談期間として設定された期間以外の面談日程を調整して、実施することとされていた。同面談の面談時間については、おおむね30分程度であり、通常の勤務時間内に行うことが原則とされていたが、行路表により勤務が定められている乗務員、作業ダイヤによって勤務が定められている駅員については、通常の勤務時間内に面談時間を確保することが困難となる場合において、時間外勤務として行うことがあった。

東海鉄事管内では、各職場ごとにそれぞれ面談期間を設定し、点呼時や業務用掲示等で社員に実施期間等を周知している。19年度上半期における東海鉄事の「振り返り面談」については、面談期間を19年10月中とし、面談時間は就業規則上の超過勤務として行うことが東海鉄事内の各職場で周知された。

なお、会社の就業規則第67条（別紙1）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定めている。

8 「主任レポート」の導入と組合の対応

(1)ア 17年10月17日、会社は、組合を含む全ての会社内の労働組合に対し、人事・賃金制度を改訂する旨等を提案し、各労働組合との協議を経て、翌18年7月1日から、「新人事・賃金制度等」を導入した。これに伴い、会社は、就業規則に、主任層の社員の職務内容として、業務管理、社員管理にかかわる事実を助役等の上司に報告すること業

務内容とする「助役の補佐」業務を追加した。

なお、会社は、上記施策の実施に伴い、主任手当制度を創設して主任層の社員に対する処遇面での措置を講じた。

イ 東海鉄事は、上記主任層の社員の新たな業務である助役等の上司への報告について、「主任レポート」と名付けられた、「いつ」、「どこで」、「誰が」、「何を」、「どうした」、「結果は」を記載するフォームを作成し、日常の業務における同僚や部下に対する指示、指導事項や部下の推奨事項（執務に対する努力状況や、良い取り組みであるとして他に推奨できる事項）等を記入して、翌月5日までに提出するよう業務指示を行った（前記4(3)ア認定の管理者による社員の執務状況の把握とは別のものである。）。

ウ また、東海鉄事は、「主任レポート」による報告制度の導入に際し、主任層の社員を対象とする「主任レポートの作成について」と題する文書を作成し、主任層の社員に対して管理者による面談を行って、「主任レポート」の趣旨・重要性等を周知し、指導した。

(2)ア 組合は、17年10月17日、前記(1)アの会社が提案した人事・賃金制度等の改訂について、能力・成果主義の導入に当たるとして、反対である旨を表明し、従来の人事・賃金制度を維持することを求める申入れを会社に対して行った。

イ 組合は、「新人事・賃金制度」の導入直後である18年7月4日付け『主任レポート』に関する申し入れにより、「主任レポート」は、新人事・賃金制度に関する団体交渉において会社から何らの提案、説明もないまま一方的に行われており、組合を軽視するものであるなどとして抗議するとともに、「主任レポート」の内容は「社員の人事考課に直接結びつく」もので、社員相互の人間関係、信頼関係に少なからず影響が出る、また、「主任レポート」を提出しなければ勤務評定に影響

響するとされているなどとして、「主任レポート」は「職場を暗くし、安全安定輸送に支障を来す」ものであるから、「主任レポート」に反対である旨を表明し、少なくとも、業務命令による作成、提出の強要を行わない旨等を求めた。これに対し会社は、組合申入れにかかる協議は行わない旨回答した。

ウ 組合は、その機関紙である「JR東海労ニュース」等で、「主任レポート」制度導入に反対であることを表明し続け、また、名古屋地本の機関紙「JR東海労なごや」をはじめ、組合の分会等の機関紙等でも導入に反対する旨の記事が掲載された。

(3)ア 東海鉄事は、従前、事故又は非違行為の発生等、通常と異なる事象が発生した場合に、事実関係の正確な把握や速やかな再発防止策の策定、懲戒処分等処分の検討等の資料とするため、当該事象に関与した社員に提出を求めていた「顛末書」及び「状況報告書」について、両者を整理統合した「時系列等報告書」の作成を業務命令として指示する制度を導入することを決定し、19年1月10日、「時系列等報告書」制度の導入・実施につき関係箇所長に通知した。また、同月15日、東海鉄事は、「事故等の発生に際し、当事者をはじめ関係する社員は管理者の指示に基づき速やかに各人が関係した状況について書面で報告することとされて」いるので、「迅速かつ正確な報告を行うよう努めることを求める内容の「迅速かつ正確な報告の重要性について」と題する文書を全ての現業機関の業務用掲示板に掲出した。

イ 東海鉄事は、19年1月頃、管理者の指示にもかかわらず、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成及び提出を拒否した場合には、非違行為として取り扱い、処分の対象となることがあるなど、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成・提出に関する対応策をまとめた「管理者用マニュアル」を作成した。

9 11. 4ストに至る経緯等

(1)ア 会社は、19年9月27日、会社の内部文書を窃取したとの理由で名古屋地本の業務部長（執行委員）であるA21（以下「A21業務部長」という。）を懲戒解雇した（以下、A21業務部長の懲戒解雇を「9.27懲戒解雇」という。）。

イ 組合は、同日、会社に対して、9.27懲戒解雇の撤回を求める申し入れを行ったが、会社は、撤回するつもりはない旨回答した。

また、組合は、9.27懲戒解雇は不当解雇であるとして、「全組合員は、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、非協力態勢を強化し種々の職場闘争を展開すること」を内容とする「闘争指令」を発した。

(2) 組合は、19年10月14日に開催した第22回臨時大会において、9.27懲戒解雇の撤回に向けたストライキ権を確立した。翌15日、組合は、「第22回臨時大会の決定に基づく申し入れ」により、ストライキ権を確立したこと、9.27懲戒解雇の理由とされた事実は存在せず、9.27懲戒解雇は絶対に認められないこと、ストライキ権を背景として、9.27懲戒解雇の撤回を求めること及びこれらの問題に関する団体交渉の開催を会社に申し入れた。

(3) 同月22日、組合は、会社に対して争議行為予告を行った。

(4) 同月29日、9.27懲戒解雇を議題とする団体交渉が開催されたが、同交渉は決裂した。

(5) 翌30日、組合は、会社に対し、9.27懲戒解雇の撤回を目的として同年「11月4日、始業時刻から終業時刻まで（一勤務）」のストライキを行う旨通知した。

同日、勤務が予定されていた地本組合員19名（別表1（なお、同表は地本組合員のうち、11.4ストに参加した者と減率等の適用を受け

た者の一覧を記載した表である。)の「11.4スト参加」欄に○印を付した者)各組合員の「始業時刻から終業時刻」のストライキを実施した(11.4スト)。組合は、同月6日、同月5日24時をもってストライキを解除した旨会社に通告した。

- (6) 11.4ストに関して、会社は、9.27懲戒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を記載した同年10月30日付け「JR東海勤労情報No.13」を掲示し、また、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を記載した同年11月6日付け「JR東海勤労情報No.15」を掲示した。

10 地本組合員（地本組合員のうち減率等の適用を受けた者）に対する減率等の適用

- (1) 会社は、19年度年末手当について、地本組合員14名（別表1の①欄に○印を付した者）に対し「勤務成績が良好でない者」に該当する等を理由として減率適用をした。

なお、同手当の支給対象社員は、本件組合員が所属する東海鉄事の地方機関（静岡支社及び三重支店）が所管する地域を除く東海鉄事が直接所管する地域（以下、この地域を「東海鉄事直轄管内」という。）で勤務する社員では約4,700名、三重支店が所管する地域内（以下、三重支店が所管する地域を「三重管内」という。）では約700名であった。このうち、東海鉄事直轄管内で減率適用を受けた社員は40～50名であった。

- (2) 会社は、20年度夏季手当について、地本組合員14名（別表1の②欄に○印を付した者）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。

なお、東海鉄事直轄管内及び三重管内における同手当の支給対象社員

は、前記(1)とほぼ同数であり、このうち、減率適用を受けた社員は、東海鉄事管内では前記(1)と同じく40～50名、三重支店管内で9名であった。

- (3) 会社は、20年度定期昇給について、地本組合員6名（別表1の③欄に○印を付した者）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。

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、東海鉄事直轄管内では約10名であった。

- (4) 本件組合員に対する減率等の適用の理由については、別表2の1～29「非違行為の内容」欄のとおりである。

- (5) 本件組合員及び11.4ストに参加した地本組合員に対する減率等の適用の状況は、別表1のとおりである。

また、15年から本件までの組合の組合員に対する地方本部ごとの減率等の適用状況は、別表3-1、3-2のとおりである。

1.1 苦情処理会議の開催

- (1)ア 会社では、別紙3のとおり労働協約で苦情処理制度が定められて定められている。なお、労働協約第62条第1項第2号の「地方において団体交渉を行う箇所」とは、東海鉄事にあつては、東海鉄事直轄管内、三重管内などを指す。

イ なお、本件減率等の適用に関して本件組合員が申し立てた苦情のうち、減率等の適用理由に「訓告が通知されたこと」（A2については、19年4月1日から9月30日の間、A8、A18、A19及びA20については、19年10月1日から9月30日の各期間に訓告処分が行われている。別表5参照）が含まれる申立て（A2の19年年末手当、A8、A18及びA19の20年夏季手当）については、いずれも、苦情処理委員から会社側・組合側から1名ずつ選任された幹事

(別紙3 労働協約第71条)による事前審理において、賃金規程第145号条第3項第2号の適用に疑義が生じる余地が無いとして、却下扱い(別紙3 労働協約(上記ア)第75条)とされた。

(2)ア 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(別表1の①欄に○印を付した者)のうち、A10を除く13名は、19年12月7日から同月14日までの間に苦情申告票をそれぞれ東海鉄事あるいは三重支店に提出して苦情申告を行った(A13及びA14は三重支店に、その他の11名は東海鉄事に提出)。なお、A10が苦情申告票を提出しなかったのは、労働協約第61条第1項ただし書きで定める期限(事実発生の日から10日間)に間に合わなかったためである。

イ 上記三重支店に申告されたA13及びA14の苦情について、同月19日、三重支店における地方苦情処理会議が開催された。

同苦情処理会議においては、上記両名の苦情について一括して審理された。会社側委員が、両名の苦情申告について、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、所属している労働組合は一切関係ない旨説明したところ、組合側委員は、勤務成績不良とは具体的には何を指すのかと尋ね、会社側委員は、基本的知識が不足している問題や添乗指導時の基本動作不良等である旨回答した。更に、組合側委員は、これまで組合や組合の組合員が提起した訴訟等を理由として、組合及び組合員に報復するため上記両組合員に対して減率を適用したのではないかとの旨を述べ、会社側委員は、これを否定した。その後、組合側委員は、A13及びA14には減率適用をされる要素はない旨を述べ、双方対立のままであった。

ウ また、19年年末手当に関する上記アの11名から東海鉄事に対し

て行われた苦情申告については、地方苦情処理会議が同月 21 日に開催された。なお、同会議は、前記(1)イのとおり、訓告処分が存在することを理由として事前審理において却下扱いとされた A2 の苦情申告を除く A1, A3, A4, A5, A6, A7, A8, A9, A11 及び A12 の 10 名の苦情について一括して審理された。

会社側委員は、上記 10 名の苦情申告について、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ところ、組合側委員は、19 年度年末賞与の額が削減された組合員の数は名古屋地本結成以来の多さであり、従来と異なる取扱いがされている、これは、「主任レポート」未提出に対する報復である旨を述べ、これに対して会社側委員は、減率の適用は、決められたことを守っていないことが理由である旨回答した。更に、組合側委員は、上記 10 名の組合員に対する減率適用の理由を質問し、これに対して会社側委員は、A1 に対する減率適用が、時系等報告書の作成・提出拒否が業務指示違反に当たることなど、各組合員の減率適用の理由とされた非違行為の一部を例として挙げて説明し、対象となった非違行為は多数にのぼるので全部は説明できない旨回答した。また、組合側委員が、減率適用の状況からすれば、「主任レポート」未提出に対する報復であるとししか考えられない旨を述べたのに対し、会社側委員は、「主任レポート」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、組合側委員は、「減率適用ありきであり、組合への不当な攻撃」であって減率適用は認められない旨述べ、会社側委員は、適正に判断しており問題ない旨述べて、双方対立のままであった。

(3)ア(7) 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

(別表1の②欄に○印を付した者)のうち、A20を除く13名は、同年6月20日から翌7月9日までの間に苦情申告票を東海鉄道あるいは三重支店に提出して苦情申告を行った(A19は三重支店に、その他の12名は東海鉄道に提出)。なお、A20は、該当調査期間に訓告処分を受けていたので、事前審査で却下されることが必至であるとして、苦情申告を行わなかった。

(イ) 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(別表1の③欄に○印を付した者)は、同年6月21日から同月30日までの間に、東海鉄道あるいは三重支店に苦情申告票をそれぞれ提出して苦情申告を行った(A14は三重支店に、その他の5名は東海鉄道に提出)。

イ(ア) 三重支店に提出されたA19の20年度夏季手当に関する苦情申告、東海鉄道に提出されたA8、A18の20年度夏季手当に関する苦情申告については、前記(1)イのとおり、東海鉄道に提出されたA3、A6の20年度夏季手当に関する苦情申告については、苦情となる事実が発生した日から10日以内に申告されなかった(別紙3労働協約第61条)として、事前審理において却下扱いとされた。

(イ) この結果、20年度夏季手当に関する苦情については、東海鉄道におけるA15、A2、A4、A5、A9、A16、A17及びA12の8名の申告が対象となった。

また、同年度定期昇給に関する苦情については、東海鉄道におけるA2、A5、A8、A9及びA12の申告に係る5件並びに三重支店におけるA14の申告に係る苦情が対象となった。

ウ 20年7月9日、三重支店において、同支店に提出された20年度定期昇給に係るA14の苦情(上記イ)についての同支店の地方苦情処理会議が開催された

同苦情処理会議において、会社側委員は、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。これに対して組合側委員が、現場長が「主任レポート」の未提出を理由に挙げているが、「主任レポート」の未提出は勤務成績に反映されるかと尋ね、また、組合や組合員が提起した訴訟への報復として欠格条項適用を行ったとしか思えないなどと述べたところ、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おり、欠格条項適用の具体的な理由は、例えば速度超過、知識不足等である旨を述べ、欠格条項適用は訴訟の報復として行ったものではない旨回答した。

最後に、組合側委員は、会社の説明、回答は納得できないと述べ、同会議は、双方対立のままであった。

エ 同日、上記イの東海鉄事に提出された20年度夏季手当及び同年度定期昇給に係る苦情について、地方苦情処理会議が開催された。

同会議において、会社側委員は、20年度夏季手当に係る各苦情申告について、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」と判断した旨を説明し、また、20年度定期昇給に係る各苦情申告については、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。これに対して組合側委員が各組合員の減率等の適用の理由を尋ね、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」の作成及び提出拒否が要素となっていること等を指摘し、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回答した。

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、会社側委員は正しい報告を受け査定しているので問題があるとは思っていない旨述べ、双方対立のままとなった。

1 2 本件組合員の執務状況

本件組合員20名は、19年度年末手当、20年度夏季手当及び20年度定期昇給の各調査期間において、それぞれ別表2の1～29の「日時」欄記載の日時に同「非違行為の内容」欄記載の行為を行った（認定の詳細については後記第4の2(3)参照）。

なお、前記4(1)のとおり、19年度年末手当の調査期間は19年4月1日から9月30日までであり、20年度夏季手当の調査期間は19年10月1日から20年3月31日である。また、同(2)のとおり、20年度定期昇給については、19年4月1日から20年3月31日が所要期間である（別紙2賃金規程第142条）。

第4 当委員会の判断

1 本件組合員に対する減率等の適用が11.4ストを理由として行われたものといえることができるか

(1) 組合らは、本件組合員に対する減率等の適用が組合らが実施した11.4ストに対する報復措置として行われたものである旨主張するので、まず、この点について検討する。

(2) 会社における年末手当の調査期間は、当該年度の4月1日から9月30日までの間とされているところ（賃金規程第142条）、11.4ストは、19年度年末手当に関する調査期間終了後である同年11月4日に行われたものであり、また、会社に対するストライキ通告は同年10月30日、ストライキ権確立の通知が同月15日にそれぞれ行われており、いずれも調査期間終了後であることは明らかである（前記第3の9）。

そして、会社が、調査期間終了後に行われた同ストをあえて19年度年末手当の査定に反映させた事実を認めるに足りる証拠はない（19年度年末手当に係る減率適用が合理性を欠くものではないとの後記2及び3の認定・判断によれば、かえって上記事実があったとは認められないことになる）。そうすると、19年度年末手当における本件組合員に対する減率適用が11.4ストを理由としたものであるということとはできない。

- (3) 次に、20年度夏季手当についての調査期間は、19年10月1日から20年3月31日まで、20年度定期昇給についての所要期間は、19年4月1日から20年3月31日までであるから、11.4スト及びその準備行為は、これらの期間内に含まれている（賃金規程第142条、第22条）。

しかしながら、前記第3の10(5)のとおり、20年度夏季手当について減率適用を受けた14名中、A15、A4、A8、A17、A12、A19、A20の7名は同ストに参加していない。また、同ストに参加したが同年度夏季手当について減率適用を受けていないものがA7ほか11名存在し、20年度定期昇給について欠格条項適用を受けた6名中、A8、A12は同ストに参加しておらず、また、同ストに参加したが、欠格条項適用を受けていない者がA3ほか14名存在することが認められる。そうすると、他には組合らの主張を認め、あるいは裏付けるに足りる適切な証拠がない本件においては、20年度夏季手当ないし20年度定期昇給について、会社が、11.4ストを理由として減率適用ないし欠格条項適用を行ったとすることはできない。

- (4) 組合らは、15年度年末手当から19年度夏季手当まで及び15年度から19年度までの定期昇給に比して、19年度年末手当及び20年度夏季手当並びに20年度定期昇給においては、減率等の適用を受けた者

が著しく増加した（別表 3-1, 3-2）として、これは、11.4 ストを理由とするものであることを裏付けている旨主張する。

しかしながら、本件減率等の適用の対象となった期間における減率等の適用事由となる非違行為の内容や回数が、それ以前の期間と同一あるいは近似していたと認めるに足りる証拠はないのであるから、そのような前提要件が具備されていないことを無視して、減率等の適用者が増加した原因を11.4 ストに求めることはできないというべきである。さらに、定期昇給については、16年度においても欠格条項適用を受けた者が5名存在したことからすれば、20年度定期昇給において欠格条項を適用された者（6名）が著しく増加したともいえないのである。

(5) 以上のとおりであるから、本件組合員に対する減率等の適用が11.

4 ストを理由とするものとは認められず、組合らのこの点に関する主張は採用できない。

2 本件組合員に対する減率等の適用が組合らの組合員であること等を理由とするものであるということが出来るか

本件組合員に対する減率等の適用が不当労働行為に該当するとの組合らの主張は、前記の11.4 ストに対する報復であることを理由の中核とするものであり、これに理由がないことは前記1で判断したとおりであるが、組合らの主張については、組合らと会社との厳しい対立を背景として、組合らと鋭く対立するJR東海ユニオンの組合員である管理職が会社の意を体して、本件組合員が組合らの組合員であること等を理由として減率等の適用を行い、それによって期末手当の額が減額され、あるいは、定期昇給の額が減額となって月例賃金が減額されたとするものを含むと解する余地がなお存するので、検討を加えることとする。

以下では、①そもそも減率等の適用に係る制度が不合理なものであるか（減率等の適用に係る制度の合理性）、②同制度に基づく減率等の適用が

不当なものか（現に行われた減率等の適用の妥当性）を検討する。

(1) 減率等の適用に係る制度の合理性

ア 定期昇給制度の合理性

前記第3の3のとおり、会社の賃金規程（別紙2）では、定期昇給は、当該社員の所属する所属長が所要期間内における社員の平素の勤務成績を十分調査して行うこととされ（第26条、第28条）、昇給の有無及びその定期昇給額を、第一次的には所属長の裁量的な判断に委ねている。しかし、他方で、定期昇給欠格条項（定期昇給欠格該当事由及び定期昇給額の控除方法）を規定すること（第24条）で、この所属長の裁量に一定の枠を設けている。このように、定期昇給の決定（査定）に関する賃金規程の定めは、所属長が十分な調査を行って決定することとされているが、その裁量に一定の枠を設けるなど、恣意的あるいは偏頗な運用が行われることのないように制度設計されたものと一応いうことができる。

イ 期末手当制度の合理性

また、期末手当については、その支給額を、「基準額×（1－期間率±成績率）」により算定することとされているが、このうち「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場合をいい、増額又は減額についてはそれぞれその事由を規定することでその判断に一定の枠を設けている。このように、期末手当の査定についても、定期昇給と同様、所属長の裁量に一定の枠を設けることによって、恣意的あるいは偏頗な運用が行われることのないように制度設計されたものと一応いうことができる。

ウ 組合らの主張について

(ア) 組合らは、定期昇給欠格条項適用事由中の「勤務成績が特に良好でない者」及び減率適用事由中の「勤務成績が良好でない者」との

規定は、不明確な基準であり、合理性がないものであること、減率等の適用をする理由である非違行為に該当するかどうかの具体的な基準が社員に開示されていないこと、現に適用事由となった非違行為の内容が当該社員に説明されないことを理由に、減率等の適用に係る制度は恣意的な運用を許すものである旨主張する。

(イ) しかしながら、一般的に、使用者はその地位に基づいて自己の使用する労働者を日々の執務状況等に鑑みて総合的に勤務成績を査定することが当然にできるものであるところ、このような使用者の裁量権を基準化し、限定する事由の一つについて「勤務成績が特に良好でない者」ないしは「勤務成績が良好でない者」との概括的な定めを置いたとしても、これを合理性に欠ける不明確な基準ということとはできない。また、会社における非違行為については、多種多様な行為や態様が想定されること、会社の定めや日々の具体的な業務指示等に応じて非違行為に該当する行為が異なる場合があり得ることなどからすれば、非違行為とすべき行為を全て具体的に網羅して規定することは現実的であるとはいえず、非違行為についての具体的な基準が示されていないにもかかわらず、後記(ウ)のとおり、その前提となる種々の規程類が社員に周知され、管理者間でも認識の共通化が図られてもいるのであるから、その運用が直ちに恣意的なものとなるということとはできない。そうすると、上記のような適用事由の概括的な定めを置くことについては、必要性和合理性が認められるというべきである。

(ウ) 他方、減率等の適用に関する説明状況について、審査の全趣旨によれば、会社は、本件組合員に対して減率等の適用事由である非違行為の内容について説明しておらず、本件審査手続において初めて具体的に明らかにしたこと、また、減率等の適用を受けた社員がそ

の理由を質問した際に、当該社員の上司である管理者らがそれに応じて説明できる態勢とはなっていないかったことが認められる。確かに、査定結果に関わる問題であるから、減率等の適用を受けた者の求めがあった場合には、これに応じて適用事由を説明する態勢を整えてこれを行うことが望ましかったといえる。しかし、注意指導の対象となる非違行為であるか否かについては、種々の規程類や注意事項の掲示等によって明らかとなるものであり、具体的な注意指導の内容等については、日頃のミーティング等において管理者間で認識を共通化していること（前記第3の5(1)及び6(1))、いかなる事象が非違行為として減率等の適用が行われたかについての説明がされていないのは、組合らの組合員のみならず減率等の適用を受けた他労組の組合員についても同様であること（同4(3)及び審査の全趣旨）などからすれば、会社が、減率等の適用を受けた社員に対して、いかなる事象が減率等の適用の基礎となったかを説明をする態勢を整えていなかったことをもって、減率等の適用に係る制度が恣意的な運用を許すものということとはできない。

- (エ) 以上のとおり、定期昇給制度及び期末手当制度が、恣意的な運用を許す制度であるとまでいうことはできず、上記組合らの主張は採用できない。

(2) 現に行われた減率等の適用の妥当性

このように、会社における定期昇給制度や期末手当制度は合理的な制度ではあるが、このことを前提としても、評価査定が恣意的に行われるなど運用が極めて不合理であると認められるときや、評価、査定の前提となる事実の重要な部分に誤認があり、社会通念上その評価、査定を維持することが著しく不当と解されるような事情が認められる場合には、会社は不当な目的等をもって、あるいは不当に減率等の適用を行ったも

のと推認することができるというべきである。

そこで、本件組合員に対して現に行われた減率等の適用の妥当性（制度運用の妥当性）については、まず、次の(3)において非違行為とされた事象把握における会社の誤りの有無を検討した上で、(4)において、本件組合員らに共通する非違行為とされた事象は、減率等の適用事由たる非違行為と評価できるものかを検討し、これらを踏まえて、項を改め3において、会社における減率等の適用基準に照らして本件組合員に対する減率等の適用が合理的なものであるかを判断する。

(3) 社員の執務状況の把握における会社の誤りの有無

ア 組合らは、会社の管理者による本件組合員の非違行為とされた事象の把握は恣意的であり杜撰である旨、また、本件組合員の非違行為という管理者の陳述書は正確でない旨主張する。

イ しかしながら、会社においては、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当該勤務のうちに、あらかじめ定めた、「いつ」、「どこで」、「誰が」、「なぜ」、「どのように」を記載する様式に沿って当該社員とのやり取りを記録し、箇所長に報告することとされており（前記第3の4(3)ア）、そのため上記管理者は、注意指導等を行う際には、必要に応じ、点呼簿等の余白等にやり取りや記憶喚起のための要点をメモ書きし、その後、パソコンに上記情報を入力して記録している（同4(3)ア）のであって、箇所長は、詳細を確認する必要があると判断した場合には、自ら当該報告をした管理者から事情聴取をしている。また、各現業機関では、管理者ミーティング等を通じて、管理者間で指導等の内容に差異が生じないよう統一化を図っている（同5(1)、同6(1)）。そうすると、会社の管理者による社員の非違行為の把握について杜撰、あるいは恣意的な運用がされているということとはできない。

次に、本件で証拠として提出された管理者の各陳述書や供述は、これら記録に基づくものであるところ、同記録は、後日、期末手当の減額や昇給の可否が争われた場合に備えて、非違行為を記録して資料化することを意識して行為の直後に作成されたものとみることができる。なお、上記メモ書きは、社員との種々のやり取りを要約したものと推認されるところ、これが当該会話のすべてを忠実に記録したものとはいえず、あるいは個々の具体的な表現どおりではなかったとしても、その趣旨・目的からして、非違行為に関する主要な事実に関する現場でのやり取りをほぼ正確に反映したものと認めることができ、また、その内容についても、それが非違行為といえるか否かの評価はさておき、組合らも当該行為が存在した事実自体を争っていないものが多数あることに鑑みれば、少なくとも、いつ、誰について、どのような行為があったかについては信用できるものというべきである。

したがって、上記陳述書及び供述は、基本的に信用性の高いものと解される。

ウ 他方、組合らの主張を裏付けるものとして提出等がされた本件組合員の陳述書及び供述は、非違行為があったとされる時点から相当に期間が経過した後に作成等がされたものであり、本件初審における審査の中で会社からの非違行為の主張を受けて、これに対応するように作成された面があると認められる。そうすると、これらの陳述書や供述は、上記管理者の陳述書及び供述に対比するとその正確性や信用性が相対的に劣るものとみざるをえない。このことは、例えば、証人A5は、非違行為とされた添乗指導時の注意指導につき、同人の陳述書においては、「注意指導を受けた事実について身に覚えがない」と注意指導の存在を否定しながら、初審第1回審問においては、「(添乗されていたかどうか)記憶にないところもありますので」と注意指導の

前提である添乗指導そのものが行われたかの覚えがない旨供述しており、また、証人A9の非違行為の一つとされた運転整備不良の事実に関する同人の陳述書と供述等にも同様の事例が多数存在していることにも現れている。

エ したがって、信用性を肯認できる会社の管理者の陳述書や供述によれば、前記第3の12のとおり、本件組合員20名は、19年度年末手当、20年夏季手当及び20年度定期昇給の各調査・所要期間内において、それぞれ別表2の1～29中の「日時」欄記載の日に同「非違行為の内容」欄記載の行為を行ったと認めることができる。

(4) 会社が減率等の適用事由として挙げた各行為は非違行為に当たるか

ア 「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成・提出拒否について

(ア) 組合らは、会社が導入した「主任レポート」及び「時系列等報告書」については、①その作成及び提出拒否等を口実に、組合らに対する対策として処分等を濫発し本件組合員を不利益に取り扱うことを企図して、組合らとの協議を行うことなく一方的に導入された、②組合に対する対策として「管理者用マニュアル」を作成して管理者に不提出等を理由とする処分を促した、③苦情処理会議において会社側委員が作成及び提出拒否は減率等の適用の原因ではない旨発言した、などとして、これを非違行為と評価し減率等の適用の対象とするのは不当である旨主張する。

(イ) 「主任レポート」は、東海鉄事においては、「新人事・賃金制度等」導入に伴い、新たに主任層の社員全員に義務づけられた「業務管理、社員管理に関わる事実を報告する業務」の具体的な方法として導入されたものであり、報告事項は、指導事項及び推奨事項とされており、また、会社は、「業務管理、社員管理に関わる事実を報

告する業務」を主任層の新たな業務とするに当たって、就業規則に社員の職務内容として「助役の補佐」を明記し、主任手当を新たに設け、さらに、管理者が主任層の社員に対して「主任レポート」の趣旨や重要性等について周知していたことが認められる（前記第3の8）。そうすると、「主任レポート」は組合らの組合員に対する処分等を目的として導入されたものとは到底いえず、また、「主任レポート」の報告事項は、指導事項のみならず良い取り組みであるとして他に推奨できる事項（推奨事項）も含まれていたのであるから、組合らが主張するような主任による社員に対する監視を行うものであったと認めることはできず、通常の人事管理の範囲を超えて職場の人間関係に悪影響を生じさせるものということもできない。

(ウ) 次に、「時系列等報告書」は、事故又は非違行為の発生等、通常と異なる事象が生じた際に、事実解明を迅速に行い、速やかに懲戒処分等を行うなど再発防止に向けた方策を執ることなどを目的とし、非違行為の有無にかかわらず、事実関係の報告を要すると会社が判断した場合に、当該事象に関係した社員に対して、業務命令により作成を指示するもの（前記第3の8）で、全社員を対象とするものであって、組合らの組合員にのみ作成が指示されるものではないから、組合らに対する対策として導入したものということとはできない。

(エ) もっとも、「主任レポート」の導入は、主任層に新たな業務を課すものであり、「時系列等報告書」の導入も、従来の「顛末書」及び「状況報告書」を「時系列等報告書」に替えるという、業務内容の変更を行うものであるから、組合らの組合員の労働条件に関わるものであるといえ、そうすると、会社は、団体交渉に応じて、その内容等について丁寧に説明をするなど、組合らの理解、協力を得る

ことができるよう務めるべきであったことは否めない。しかし、上記(イ)及び(ウ)のとおり、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の制度自体について不合理と目すべき点は存せず、また、会社は、「業務管理、社員管理に関わる事実を報告する業務」を主任層の新たな業務とするに当たって、組合を含む各労働組合に導入について提案、説明を行っており（前記第3の8(1)ア）、さらに、当該業務を担当する主任層に対する周知策を講じて理解を得るよう努めていた（同8(1)ウ）のであるから、会社と組合らの間で「主任レポート」及び「時系列等報告書」の導入について組合らの申入れに係る協議は行われていない（同8(2)）ことを考慮しても、そのことのゆえに、制度そのものあるいは導入の目的が不当であったとまでいうことはできないから、上記結論を左右するものではない。

(ウ) 「管理者用マニュアル」は、その内容が全社員に適用されるものであり、掲載されている説明や対応事例（Q&A）も全社員について同じ対応をすることを想定して作成されたものと認められ、組合らが制度及び導入に反対していたことを踏まえても、組合らに対する対策として作成されたものということとはできない。むしろ、同マニュアルは、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の導入後の状況を踏まえ、運用上生ずることが予想される問題への対応を統一化し、管理者間で共有するために作成されたものというべきである。したがって、「管理者用マニュアル」が組合らに対する対策として作成されたとする組合らの上記主張は採用できない。

(エ) また、「管理者用マニュアル」においては、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成・提出拒否は非違行為として処分の対象となることが明記され、作成・提出拒否に対する管理者の対応に関するQ&Aが掲載されていたことからすれば、組合らが指摘する

19年12月21日開催された苦情処理会議における会社側委員の発言（前記第3の11(2)ウ）をもって、組合ら主張のような趣旨と解することは到底できない。

- (キ) 以上のとおりであるから、「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成・提出拒否を非違行為と評価したことは合理的な措置であるというべきであり、本件組合員の「主任レポート」及び「時系列等報告書」の作成・提出拒否について殊更特別扱いしたような事情は見受けられないから、上記(ア)の組合らの主張は理由がない。

イ 「振り返り面談」について

- (ア) 組合らは、本件組合員が「振り返り面談」を拒否した事実はなく、また、会社は、本来勤務時間内に行うべき同面談を一方的に時間外に指定したのであるから、同面談を受けなかったとしても非違行為には当たらない旨主張する。
- (イ) しかしながら、本件組合員のうち、A15ら9名が「振り返り面談」を拒否したことは前記第3の12（別表2の1～29）認定のとおりであり、その態様も、例えば、「何度もいうてるがな、拒否するって」（A15）、「受けません」（A2）、「拒否します」（A5）、「（業務であり、残業時間もつく）知っていますが、受けられません」（A6）などというものであって、指定された日時は都合が悪いため、他の日時にして欲しいとか、勤務時間内に実施して欲しいと依頼したなどという組合ら主張の応答ではなかったと認められる。

ところで会社においては、19年度上期については、東海鉄事における同面談を超過勤務として30分程度、同年10月中に1ないし4週間の期間で行うこととしたところ（前記第3の7）、「時間外勤務は一切協力しません」とのA17の発言にみられるように、

本件組合員は、時間外勤務として「振り返り面談」を行うことを問題視していたとも思われるが、旅客鉄道事業を営む会社において、乗務員や駅員の勤務体制は多様であり、また、乗務中には他の業務を行うことができないなど、勤務時間中に30分程度の「振り返り面談」を行うことが必ずしも容易ではなかった事情がうかがわれる（前記第3の7）。他方で、「振り返り面談」を時間外勤務として行うという会社の措置は、東海鉄事の全社員についてのものであり、本件組合員ないし組合らの組合員についてのみなされたものでもない。しかも、会社の就業規則（第67条）には、会社が時間外勤務を命ずることができる旨の規定が存するのであり、時間外勤務としての「振り返り面談」は1日限りで30分程度であるのだから、会社が、時間外勤務として「振り返り面談」を行うとした措置について不必要かつ不合理なものとはできない。

- (ウ) そうすると、本件組合員が「振り返り面談」を拒否したことが認められ、さらに、「振り返り面談」を時間外勤務として行うこととしたことが不必要あるいは不合理とまでいうこともできないから、「振り返り面談」の拒否を非違行為として取り扱うことが不当ということとはできず、上記組合らの主張は理由がない。

ウ 点呼や添乗指導で指摘された事項及び「一口試問」について

- (ア) 組合らは、点呼や添乗指導における誤り等については、注意指導によりそれが解消ないし改善されれば、点呼ないし添乗指導の目的は達成されるのであるから、非違行為として取り扱うのは不当であり、会社は、組合らの組合員に対し添乗回数を増加させたり、「一口試問」を恣意的に運用することにより、減率等の適用の理由をでっちあげている旨などを主張する。
- (イ) しかし、点呼は、出勤時、乗務前、勤務終了時等に、乗務員が当

直助役等に対して乗務において必要な事項、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を行うものであり、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どうかを確認するため、乗務員の乗務する列車に管理者が同乗して確認、指導するものであるところ、これらの場において行う「一口試問」、「体認訓練」は、乗務員が乗務に当たって必要な基本的知識や技能を有しているか、また、確認事項や業務用掲示の内容等を正確に把握しているか確認するために実施されている（前記第3の5(2)イ）。そして、これらの場において行う報告等について正確に答えられなかったり、動作の誤りを指摘されたり、あるいは報告や動作を行うことを失念したりといった事態は、日常的な業務を遂行する中で当然に理解し体得しておかなければならない基本知識を欠いたり、確認事項を正確に把握していない等であるが故に生じるものであるから、安全・安定輸送を阻害するおそれがあるものとして、そのこと自体、乗務員としての資質に問題があるとされてもやむを得ないものといわなければならない。

- (ウ) また、会社が「一口試問」及び添乗指導の回数を組合らの組合員を対象として恣意的に運用していることを認めるに足りる証拠はない。仮に組合らの組合員に対する添乗指導等の回数が他の社員に比して多いとすれば、それは、組合らの組合員が、注意指導を受けても、無言であったり、「相手がわかればいいだろ」（A3）、「そういえばそうだったかな」（A5）などとの対応を行っていることや、全く同じ内容の「一口試問」を19年4月から6月にかけて3回受けたがいずれも正答できなかったこと（A14：別表2の26）等の、更なる注意指導を必要とするような事象を多く発生させていたりすることが理由であるとも推認できる。したがって、組合らの上

記主張は採用できない。

エ その他の指摘事項について

- (ア) 組合らは、運転操作不良や出改札業務における不良等について、非違行為に当たらない旨を主張し、その理由として、当該行為について処分が行われていないこと、事象発生の都度対処を行っていること、旅客からの苦情がないことなどを挙げているので、以下、これらの点について検討する。
- (イ) まず、出札・精算業務及び車内営業業務での誤りについては、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業務を行っているところ（前記第3の6(2)）、出札・精算業務及び車内営業業務で、乗車券類を誤発売したり過不足金等を発生させることは、すなわち、旅客あるいは会社に損害を与えることにほかならず、会社に対する信頼を毀損するものというべきである。
- (ウ) 現金等の保管方法の誤り等については、駅員は、現金等が紛失や盗難等に遭わないようその保管を適切に行わなければならないこととされており、また、帳票類への記録を適切に行うことにより会社財産の適切な管理を義務づけられているところ（前記第3の6(2)）、会社が指摘する事象は、これらについて適切な取扱いを行わなかったというものであり、紛失や盗難等の事故のおそれを生じさせるものである。
- (エ) 身だしなみ不整正、乱暴な言葉遣い等については、会社は、就業規則及び「まごころサービスブック」において、制服等の着用に当たっては常に端正に着用するよう努めることや旅客に不快感を与えるような言葉遣いをしないことを定めているところ（前記第3の6(3)）、これに違反するものであることは明らかであり、仮に軽微な

ものであったとしても、これを放置すれば、そのような態様が重ねて生じてしまうこととなりかねず、あるいは、その程度が増大する可能性を否定できないものであるから、非違行為として取り扱うことが適切でないということとはできない。

(カ) 次に、A 9 が、沿線で作業を行っている線路作業員の待避合図に対し汽笛を吹鳴することを失念したこと（別表 2 の 1 7 「非違行為の内容」欄）など、運転操縦不良、運転整備不良や指令等への報告不良等に当たるとして注意指導の対象となった事象（訓告処分の対象となったものを除く。）については、列車の運行等に重大な支障を及ぼすなどの事態までには至っていないことが認められるものの、あくまでも結果論であって、乗務員として当然に履践しなければならない事柄について遵守できていなかったことにより安全・安定輸送の確保に障害となるおそれを生じさせたことは否定できないというべきである。

(キ) その他、A 3 らに関する次勤務確認不良（別表 2 の 5, 6 ほか、以下いずれも「非違行為の内容」欄）、A 1 6 らに関する携帯品の管理不備（別表 2 の 1 9 ほか）、A 4 らに関する運転情報記録用 IC カード取扱い不良（別表 2 の 7, 8 ほか）、A 4 に関する非常用ドアロック不適切使用（別表 2 の 7）、A 8 らに関する規程類の訂正不備（別表 2 の 1 4 ほか）、A 1 0 に関する構内用自転車放置（別表 2 の 1 8）、A 1 4 に関する私物携帯電話所持（別表 2 の 2 6）等についても、乗務員ないし会社の社員として当然に遵守しなければならないことを遵守しなかったというのであるから、これらについても、注意指導の対象とされることは何ら不合理なものではない。

(ク) 以上によれば、組合らの上記主張はいずれも採用できない。

オ 訓告処分及び嚴重注意処分について

- (ア) 組合らは、訓告処分、嚴重注意処分の基準が明らかでなく、また、事象に比して処分が過重であるから、本件組合員A2、A8らに対する訓告処分及び嚴重注意処分は不当である旨主張している。
- (イ) しかしながら、訓告処分及び嚴重注意処分は、就業規則第141条第2項で「懲戒を行うに至らないものは訓告または嚴重注意処分する。」と定められているとおり、懲戒処分に準ずるものであるから、非違行為とされて減率等の適用事由となることは当然というべきであり、また、懲戒処分の基準は第140条に定められており、これに至らないものについて訓告処分あるいは嚴重注意処分が行われるというのであるから、その限度において相応の基準が示されているということができるのであって、基準が明らかでないとの組合らの主張は理由がない。なお、この点に関する組合らの主張は、訓告処分及び嚴重注意処分が、具体的にどのような事象を対象として行われるのかについて定められていない旨をいうものとも解せられなくはないが、会社において想定しうる非違行為に該当する事象を網羅的に挙げていなければ基準が明らかでないということとはできないから、上記のように解したとしても、組合らの主張を採用することはできない。また、これら処分が過重である旨の主張については、同様の処分を受けた者との比較に関する立証等はなく、過重であるとまでいうことはできない。
- (ウ) したがって、組合らの上記主張は採用できない。

3 各組合員に対する減率等の適用について

- (1) これまで認定判断したとおり、本件組合員20名は19年度年末手当、20年度夏季手当及び20年度定期昇給の各調査・所要期間において、それぞれ別表2の1～29中の「日時」欄記載の日時に同「非違行為の内容」欄記載の行為を行ったものであり、これらについてはいずれも、

減率等の適用事由たる非違行為と評価されてもやむを得ないものであるといえる。そこで、これらの非違行為が存在することを前提として、さらに進んで、前記第3の4(4)及び(5)で認定した会社における減率等の適用の基準に照らし、本件組合員に対する減率等の適用が合理的なものといえるかを検討する。けだし、本件組合員が非違行為を行ったとしても、減率等の適用の基準に適合しないのに適用されたような場合には、それを目して不当労働行為に該当すると評価できる可能性があるというべきだからである。

- (2) そこでまず、19年度年末手当の調査期間である19年4月1日から同年9月30日までについてみると、A2は訓告処分を受け、また、A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12及びA13が嚴重注意処分を受けている（A5が4回、A9、A11及びA12が3回、他の者は1回）。また、会社が特に問題視している非違行為類型①に該当する行為については、別表5の「19年4月1日～19年9月30日の非違行為」「非違行為類型①」欄のとおりであり、非違行為類型②及び非違行為類型③については、同「非違行為類型②」及び「非違行為類型③」欄のとおりである。そうすると、19年年末手当について、訓告処分及び嚴重注意処分を受けたA2並びに嚴重注意処分を受けたA1、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11、A12及びA13に対して減率適用が行われたことは、減率適用の基準に照らし不合理なものということとはできず、これらの処分を受けていないA14についても、「非違行為類型①」に該当する行為が1回、「非違行為類型②」に該当する行為が19回あったというのであるから、同様であるといえる（なお、A14以外の者も、非違行為類型①に該当する行為を犯しており（A5、A6、A11及びA12を除く。）、また、「非違行為類型②」に該当する行為については、全員が10回以

上犯している。)

そうすると、19年度年末手当に関して、会社が減率適用を行ったことは、会社自身が設ける適用基準に合致するものであり、不合理とはいえない。

- (3) 次に、20年度夏季手当の調査期間である19年10月1日から20年3月31日までの期間については、A8、A18、A19及びA20が訓告処分を受け、また、A15、A2、A3、A4、A6、A9、A16、A17、A12及びA14が嚴重注意処分を受けている(A15、A2、A5、A8、A9、A17及びA12が3回、A6及びA13が2回、その他の者は各1回)。そして、「非違行為類型①」に該当する行為については、別表5の「19年10月1日～20年3月31日の非違行為」
- 「非違行為類型①」欄のとおりであり、「非違行為類型②」及び「非違行為類型③」の行為については、同「非違行為類型②」及び「非違行為類型③」欄のとおりである。そうすると、訓告処分及び2回の嚴重注意処分を受けたA8、訓告処分を受けたA18、A19及びA20並びに嚴重注意処分を受けたA15、A2、A3、A4、A6、A9、A16、A17、A12及びA14について、減率適用が行われたことは、減率適用の基準に照らし不合理なものということとはできず、さらに、これらの組合員は、「非違行為類型①」に該当する行為を、A4及びA9が各2回、A8、A16、A17及びA14が1回犯しており、「非違行為類型②」に該当する行為を、A8、A18、A19及びA20(ただし、A18、A19及びA20については、具体的な態様は不明である。)を除く全員が10回以上犯しているのであるから、これらの者については、上記でみた減率適用が不合理でなかったことがより明確である。

したがって、20年度夏季手当に関して、会社が減率適用を行ったことは不合理な措置とはいえず、会社自身が設ける運用基準に合致するも

のであったということができる。

- (4) また、20年度定期昇給に係る所要期間である19年4月1日から20年3月31日までの期間については、欠格条項の適用を受けたA2, A5, A8, A9, A12及びA14については、A2が訓告処分を1回、嚴重注意処分を4回受けているほか、「非違行為類型①」の非違行為1回、「非違行為類型②」の非違行為30回、「非違行為類型③」の非違行為1回があり、A5は嚴重注意処分を7回受けたほか、「非違行為類型②」の非違行為33回、「非違行為類型③」の非違行為1回があり、A8は、訓告処分を1回、嚴重注意処分を3回受けたほか、「非違行為類型①」の非違行為3回、「非違行為類型②」の非違行為24回、「非違行為類型③」の非違行為1回があり、A9は、嚴重注意を処分6回受けたほか、「非違行為類型①」の非違行為3回、「非違行為類型②」の非違行為34回、「非違行為類型③」の非違行為1回があり、A12は、嚴重注意処分を6回受けたほか、「非違行為類型②」の非違行為39回があり、A14は、嚴重注意処分を2回受けたほか、「非違行為類型①」の非違行為2回、「非違行為類型②」の非違行為30回があるところ、これらの6名は、本件組合員のうち6名を除く14名に比して処分を受け、あるいは、「非違行為類型①」ないし「非違行為類型②」の非違行為を犯した回数が多いことが認められる上、19年3月1日から9月30日までの期間に処分を受け、あるいは非違行為について注意指導を受けたことについて、同年10月1日から20年3月31日までの間においても同様に処分あるいは注意指導を受けていることが認められ、改善の様子が窺えないといえる。そうすると、上記6名に対して、欠格条項を適用したことについて、格別不合理なものであるとすべき事情はないから、会社の措置を不合理であるとすることはできず、会社自身が設ける運用基準に合致するものであったと評することができる。

(5) 以上でみたように、会社が、本件組合員に対し、合理的な理由が存在しないにもかかわらず減率等の適用を行ったとは認められない。

そして、以上の認定・判断によれば、本件の減率等の適用に関して、会社に組合らの組合員を不利益に扱うなどの特定の意図や目的があったとすることはできないし、また、会社が、本件組合員と同様の非違行為を行った非組合員や他労組の組合員について、取扱いを異にし、減率等の適用を行わなかったなどという事情もうかがわれない。

4 結語

以上によれば、本件組合員に対する減率等の適用は、11.4ストを理由としたものということとはできない。また、組合らと会社の間には多数の係争が存在する（前記第3の2(2)）など、そこに鋭い対立関係がみられるとしても、組合らの組合員であることや組合活動を行ったことを理由とするものということもできない。そして、以上の検討によれば、会社が減率等の適用を通じて組合らの活動に支配介入したものということもできない。したがって、本件減率等の適用が、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるということとはできないから、組合らの本件救済申立ては理由がないものといわざるを得ず、これを棄却した初審命令は相当であるから、組合らの本件再審査申立ては棄却を免れない。

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

平成27年10月21日

中央労働委員会

第三部会長 三輪和雄 ㊟

【別表 1 ～ 5 ・ 別紙 1 ～ 3 略】