

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ジェーアール西日本労働組合

同 ジェーアール西日本労働組合関西地域本部

同 X

再 審 査 被 申 立 人 西日本旅客鉄道株式会社

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第14号事件(初審大阪府労委平成23年(不)第50号事件)について、当委員会は、平成27年12月2日、第203回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 再審査申立人Xは、再審査被申立人西日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）のD支社管内にあったE電車区F派出所（以下「F派出所」という。）に所属する列車の運転士で、再審査申立人ジェーアール西日本労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、同組合関西地域本部（以下「関西地域本部」という。）に所属しているが、平成23年5月14日（以下、「平成」の元号を省略する。）の列車乗務において、G駅を折り返してH駅まで運転するために列車をG駅の電留線（駅で一時的に列車を停車しておく線路）に停車させていた際、運転台に設置されているGPS機能を有する携帯電話（車両の定期検査期限切れ防止等を目的とする車両検査管理支援装置の一部であり、以下「GPS携帯電話」という。）を充電器から取り外し、代わりに、通信・通話機能がなく、アラームとして使用していた私物の携帯電話（以下「本件携帯電話」という。）を充電し、その状態で営業列車を運転した（詳細については、後記第3の5(1)〔37頁〕参照。以下、この事象を「本件事象」という。）。

本件は、会社が、X組合員に対して、本件事象に関して、①調査が必要であるとして、23年5月19日、列車乗務から外して内勤業務（以下「日勤勤務」という。）を命じ、同年6月8日まで継続させたこと（以下、日勤勤務の指定及び継続を併せて「本件日勤指定」という。）、②同月16日付けで減給処分（平

均賃金の2分の1〔8956円〕減給)を発令したこと(以下「本件減給処分」という。)がそれぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、組合、関西地域本部及びX組合員(以下「組合ら」という。)が、同年7月29日に大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済を申し立てた事案である。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) 本件減給処分がなかったものとしての取扱い及びバックペイ
- (2) 本件日勤指定に関するX組合員に対する謝罪
- (3) 本件日勤指定及び本件減給処分に関する文書掲示

3 大阪府労委は、25年2月13日、組合らの申立てを棄却することを決定し、同年3月7日、各当事者に命令書を交付した。

これを不服として、組合らは、同月21日、初審命令の取消し及び前記2のとおり救済を求めて、再審査を申し立てた。

4 本件の争点は、次のとおりである。

- (1) 本件日勤指定は、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か(争点1)。
- (2) 本件減給処分は、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か(争点2)。

第2 当事者の主張の要旨

以下において、「事例1」ないし「事例10」とは、本命令書別表2(「会社における私物の携帯電話等の各取扱いに関する不適切な事象に対する懲戒等処分例」)に記載する事例を示す。

1 争点1(本件日勤指定の労組法第7条第1号及び第3号該当性)

(1) 組合らの主張

ア 本件日勤指定によるX組合員の不利益及び組合運営への影響について

23年5月14日、X組合員は、G駅電留線に停車していた際、ホームへの列車入替え開始時刻失念防止のために、普段からアラームとして使用していた本件携帯電話のアラームを設定したところ、バッテリー残量が少なかったため、GPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに本件携帯電話を充電し、その後、本件携帯電話を充電器から取り外すことを失念したままH駅まで列車を運転した。

これに対し、会社は、X組合員に対して、調査が必要であるとして、同月19日から同年6月8日までの休日を除く13日間について、列車乗務から外し、日勤勤務を命じた（本件日勤指定）。本件日勤指定によるX組合員の不利益及び組合運営への影響は、次のとおりである。

(7) X組合員の不利益について

事例1ないし事例10のうち、懲戒解雇の事例（事例1、事例8）及び配置転換先を探すために長期間の日勤勤務が指定された事例（事例2、事例3）以外の事例の日勤勤務指定日数をみると、事例4、事例5、事例7、事例9及び事例10のとおり1日ないし3日であるか、事例6のとおり1日も指定されていないのに対して、本件日勤指定は13日と極めて長い。

本件日勤指定は、X組合員の「乗務員としての資質に疑義がある」とこと以外に何ら理由を示されずに無期限に指定されたものであることに加えて、上記のとおり他の事例に比して極端に長期間に及んでいる。このような日勤勤務において、X組合員は「廃紙切り」や乗務員への制帽・手袋配りなどの会社の指示業務に従事し、同僚・後輩運転士の目にさらされ、ベテラン運転士としての尊厳を傷つけられた上、再乗務を果たせるか否かという精神的な不安や苦痛を強いられたことから、本件日勤指定によるX組合員の精神上の不利益は明らかである。

また、日勤勤務中、乗務員手当が支給されなかったのであるから、X

組合員の経済上の不利益も明らかである。

(イ) 組合運営への影響について

X組合員は、関西地域本部E電車区分会執行委員として情宣活動を担当し、手書きの分会掲示物を作成し、F派出所内の分会掲示板に貼り出していた。X組合員は、分会掲示物において、17年4月25日のJR N線脱線事故について、「経営幹部によって引き起こされた起こるべくして起こった事故である！」等として、経営幹部の責任を追求したほか、「日勤教育」や職場内の様々な問題を取り上げ、会社の対応を批判した。

しかし、本件日勤指定期間中、X組合員は、再乗務できるか否かという不安から気力が奪われて情宣活動を担うことができなくなり、組合の情宣活動が停滞した。

イ 本件日勤指定の業務上の必要性について

(7) 本件事象発生翌日の23年5月15日、F派出所助役は、X組合員に対して、本件事象について事情聴取を行い、①本件携帯電話について、ICカードが未挿入で通信・通話機能がないこと、②同人は、ホームへの列車入替え開始時刻失念防止のために本件携帯電話をアラームとして使用したことをそれぞれ確認した結果、同人の「乗務員としての資質」に問題があるとは考えず、同人の次回勤務日である同月19日について、日勤勤務を指定することなく、列車乗務を継続させることとした（同人は、同月15日の退出点呼において、「次回勤務確認」表により、同月19日に乗務する列車行路等を確認した。）。ところが、会社は、X組合員に対して、同月15日、日勤勤務を通じて運転士職を剥奪し、他の職場に追いやることを企図して、同月19日の勤務を日勤勤務に変更した上、同月19日、「乗務員としての資質」に疑義があるので、その判断がつくまで無期限に日勤勤務を指定する旨を告げた。

本件事象が「乗務員としての資質」を問われるような不祥事ではなく、

X組合員に対して日勤勤務を指定する必要がなかったことは、会社が、本件事象と「同種の事象」であると認める事例6の事象を発生させた当該車掌に対して、日勤勤務を指定しなかった事実からも裏付けられる。

- (イ) 同月19日、会社は、X組合員に対して、事情聴取の内容を取りまとめたとする書面（「私物携帯電話充電に関する確認事項」）への署名押印を執拗に求めたため、同人は、署名押印した。しかし、翌日、X組合員は、本件携帯電話は私物の携帯電話ではなくアラームであり、同書面の表題中「私物携帯電話」の記載は事実と反し、同書面への署名押印は本意ではないとして、会社に同書面の返却を求めたところ、会社は、これを奇貨として、同人から抗議があったため調査が必要であるとして、日勤勤務を長期化させた。

会社は、X組合員に対して、同年6月2日、本件事象は「ヒューズ抜き取り事件と同等」であるなどと述べて刑事事件と同視した上、同月7日、8日の両日、運転士としての運用継続の3要件（後記(2)イ(ウ)）の内容を記載した書面（「神谷運転士の運用見極めについて」等）への署名を強要し、同人が署名を拒否すると、会社は「業務命令違反」であると恫喝した。

一方、X組合員は、「ヒューズ抜き取り事件」を起こした車掌が偽計業務妨害等の罪を問われた上、懲戒免職となった事実を聞いていたことから、自身も免職させられるのではないかと思い、同月6日、法務局人権擁護部に対して救済を申し立てた。すると、会社は、X組合員に対して、上記のとおり書面への署名を強要しつつも、直後の同月8日、態度を一変し、再乗務させることとした。

- (ウ) 会社は、本件日勤指定の理由として、前記(イ)の3要件について、X組合員が理解していることを確認する必要があった旨主張する。

しかし、次のとおり、3要件のいずれもX組合員が理解していること

を確認するために日勤勤務を指定する理由はない。

a 要件1について

会社は、I線事象（事例1）の発生を受けて、21年8月23日付けでF派出所所属の運転士に対して、勤務中に私物の携帯電話を携帯するときは必ず電源を切る等の指導文書を掲示し、その後も私物の携帯電話に関する不適切な事象が発生する都度、「絶対にポケットに入れない」等の指導文書を掲示するなどしたが、いずれも安全上の観点（前方注視義務違反。着信があった場合に、反射的に応答してしまうおそれがあること）によるものであった。

X組合員は、本件携帯電話と別に使用していた通信・通話機能がある私物の携帯電話については、勤務中は常に職場のロッカーに保管していたが、着信があり得ず、安全上の問題が発生しない本件携帯電話については、時間管理（列車遅延防止）という業務上の目的で勤務中に携帯していた。

会社が、X組合員を含めてF派出所所属の運転士に対して、通信・通話機能がなく、ゲーム、カメラ、アラーム等付加機能しかない私物の携帯電話も規制の対象である旨を周知及び指導したのは、本件事象発生後の23年8月30日付け掲示文書が初めてであった。そうすると、X組合員の行為が要件1に反したとしても、その責任を同人に負わせることは許されないから、要件1について同人が理解していることを確認するために日勤勤務を指定する理由はない。

b 要件2について

X組合員は、本件事象発生直後からE電車区管理職に対し「しょうもないことをした」とGPS携帯電話の電源を取り外したことを認めた上、「今後は絶対しない」と反省の弁を述べているから、要件2についてX組合員が理解していることを確認するために日勤勤務を指定す

る理由はない。

c 要件3について

会社は、X組合員がGPS携帯電話を充電器から取り外した行為を極めて悪質な事象であると強調するが、23年6月29日に会社は、GPS携帯電話が未搭載の車両をその状態のまま営業運転させていることからすると、会社が主張するほど、GPS携帯電話がその一部をなす車両検査管理支援装置の重要性は高いものとはいえないから、要件3についてX組合員が理解していることを確認するために日勤勤務を指定する理由はない。

- (エ) 前記(ア)及び(イ)のとおり、本件事象はX組合員の「乗務員としての資質」が問われるような不祥事ではないにもかかわらず、会社は、同人に対して、運転士職を剥奪し、他の職場に迫いやることを企図して、無期限に日勤勤務を指定し、同人が本件携帯電話は私物の携帯電話ではなくアラームである旨主張すると、これを奇貨として日勤勤務を長期化させた。加えて、前記(ウ)のとおり、会社は、運転士としての運用継続の3要件のいずれもX組合員が理解していることを確認するために日勤勤務を指定する理由もない。したがって、本件日勤指定の業務上の必要性は認められない。

ウ 組合らの組合活動に対する会社の嫌悪について

- (ア) 組合結成以降、会社は、組合を嫌悪し、様々な不利益な取扱い等の不当労働行為や不法行為を行ってきた。これまでに組合又は組合の組合員と会社との間で30件を超える不当労働行為申立事件や民事訴訟事件があり、うち半数近く（同申立事件9件、同訴訟事件5件）において、会社の不当労働行為を認める命令や組合側の損害賠償請求等を認める判決が確定した。
- (イ) JR N線脱線事故の直後から、組合は、「日勤教育」の存在を社会に広

める取組を行った。この取組を契機として、国土交通省航空・鉄道事故調査委員会が、19年6月28日付け鉄道事故調査報告書において、同事故原因の一つとして「日勤教育」や懲戒処分など会社の「運転士管理方法が関与した可能性」を指摘したことは、同事故原因を当該列車の運転士に押し付けようとした会社にとって極めて不都合であった。

(7) 組合は、会社に対し、J R N線脱線事故の責任を追及し、20年10月から23年3月までの間5回にわたって経営幹部の退陣等を申し入れた。このような申入れを行ったのは、会社において複数の労働組合が存在する中で組合のみであったことから、会社は組合への嫌悪を強めた。

(8) 22年12月から社長（当時）の刑事責任を問う裁判がM地方裁判所で始まり、証人として出廷した社員（退職者を含む。）は、同社長を擁護するため偽証に終始した。組合は、23年1月から同年6月10日までの間において、裁判の内実について「B1前社長裁判弾劾シリーズ」と題した17件の組合ビラを作成し、各職場の掲示板に貼り出したほか、主要な駅の前で配布した。同ビラは、「知らぬ、存ぜぬ」を繰り返すデタラメな証言を批判する内容であり、同ビラを読んだ市民から組合に対して多数の激励の電話が寄せられ、会社の不誠実な態度に怒りをあらわにした。

(9) 前記ア(イ)のとおり、本件日勤指定前、X組合員は、J R N線脱線事故について経営幹部の責任を追及し会社の対応を批判する内容の分会掲示物を作成していた。

(10) したがって、会社が組合らの組合活動を嫌悪していたことは、明らかである。

エ 結論

以上のとおり、本件日勤指定により、X組合員が精神上及び経済上の不利益を受けたことは明らかであり、本件日勤指定期間中、同人は情宣活動

を担うことができず、組合の情宣活動が停滞したところ、本件日勤指定の業務上の必要性は認められない上、会社が組合らの組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

本件日勤指定は、会社が、組合らの組合活動を嫌悪し、X組合員に対して、同人が組合の組合員であること又は同人の組合活動を理由に、運転士職を剥奪し、他の職場に追いやることを企図して、長期間にわたって不利益を与えるとともに、同人の組合活動を抑制し、組合の弱体化を図ったものであり、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。

(2) 会社の主張

ア 本件日勤指定によるX組合員の不利益について

組合らは、本件日勤指定により、X組合員は職場でさらし者にされた上、乗務員手当が支給されなかったなどと精神上及び経済上の不利益を受けた旨主張する。しかし、X組合員は、日勤勤務中、会社の事情聴取等に要した時間帯以外は、会社の指示業務として、内勤者が普段行っている業務の補助を行っていたにすぎず、それによってさらし者になることなどない。また、乗務員手当については、X組合員が列車に乗務していない以上、支給されないのは当然である。

イ 本件日勤指定の業務上の必要性について

(7) 本件事象は、X組合員が、①私物の携帯電話の携行ルールを守らなかった上に、車両看視中に同携帯電話を操作したこと、②GPS携帯電話を無断で充電器から取り外し、電源を私的流用したことが問題となる行為である。

(4) 会社においては、23年4月4日にJ線事象（事例8）が発生し、マスコミに大きく取り上げられ、国土交通省近畿運輸局から嚴重警告等の指導を受けるなど会社の社会的信用が大きく損なわれた。会社は、信用回復のために、二度とこのような事象が発生しないよう取り組むことと

し、乗務員に対して私物の携帯電話の取扱いについて度重なる注意及び指導を行っていた。その矢先に本件事象が発生したため、X組合員の乗務員としての資質が問われ、乗務員として運用することに疑義が生じたので、会社は、その判断がつくまでの間、同人に対して日勤勤務を指定し、調査を行う必要があった。

組合らは、事例6において、当該車掌に対して日勤勤務は指定されなかったとして、本件事象はX組合員の乗務員としての資質が問われる事象ではない旨主張する。しかし、事例6の事象は、本件事象と同種の事象であるが、J線事象前に発生したものであり、会社の置かれていた状況が異なる。

- (ウ) X組合員は、23年5月19日に確認して署名押印した書面（「私物携帯電話充電に関する確認事項」）について、その翌日、本件携帯電話は私物の携帯電話ではなくアラームである旨主張して、同書面の返却を求め、本件事象の事実関係を争う構えを示した。そのため、会社は、X組合員に対して十分な調査を行う必要があったため、日勤勤務が長期化した。

その後、同年6月3日、会社は、次の3要件について、X組合員が理解していることの確認ができるならば、懲戒処分を検討とは切り離して、運転士としての同人の運用を継続することを決定した。その3要件とは、①アラーム機能しかないのであれば、私物の携帯電話であっても取り扱って問題ないという認識や私物の携帯電話の収納ルールにも違反していないという認識を改めて、今後は収納ルールを厳守しなければならないこと（要件1）、②GPS携帯電話を充電器から取り外しても問題ないと自分勝手な判断をしたことは会社の周知・指導事項やルールから逸脱した行為であることを認識し、今後は会社の周知・指導事項やルールを厳守しなければならないこと（要件2）、③運転室内の機器類を自分の思い込みで勝手に操作・変更し、機能低下等を招いたりしてはならないこと

を認識して、今後は行動しなければならないこと（要件3）である。

会社は、X組合員の再乗務に向けて、同月6日に同人と面談しようとしたところ、同人は年次有給休暇を取得したため、同月7日、8日の両日に、上記3要件の内容を記載した書面（「X運転士の運用見極めについて」等）への署名を求めたが、同人は頑なに拒否した。このような事情により、日勤勤務はさらに長期化した。

一方、事例6の事象では、会社は、当該車掌に対する当初の事情聴取により、必要な事実確認が終了し、運用継続の判断ができたため、日勤勤務を指定する必要がなかった。

(エ) 組合らは、前記(ウ)の会社の決定に関して、3要件のいずれもX組合員が理解していることを確認するために日勤勤務の指定を継続する理由はない旨主張する。

しかし、次のとおり、組合らの主張はいずれも理由がなく、失当である。

a 要件1に関する組合らの主張について

組合らは、アラーム機能しかない本件携帯電話は、安全上の問題がなく、会社の規制の対象ではなかった旨主張する。しかし、会社は、安全上の観点のみでなく、乗客の安心・信頼という観点からも勤務中の私物の携帯電話の取扱いを定めて、乗務員に対して再三にわたって周知及び指導を行ってきた。乗客から見れば本件携帯電話は私物の携帯電話であり、X組合員が、アラーム機能しかない私物の携帯電話であれば勤務中に使用して構わないと理解していたとするならば、運転士としての資質に疑義があるといわざるを得ない。

b 要件2に関する組合らの主張について

組合らは、本件事象発生直後からX組合員は、E電車区管理職に対して、GPS携帯電話の電源を取り外したことを認めた上で、反省の

弁を述べている旨主張する。しかし、組合らの上記主張は、X組合員が、23年5月19日に自ら署名押印した書面（「私物携帯電話充電に関する確認事項」）について、その翌日、署名押印は本意ではないとして会社に返却を求めたという事実を無視するものである。

c 要件3に関する組合らの主張について

組合らは、車両検査管理支援装置の重要性を否定する。確かに、会社は、23年6月29日にGPS携帯電話が未搭載の車両をその状態のまま営業運転した。しかし、これは、会社が、新たな装置を取り付けるため当該車両を工場に入れた際にGPS携帯電話や充電器を取り外したところ、工場から出した際に元に戻すことを失念したものであり、会社は、GPS携帯電話が未搭載であることを発見した運転士からの連絡を受けた際、車両管理所が当該車両の運行状況を捕捉することで対処したのであって、このような例外的な事象を殊更取り上げて、車両検査管理支援装置の重要性を否定することはできない。

(d) 前記(i)及び(ii)のとおり、本件事象の発生により、乗務員としてのX組合員の基本的な資質が問われ、乗務員として運用することに疑義が呈せられたので、会社は、その判断がつくまでの間、日勤勤務を指定し、調査を行う必要があったところ、同人が本件事象の事実関係を争うかの構えを示したことから、日勤勤務が長期化した。加えて、前記(iii)のとおり、運転士としての運用継続の3要件に関する組合らの主張はいずれも失当であることから、本件日勤指定は、業務上の必要性に基づく合理的なものであると認められる。

ウ 組合らの組合活動に対する会社の嫌悪について

これまで、組合又は組合の組合員が不当労働行為救済申立てや民事訴訟を繰り返し行っていることは事実であるが、組合側の請求を全部又は一部棄却した事案も多数存在しており、「日勤教育訴訟」のように、和解で終結

した事案もある。また、「日勤教育」については、組合の組合員に限らず、別の労働組合の組合員に対しても行われていた。

上記のとおり、会社は、組合らの組合活動を嫌悪していない。

エ 結論

以上のとおり、本件日勤指定は、業務上の必要性に基づく合理的なものであり、組合らの組合活動に対する嫌悪によるものではないから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

2 争点2（本件減給処分の労組法第7条第1号及び第3号該当性）

(1) 組合らの主張

ア 本件減給処分によるX組合員の不利益について

X組合員は、本件減給処分により、23年7月分賃金8956円減額、23年度年末手当5万円減額、24年度昇給減額、生涯賃金・年金額への影響、運転無事故表彰に係る運転無事故継続年数の減算、ベテラン運転士としての尊厳毀損等経済上及び精神上的の不利益を受けた。

イ 本件減給処分の相当性について

次のとおり、本件減給処分は手続が不当であり、量定が過重である。

(ア) 処分手続について

X組合員は、F派出所で行われた事情聴取の中で、ホームへの列車入替え開始時刻失念防止のために本件携帯電話のアラームを設定したことを明らかにした。これに対して、事情聴取を行ったD支社乗務員課長らは異議を述べなかったのに、同支社人事育成課は、X組合員が客室内で命じられてもいない作業に集中するために本件携帯電話のアラームを設定したと同支社賞罰審査委員会に報告し、同報告に基づき本件減給処分が決定された。このように同支社賞罰審査委員会において、X組合員の主張とは異なる本件携帯電話の使用目的が認定されたことについて、同人には弁明の機会も与えられておらず、本件減給処分の手続は不当であ

る。

(イ) 処分量定について

本件事象については、①本件携帯電話は通信・通話機能がないため安全上の問題はなく、②X組合員は、時間管理（列車遅延防止）という業務上の必要から本件携帯電話を使用したものであり、③乗客に対して不安感・不信感も与えていないにもかかわらず、次のとおり本件減給処分量定は他の懲戒等処分例と比較すると過重である。

事例2は、運転手が運転中に私物の携帯電話の着信を2、3秒間確認したものであり、このような安全上問題がある行為に対して訓告処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

事例3は、運転士が、通信・通話機能がある私物の携帯電話を乗務中に充電するために、わざわざ私物の充電器まで持ち歩き、運転中に運転台足下のコンセントから充電したものであり、このような悪質な行為に対して訓告処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

事例4は、新幹線運転士が便乗中に私物の携帯電話のメール確認等を行い、乗客から新幹線運転士が「携帯電話で遊んでいる。」との指摘を受けたものであり、このような会社の信用を失墜させた行為に対して訓告処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

事例5は、運転士が、通信・通話機能がある私物の携帯電話を列車乗務中に充電するために、わざわざ私物の充電器まで持ち歩き、運転中に運転台足下のコンセントから充電したものであり、かつ、引継ぎの運転士により発覚したものであり、このような悪質な行為に対して戒告処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

事例6は、列車乗務中の車掌が、通信・通話機能がなくアラームとして使用していた私物の携帯電話の充電が切れそうであることを思い出し、GPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに私物の携帯電話を挿入

して充電したものであり、会社は本件事象と「同種の事象」であることを認めており、このような本件事象と「同種の事象」に対して戒告処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

事例7は、車掌が、通信・通話機能がある私物の携帯電話を列車乗務中に充電するために、わざわざ私物の充電器まで持ち歩き、乗務中に運転台のコンセントから充電したまま放置したものであり、かつ、車掌は、事象発覚当初、自らが所有する私物の携帯電話ではないと虚偽の申告をしたものであり、このような悪質な行為に対して戒告処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

事例9は、回送列車の発車待ちをしていた運転士が眠気を感じたため、出発信号機の現示を見落とさないように、通信・通話機能がある私物の携帯電話のアラームを設定したが、アラームが作動しなかったため、眠気により2分間も出発信号機の現示を見落としたものであり、このような安全上問題がある行為に対して嚴重注意処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

事例10は、乗務中の車掌が、緊急時を含めた業務上の必要な連絡を行うために会社から貸与された業務用携帯電話の充電が切れかかっていることに気が付き、GPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに業務用携帯電話を挿入して充電したまま放置して次の列車に乗り継いだものであり、このように業務用携帯電話を放置した行為に対して嚴重注意処分であることと比較すると、本件減給処分は過重である。

会社は、酒気帯び出勤の場合、戒告とすることを定めており、本件事象に対して、酒気帯び出勤の場合より過重な処分となる理由はない。

ウ 組合らの組合活動に対する会社の嫌悪について

前記1(1)ウのとおり、会社が組合らの組合活動を嫌悪していたことは、明らかである。

エ 結論

以上のとおり、本件減給処分により、X組合員が経済上及び精神上的の不利益を受けたことは明らかであるところ、本件減給処分は相当性を欠く上、会社が組合らの組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

本件減給処分は、会社が、組合らの組合活動を嫌悪し、X組合員に対して、同人が組合の組合員であること又は同人の組合活動を理由に、運転士職を剥奪し、他の職場に追いやることを企図して、本件日勤指定を行ったものの、同人が法務局人権擁護部に救済を申し立てたため、同人を職場から放逐できなかったことによる報復であり、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。

(2) 会社の主張

ア 本件減給処分によるX組合員の不利益について

仮に、X組合員に対して、減給ではなく戒告が発令されていたとしても、24年度昇給の減額及び23年度年末手当の減額は、額において減給の場合と同額である。したがって、本件減給処分が戒告の場合と異なる点は、賃金が8956円減額されたことのみである。

イ 本件減給処分の相当性

(7) 処分手続の相当性について

会社は、X組合員に対して、事情聴取の際に十分に弁明の機会を与えており、かつ、D支社賞罰審査委員会に対して、同人の、ホームへの列車入替え開始時刻失念防止のために本件携帯電話のアラームを設定した旨の弁明についてもそのまま報告しており、本件減給処分の手続は適正である。

(4) 処分量定の相当性について

本件事象については、前記1(2)イ(7)の①及び②の行為が問題となる行為であるところ、次のとおり、本件減給処分の量定は、他の懲戒等処分

例と比較して過重であるとはいえない。

事例2は、勤務中に私物の携帯電話を使用した点は本件事象と同じであるが、①J線事象（事例8）の前に発生しており、会社が置かれていた状況が全く異なること（本件事象は、J線事象直後に会社が指導を強化した矢先に発生したこと）、②GPS携帯電話を充電器から取り外しておらず、電源も私的流用していないことから、事例2の訓告処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

事例3は、勤務中に私物の携帯電話を充電し、電源を私的流用した点は本件事象と同じであるが、①J線事象の前に発生していること、②GPS携帯電話を充電器から取り外していないことから、事例3の訓告処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

事例4は、勤務中に私物の携帯電話を使用した点は、本件事象と同じであるが、①J線事象の前に発生していること、②GPS携帯電話を充電器から取り外しておらず、電源も私的流用していないことから、事例4の訓告処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

事例5は、勤務中に私物の携帯電話を充電し、電源を私的流用した点は、本件事象と同じであるが、①J線事象の前に発生していること、②GPS携帯電話を充電器から取り外していないことから、事例5の戒告処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

事例6の事象は、本件事象と同種の事象であるが、J線事象の前に発生していることから、事例6の戒告処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

事例7の事象は、勤務中に私物の携帯電話を充電し、電源を私的流用した点は、本件事象と同じであるが、①J線事象の前に発生していること、②GPS携帯電話を充電器から取り外していないことから、事例7の訓告処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

事例9の事象は、勤務中に私物の携帯電話のアラームを設定した点は、本件事象と同じであるが、①GPS携帯電話を充電器から取り外していないこと、②運転区所構内で私物の携帯電話を操作したものであり、乗客からその姿を見られる可能性がなく、会社の信用失墜の可能性がなかったこと（本件事象は、本件携帯電話を充電したまま営業列車として運転しており、乗客の目に触れ、信用失墜の可能性があった。）、③運転士本人の自発的申告がなければ、発覚しなかった事象であること（本件事象は、申告がなければ本件携帯電話を回収できない状況にあったものであり、自発的申告と認めることはできない。）から、事例9の嚴重注意処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

事例10の事象は、GPS携帯電話を充電器から取り外した点は、本件事象と同じであるが、当該車掌は業務用携帯電話を充電したものであること（本件事象は、運転台で車両看視を行うべきであるのに運転台を離れて、命じられてもいない社内規程類集のインデックス貼り等を行い、その際、私物である本件携帯電話を充電している。）から、事例10の嚴重注意処分と比較して、本件減給処分は過重であるとはいえない。

ウ 組合らの組合活動に対する会社の嫌悪について

前記1(2)ウのとおり、会社は、組合らの組合活動を嫌悪していない。

エ 結論

以上のとおり、本件減給処分は相当であり、組合らの組合活動に対する嫌悪によるものではないから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、「鉄道事業ならびに関連事業の健全な発展のもとで、組合員の雇用

の確保と労働条件の維持・改善および生活の向上をはかり、基本的人権の確立・民主主義・世界平和の達成に寄与することを目的」として、3年5月23日に結成された労働組合であり、肩書地が主たる事務所所在地である。

組合は、全日本鉄道労働組合総連合会を上部団体とし、本件初審結審日（24年11月5日）現在の組合員は約800名であった。会社には、組合とは別に、日本鉄道労働組合連合会を上部団体とする西日本旅客鉄道労働組合（本件初審結審日現在の組合員約2万7000名。以下「JR西労組」という。）のほか、国鉄労働組合西日本本部等があり、組合はJR西労組を脱退した組合員約4300名により結成された。

- (2) 関西地域本部は、組合の下部組織として18年7月28日に結成された労働組合であり、肩書地が主たる事務所所在地である。

関西地域本部は、会社のK、L、D、M、G及びNの各支社ごとに地方本部を設置するほか、12支部・26分会を有し、本件初審結審日現在の組合員は約400名であった。

- (3) X組合員は、昭和53年4月1日に日本国有鉄道に採用され、H鉄道管理局J運転所構内整備係等で勤務した後、同58年3月14日以降は運転士として勤務しており、後記(4)のとおり会社発足後はD支社J電車区等に所属し、18年4月1日からはF派出所に所属していた。

X組合員は、昭和53年4月に国鉄動力車労働組合に、同62年4月にJR西労組にそれぞれ加入し、その後、JR西労組を脱退して、組合発足時に組合に加入し、19年11月から関西地域本部E電車区分会（以下「分会」という。）執行委員として活動していた。

- (4) 会社は、いわゆる国鉄分割民営化に伴い、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、日本国有鉄道が経営していた旅客鉄道事業のうち、主に西日本地域における旅客鉄道事業を引き継いで設立された株式会社である。

会社は、肩書地に本社を置き、前記(2)の各支社のほか、O、P、Q及びR

の各支社を有し、本件初審結審日現在の社員は約2万9900名であった。

なお、F 派出所は、24年6月1日、E 電車区から分離され、F 電車区となった。

2 会社における勤務、賃金及び懲戒

(1) 勤務について

ア 勤務種別について

会社の就業規則（昭和62年4月1日施行）は、社員の勤務について、別表1（「会社における勤務種別」）のとおり「日勤」、「変形」及び「乗務員」の三つの勤務種別の中から指定し、業務上の必要がある場合は、複数の勤務種別を組み合わせることを定めている（第54条）。

従前、会社においては、事故その他不適切な事象の発生に関して、現場長の判断により、当該乗務員（運転士、車掌）に対して、事実関係の調査、運転適性検査等業務上の必要性に基づき、列車乗務から外した上、内勤業務を行う勤務種別「変形7形d」を指定することがあり、これを「日勤勤務」と呼称している。

イ 時間管理について

会社の旅客鉄道事業においては、他の旅客鉄道事業者におけるのと同様に、列車のダイヤは秒単位で組まれており、特にそのダイヤの運行を担う運転士は、安全で正確なサービスを提供するため、厳格な時間管理が求められている。

そこで、会社は、時間管理について、日頃から社員に対して厳正に指導を行っており、例えば、D支社においては、人事育成課が各乗務員詰所に「出場遅延・欠乗は『業務指示違反』です！！」等のプレートを置き、また、F 派出所においては、毎月の指導訓練で、運転士に対して、同支社管内で発生した「出勤遅延」及び担当列車の到着時刻までに交代場所に出場しなかった「出場遅延」の各件数や「小カード、懐中時計をこまめに確認！」

等のメッセージを記載した資料を配付し、時間管理の重要性について注意喚起を行っていた。なお、上記小カードとは、列車遅延防止のために、運転士が乗務する列車や区間、乗継時刻等の作業手順を記載したものであり、運転士は、勤務に就くと、この小カードを常に携帯し、これを何度も確認して作業を行う。

(2) 賃金について

ア 昇給について

会社の賃金規程（昭和62年4月1日施行）は、毎年4月1日の職務遂行給（基本給〔月額〕）の昇給額について、①昇給額は、基準昇給額（資格級及び在級年数別に定める額）と評価昇給額とを加えた額とし、昇給欠格条項に該当する場合は、基準昇給額から当該昇給欠格条項に係る昇給控除額を減額すること、②評価昇給額は、前年4月1日から当年3月31日までを査定対象期間として、5段階評価が上位評価から順に、S評価の場合は1200円、A評価の場合は800円、B評価の場合は400円、C評価の場合は0円、D評価の場合はマイナス400円とすること、③昇給控除額は、前年4月1日から当年3月31日までを査定対象期間として、休職の場合は休職期間に応じて800円、1600円、2400円又は3200円とし、欠勤の場合は欠勤期間に応じて800円又は1600円とし、出勤停止の場合は出勤停止期間に応じて1600円又は2400円とし、減給、戒告、訓告（2回以上）又は勤務成績が「特に良好でない」場合は800円とすることを定めている（第17条～第19条、第21条）。

イ 乗務員手当について

賃金規程は、乗務員手当について、乗務員の乗務時間・距離等に応じて一定額（単価は、運転士が車掌より高い。）を支払うことを定めている（第73条～第77条）。

ウ 期末手当について

賃金規程は、期末手当について、①期末手当は、夏季手当及び年末手当とすること、②夏季手当は、前年10月1日から当年3月31日までを査定対象期間として、当年7月に支給し、年末手当は、当年4月1日から当年9月30日までを査定対象期間として、当年12月に支給すること、③夏季手当及び年末手当は、一定基準額から勤務成績に応じた額を増額あるいは減額して支給し又は懲戒等処分歴に応じた額を減額して支給すること、④この場合、勤務成績が「特に優秀な者」は10万円、「優秀な者」は5万円、「良好な者」は2万円をそれぞれ増額し、勤務成績が「良好でない者」は5万円、懲戒等処分歴が出勤停止の場合は10万円、減給、戒告又は訓告の場合は5万円をそれぞれ減額することを定めている（第119条～第121条、第123条）。

(3) 懲戒について

ア 就業規則は、懲戒の基準及び種類について、別紙「就業規則（抜粋）」のとおり定めている。

イ 会社の社員等管理規程（昭和62年4月1日施行）は、懲戒等を行う者について、①社員の懲戒等は、社長が行うこと、②本社人事部長及び地方機関の長は、一定の範囲において、懲戒等（管理職社員の懲戒解雇及び諭旨解雇を除く。）を代行すること、③本社人事部長が代行する範囲は、本社所属の管理職社員の訓告・厳重注意、本社所属の管理職社員を除く社員の懲戒・訓告・厳重注意、その他であること、④地方機関の長が代行する範囲は、地方機関所属の管理職社員の訓告・厳重注意、地方機関所属の管理職社員を除く社員の懲戒・訓告・厳重注意、その他であることを定めている（第16条）。

ウ 会社の賞罰等取扱規程は、①表彰及び懲戒について審査し、その公正適切を期するため、本社及び地方機関に賞罰審査委員会を置くこと、②同委員会は、委員長（本社においては人事部長、地方機関においては所属長）

及び委員数名（関係する部課室長等で、委員長が指定する。）で組織すること、③同委員会は、必要があると認めた場合は、関係社員等の出席を命ずることができることを定めている（第40条、第42条、第47条）。

また、賞罰等取扱規程は、運転無事故個人記録証（無事故の年数が4年、8年、12年及び16年に達した場合に行う。）及び運転無事故表彰（無事故の年数が20年及び24年に達した場合に行う。）について、減給又は戒告を受けた場合、運転無事故継続年数を前回記録達成日に戻すことを定めている（第20条、第21条、第23条）。

エ 会社は、懲戒等処分の量定において、①過去の事例等を踏まえ社会通念に則って判断すること、②とりわけ安全上の問題や会社に対する乗客の信用に関わる行為については、厳格に対処すること、③もつとも、画一的な判断ではなく、個々の行為の内容や事象発生時の状況等をつぶさに検討し、量定を決定することとしている。

オ 会社は、内規により、乗務員が酒気を帯びた状態で出勤した場合（アルコール検知器で「赤」を出した場合）には、戒告とすることを定めている。

カ なお、会社は、懲戒処分及び訓告に関して、量定決定の際の参考資料として、「社員の懲戒及び訓告の標準」（以下「懲戒標準」という。）を定め、「懲戒されるべき事故を隠蔽し、又はその目的をもって報告を怠り、若しくは所定の手続をしないとき」等について、出勤停止又は減給とする旨の規定を設けていたが、19年以前に、懲戒標準は廃止された。

3 車両検査管理支援装置の導入

- (1) 会社の所管官庁である国土交通省は、鉄道事業者の車両の定期検査について、鉄道営業法第1条に基づく「鉄道に関する技術上の基準を定める省令」及び「施設及び車両の定期検査に関する告示」（いずれも13年12月25日公布、14年3月31日施行）を定めている。会社は、これらの法令等に基づき、①7日を超えない期間ごとに行う仕業検査、②90日を超えない期間

ごとに行う交番検査、③48か月又は走行距離60万キロメートルを超えない期間ごとに行う要部検査、④96か月を超えない期間ごとに行う全般検査を、それぞれ定期的に行っている。

会社は、あらかじめ決められた運用計画に基づき車両を運行中、上記定期検査を実施しているが、人身事故等により列車ダイヤに乱れが発生すると、急遽車両の運行は変更され、予定とは違う列車として運行されたり、予定とは違う場所に留置されたりすることから、特に大幅な列車ダイヤの乱れが発生すると、一度に多くの車両の運行が変更されるため、車両の所在確認が困難となる。

このような事情の下、会社は、M支社S総合車両所に所属する車両について、19年3月23日午後12時が仕業検査の実施期限であったが、同日に、N線（T県U市のU駅からL府N市のN駅に至る会社の鉄道路線）沿線で濃霧が発生したことや、周辺路線で人身事故が発生したことの影響により当該車両の運行が変更されたことから、同検査の実施期限が超過したことを見落とし、同検査を実施することなく、翌日午前中、当該車両を走行させた。

上記事象の発生について、新聞各社は、同月27日の朝刊で「点検期限切れ電車走らす JR西」等と報道した。また、会社は、国土交通省近畿運輸局（以下「近畿運輸局」という。）から「警告」の指導を受けた。

- (2) 前記(1)の事象の発生を契機として、会社は、車両検査管理支援装置について、20年5月、M支社S総合車両所に所属する車両に導入したほか、22年5月以降、全社的に導入することとし、E電車区所属の車両には、同年7月から導入した。

車両検査管理支援装置は、①各編成車両ごとの仕業検査の期限管理、②各編成車両ごとの所在（現在位置）の確認等を目的としており、車両管理区所に設置される区所管理端末及び各編成車両の先頭車両か最後部車両のいずれかの運転台に設置されるGPS携帯電話からなる。GPS携帯電話は、例え

ば、V線（D府D市H区のH駅からG県G市のG駅に至る会社の鉄道路線）においては、H方運転台（H駅に向かう列車では先頭車両の運転台をいい、G駅に向かう列車では最後部車両の運転台をいう。）に設置された。

上記①については、各編成車両の仕業検査期限日になると、区所管理端末が警告を発した上、当該編成車両の所在を表示するので、所在を確認して仕業検査を実施し、その後、GPS携帯電話から仕業検査終了情報を区所管理端末に送信することにより、区所管理端末の警告が解除される。上記②については、走行中の全ての編成車両の所在を区所管理端末に表示するものではなく、列車ダイヤの乱れによる運行変更の際など、必要に応じて、各編成車両ごとの所在を表示する。

- (3) なお、23年6月29日、F派出所構内において、出区点検中の列車の運転士が、運転室にGPS携帯電話と充電器が設置されていないことを発見し、そのことをF派出所の当直に報告した。当該列車車両を管理するW総合車両所E支所では、その車両にGPS携帯電話が未搭載である情報を共有し、当該車両の運行状況を捕捉することで対処することとし、会社は、その状態のまま当該列車を営業運転した。その後、GPS携帯電話等が設置されていなかったのは、会社が、新たな装置を取り付けるため当該車両を工場に入れた際にGPS携帯電話等を取り外したところ、工場から出した際にこれらを元に戻すことを失念したことによるものであることが判明した。

4 私物の携帯電話及びGPS携帯電話の各取扱いに関する会社の指導等

- (1) I線における不適切な事象の発生と会社の指導等について

ア 21年8月21日、K支社所属の運転士は、I線（L府L市h区のh駅から琵琶湖の西岸を経由してi県j市のk駅に至る会社の鉄道路線）において、列車を運転中に、背面ガラス越しに遮光カーテンの隙間から、1両目最前部の乗客2名を私物の携帯電話で撮影した（事例1。以下「I線事象」ということがある。）。同2名は、次の停車駅で車掌にこのことを告げ、

運転士の行為が発覚した。

上記事象の発生について、新聞各社は、同月 22 日の夕刊で「運転士手離し写真撮影 時速 120 キロ走行中に『乗客女性が気になり』」等と報道した。また、会社は、近畿運輸局から同月 26 日付け文書（「運転士の執務の厳正について」）により、「運転士が高速運転中に携帯電話で乗客を撮影し、信号及び前方への注意が疎かになるという安全に重大な影響のある行為を行ったことは誠に遺憾であり、厳重に注意する。」等の指導を受けた。

イ 会社は、同月 23 日付けで、F 派出所所属の運転士に対して、文書（「執務の厳正」）を掲示し、「運転士が背面ガラス越しに最前部車両に乗車されているお客様を私物の携帯電話で撮影するという行為が発生した。列車は I 線 d～e 駅間を速度 120 km/h で走行中であり、その間、前方注視をせずブレーキ設定器からも手を離れた状態であり、人命を預かる運転士としてあるまじき行為である。」等として、「勤務時間中は、私物の携帯電話の電源を確実に『切』としておくこと。」等を周知及び指導した。

ウ なお、同月下旬、会社の運転士が、回送列車を運転中に、私物の携帯電話の着信を 2、3 秒間確認するという事象（事例 2）が発生した。これに対して、同月下旬、会社は、F 派出所とは別の当該運転士所属の区所において、文書（「乗務中に私物の携帯電話を使用」）を掲示し、乗務員に対して、「8 月 21 日に I 線において携帯電話にかかわる不祥事が発生したばかりであり、乗務点呼の際、携帯電話の取り扱いを指導されていたことにも関わらず、乗務中に私物の携帯電話を使用するとは、『人命を預かる運転士としてあるまじき行為』である。」等と周知及び指導した。

(2) 「動力車乗務員作業標準（在来線）基本編」（以下「乗務員作業標準」という。）の改定について

会社は、21 年 10 月 20 日付けで、乗務員作業標準のうち、第 2 編第 1 章の「2-3」及び「2-8」を下記のとおり改定し、その内容を全乗務員

に対して周知及び指導した。

「(執務態度の厳正)

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

社員一人ひとりの行動が直接会社のイメージを左右する。
公私に拘わらず社会人として世間から批判を受けるようなことは絶対にしないこと。

「(私物の携帯電話の取扱い)

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

(1) 勤務時間中の取扱い

ア、勤務時間中は、私物の携帯電話の電源を確実に『切』としておくこと。

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

(2) 勤務時間外（行先地の時間を含む）の取扱い

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

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

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

(3) 車両検査管理支援装置の導入に伴う F 派出所における指導等について

会社は、22年5月20日付けで、F 派出所所属の運転士に対して、文書（「乗務員室への携帯電話の設置」）を掲示し、「車両検査管理支援装置（GPS機能）の導入に伴い、乗務員室に下記のとおり、携帯電話が設置される。」として、下記（一部省略）のとおり周知及び指導した。

「1、取付車両及び取付位置

（説明図・写真省略）

2、取付時期

準備出来次第順次

3、その他

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

4、注意事項

- (1) 携帯電話を通話やメール等に使用しないこと。
- (2) 携帯電話の電源を外したり、場所を移動させないこと。」

(4) 新幹線運転士による不適切な事象の発生と F 派出所における指導等について

ア 22年7月29日、新幹線に便乗（業務の都合で他の運転士が運転する列車に乗り移動することをいう。）していた会社の新幹線運転士は、運転室内で私物の携帯電話のメール確認等を行った（事例4）。会社は、乗客から新幹線運転士が「携帯電話で遊んでいる。」との指摘を受けた。

イ 会社は、同年8月2日付けで、F 派出所所属の運転士に対して、文書（「執

務の厳正)を掲示し、「新幹線運転士が便乗中に私物の携帯電話を扱い、お客様から『(運転士が)携帯電話で遊んでいる』との指摘を受ける事象が発生した。」「各乗務員は、下記徹底事項を厳守し、同種事象を発生させないこと。」等として、下記のとおり周知及び指導した。

「(1) 私物の携帯電話の取扱い

- ・ 勤務時間中は、私物の携帯電話の『電源』を確実に『切』とすること。
- ・ 勤務時間中、私物の携帯電話は、乗務カバン、または補助カバンに収納すること。(動作(基本編)2-8)

(2) 執務態度について

- ・ 便乗中の執務態度については、お客様から指摘されることのないように厳正に行うとともに、不安感・不信感を与えるような行為及び列車の安全運行に支障を及ぼす行為はしてはならない。
- ・ 職責の重要性を認識し、お客様の命をお預かりしていることを意識すること
- ・ 社員一人ひとりの行動が直接会社のイメージを左右する。お客様の不信感を与える行為は絶対に行わないこと。
- ・ 公私に拘わらず社会人として世間から批判を受けるようなことは絶対にしないこと。」

(5) 車掌による不適切な事象の発生とF派出所における指導等について

ア 22年9月30日、ワンマン列車(運転士がドアの開閉等も行う列車をいう。)に特別改札車掌(ドアの開閉を行ったり、運転士に出発合図を送ったりするという列車の運行に直接関わる業務を行うのではなく、車内で切符の販売や旅客案内等を行う車掌をいう。)として乗務中であった会社の車掌は、車内で乗務カバンから車内補充券発行機を取り出そうとした際、通信・通話機能がなく、アラームとして使用していた私物の携帯電話の充電

が切れそうであることを思い出し、運転台のGPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに私物の携帯電話を挿入して充電した（事例6）。

イ 会社は、F 派出所所属の運転士に対して、同年10月14日付け文書（「乗務員の不適切な行動（事象）」）を掲示し、「車掌が乗務中に、車載GPS携帯電話の充電器ケーブルを抜き取り、私物の携帯電話を充電。」した等として、このような行為は「絶対にしないこと」等を周知及び指導した。

(6) J線における不適切な事象の発生とF派出所における指導等について

ア 23年4月4日、D支社所属の運転士は、J線（L府1市のm駅からL府L市下京区のL駅に至る会社の鉄道路線）において、列車を運転中に、ポケットに入れていた私物の携帯電話にメール着信があり、ブレーキハンドルから右手を離し、同携帯電話を取り出して画面を開いたところ、ゲーム画面であったことから、次の駅に停車するためのブレーキを使用する直前まで、ゲーム機能を約50秒間操作した（事例8。以下「J線事象」ということがある。）。なお、当該運転士は、行為発覚当初、会社に対し、ポケットに入れていた私物の携帯電話のメール着信に気が付き、同携帯電話を取り出して5秒から10秒ほど見たなどと説明していたが、約1週間後になって、社内調査の結果、上記のとおりゲーム機能を約50秒間操作していたものであることが判明した。

上記事象の発生について、新聞各社は、同月8日の朝刊で「電車運転中に携帯操作 JR西『厳正に対処する』」等と報じ、また、同月16日の朝刊で「走行中ゲーム 運転士解雇 JR西『メール』説明はうそ」等と報道した。また、会社は、近畿運輸局から同月7日付け文書（「運転士の執務の厳正について」）により、21年8月26日付けで「運転士の執務の厳正を指導したところであるが、再びこのような行為があったことは極めて遺憾であり、厳重に警告する。」等の指導を受けた。

会社は、会社の社会的信用が大きく損なわれたとして、信用回復のため

二度とこのような事象が発生しないよう取り組むこととした。

イ(ア) 会社は、23年4月8日付けで、F 派出所所属の運転士に対して、文書（「運転中に私物の携帯電話を扱った事象」）を掲示し、「運転士が列車を運転中に携帯電話を扱うという事象が発生した。」「携帯電話を扱った間は5秒から10秒ほどであったと申告している。」「お客様が、f 駅で乗車後、運転席の後ろに行ったところ、運転士が携帯電話を見ていることを確認し事象が判明した。」等として、下記のとおり周知及び指導した。なお、会社は、同月のF 派出所における指導訓練においても、下記と同一内容の書面（「私物の携帯電話の取扱い」）を運転士に配付し、指導を行った。

「徹底厳守事項

- ・ 私物携帯電話は絶対にポケット等に保管せず、電源を『切』として乗務鞆、補助鞆に収納すること。※携帯電話が作動すれば、反射的に応答してしまう恐れがある。自らを守るためにも保管ルールを絶対に守ること。
- ・ 前方を確認しない行為は、踏切事故等を惹き起こし、命を奪いかねない危険行為であり、自ら安全の確保を放棄する行為である。
- ・ お客様、世間一般の方は当社の運転士の行動に注目している。
- ・ 運転中に携帯電話を扱う事象に対しては、厳正な処分が行われる。」

イ(イ) 会社は、同月21日付けで、F 派出所所属の運転士に対して、文書（「私物の携帯電話を収納するポーチの配布及び使用方」）を掲示し、「携帯電話の取扱いについては、厳正な取扱いを全乗務員に周知しているところであるが、今回発生した事象は（4/4 J線）、行政処分の対象となる異常運転であり、踏切事故や信号機が急変した場合の信号冒進の可能性等、安全上大きな問題がある行為である上、マスコミにも大きく取り上げられ、会社の信頼を大きく失墜させる結果となった。私物の携帯電話の取

扱いは、乗務中電源を『切』として乗務カバン等へ収納することを指導してきたが、それを確認することは口頭に留まり、実態を判明しにくい状況となっていた。同種事象再発防止対策として、勤務時間中に私物携帯電話を携行するときに収納するポーチを下記のとおり配布するので、私物携帯電話は必ずポーチに収納することとする。」として、下記（一部省略）のとおり周知及び指導した。

「1、配布するポーチと使用例

（下写真参照）

2、取扱い

- ・ ポーチは乗務カバンのもち手部分に結び、乗務カバンの外に常時出して使用するものとする。

（私物携帯電話の電源は『切』としてポーチに収納する。）

- ・ お客様から指摘されるような華美な私物携帯電話は、ポーチに入れての携行は認めない。
- ・ 取り付けているストラップ等の付属品がポーチに入らない私物携帯電話の携行は認めない。
- ・ ポーチ、紐が破損した場合は当直に申告して新しい物と交換すること。

※ ポーチの落下防止のためマジックテープ等による補強、ポーチが私物でないことを示すための工夫については、各区所で統一して適宜追加実施してもよいものとする。

（F 派出所は現在検討中です。）

3、実施時期

平成23年4月20日（水）以降準備出来次第（4月30日まで）は移行期間とし、5月1日から当分の間実施する）

4、対象

D支社所属の全乗務員

(私物の携帯電話を所持している者)

5、その他

- ・ 私物の携帯電話を携行する場合は、上記の取扱いを行い、それ以外の方法での携行は認めない。
- ・ ポーチに収納し、電源を『切』としていても、勤務時間中は乗務カバン、補助カバンには入れないこと。
- ・ 複数の携帯電話を所持している人には、複数のポーチを配付する。

(写真省略)」

(ウ) 会社は、同年5月4日付けで、F 派出所所属の運転士に対して、前記アの23年4月16日の朝刊記事とともに、文書(「執務態度の厳正(再周知)」)を掲示し、「4月4日J線・f～g 駅間走行中の列車において、運転士が私物の携帯電話を扱った事象を周知したが、調査の結果新たな事実が判明した。」、「当該運転士はf 駅を発車してから、ポケットに入れていた私物の携帯電話(折りたたみ式)にメール着信(バイブ設定)があったため、ブレーキハンドルから右手を離して、同携帯電話を取り出し画面を開いた際、ゲーム画面であったことから、そのままg 駅の停車ブレーキを使用する直前まで、運転中に約60秒間ゲームを行った後、右ポケットに収納した。」、「運転中に携帯電話を扱うことはたとえ一瞬であっても『省令に基づく行政処分の対象』『安全上大きな問題がある行為』『会社の信用失墜行為』である。」等として、下記のとおり周知及び指導した。

「徹底厳守事項

- ・ 勤務時間中に私物の携帯電話を携行するときは、絶対にポケット等に保管せず、電源を『切』とし配布されているポーチに必ず収納す

る。

- ・ 乗務カバン、補助バッグには入れない。」

(7) 本件事象発生後の不適切な事象とF 派出所における指導等について

ア(7) 23年5月14日、後記5(1)のとおり本件事象が発生した。

(イ) 同年6月30日、乗客から見えない運転区所構内において発車待ちをしていた回送列車の会社の運転士は、眠気を感じたため、出発信号機の現示を見落とさないように、通信・通話機能がある私物の携帯電話のアラームを設定したところ、アラームが設定時刻に作動しなかったため、出発信号機の現示を見落とし、回送列車の発車が2分遅れたが、旅客列車に遅延は発生しなかった(事例9)。運転士は、その経緯を自区に申告した(同人の申告がなければ、勤務中に私物の携帯電話を取り扱ったことは判明しなかった。)

(ウ) 同年8月14日、L支社所属の車掌は、午後9時23分頃、列車乗務中に、業務用携帯電話の充電が切れかかっていること(「あと30秒で電源が切れます。」とのメッセージの表示)に気が付き、GPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに業務用携帯電話を挿入して充電した。当該車掌は、業務用携帯電話を取り外すことを失念したまま、次の列車に乗り継いで乗務を終了した後、乗務員宿泊所で失念していたことに気が付き、翌日午前0時2分頃、その経緯を自区当直に申告した(事例10)。申告を受けた当直は、当該列車が留置されていた車両所に確認を依頼したところ、午前0時55分頃、GPS携帯電話の充電器に挿入したままの業務用携帯電話が発見された。

なお、会社は、緊急時を含めた業務上必要な連絡を行うため、全乗務員に対して、乗務点呼時に業務用携帯電話を貸与し、乗務中に常に携行させている。

イ 会社は、同年8月30日付けで、F派出所所属の運転士に対して、文書

（「運転室内機器の厳正な取扱い及び私物携帯電話の取扱いの再徹底」）を
掲示し、「本年5月、運転士が駅留置線折り返しの際に、車両検査管理支援
装置（携帯電話のGPS機能活用）の充電アダプターを外し、そのアダプ
ターに私物携帯電話（通信機能はなし）を接続し、充電した事象が発生し
た。また6月末には、運転所内において発車待ちの際、私物携帯電話の携
行ルールに違反し、アラームとして使用した事象、さらに8月には、車掌
が車両検査管理支援装置の充電アダプターを外し、業務用携帯電話を充電
するという事象まで発生した。これらの事象は、本年4月に発生した運転
中に私物の携帯電話を使用した事象発生後、私物携帯電話の携行ルールの
徹底及び運転室内機器等の厳正な取扱いの指導を行っている最中に発生し
ており、これまでの指導内容、事象の重大性を全く理解していない行為と
いえる。」等として、下記（一部省略）のとおり周知及び指導した。

「1 車両搭載機器等への不適切な行為の禁止

- 運転室等の車両搭載機器の機能を損なう行為、運転室等の環境を
損なう不適切な行為は、安全を阻害するかどうかに関わらず絶対に
行わないこと。
- 今後、このような行為があった場合には、乗務員としての適格性
に重大な疑義があると判断し、会社として厳しく対処せざるを得な
い。

（不適切な行為例）

- ・ 車両搭載の携帯電話（車両検査管理支援装置）の電源を抜く
こと
- ・ （省略）

2 私物携帯電話に関する携行ルールの遵守

- 私物携帯電話（ゲーム、カメラ、アラーム、カレンダー、計算機、
ラジオ、メモ帳、TV等の付加機能しかない場合も含む）に関する

ルールを故意に違反する行為が今後あった場合は、乗務員としての適格性に重大な疑義があると判断し、会社として厳しく対処せざるを得ない。

(例) SIMカードを抜き取り通信機能のない私物携帯電話

機種変更を行った後で通信機能のない私物携帯電話 等

* お客様から見れば同じ私物携帯電話であり、また付加機能を用いて安全を損なう事象を起こしかねない。」

5 本件事象の発生と本件日勤指定に係る経緯

(1) 本件事象の発生について

23年5月14日、X組合員は、V線のE駅（D府n市）午後8時00分発の列車を運転し、G駅に同8時27分に到着し、同駅を同9時16分発として折り返してH駅まで運転するため、同8時31分に電留3番線から電留2番線へ列車を入れ替えた上で、エンド交換（運転台の変更、機器整備）を行った。その後、X組合員は、本来、業務として、運転席で車両看視を行うべきであったところ、客室に移動して、運転台真後ろの席で待機していた。

X組合員は、電留2番線からホームに列車を入れ替えるまで約30分時間があつたことから、補助カバンから、通信・通話機能がなく、アラームとして使用していた本件携帯電話を取り出し、アラームを約20分後に設定したところ、バッテリーの容量が少なかったため、運転台に戻り、GPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに本件携帯電話を挿入して充電を行った。その後、X組合員は、再度客室に移動し、列車の時刻表を確認した上で、業務外の社内規程類集の整理（インデックスの貼り付け等）を約10分間行った後に運転台に戻り、アラーム設定を解除したが、充電が不十分であったため、充電器への接続をそのままにした。

同9時16分、X組合員は、G駅から列車を運転し、H駅に同10時28分に到着後、H電車区において、到着点呼を済ませ、仮眠をしようとした際、

上記のとおり本件携帯電話を充電したままであることに気が付き、同11時15分頃、F派出所の当直であったB3係長に電話で、当該列車の「H方運転台にアラームを忘れました。電話もメールもできない、通話機能の全くない古い携帯をアラームとして利用していて、G駅電留線で時間があつたので、出区時間を忘れないようにアラームをセットし、そのバッテリーがほんの少ししかなかったので、電車のGPS装置を利用して充電し、そのまま忘れてしまいました。」などと連絡した。

(2) 本件日勤指定に係る経緯について

会社は、X組合員に対し、23年5月19日から同年6月8日までの休日（公休日並びに年次有給休暇及び特別休暇取得日）を除く13日間（5月19日、20日、23日、24日、26日、27日、30日、31日、6月1日、2日、3日、7日、8日）について、日勤勤務を指定した（本件日勤指定）。その間、会社は、X組合員に対して、本件事象について事情聴取等を行ったほか、事情聴取等の時間帯以外は、他の乗務員に制帽や手袋を配付することや、「廃紙切り」等内勤業務を命じた。

本件日勤指定に係る経緯は、次のとおりである。

ア 同年5月15日、X組合員は、列車の出区点検を行う前に、H駅V線ホーム乗務員詰所において、F派出所の業務助役で当直であったB2助役に電話で、「B3係長から聞いてもらったと思いますが、アラームは見つかりましたか。」「あれは通信も通話も全くできないんです。まあ、現物を見たらわかるけど。」などと話し、B2助役は、「見つかりました。」「退出のときに返します。」などと答えた。

その後、B2助役は、列車の運転業務に従事していたX組合員に対し、E駅で別の運転士に交替させた上で、F派出所において、F派出所係長であったB4係長とともに、午前10時15分から約20分間にわたり本件事象について事情聴取し、その中で、本件携帯電話を手にとって調べて、IC

カードが未挿入で通信・通話機能がないことを確認するとともに、X組合員は、本件携帯電話とは別に使用していた通信・通話機能がある私物の携帯電話について、本件事象発生の際を含め勤務中は常に職場のロッカーに保管していた事実を聴取した上、事情聴取の内容をF派出所の所長（現場長）であったB5所長に報告した。

その日、B5所長は、X組合員の次回勤務日である同月19日の勤務を日勤勤務に指定する旨を指示したが、その指示が伝わる前に、担当係長によりX組合員の退出点呼が実施されたことから、同人は、通常どおり「次回勤務確認」表により、次回に乗務する列車行路や出勤時間を確認した。その後に至って、X組合員は、B5所長の上記指示を受けたB2助役から次回勤務は日勤勤務に指定された旨告げられたため、本件携帯電話は「携帯電話としての機能は全くないのに、何が問題なのか。」などと述べて、列車乗務に戻すよう申し入れたが、F派出所はこれを認めなかった。

E電車区は、D支社乗務員課に対し、速報として、本件事象の発生について、F派出所所属の運転士がGPS携帯電話を勝手に充電器から取り外して、代わりに私物の携帯電話を充電したまま営業列車を運転した旨、F派出所の判断で当該運転士の次回勤務を日勤勤務に変更した旨等を報告した。

イ 同年5月16日、X組合員は、特別休暇を取得した。

F派出所指導助役であったB9助役は、X組合員の自宅に電話し、同人が本件携帯電話とは別に使用していた通信・通話機能がある私物の携帯電話の使用履歴を明らかにするよう求めたが、同人はこれに応じなかった。

同日、D支社乗務員課長であったB6課長は、E電車区区長であったB8区長と電話で、本件事象について今後の対応を協議した。その中で、B8区長は、X組合員をこのまま乗務させていいのか不安がある旨述べ、これに対し、B6課長は、同月19日にB8区長自身がX組合員に対して事情聴取

すべきことに加え、乗務員としての資質に疑義があるのでその判断がつくまでの間は日勤勤務を指定する旨通知することを指示した。

ウ 同年5月17日、X組合員は、公休日であった。

翌日、X組合員は、年次有給休暇を取得した。

エ 同年5月19日、X組合員がF派出所に出勤すると、B8区長、B5所長及びB2・B9両助役は、X組合員に対して事情聴取した。その中で、B8区長らは、本件携帯電話を手にとって調べた上で、ICカードが未挿入で通信・通話機能がないことを確認した。X組合員は、GPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに本件携帯電話を挿入して充電したことについて「本当にしょうもないことをしたと思っている。」と、また、今回が初めてである旨述べた。B8区長は、X組合員に対し、乗務員としての資質に疑義があるので翌日以降も日勤勤務を指定する旨通知し、これに対し、同人は、いつまで日勤勤務となるのか尋ねると、B8区長は、いつまで日勤勤務を指定するかはD支社の判断による旨答えた。

午後になると、B8区長及びB5所長は、X組合員に対し、上記事情聴取の内容を取りまとめた書面（「私物携帯電話充電に関する確認事項」。以下「23.5.19書面」という。）への署名押印を求め、同人は署名押印した。

オ 同年5月20日、朝礼直後、X組合員は、B5所長に対し、本件携帯電話は私物の携帯電話ではなくアラームであり、23.5.19書面の表題中「私物携帯電話」の記載は事実と反し、同書面への署名押印は本意ではない旨述べて、同書面を返却するよう求めたが、B5所長はこれに応じなかった。

カ 同年5月21日、22日の両日、X組合員は、特別休暇を取得した。

同年5月21日、X組合員は、地方苦情処理会議（会社及び組合との間の22年9月20日付け労働協約に基づき、労働協約、就業規則等の適用

についての苦情を処理するため会社の地方機関に設置されており、双方をそれぞれ代表する苦情処理委員各2名をもって構成されている。) に対し、苦情申告票(「私物携帯電話充電に関する確認事項の返却拒否に対する苦情」)を提出し、23.5.19書面の表題中「私物携帯電話」の記載は事実と反するため、B5所長に同書面の返却を求めたが、これを拒否された旨の苦情を申告したが、同申告は、23年6月16日、地方苦情処理会議の幹事(労使各側苦情処理委員1名)による事前審査で受理されず却下された。

キ 同年5月23日、B6課長は、X組合員に対する同月19日の事情聴取の内容や、その翌日、同人が署名押印は本意ではないとして、23.5.19書面の返却を求めたことについて、D支社次長であったB7次長らD支社幹部社員に報告した。これに対して、同幹部社員は、X組合員はこれまでいつも本件携帯電話をアラームとして使用していたのか、本件携帯電話のバッテリーが切れそうであったとしても迷うことなくGPS携帯電話を取り外して充電するものなのか余りにも不自然である、いつも客室に入っていたのか、現場ではGPS携帯電話の取扱いを適切に周知及び指導していたのか、J線事象では最初の供述は真実と異なることを言っていたというのが今回は間違いないのか等と質し、事実確認が不十分であるとして、十分な事実確認を行うよう指示した。

ク 同年5月23日、24日の両日、終日にわたって、X組合員は、会社の指示により、他区所所属の乗務員も出入りするF派出所の点呼準備室で乗務員に業務用手袋を配付する業務に従事し、会社の事情聴取等を受けることはなかった。

ケ 同年5月24日、B6課長は、B8区長及びB5所長に対し、本件事象について十分な事実確認を行うよう指示した。

コ 同年5月25日、X組合員は、年次有給休暇を取得した。

サ 同年5月26日午前中、X組合員は、会社の指示により「廃紙切り」業務に従事した。

同日午後、B5所長及びB9助役は、X組合員に対し、事情聴取した上、その内容を取りまとめた書面（「GPS装置（車両用携帯電話）に関する確認事項」。以下「23.5.26書面」という。）への署名押印を求めたが、同人はこれを拒否した。

シ 同年5月27日、B8区長、B5所長及びB9助役は、X組合員に対して事情聴取した。

ス 同年5月28日、X組合員は、特別休暇を取得した。

翌日、X組合員は、公休日であった。

セ 同年5月30日午前中、X組合員は、会社の指示により「廃紙切り」業務に従事した。

同日午後、B5所長は、X組合員に対して事情聴取し、その中で、F派出所における22年5月20日付け掲示文書（「乗務員室への携帯電話の設置」）（前記4(3)）を示して、これを覚えているかと質すと、同人は、1年も前の掲示文書であり、覚えていない旨答え、B5所長は、X組合員のサインもしてあり、覚えていないというのは運転士としていかなものかなどと述べた。

ソ 23年5月31日午前中、X組合員は、会社の指示により点呼準備室で乗務員に制帽を配付する業務に従事した。

同日午後、B5所長は、X組合員に対して事情聴取した。

タ 同年6月1日午前中、X組合員は、会社の指示により点呼準備室で乗務員に制帽を配付する業務に従事した。

同日午後、B5所長及びB9助役は、X組合員に対して事情聴取した。

チ 同年6月2日午前中、X組合員は、会社の指示により「廃紙切り」業務に従事した。

同日午後、D支社のB6課長及び乗務員課長代理であったB10並びにB5所長及びB9助役は、X組合員に対して事情聴取し、最終的な事実の確認を終了した。この聴取を終えるに当たって、B6課長は、X組合員に対し、①車両看視時間中に運転台を離れて客室に入ったことについて、車両や周囲で何かあった場合に速やかに対応する必要があることや、ホームや他の列車内の乗客が、客室に座っている運転士を見て不安を感じる可能性があったことから、適切な行為ではない旨、②本件携帯電話を取り扱ったことについて、通信・通話機能がなかったとはいえ、乗客から見れば同じ私物の携帯電話であり、乗客が、私物の携帯電話を使用している運転士を見て不安を感じる可能性があったことから、適切な行為ではない旨、③GPS携帯電話を充電器から取り外したことについて、結果として安全上の問題は生じなかったものの、機器等の機能を低下させる可能性があった上に、充電器から取り外してはならないことを指導していたにもかかわらず、そのことについて記憶がないなどということは、運転士として不安を感じる旨述べた。これに対し、X組合員は「バッテリーの目盛りを一つ分でも増やしたかっただけなんだが、しょうもないことをしたと思っている。」などと述べた。

ツ 同年6月3日、終日にわたって、X組合員は、会社の指示により「廃紙切り」業務に従事した。

B7次長らD支社幹部社員は、本件事象の最終的な事実の確認についてB6課長から報告を受けた上で、本件事象の評価と今後のX組合員の運転士としての運用について協議した。その結果、同幹部社員は、①アラーム機能しかないのであれば、私物の携帯電話であっても取り扱って問題ないという認識や私物の携帯電話の収納ルールにも違反していないという認識を改めて、今後は収納ルールを厳守しなければならないこと（以下「要件1」という。）、②GPS携帯電話を充電器から取り外しても問題ないと自分勝

手な判断をしたことは会社の周知・指導事項やルールから逸脱した行為であることを認識し、今後は会社の周知・指導事項やルールを厳守しなければならないこと（以下「要件2」という。）、③運転室内の機器類を自分の思い込みで勝手に操作・変更し、機能低下等を招いたりしてはならないことを認識して、今後は行動しなければならないこと（以下「要件3」といい、要件1及び要件2と合わせて「運転士としての運用継続の3要件」又は「3要件」という。）について、X組合員が理解していることの確認ができるならば、懲戒処分の検討とは切り離して、運転士としての同人の運用を継続することを決定した上で、上記確認は書面によることが望ましいこととで合意した。

テ 同年6月4日、X組合員は、特別休暇を取得した。

翌日、X組合員は、公休日であった。

ト 同年6月6日、X組合員は、年次有給休暇を取得した。

X組合員は、法務局人権擁護部を訪ねた上、同年5月16日に同人が会社から本件携帯電話とは別の私物の携帯電話の使用履歴を明らかにするよう求められたことについて、犯罪者扱いされたなどと相談した。

ナ 同年6月7日、B6課長は、F派出所において、E電車区区長であったB11区長（B8区長の後任として同月1日付けで就任した。）及びB5所長とともに、X組合員と面談したところ、運転士としての運用継続の3要件について同人が理解していることを確認した。そこで、B6課長は、X組合員に対して、明日から列車に乗務してほしいと思っている旨述べた上で、同人自身が3要件の内容を書面に記載した上で署名するよう求めたが、同人はこれを拒否した。

その後、B5所長が、3要件の内容を記載した書面（以下「23.6.7書面」という。）を作成し、X組合員に対して同書面への署名を求めたところ、同人は、表現の一部が不満であるとして、署名を拒否した。

ニ 同年6月8日、B11区長及びB5所長は、X組合員に対して、23.6.7書面の記載の一部を修正した内容の書面（「X運転士の運用見極めについて」。以下「23.6.8書面」という。）を提示し、署名を求めたが、X組合員は「中身についてどうのこうのではない。」などとして、署名を拒否した。

X組合員が署名を拒否した旨の連絡を受けたB6課長は、F派出所に赴き、B11区長及びB5所長とともにX組合員と面談したところ、23.6.8書面の内容について同人は異論がないことを確認した。B6課長は、その経過をB7次長らD支社幹部社員に報告したところ、書面による確認が望ましいがそれが進まないのであれば、X組合員の再乗務についてB6課長の判断に任せる旨の指示を受けた。B6課長は、X組合員を再乗務させることを決め、B11区長及びB5所長にその旨を伝えた上、X組合員に対して再乗務を通知するよう指示した。

ヌ 同年6月9日、X組合員は、運転業務に復帰した。

6 本件減給処分

(1) 本件減給処分の内容について

会社は、23年6月16日付けで、X組合員に対し、本件事象に関して、就業規則第146条第1項第1号、第3号、第8号及び第14号並びに第147条第1項第4号に該当するとして、「平均賃金の1/2減給する」という処分を発令し、同年7月分の賃金について8956円を減じて支払った。

なお、賃金規程は、減給処分1回について平均賃金の2分の1以内の額を減じることを定めている（第107条）。

(2) 本件減給処分の手続について

本件事象発生当時、F派出所に所属し、管理職社員でないX組合員に対する懲戒、訓告及び嚴重注意は、社員等管理規程第16条に基づき、地方機関の長である近畿統括本部長（L、D及びMの各支社を管轄する。）が代行し、

D支社業務管理規程によりD支社長が代決できることとされていた。会社は、本件減給処分について、次のとおりD支社賞罰審査委員会の審査を経た上、同支社長が決定し、近畿統括本部長名により発令した。

なお、D支社賞罰審査委員会は、委員長（支社長）、副委員長（両次長）及び委員（安全推進室長、総務企画課長、人事育成課長、駅支援課長、駅支援担当課長及び乗務員課長）で構成されていた。

ア D支社賞罰審査委員会は、本件事象について、前記5(1)のとおり事実を認定した。

イ D支社人事育成課長であったB12課長は、同支社賞罰審査委員会に対し、本件事象について、X組合員が①私物の携帯電話の携行ルールを守らなかった上に、車両看視中に同携帯電話を操作したこと、②GPS携帯電話を無断で充電器から取り外し、電源を私的流用したことが問題となる行為であるとして、次のとおり報告した。

なお、後記(イ)c中、『『ヒューズ抜き取り事象』』とは、車掌が乗務中の車両から複数回にわたり列車防護無線の予備電源のヒューズを抜き取った事象であり（車掌は、器物損壊等の容疑で警察に逮捕され、その後懲戒解雇処分を受けた。）、『『テープ貼付事象』』とは、複数の運転士が車両に設置されている自動列車停止装置の警報を鳴らすスピーカーに音量調整のため無断でテープを貼付した事象であり、『『配線切断事象』』とは、列車の運転室に設置されている無線機の補助スピーカーの配線が複数回にわたって切断された事象である。

(7) ①について

a 本件携帯電話について、通信・通話機能がなくアラームとしての使用であっても乗客から見れば携帯電話であり、「携帯電話ではなくアラームだ」とのX組合員の主張は乗客からの視点を欠いた身勝手なものであり、結果的に乗客に見られることはなかったとはいえ、状況によ

っては乗客に見られ不安に思われる可能性があった旨。

- b 業務遂行中に補助カバンから私物の携帯電話を取り出して運転台や客室内で操作したことは、勤務時間中は私物の携帯電話の電源を切った上で、配付されているポーチに必ず収納し、乗務カバン、補助カバンには入れないとの私物の携帯電話の携行ルールに明らかに違反している旨。
- c 21年8月21日のI線事象（事例1）以降、会社として私物の携帯電話の携行ルールについて再三再四繰り返し指導し、23年4月4日のJ線事象（事例8）を受けて同携行ルールを見直すなど再発防止に取り組んでいる最中の行為であり、職務上の規律を著しく乱す行為である旨。
- d J線事象で会社が社会的に非難され、私物の携帯電話の取扱いについて乗客や社会からの関心が高い中での行為であり、会社の信用を著しく損なう可能性があった旨。

(イ) ②について

- a 22年5月20日付けF派出所の掲示文書において、X組合員を含めた全乗務員に対して、GPS携帯電話の電源を外したり、場所を移動させないことを周知及び指導していたにもかかわらず、そのルールに違反した行為である旨。
- b 安全を脅かす可能性は低かったとはいえ、車両検査管理支援装置の機能を失わせる可能性があり、安全を阻害する要因となる旨。
- c 22年8月以降、会社は、「ヒューズ抜き取り事象」、「テープ貼付事象」及び「配線切断事象」について、近畿運輸局から「警告」を受けたり、新聞等で社会的に厳しく非難されたことを踏まえ、運転台の機器等に対して勝手な判断で手を加えてはならない旨を繰り返し指導している最中に発生したものであり、職務上の規律を著しく乱す行為

である旨。

d 電源を私的流用したことは、不適切な行為である旨。

ウ D支社賞罰審査委員会は、前記ア及びイを踏まえ、X組合員に対する懲戒等処分の当否及び量定について、次のとおり議論した上で、会社における私物の携帯電話及び車両検査管理支援装置の各取扱いに関する不適切な事象に対する懲戒等処分例は、安全上著しく問題があった事象に対して懲戒解雇とした事例を除き、おおむね訓告か戒告となっているものの、本件事象に対しては減給が相当である旨を決定した。

(ア) 過去の不適切な事象の多くが、運転台の空いているコンセントに私物の携帯電話の充電器のプラグを差し込み充電しているのに対し、本件事象は、運転台に業務上の必要により設置されている機器の電源を外してまで充電しているという点でより悪質である旨。

(イ) 21年8月以来、近畿運輸局の警告・嚴重警告等の指導を再三受けるといういわば非常事態の中、とりわけ全社的に力を入れてきた「私物の携帯電話の携行ルールを遵守すること」と「運転台の機器等に勝手に手を加えてはならないこと」の両方に反する行為であり、その責めは極めて重い旨。

(ウ) しかも、嚴重警告等の指導を受けたJ線事象は、D支社所属の運転士によるものであり、同支社として、私物の携帯電話の携行ルールの見直しを他支社に先駆けて行うなど具体的な指導を強化していた最中、X組合員は「私物の携帯電話の携行ルール」に基づきより慎重に行動すべきところ、このような行為に及んだことは、職務上の規律を著しく乱すものであり、より厳しい処分で臨むべきである旨。

(エ) X組合員は、車両看視を行うべきであったにもかかわらず、客室に移動し、命じられもしていない作業に集中するために私物の携帯電話をアラームとして使用しようとしたことは到底許されない旨。

7 本件日勤指定前及び本件日勤指定期間中におけるX組合員の組合活動

- (1) X組合員は、19年11月に分会執行委員に就任した以降、情宣活動を担当し、17年4月25日のJRN線脱線事故のほか、他の乗務員に対する日勤勤務の指定や労働条件等職場内の様々な問題に関して、新聞紙2頁大・縦長（約80センチメートル×約55センチメートル）の手書きによる分会掲示物を毎月4、5枚作成し、F派出所内に設置され職場の誰もが見ることができる分会掲示板に掲示していた。

例えば、23年1月30日に「経営幹部の本音がココに！？」と題して掲示された分会掲示物には「事故は経営幹部によって引き起こされた起こるべくして起こった事故である！」等と、同年2月24日に「労働に対し対価を要求する！」と題して掲示された分会掲示物には「乗務員勤務制度が改悪されて以降、ノーペイの時間も発生している現実がある」、「エンブレムを着用し、宣伝する。これはまぎれもなく労働時間である！」等と、同年4月2日に「処分攻撃に断固抗議する！」と題して掲示された分会掲示物には「懲罰的日勤教育が復活したのは明白である」、「あらゆる手段を用いて断固として職場から闘う！」等と、同月30日に「B13副社長の解任を求める株主提案をおこないました！！」と題して掲示された分会掲示物には「B13代表取締役は『誠実で正直』という『役員行動規範』に反し、JR西日本会社の鉄道本部長として『企業社会責任』を放棄しています。」、「私たちは、B13取締役の解任を求めます。」等とそれぞれ記載されていた。

なお、分会掲示板には、掲示責任者として分会副委員長であったAの名前が記載されていたが、会社は、分会掲示物の作成者がX組合員であることを知っていたことから、同副委員長ではなくX組合員が、B5所長から分会掲示物の記載内容が事実と反するなどとして抗議等を受けることがあった。

- (2) 本件日勤指定期間中においては、分会は、23年5月29日に1件、同年6月2日に1件の合わせて2件の分会掲示物を分会掲示板に掲示したが、い

ずれもX組合員が作成したものではなかった。同2件の分会掲示物のうち1件は、本件日勤指定に関するものであり、「見せしめの乗務停止の引き伸ばしを中止せよ！」と題して、「出区時間失念防止に使用した『アラーム』を『私物携帯電話』とでっち上げられた組合員の乗務停止が現在も続いている。」、「見せしめの乗務停止の引き伸ばしの即時中止を求めるものである！」等と記載されていた。

8 不適切な事象に対する懲戒等処分例

会社における私物の携帯電話及びGPS携帯電話の各取扱いに関する不適切な事象に対する懲戒等処分例は、別表2のとおりである。

9 組合の組合活動と会社の対応

- (1) 組合は、20年10月10日付けで、会社に対して、JRN線脱線事故の原因を究明し、同事故の原因に深く関与したとする会社代表取締役社長であるB1社長ら経営幹部の責任を明確にすることが、二度と悲惨な事故を起こさないための第一歩であるとして、同年9月8日にB1社長ら経営幹部9名が業務上過失致死傷容疑でT県警察により書類送検されたことに対する会社の見解を明らかにした上、同9名が辞任すること等を要求する旨の「JRN線脱線事故の原因と経営責任の明確化を求める申し入れ」を行った。また、組合は、同申し入れと同趣旨により、会社に対して、21年7月28日付けで「JRN線脱線事故の原因究明と経営責任の明確化を求める申し入れ」を、同年9月4日付けで「JRN線脱線事故の原因究明と経営責任の明確化を求める申し入れ(その2)」を、同年10月6日付けで「経営陣による『組織的裏工作』と『事故原因の隠蔽行為』に対する経営責任を求める申し入れ」をそれぞれ行った。さらに、組合は、23年3月15日付けで、会社に対して、同事故から6年を迎えようとしているが会社の不安全な企業体質は変わっていないとして、安全最優先を改めて明確にした取組を行うこと、「日勤教育」を直ちに中止し、「懲罰的社員管理」を止めること等を要求する旨の「不安全な

企業体質一新と安全性向上を求める申し入れ」を行った。

- (2) 関西地域本部は、22年12月からM地裁で始まったB1社長の刑事裁判に証人として出廷した社員や元社員が、B1社長を擁護するための偽証証言に終始している等として、23年1月下旬から同年6月10日までの間において、「B1前社長裁判弾劾シリーズ」と題する17件（本件事象が発生した同年5月14日までに12件）のビラを作成し、分会掲示板を含む各職場の掲示板上に掲示したほか、主な駅の前で配布した。例えば、「B1前社長裁判弾劾シリーズ（NO. 1）」では、同年1月20日の公判における社員の証言について、「ATS設置の主な目的は信号機で、曲線は補助的なものであるという認識は全体の認識。と被告弁護人に誘導尋問されながら検察側質問に対する証言をひっくり返す証言をした。」、「被告弁護人の会社擁護の質問には素直に『はい、はい』と頷き、検察に対してはむきになる姿は、証人が事故の原因究明のために法廷に出廷しているのではなく、会社と示し合わせてB1前社長擁護＝会社幹部を守るために出廷しているということを自らばらしているようなものだ。」、「口裏を合わせた証人の会社擁護の証言に対する、組合員の鉄道マンとしての怒り・恥ずかしさ・落胆は言葉には言い表せない。」等と記載されていた。

- (3) 組合結成以降、組合及び会社間の不当労働行為救済申立事件のうち9件の事件について、当委員会は、会社の不当労働行為を全部又は一部認める旨の救済命令を発出した。同9件の救済命令は、いずれも裁判で争われたが、各判決又は決定（直近では、25年9月5日最高裁25年（行ツ）第231号事件・同（行ヒ）第245号事件〔20年1月18日救済申立て〕決定）により、全部又は一部救済する旨が確定した。

また、遅くとも本件再審査結審日（26年8月27日）までに、組合又は組合組合員及び会社間の不当労働行為や不法行為に係る民事訴訟事件のうち5件の事件について、組合側の損害賠償請求等を認める判決が確定した。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (本件日勤指定の労組法第7条第1号及び第3号該当性)

会社は、23年5月14日にX組合員が本件事象を発生させたこと(前記第3の5(1))を受けて、同人の乗務員としての資質が問われ、調査を行う必要があったとして、同人に対して、23年5月19日から同年6月8日までの休日(公休日並びに年次有給休暇及び特別休暇取得日)を除く13日間について、本件日勤指定を行った(前記第3の5(2))。

組合らは、本件日勤指定は、X組合員に不利益を被らせたものである上、業務上の必要性はなかったとして、組合の組合活動を嫌悪する会社が、同人が組合の組合員であること又は同人の組合活動を理由として行った不利益取扱い(労組法第7条第1号)に該当する旨、及び同人が情宣活動を担うことができなかったことにより組合の組合活動が停滞したのであるから、組合の弱体化を企図した支配介入(同第3号)にも該当する旨主張する。一方、会社は、本件日勤指定は、業務上の必要性に基づく合理的なものであり、組合らの組合活動に対する嫌悪によるものではないから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない旨主張する。

よって、以下では、①本件日勤指定によるX組合員の不利益の有無、②そもそも同人に対して日勤勤務を指定することの必要性、③必要性が肯定される場合における日勤勤務の指定を継続したことの合理性について、検討する。

(1) 本件日勤指定によるX組合員の不利益の有無

会社においては、賃金規程に基づき、乗務員の乗務時間・距離等に応じた額の乗務員手当が支給される(前記第3の2(2)イ)ところ、X組合員は、本件日勤指定がなされた13日間について、列車に乗務していないため、同手当が支給されなかったこと、また、同人は、28年余りにわたって運転士として勤務してきた(前記第3の1(3))ところ、本件日勤指定期間中において

は、運転業務を行うことができなかつた上に、同業務に復帰できるかどうか将来に対する不安等を感じていたと推認できることからすれば、本件日勤指定による同人の経済上及び精神上の不利益は明らかである。

この点、会社は、X組合員は列車に乗務していないのであるから乗務員手当が支給されないのは当然であつて、経済上の不利益は生じていない旨をいうが、同人が乗務員手当を支給されなかつたのは本件日勤指定に起因するものであるから、会社の主張は採用できない。

(2) 日勤勤務の指定について

X組合員に対して23年5月19日の勤務を日勤勤務に指定したことの業務上の必要性について、検討する。

ア(ア) 本件事象発生前の会社における私物の携帯電話及びGPS携帯電話の各取扱い並びに執務態度に関する指導状況は、次のとおりである（前記第3の4(1)～(6)）。

会社は、X組合員を含むF派出所所属の運転士に対して、21年8月21日のI線事象（事例1）の発生以降、再三再四にわたつて文書を掲示するなどして、勤務中において、①私物の携帯電話を携行する場合は、電源を切つた上で、会社が配付する専用のポーチに収納する方法以外の携行は認めない旨、②GPS携帯電話は充電器から取り外してはならない旨、③乗客に対して不安感・不信感を与える行為及び列車の安全運行に支障を及ぼす行為はしてはならない旨等を周知及び指導していた。特に会社は、23年4月4日、X組合員と同じD支社所属の運転士によるJ線事象（事例8）が発生したことに関して、新聞各社に報じられ、近畿運輸局から嚴重警告等の指導を受けた結果、会社の社会的信用が大きく損なわれたとして、信用回復のため二度とこのような事象が発生しないよう取り組むこととし、私物の携帯電話の取扱い等について周知及び指導を強化していた。

その際、会社は、通信・通話機能がなく、付加機能しかない私物の携帯電話について、規制対象外として上記会社の周知及び指導には含まれない旨を表明するなどしたことはなく、かえって、I線事象（カメラ機能使用）やJ線事象（ゲーム機能使用）といった付加機能を使用した事象や、付加機能しかない私物の携帯電話に関する事象（事例6）の発生に際して、通信・通話機能を使用した事象と区別せずに不適切な私物の携帯電話の取扱いに関する事象として周知及び指導していた。

- (イ) 本件事象発生後、X組合員の日勤勤務初日（23年5月19日）に至る経緯は、次のとおりである（前記第3の5(1)、(2)ア～ウ）。

前記(ア)のとおり会社がJ線事象の発生を受け、私物の携帯電話の取扱い等について周知及び指導を強化していた矢先の23年5月14日午後11時15分頃、X組合員は、F派出所の当直であったB3係長に、G駅電留線に停車していた際、通信・通話機能がなくアラームとして使用していた私物の携帯電話（本件携帯電話）のアラームを設定し、その後、GPS携帯電話を充電器から取り外し、本件携帯電話を充電したままH駅まで運転し、そのまま忘れて降車した旨を電話連絡した。

同月15日、B2助役は、乗務中であったX組合員に対して、乗務を交替させた上で、B4係長とともに、本件事象について事情聴取を約20分間にわたって行い、その内容をB5所長に報告した。B5所長は、X組合員の次回同月19日の勤務を日勤勤務に指定することを決め、その旨をB2助役を通じてX組合員に通知した。その際、X組合員は、本件携帯電話は通信・通話機能が全くないのに何が問題なのかなどと述べて、列車乗務に戻すよう申し入れた。

同月16日、B6課長は、B8区長に対して、同月19日にB8区長自身がX組合員を事情聴取すべきことに加え、同人の乗務員としての資質に疑義があるのでその判断がつくまでの間は日勤勤務を指定する旨通知す

ることを指示した。

(ウ) 会社においては、事故その他不適切な事象の発生に関して、現場長の判断により、当該乗務員に対し、事実関係の調査等の必要性に基づき日勤勤務が指定される取扱いがされている（前記第3の2(1)ア）。本件事象発生前には、私物の携帯電話の取扱いに関する不適切な事象を発生させた少なくとも7名の乗務員（いずれも組合とは別の労働組合に所属）に対して日勤勤務が指定されたことがあった（事例1～事例5、事例7、事例8）。

イ 前記アの各事実に照らすと、23年4月4日のJ線事象の発生を受け、私物の携帯電話の取扱い等について周知及び指導を強化していた矢先に本件事象が発生し、その内容が会社の再三再四にわたる周知及び指導内容に違反していたこと、しかも私物の携帯電話とGPS携帯電話の各取扱いの両方に違反していたこと等から、会社は、同人の乗務員としての資質に疑義を抱き、事実関係を明確にした上で、同人の資質を見極めるためには同年5月15日の事情聴取のみでは不十分であるとして、本件事象について、業務上の必要性に基づき、同人の次の勤務日である同月19日の勤務を日勤勤務に指定したものと認めるのが相当である。

ウ これに対し、組合らは、①B2助役が、23年5月15日のX組合員に対する事情聴取において、本件携帯電話のICカードが未挿入で通信・通話機能がないこと等を確認した結果、X組合員の同月19日の勤務を日勤勤務に指定せずに列車乗務を継続させることとしたこと（同人は、同月15日の退出点呼において、「次回勤務確認」表により、同月19日に乗務する列車行路等を確認した。）は、B2助役がX組合員の乗務員としての資質に問題があるとは考えなかったからである旨、②会社は、本件事象と「同種の事象」であると認める事例6の事象を発生させた当該車掌に対して、日勤勤務を指定しなかった旨、③会社が、X組合員を含むF派出所所属の運

転士に対して、通信・通話機能がなく付加機能しかない私物の携帯電話も規制の対象である旨を周知及び指導したのは、本件事象発生後の同年8月30日付け掲示文書が初めてであるから、私物の携帯電話の取扱いに違反したとしてX組合員に責任を負わせることは許されない旨、④会社は、同人がGPS携帯電話を充電器から取り外した行為を極めて悪質な事象であると強調するが、同年6月29日に会社は、GPS携帯電話が未搭載の車両をその状態のまま営業運転させていることからすると、車両検査管理支援装置の重要性が高いとはいえない旨を挙げて、本件事象は同人の乗務員としての資質が問われるような不祥事ではないから、日勤勤務を指定する業務上の必要性はなかった旨主張する。

(7) 前記①の主張について

会社は、通信・通話機能がなく付加機能しかない私物の携帯電話は規制対象外である旨を表明するなどしたことはなく、かえって、通信・通話機能を使用した事象と付加機能を使用した事象とを区別せずに不適切な私物の携帯電話の取扱いに関する事象として周知及び指導していたことは前記ア(7)でみたとおりであり、勤務中にX組合員が、通信・通話機能がなく付加機能しかない私物の携帯電話である本件携帯電話を取り扱ったことは、会社の周知及び指導内容に明らかに違反するものであることからすれば、B2助役が本件事象を問題視しなかったとは考え難い。

加えて、B2助役らが、現場長であり日勤勤務指定の決定権を有するB5所長に事情聴取の内容を報告し、B5所長は、X組合員の同月19日の勤務を日勤勤務に指定する旨を指示したが、その指示が伝わる前に、担当係長によりX組合員の退出点呼が実施されることとなった結果、同人は当初から予定されていた運行スケジュールに基づく列車行路等が記載された「次回勤務確認」表を確認したにすぎないのであるから、そもそもB2助役がX組合員の乗務員としての資質を問題視せずに列車乗務を継

続させることとしたなどとは認めることはできない。よって、組合らの前記①の主張は、その前提を欠き、採用できない。

(イ) 前記②の主張について

本件事象（23年5月14日発生）は、会社の周知及び指導内容に反して、勤務時間中にGPS携帯電話を充電器から取り外し、代わりに通信・通話機能がなくアラームとして使用していた私物の携帯電話を挿入して充電したという点においては事例6（22年9月30日発生）と同じである。しかし、本件事象は、前記ア(ア)のとおり会社が23年4月4日のJ線事象（事例8）の発生を受け、私物の携帯電話の取扱い等について周知及び指導を強化していた矢先に発生したものであり、J線事象発生前の事案である事例6と同一に論ずることはできない。また、事例6の当該車掌は、運転席から離れて車両看視を約10分間怠るという本件事象のような業務からの離脱を伴うものではなかった。

上記のとおり、本件事象は、事象発生時に会社が置かれていた状況、私物の携帯電話の取扱い等に関する会社の取組姿勢や事象の内容自体においても事例6と異なるものであり、事例6をもって本件事象を論ずることはできないから、組合らの前記②の主張は、理由がなく、採用できない。

(ウ) 前記③の主張について

会社は、付加機能しかない私物の携帯電話は規制対象外である旨を表明するなどしたことはなく、通信・通話機能を使用した事象と付加機能を使用した事象とを区別せずに不適切な私物の携帯電話の取扱いに関する事象として周知及び指導していたことは前記ア(ア)でみたとおりであり、会社が、23年8月30日付け掲示文書などによって初めて、X組合員を含むF派出所所属の運転士に対して、付加機能しかない私物の携帯電話も規制の対象である旨を周知及び指導したものとは認められないから、

組合らの前記③の主張は、その前提を欠き、採用できない。

なお、組合らは、前記③の主張に関連して、前記ア(7)の掲示文書等による周知及び指導はいずれも安全上の観点（前方注視義務違反。着信があった場合に反射的に応答してしまうおそれがあること）によるものであり、本件携帯電話は着信があり得ず、安全上の問題が発生しない旨主張する（安全上の問題が発生しない本件携帯電話は規制の対象外であった旨をいうものと解される。）が、そもそも会社は、F 派出所において、勤務中に私物の携帯電話を携行する場合は、電源を切った上で、会社が配付する専用のポーチに収納する方法以外の携行は認めない旨を周知及び指導していたところ、その趣旨には、単に列車の安全運行への支障という観点のみならず、乗務員がその勤務中に私物の携帯電話を操作等することにより乗客に不安感・不信感が生じることの防止という観点も含まれているのであるから、着信があり得ないことをもって本件携帯電話が規制対象外などということはできず、上記主張も理由がなく、採用できない。

(エ) 前記④の主張について

組合ら指摘の事案は、会社が、新たな装置を取り付けるために当該車両を工場に入れた際にGPS携帯電話及び充電器を取り外したが、工場から出した際にこれらを元に戻すことを失念したとの事情によるものであった（前記第3の3(3)）ところ、会社は、当該車両管理所において、その車両にGPS携帯電話が未搭載であることの情報共有し、当該車両の運行状況を捕捉することで対処したという例外的事案であって、会社が日常的にGPS携帯電話未搭載の車両を営業運転していた事実を認めるに足りる証拠はないのであるから、組合ら主張の上記事実をもって、車両検査管理支援装置の重要性を否定することはできず、組合らの前記④の主張も理由がなく、採用できない。

エ したがって、組合らの主張はいずれも採用できず、前記イの判断を左右しない。

(3) 日勤勤務の指定の継続について

次に、X組合員に対して23年6月8日まで日勤勤務の指定を継続したことの合理性について、検討する。

ア X組合員の日勤勤務初日（同年5月19日）以降最終日（同年6月8日）までの経緯は、次のとおりである（前記第3の5(2)エ～ニ）。

(ア) この21日間のうち、X組合員の日勤勤務は13日間であり、その余の8日間は休日（公休日2日間、年次有給休暇2日間、特別休暇4日間）であった。

(イ) X組合員は、同年5月19日の事情聴取において、本件事象について「本当にしょうもないことをしたと思っている。」などと反省の弁を述べて、23.5.19書面に署名押印したにもかかわらず、その翌日、言を翻し、会社に対して、本件携帯電話は、単なるアラームであって、私物の携帯電話には当たらず、署名押印は本意ではないとして、同書面の返却を求めた。

上記に関して同月23日に報告を受けたD支社幹部社員により、X組合員はこれまでいつも本件携帯電話をアラームとして使用していたのか、本件携帯電話のバッテリーが切れそうであったとしても迷うことなくGPS携帯電話を取り外して充電するものなのか余りにも不自然である、J線事象では最初の供述は真実と異なることを言っていたというのが今回は間違いないのか等本件事象の事実関係に疑義が呈されたことから、会社は、十分な事実確認等を行うため日勤勤務の指定を継続した。

会社は、X組合員が、同月26日の事情聴取において23.5.26書面への署名押印を拒否し、事実関係を争うかの如く対応したこと、同月30日の事情聴取においてF派出所の1年も前の掲示文書は覚えてい

ない旨述べたこと等から、さらなる事実確認等のため日勤勤務の指定を継続し、最終的に事実確認を終了したのは同年6月2日であった。

翌3日、会社は、運転士としての運用継続の3要件についてX組合員が理解していることの確認（書面による確認が望ましい旨）ができるならば、懲戒処分の検討とは切り離して、運転士としての同人の運用を継続することを決定した。X組合員の次の出勤日である同月7日、会社は、同人との面談で同人が3要件について理解していることを確認し、同人に対して書面の作成や23.6.7書面への署名を求めたところ、同人はいずれも拒否した。同月8日、会社は、X組合員に対して、23.6.7書面の記載の一部を修正した内容の23.6.8書面への署名を求めたところ、同人は「中身についてどうのこうのではない。」と署名を拒否したが、会社は、同人が23.6.8書面の内容に異論のないことを確認し、同人の再乗務を決定した。

イ 前記アの各事実に照らすと、X組合員は、本件日勤指定初日から最終日までの21日間の4割弱の期間が休日であったところ、会社は、23年5月19日に同人に対する事情聴取を行ったが、同人が反省の弁を述べて、事実関係に関する23.5.19書面へ署名押印したにもかかわらず、翌日には言を翻して同書面の返却を求め、その後も同人が23.5.26書面への署名を拒否して、事実関係を争うかのごとき対応をしたことを受けてさらなる事実確認が必要となり、併せて同人が1年も前の会社の指導文書は覚えていない旨を述べたことなどから、事実確認と並行して同人の乗務員としての資質に関する見極めも一層必要になったといえる。そして、会社は、最終的な事実確認が終了した同年6月2日の翌日である同月3日には、乗務員としての資質に関する確認事項として合理性を有する運転士としての運用継続の3要件の内容を理解していることが確認できれば乗務を再開させる方針としたが、同人が次の出勤日である同月7日に23.6.

7 書面への署名を、翌 8 日には同書面を一部修正した 23. 6. 8 書面への署名をいずれも拒否したことから、次善の策として、同書面の内容に異論がないことを確認したことをもって、一応乗務員としての資質に関する疑義が解消されたとして同日に日勤勤務の指定を解除した。

このような経緯を踏まえれば、会社が、本件事象について、23年6月8日までX組合員の日勤勤務の指定を継続せざるを得なかったのは、同人の対応が主な原因であったと認めるのが相当である。

ウ これに対し、組合らは、会社は、X組合員に対して、日勤勤務を通じて運転士職を剥奪し、他の職場に追いやることを企図して、①同人は、本件事象発生直後からE電車区管理職に対し、「しょうもないことをした」とGPS携帯電話の電源を取り外したことを認めた上、「今後は絶対しない」と反省の弁を述べているのであるから、日勤勤務を継続する理由はなかったにもかかわらず、これを指定した旨、②会社は、X組合員が23. 5. 19書面の返却を求めたことを奇貨として、日勤勤務を長期化させた旨、③会社は、同人に対して、同年6月2日、本件事象は「ヒューズ抜き取り事件と同等」であるなどと言って刑事事件と同視した上、同月7日に23. 6. 7書面への、同月8日には23. 6. 8書面への署名をそれぞれ強要し、同人が署名を拒否すると、会社は「業務命令違反」であると恫喝した旨主張する。さらに、組合らは、④会社は、上記各書面への署名を強要しつつ、同月8日、一転して、同人を再乗務させることとしたが、これは同人が、同月6日、法務局人権擁護部に対して救済を申し立てたからである旨主張する。

(7) 前記①の主張について

X組合員が、「本当にしょうもないことをしたと思っている。」などと反省の弁を述べて署名押印した23. 5. 19書面について、私物の携帯電話ではなく、単なるアラームであると事実関係を争って返却を求め

たことは、さらなる事実関係の確認の必要性を生じさせる事情であり、かつ、前記(2)ウ(7)で判断したとおり私物の携帯電話の取扱いに関する会社の従前の再三にわたる周知及び指導内容に反するものであって、このような態度は同人の乗務員としての資質に関する疑義を生じさせる事情であるといえるから、同人が反省の弁を述べたことをもって、日勤勤務の指定を継続する理由はなかったとはいえず、組合らの前記①の主張は、理由がなく、採用できない。

(イ) 前記②の主張について

前記(7)のとおり、X組合員が、反省の弁を述べて署名押印した23.5.19書面について、署名押印した翌日には事実関係を争って返却を求めるという行動をとったことは、同人の乗務員としての資質に関する疑義を生じさせる事情といえるから、同人の上記対応が日勤勤務の指定の継続の一因になったことをもって、これを奇貨として会社が殊更日勤勤務を長期化させたものとは評価できず、組合らの前記②の主張は、理由がなく、採用できない。

(ウ) 前記③の主張について

X組合員は、会社が同人に対して、本件事象は「ヒューズ抜き取り事象」と同等であるなどと発言し、23.6.7書面、23.6.8書面にそれぞれ署名を強要し、署名を拒否すると「業務命令違反」であると発言した旨供述する。しかし、X組合員が、23.6.7書面は表現の一部が不満であるとの理由で、23.6.8書面は中身に異論はないとしつつ、いずれも署名を拒否した経緯（前記第3の5(2)ナ及びニ）に加え、上記供述を裏付ける証拠は存しないことからすれば、会社が同人に対して恫喝したものと認めることはできず、組合らの前記③の主張は、その前提を欠き、採用できない。

(エ) 前記④の主張について

X組合員が23年6月6日、法務局人権擁護部に対して救済を申し立てたこと（前記第3の5(2)ト）により、会社が同人の再乗務を決めた事実を認めるに足りる証拠はない。かえって、会社は、同月3日に、運転士としての運用継続の3要件をX組合員が理解していることの確認ができるならば、懲戒処分の検討とは切り離して、運転士としての同人の運用を継続することを決定したところ、同人は23.6.8書面への署名については拒否するも、その内容に異論がないことを確認したことをもって、一応乗務員としての資質に関する疑義が解消されたとして、同月8日、同人の再乗務を決めたという経緯があることは、前記イでみたとおりであるから、組合らの前記④の主張は、その前提を欠き、採用できない。

エ したがって、組合らの主張はいずれも採用できず、前記イの判断を左右しない。

(4) 結論

前記(2)及び(3)のとおり、会社は、本件事象について、業務上の必要性に基づき、X組合員に対して23年5月19日の勤務を日勤勤務に指定したものであり、その後同年6月8日まで同人の日勤勤務の指定を継続したことも合理性を欠くものとはいえない。したがって、本件の労使関係（前記第3の7、9）を前提としても、X組合員が組合の組合員であることや同人の組合活動の故をもって本件日勤指定が行われたものであると認めることはできず、本件日勤指定は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。そして、これまでの認定・説示に照らせば、本件日勤指定は、同条第3号の不当労働行為にも当たらないというべきである。

よって、上記に関する初審判断は相当であり、この点に関する組合らの再審査申立ては理由がない。

2 争点2（本件減給処分の労組法第7条第1号及び第3号該当性）

会社は、23年6月16日付けで、X組合員に対して、本件事象に関して、就業規則第146条第1項第1号、第3号、第8号及び第14号並びに第147条第1項第4号に該当するとして、本件減給処分を行った（前記第3の2(3)ア〔本命令書別紙〕、6(1)）。

組合らは、本件減給処分は、X組合員に不利益を被らせたものである上、処分の手続が不当であり、量定も過重であるとして、組合の組合活動を嫌悪する会社が、同人が組合の組合員であること又は同人の組合活動を理由として行った不利益取扱い（労組法第7条第1号）及び組合の弱体化を企図した支配介入（同第3号）にも該当する旨主張する。一方、会社は、本件減給処分は相当であり、組合らの組合活動に対する嫌悪によるものではないから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない旨主張する。

よって、以下では、①本件減給処分によるX組合員の不利益の有無、②本件減給処分の手続、③本件減給処分の量定について、検討する。

(1) 本件減給処分によるX組合員の不利益の有無

就業規則第147条は、懲戒の種類として5種類（量定の重い順に、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給、戒告）を定め、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旨を定めている（前記第3の2(3)ア〔本命令書別紙〕）ところ、X組合員は、懲戒処分たる本件減給処分により、量定が戒告以下の処分に留まった場合と比較して、少なくとも23年7月分の賃金が8956円減額されたこと（前記第3の6(1)、2(2)ア・ウ、(3)ウ）については、経済上の不利益を受けたといえる。

(2) 本件減給処分の手続について

ア 本件減給処分は、就業規則、社員等管理規程、賞罰等取扱規程及びD支社業務管理規程に基づき、同支社賞罰審査委員会の審査を経た上、同支社長が決定し、近畿統括本部長名により発令されたものであり（前記第3の6(2)、2(3)イ・ウ）、上記各規程その他関係社内規程に違反した手続により

発令されたことを認めるに足りる証拠はない。

イ これに対し、組合らは、X組合員は、F派出所における事情聴取の中で、列車入替え開始時刻失念防止のために本件携帯電話のアラームを設定した旨を明らかにしたにもかかわらず、D支社人事育成課は、同人が客室内で命じられてもいない作業に集中するために本件携帯電話のアラームを設定した旨を同支社賞罰審査委員会に報告しており、また、同人は、本件携帯電話の使用目的に関して弁明の機会を与えられておらず、本件減給処分の手続は不当である旨主張する。

しかし、D支社賞罰審査委員会は、それまでの事情聴取におけるX組合員の言い分等をも踏まえ、同人が23年5月14日、本件事象発生後の午後11時15分頃、F派出所のB3係長に電話で、「G駅電留線で時間があつたので、出区時間を忘れないようにアラームをセットし」た（列車入替え開始時刻失念防止のために本件携帯電話のアラームを設定した旨と同旨）などと連絡した事実を認定した（前記第3の6(2)ア、5(1)）上で、同事実に基づき、X組合員は、「車両看視を行うべきであつたにもかかわらず、客室に移動し、命じられもしていない作業に集中するために私物の携帯電話をアラームとして使用しようとした」と評価したものであり（前記第3の6(2)ウ(イ)）、同支社人事育成課が、同人から事情聴取した内容を歪曲して、同支社賞罰審査委員会に報告したと認めることはできない。

また、賞罰等取扱規程は、賞罰審査委員会の審査手続において、必要があると認めた場合は、関係社員等の出席を命ずることができる旨を定める（前記第3の2(3)ウ）に留まり、弁明の機会を与えるために処分対象者を必ず出席させなければならない旨は定めていないのであるから、上記のとおりD支社賞罰審査委員会が評価したことについて、X組合員に弁明の機会を与えなかったことが同取扱規程に違反するものであると認めることはできない。

ウ したがって、組合らの前記主張は、理由がない。

(3) 本件減給処分の量定について

ア D支社賞罰審査委員会は、本件事象に関する同委員会の事実の認定（前記第3の6(2)ア、5(1)）及びB12課長の報告（前記第3の6(2)イ）を踏まえ、X組合員に対する懲戒等処分の当否及び量定について、①本件事象は、GPS携帯電話の電源をわざわざ外して充電しているという点でより悪質である旨、②本件事象は、近畿運輸局の嚴重警告等の指導を再三受ける中、全社的に力を入れてきた「私物の携帯電話の携行ルール」と「運転台の機器等に勝手に手を加えてはならないこと」の両方に反する行為であり、しかもD支社所属の運転士によるJ線事象（事例8）（前記第3の4(6)ア）の発生を受け、同支社として指導を強化していた最中に発生したものであり、より厳しい処分で臨むべきである旨、③X組合員は車両看視を行うべきであったにもかかわらず、命じられもしていない作業に集中するために私物の携帯電話をアラームとして使用しようとしたことは許されない旨など議論した上で、私物の携帯電話等に関する不適切な事象に対する懲戒等処分例は、安全上著しく問題があること等から懲戒解雇とした事例を除き、おおむね訓告か戒告となっているものの、本件事象に対しては減給が相当である旨決定した（前記第3の6(2)ウ）。

イ これまで説示したとおり、本件事象は、勤務中の私物の携帯電話の取扱い等に関する会社の再三にわたる周知及び指導内容に反するものであり、就業規則第147条所定の処分の対象となり得るものであるところ、会社が本件減給処分を発令したことについて、組合らは、本命令書別表2（前記第3の8）の事例1ないし事例10のうち、安全上著しく問題があるなどとして懲戒解雇とされた事例1（前記第3の4(1)ア）及び事例8（前記第3の4(6)ア）を除く8事例（いずれも組合とは別の労働組合に所属していた者による事例。以下「8事例」と総称することがある。）と比べて量定

が過重である旨主張するので、以下検討する。

ウ まず、本件事象について、8事例のうち、私物の携帯電話及びGPS携帯電話の各取扱いの両方に違反した唯一の事案である事例6（前記第3の4(5)ア）（戒告）と比較する。

前記1(2)ウ(イ)で述べたとおり、本件事象は、会社が23年4月4日のJ線事象（事例8）（前記第3の4(6)ア）の発生を受け、私物の携帯電話の取扱い等について周知及び指導を強化していた矢先の同年5月14日に発生したものであり、J線事象前の22年9月30日に発生した事例6と同一に論ずることはできない上、事例6の当該車掌は、運転席から離れて車両看視を約10分間怠るという本件事象のような業務からの離脱を伴うものではなかった。

上記に加えて、運転士においては、業務上ヒューマンエラーを生じさせた場合、車掌のそれに比べ重大な事故を引き起こす可能性が高いこと等を併せて考慮すると、車掌に関する事例6の戒告より一段階量定が重い本件減給処分が過重であるとまではいえない。

エ 次に、本件事象について、事例6を除く8事例（以下「7事例」と総称することがある。）のうち、J線事象前に発生した事例2ないし事例5及び事例7（以下「5事例」と総称することがある。）と比較する。

(ア) 5事例に係る各事象は、いずれも会社が私物の携帯電話の取扱い等について周知及び指導を強化する契機となったJ線事象前に発生したものであること、私物の携帯電話及びGPS携帯電話の各取扱いのいずれか一方のみに違反していること、並びに業務からの離脱という事情がないことからすれば、本件事象とは、事象発生時に会社が置かれていた状況、私物の携帯電話の取扱い等に関する会社の取組姿勢や事象の内容自体が異なるものといえ、5事例を本件事象と同一に論ずることはできない。

(イ) なお、事例2（前記第3の4(1)ウ）（訓告）及び事例5（戒告）につい

ては、運転士が列車運転中に私物の携帯電話を扱ったという意味で本件事象に比して安全性に影響を及ぼすおそれが高かったといえるが、事例2においては事実上降格と受け取られてもやむを得ない車掌への職種転換がなされていること、事例4（前記第3の4(4)ア）（訓告）の当該新幹線運転士については、乗客から携帯電話で遊んでいる旨の指摘を受け、会社に対する乗客の信用上の問題が発生しているが、当該新幹線運転士は、新幹線に便乗（業務の都合で他の運転士が運転する列車に乗り移動すること）中に私物の携帯電話を扱ったものであり、運転等の具体的業務中ではなかったことからすれば、これらの事情によっても前記(7)の判断を左右しないというべきである。

(7) したがって、5事例と総合的に比較して、本件減給処分は過重であるとまではいえない。

オ さらに、本件事象について、7事例のうち、J線事象後に発生した事例9（前記第3の4(7)ア(イ)）（厳重注意）及び事例10（前記第3の4(7)ア(ウ)）（厳重注意）と比較する。

(7) 事例9との比較

確かに、事例9の当該運転士は、眠気を感じていたことや、出発信号機の現示を見落としたこと等からすると、本件事象に比して、安全性に影響を与えるおそれは高かったといえる。

しかし、事例9においては、私物の携帯電話の取扱いのみに違反したこと、業務からの離脱という事情がないこと、乗客から見えない運転区所構内での事象であり、会社に対する乗客の信用上の問題が発生する可能性はなかったこと、当該運転士の申告がなければ私物の携帯電話の取扱違反は発覚しなかったこと、及びJ線事象が発生したD支社とは別の支社の事象であることの各点において、本件事象と事情が異なるものであり、これを本件事象と同一に論ずることはできない。

(イ) 事例10との比較

事例10においては、GPS携帯電話の取扱いのみに違反したこと、GPS携帯電話の充電器により充電したのは私物の携帯電話ではなく、業務用携帯電話であったこと、業務からの離脱という事情がないこと（ただし、当該運転士は、業務用携帯電話について、充電器から取り外すことを失念したため、乗務中携行しなかった。）、及びJ線事象が発生したD支社ではなくL支社の事象であることの各点において、本件事象と事情が異なるものであり、これを本件事象と同一に論ずることはできない。

(ウ) したがって、事例9及び事例10と比較して、本件減給処分は過重であるとまではいえない。

カ なお、組合らは、会社が、乗務員が酒気を帯びた状態で出勤した場合に戒告とする旨を定めていること（前記第3の2(3)オ）を指摘して、本件減給処分の量定は過重である旨も主張する。

しかし、私物の携帯電話の取扱違反等を内容とする本件事象と酒気帯び出勤とは、事案の性質を全く異にするものであるから、両者を比較してその軽重を論じることはそもそも不適當というべきである。また、本件事象以外の私物の携帯電話の取扱いに違反した事例においても、酒気帯び出勤の場合の処分（戒告）よりも重い懲戒解雇や同等の戒告になった事例（事例1、5、6、8）が存在するのであるから、私物の携帯電話の取扱違反が一概に酒気帯び出勤の場合に比べて軽いものとは到底いえないし、私物の携帯電話の取扱違反の中で、本件事象に対する本件減給処分が過重とまではいえないのはこれまでに説示したとおりであるから、組合らの上記主張にも理由がなく、採用できない。

キ したがって、本件減給処分の量定は、他の処分事例等との均衡を欠くものとはいえない。

(4) 結論

前記(2)及び(3)のとおり、本件減給処分の手続は不当なものとはいえず、その量定も、他の処分事例等との均衡を欠くものではない。したがって、本件の労使関係（前記第3の7、9）を前提としても、X組合員が組合の組合員であることや同人の組合活動の故をもって本件減給処分が行われたものであると認めることはできず、本件減給処分は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらない。そして、これまでの認定・説示に照らせば、本件減給処分は、同条第3号の不当労働行為にも当たらないというべきである。

よって、上記に関する初審判断は相当であり、この点に関する組合らの再審査申立ては理由がない。

以上のとおり、組合らの本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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12月2日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ㊟

【別紙・別表1～2略】