

平成26年4月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年(行ウ)第327号 不当労働行為棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成26年1月29日

判決

原告 東日本旅客鉄道労働組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 東日本旅客鉄道株式会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成23年(不再)第49号事件について、平成24年12月19日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、原告が行っていた署名活動(後述する浦和電車区事件を理由として懲戒解雇された原告所属組合員に対する処分の撤回を求めるもの。以下「本件署名活動」という。)について、被告補助参加人の常務取締役が被告補助参加人の各支社等の職場、技術センター等を対象として実施された社内行事である「本社安全キャラバン」の挨拶において言及した際の発言が不当労働行為(支配介入)に当たるとして、原告が、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対してした不当労働行為救済命令の申立てを、都労委が平成23年5月24日付け命令(以下「初審命令」という。)で棄却したため、これに対する再審査申立てをしたところ、中央労働委員会(以下「中労委」という。)が平成24年12月19日付け命令(以下「本件命令」という。)で上記再審査申立てを棄却したことから、原告が、本件命令の違法性を主張してその取消しを求める事案である。

1 前提となる事実

以下の各事実は、いずれも後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認められる。

(1) 当事者等

原告は、昭和62年11月26日に設立された、被告補助参加人の従業員等で組織される労働組合である。

被告補助参加人(以下において、「会社」と表記する場合がある。)は、昭和62年4月1日に日本国有鉄道の分割・民営化により発足した株式会社であり、東日本エリアを中心とする旅客運輸事業を主たる業務としている。

Y1(以下「Y1常務」という。)は、平成19年当時、鉄道事業本部副本部長、総合企画本部技術企画部担当、鉄道事業本部設備部担当、鉄道事業本部電気ネットワーク部担当及びJR東日本研究開発センター担当を

兼務していた被告補助参加人の常務取締役であり、平成19年11月1日、後述する本社安全キャラバンの一環として、被告補助参加人の大宮支社（以下「大宮支社」という。）の宇都宮運転所（以下「宇都宮運転所」という。）及び同じく大宮信号通信技術センター（以下「大宮信通センター」という。）を訪問した。

（乙B3,9）

(2) 浦和電車区事件

平成14年11月1日、原告の大宮地方本部（以下「大宮地本」という。）又は大宮地本浦和支部浦和電車区分会に所属する組合員7名（内訳は、大宮地本執行副委員長（労働組合専従者）、同青年部事務長（電車運転士）、浦和電車区分会分会長（電車運転士）、同分会執行委員2名（いずれも電車運転士）、同分会運転士分科会常任委員（電車運転士）及び同分会組合員（電車運転士）。以下「本件組合員ら」という。）は、被告補助参加人の大宮支社浦和電車区の運転士で同分会組合員であったX1（当時29歳。以下「X1」という。）に対する強要の容疑で逮捕され、同月22日、東京地方裁判所に起訴された（以下、同起訴に係る事件を「浦和電車区事件」という。）。容疑の内容は、本件組合員らが、原告の組合員であったX1が会社内の別組合であり、原告と対立関係にあったジェイアールグリーンユニオン（当時）の組合員らと一緒にキャンプに行った経緯について虚偽の弁明を行ったこと、原告の活動を批判する発言を行ったことなどに立腹し、平成13年1月から同年7月にかけて、会社内において共謀のうえX1を脅迫し、原告からの脱退を強要した（本件組合員らの一部については、それぞれ、さらに、X1を強迫して、被告補助参加人からの退社を強要した）というものである。

本件組合員らは、いずれも容疑を否認して争ったが、平成19年7月17日、東京地方裁判所は、同人らの行為は刑法223条の強要罪に当たるとして、いずれも有罪判決（大宮地本執行副委員長及び浦和電車区分会執行委員長がいずれも懲役1年6月、執行猶予3年、大宮地本青年部事務長が懲役1年8月、執行猶予3年、浦和電車区分会組合員が懲役2年、執行猶予4年、その余の3名がいずれも懲役1年、執行猶予3年。）を言い渡した（以下「浦和電車区事件に係る一審判決」という。）。本件組合員らは、同判決を不服として、同日、東京高等裁判所に控訴した（なおその後、平成21年6月5日に控訴が、平成24年2月6日上告がいずれも棄却され、本件組合員らの有罪判決は確定している。）。

（乙A3,乙B1,18）

(3) 本件懲戒解雇処分

被告補助参加人は、浦和電車区事件に係る一審判決後の平成19年8月30日、本件組合員らのうち、既に退職していた1名（浦和電車区事件当時の浦和電車区分会執行委員）を除く6名（原告では、この6名を「X2会」と呼称している。）を懲戒解雇処分とした（以下「本件懲戒解雇処分」

という。懲戒理由は、会社施設内で起きた浦和電車区事件で有罪判決を受けたことは、職場秩序を著しく乱し、会社信用を著しく失墜せしめたもので社員として極めて不都合であるというものであった。

原告は、本件懲戒解雇処分に関し、被告補助参加人に対し、その撤回を求め、被告補助参加人との間で団体交渉をもったほか、これと並行して、平成19年10月22日から同年11月30日まで、本件懲戒解雇処分の撤回を求める署名活動（本件署名活動）を行った。

本件署名活動において用いられた署名用紙には、懲戒解雇事由は①一審有罪判決が下されたこと、②職場秩序を著しく乱したこと、③会社の社会的信用を失墜させたことが上げられているが、日本の裁判制度は三審制であり、即日控訴したことにより、刑はいまだ確定していないこと、本件組合員らのうち本件懲戒解雇処分の対象とされた6名は憲法28条の保障する労働組合活動を行っただけであり、職場秩序を乱したこともなく、ましてや会社の社会的信用を失墜させていないこと、にもかかわらず、懲戒解雇処分を発令することは、憲法で保障する労働組合の団結権への侵害であり、職場活動の否定を意味する旨の記載がされ、宛先が、被告補助参加人代表取締役社長とされている。

（乙A4から9まで、12、18、19、33）

(4) 本社安全キャラバンの際のY1常務の発言

ア 本社安全キャラバン

被告補助参加人では、毎年秋頃、社長を始めとする本社の取締役以上の役員が分担して各支社や運転職場を訪問し、安全運行の確保のための啓蒙活動を行うとともに、現場従業員と意見交換を行うなどして安全意識の高揚を図る行事として、「本社安全キャラバン」を実施している。本社安全キャラバンは、昭和63年度に「安全総点検」として実施されて以来、毎年開催されているもので、平成19年度は25回目であった。

平成19年度の本社安全キャラバンは、「事故と事故の“芽”の正しい把握、基本動作の徹底、ヒヤリハット・気がかり事項の掘り起こし」をテーマとして、実施され、Y1常務は、大宮支社の乗務員職場及び信号通信、電力の技術センターを対象箇所とする班の班長を務めた。大宮支社における平成19年度の本社安全キャラバン実施対象として、宇都宮運転所及び大宮通信センターが選定された。

（乙B3、9）

イ Y1常務の本社安全キャラバンにおける発言

Y1常務は、平成19年11月1日、平成19年度の本社安全キャラバンの一環として宇都宮運転所を訪問し、冒頭の挨拶の中で、一部に本件懲戒解雇処分に異を唱える動きがあると聞いている旨前置きした上、「少なくとも社長がやったこと、会社がやったことに対して自分は違うぞと言うのであれば、それなりの覚悟をもってやっていただきたい

し、会社としては、当然、遺憾に思っています。今日はそれくらいに留めておきますけどね。」と発言した。

続いて、Y 1 常務は、大宮信通センターを訪問し、冒頭の挨拶の中で、一部に本件懲戒解雇処分に異を唱える動きがあると聞いている旨前置きした上で、「社長のやったことに対して、異を唱えるのであればそれなりの覚悟をして唱えていただきたいし、我々としては非常に遺憾であるというふうに、そういう動きに対してね、考えております。今日はそれくらいまでにしておきますけどね。」と発言した（以下、字都宮運転所及び大宮信通センターにおける Y 1 常務の上記各発言部分を併せて「本件発言」という。）。

(乙 B 8 の 1 ・ 2)

(5) 不当労働行為救済命令申立て等

原告は、本件発言が原告に対する支配介入であり不当労働行為に当たるとして、平成 20 年 6 月 5 日、都労委に救済を申し立てたが、都労委は、平成 23 年 5 月 24 日付けの初審命令により、原告の申立てを棄却した。

原告は、平成 23 年 7 月 5 日、初審命令を不服として、中労委に対し、初審命令の取消し及び救済を求めて再審査を申し立てたが、中労委は、平成 24 年 12 月 19 日付けの本件命令で再審査申立てを棄却した。

原告は、平成 25 年 6 月 5 日、本件命令の取消しを求めて本件訴えを提起した。

(甲 1, 2, 当裁判所に顕著な事実)

2 争点及び当事者の主張

本件の争点は、本件発言が不当労働行為(支配介入。労働組合法 7 条 3 号)に当たるか否かであり、これに関する当事者の主張は、それぞれ以下のとおりである。

(1) 原告の主張

ア 支配介入の判断基準

日本では、憲法上の団結権保障や労働者の強度の従属性を根拠に、報復・威嚇等の要素がなくても支配介入となるという見解が有力であり、判例・通説も報復・威嚇等の要素がなくても支配介入を認めている。そして、使用者の意見表明の支配介入該当性は、①発言の内容、②それがなされた状況、③それが組合の運営や活動に与えた影響、④推認される使用者の意図などを総合して具体的に判定される。

イ 本件発言の不当労働行為性

本件発言は、本件署名活動に参加すれば「不利益が科されるかもしれないことを覚悟する」という趣旨と客観的に判断されるものであり、被告補助参加人の利益を代表する立場にあった Y 1 常務によってされた点、Y 1 常務が、「今日はこれくらいにしておきますけどね」などと今後のさらなる行動を示唆するように述べた点と相まって、原告の組合員に対する威嚇効果は十分である。

また、本件発言当時、原告の秋田地方本部（以下「秋田地本」という。）と被告補助参加人の秋田支社（以下「秋田支社」という。）において、秋田支社の支社長（以下「秋田支社長」という。）が本件署名活動に関し「遺憾」と発言したことを巡ってトラブルとなり、被告補助参加人が、「現場が混乱しているのであれば遺憾」、「署名活動に会社として介入するつもりはなく、また、このことで労使の信頼関係を損ねているのであれば、これも本意ではありません。」などと回答したことで事態が収束したばかりであったことから、被告補助参加人は、原告が本件署名活動を極めて重要な組合活動と考え、被告補助参加人による介入は絶対に認められないという立場にあることを明確に認識していた。Y1常務は、立場上、上記経緯を当然に把握していたにもかかわらず本件発言を行ったものであり、これは、本件署名活動に対する支配介入を意図したものであるとしか考えられない。

本件発言後、原告の組合員から本件署名活動を理由とする不利益取扱いを危惧する声相次ぎ、J R 仙台総合病院の原告の組合員からは、管理者ミーティングにおいて原告の組合員ではない管理者が「既に行った署名を撤回するように」、「署名をすると昇進・昇格に影響する」、「履歴に傷がつく」といった発言をしていること及び二十数名の原告の組合員らがいったん行った署名の撤回をしていることについての報告がされている。

署名者に対する処分等はないことが周知された後も組合員の不安感には払拭されなかったため、原告は、署名獲得のための特別な取組みを要した。宇都宮運転所の分会（以下「宇都宮運転所分会」という。）においては、過去における署名活動では、特別な取組みをしなくても、署名率100パーセントを達成していたところ、本件署名活動については、本件発言前までに同分会の組合員172名中162名が署名を終え、署名率94パーセントに達していたものの、本件発言により同分会の組合員に署名について不安を持つ者がいたため、同分会として、直ちに抗議声名や分会情報誌を発行し、組合員と役員とが1対1で意見交換をする「個別総対話」活動を行って、まだ署名をしていなかった10名の組合員に対し、時間をかけて、署名に取り組んでも大丈夫であるということを説明して、ようやく、すべての組合員から署名を得ることができた。また、大宮信通センターの分会（以下「大宮通信センター分会」という。）では、本件発言後、同分会長が、集会を開催したり、一人ひとりの同分会の組合員を説得して回るなどの、通常では行わない特別な努力を重ねた結果、署名率82パーセントを達成したが、助役の組合員13名全員が署名を拒否し、本件発言後は、組合活動そのものにも全く参加しなくなった。本件発言が、原告が組織的に行っていた本件署名活動に影響を与え、ひいては原告の組合活動に支障を生ぜしめたことは明らかである。

ウ 被告の主張に対する反論

被告は、本件発言について、①原告の組合員を対象にしたものではない、②「覚悟」という表現はごく短時間に1回限りである、③Y1常務は、本件発言に続けて「あとは社員一人ひとりの意思表示だから、会社がどうのこうの言う立場ではない」と述べている、④会社が本件署名活動をしたからといって不利益な取扱いをしないことは当然である旨を繰り返し説明している、等として、不当労働行為該当性を否定する。

しかし、①組合の組織率からすれば、Y1常務が、本社安全キャラバンに集まった従業員の中に相当程度の原告の組合員が存在するものと認識していたことは明らかである。また、②本件発言は、「覚悟」という表現を用いた点において組合活動への萎縮効果を生じさせたのであるから、その時間及び回数は、不当労働行為該当性の判断に当たり重要な要素とはいえない（そもそも、宇都宮運転所だけではなく、大宮信通センターでも同様の発言を行ったのであるから、「ごく短時間」、「1回限り」などと評価することが誤りである。）。そして、③Y1常務が「あとは社員一人ひとりの意思表示だから、会社がどうのこうの言う立場ではない」と述べた点についても、わざわざ本件発言をしていることに鑑みれば、額面どおりにとらえることは極めて不合理である。さらに、④被告補助参加人の説明によっても原告の組合員に与えた萎縮効果等は完全に払拭できるはずはなく、本件発言後の被告補助参加人の行為をことさらに重視すべきではない。被告補助参加人が、本件発言の非を認めて謝罪した事実もない。

被告は、客観的には認識しえない「組織的な介入意図の現れ及び介入企図」なるものをあたかも不当労働行為成立の要件であるかのように扱い、本件発言の不当労働行為該当性を否定しており、過度に不当労働行為の成立範囲を狭くとらえるものであって不当である。

エ 被告補助参加人の主張に対する反論

日本においては、憲法上の団結権保障や労働者の強度の従属性を根拠に、報復・威嚇等の要素がなくても支配介入となるという見解が有力なのであるから、使用者の表現の自由を広く認める見解に立った被告補助参加人の主張は失当である。

なお、被告補助参加人は、本件懲戒解雇処分の正当性を主張するが、原告は、被告補助参加人が、安全運行の確保の観点から、安全キャラバンにおいて浦和電車区事件及び本件懲戒解雇処分に言及することについて問題視しているわけではない。原告が問題にしているのは、飽くまで、Y1常務が、原告が自主的に決定すべき事柄である本件署名活動に対して「覚悟」という表現を用いて言及したことである。本件懲戒解雇処分の正当性をいう被告補助参加人の主張は、被告補助参加人が、本件懲戒解雇処分の撤回を求める本件署名活動に対して強い嫌悪感を持っていたということを示すものの、Y1常務の覚悟発言の不当労働

行為該当性を否定する根拠にはなり得ない。

(2) 被告の主張

ア 支配介入の判断基準

使用者は、一般に、労働組合の活動に対しても、労働者の団結権の保障を侵害しない相当な範囲内において、自らの見解等を示すことができるというべきであり、当該使用者の行為が労働組合法7条3号の不当労働行為に該当するか否かは、当該行為の目的、内容、態様等に照らして相当なものであったか否かを全体的、総合的に検討する必要がある。

イ 本件発言について

本件諸事情に鑑みれば、Y1常務の本件発言は、その一部に「覚悟」という穏当を欠く表現、及び、署名した組合員らが不利益な取扱いを受けるのではないかとの懸念を抱きかねない表現が含まれていたものの、同発言の目的、内容、態様、当時の被告補助参加人の置かれていた状況等を全体的、総合的に勘案すると、本件発言が組合に対する支配介入を企図して行われたものとまで断じることはできない。

本件発言が本件署名活動に何の影響も与えなかったとはいえないが、本件発言がその後の原告の組合員らの署名拒否を招来したことを示す明確な証拠はないこと、本件発言後、原告が本件発言について不正確で事実を誇張した情宣活動を行っていることを併せ考えれば、原告の組合員による署名拒否を専ら本件発言によるものと判断することは妥当ではない。

(3) 被告補助参加人の主張

ア 支配介入の判断基準

表現の自由の重要性は使用者の言論についても同様に認められるべきものであり（最高裁判所昭和55年（行ツ）第101号昭和58年12月20日第三小法廷判決判例時報1102号140頁参照）、我が国の有力な学説においても、組合の結成、組織、運営に直接関わらない事項については、使用者が意見を表明することは原則として自由であるとされ、組合の要求やそれを貫徹するために行う争議行為につき、これを批判し、又は会社側の主張を表明することは、その中に威嚇、報復、強制ないし利益の供与等の要素が含まれない限り、労使関係における言論戦として許容されるべきであるとされている。

イ 本件発言の正当性

本件発言は、本件懲戒解雇処分を不当とし、その撤回を求める原告の情宣活動に対し、これを批判し、本件懲戒解雇処分の正当性を表明する表現の自由を基礎とするものであり、このように公然と客観的論評として組合の方針を批判することは、使用者の言論の自由に属することである。しかも、録音（乙B8の1）のとおり、本件発言は、恫喝的などといわれるべき内容、口調ではなく、本社安全キャラバンの趣旨、特に現場の意見を聴取することの大切さを訴え、会社として社会的信用

を得るために是々非々の対応をするので、不信感をもつことなく、忌憚のない意見を聞かせて欲しい旨述べる中で、浦和電車区事件について言及したものであって、安全に関する有意義な発言であるといえる。

また、本件発言は、浦和電車区事件の発生を防止できなかった被告補助参加人の責任を認めただうえで、本件懲戒解雇処分の正当性を明らかにし、これに「異を唱える動きがある」（本件署名活動に直接言及したのではない。）ことについて、各人の意見は自由であることを念押ししたうえで、軽々に付和雷同することがないように求めたものであって、不利益を示唆するものでないことは明白である。

そして、本件発言は、宇都宮運転所及び大宮信号通信技術センターという二つの現業機関の一部の社員のみが聴取したものであって、被告補助参加人は、その内容について他に伝えたことはない。本件発言に萎縮効果があったというのであれば、原告がその内容を歪曲、誇張し、組合内に喧伝したためというほかないが、上記二つの職場における署名率は、他職場に比較してむしろ高率であった。

したがって、本件発言が不当労働行為（支配介入）とされる理由はなく、原告の主張は失当である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の1の事実（以下「前提となる事実」という。）に加え、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実を認めることができる。

(1) 本件発言前の状況

ア 本件懲戒解雇処分に関する原告の対応

原告は、本件懲戒解雇処分の撤回を求めて、平成19年9月12日付け及び同年10月23日付けの2回にわたり被告補助参加人に申入れを行ったほか、同月22日には被告補助参加人と団体交渉を行い、同じ頃、大宮地本と大宮支社との間でも話し合いを行ったが、被告補助参加人は本件懲戒解雇処分を撤回しなかった。

原告は、平成19年10月22日から同年11月30日まで、上記団体交渉と並行して、本件懲戒解雇処分の撤回を求める署名活動（本件署名活動）を行った。署名用紙には、本件懲戒解雇処分は憲法で保障する労働組合の団結権への侵害であり、職場活動の否定を意味する、などとして被告補助参加人を批判する記載があり、当時の被告補助参加人の代表取締役社長が署名提出先とされていた。

(乙A12, 18, 19, 33)

イ 秋田支社長の発言

秋田支社長は、平成19年10月15日、秋田支社で開催された総合現場長会議において本件署名活動に向けた動きに言及し、「社長に対する抗議署名は遺憾」であり、その旨を各管理者及び企画部門の社員に伝えるよう現場長らに指示した。

同月17日、秋田地本は、秋田支社長に対し、上記発言について質し、会社として本件署名活動に関与しないことを明確にするとともに再度現場長に徹底するよう申し入れた。また、原告は、秋田支社において団体交渉を行ったほか、被告補助参加人の本社人事部に対し、秋田支社長の発言の撤回と謝罪を要求する申入れを行った。

同月26日、被告補助参加人は、秋田支社長名義の「貴組合の署名活動に対する当支社の対応について」と題する回答書を秋田地本に交付した。この書面には、「会社として署名活動に言及したことで現場が混乱しているのであれば遺憾なことであると考えております。貴組合が行う署名活動に会社として介入するつもりはなく、また、このことで労使の信頼関係を損ねているのであれば、これも本意ではありません。」との記載があった。

原告は、上記回答書に「遺憾」とあったこと、団体交渉においても被告補助参加人から同趣旨の回答があったことから、秋田支社長の発言に対する抗議活動を収束させた。

(乙A13, 14, 33)

ウ 36協定をめぐる議論

原告と被告補助参加人は、毎年、有効期間を1年として、時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という。）を締結していた。

しかし、平成19年7月31日の締結期限を前に、原告は、被告補助参加人に協定違反行為があるとして被告補助参加人と団体交渉を行い、36協定の一部について、その有効期間を3か月に短縮して合意した。その後も、36協定の有効期間を9か月とするよう主張する被告補助参加人と、有効期間を3か月とし、その間に協定違反の事実の有無を検証するよう求める原告との間で議論が対立し、交渉を重ねた結果、同年10月30日、被告補助参加人が折り合う形で、有効期間を3か月とする36協定が再度締結された。

(乙A34から38まで)

(2) 本件発言

ア 平成19年度の本社安全キャラバン

平成19年度の安全キャラバンについては、平成19年9月1日、被告補助参加人の各支社長及び上信越工事事務所長に対し通知され、大宮支社における行程は、同年10月1日、関係各長に対して通知された。

Y1常務は、同年11月1日、かねてより予定されていた行程に従って宇都宮運転所及び大宮信通センターを訪問した。予定行程は以下のとおりである。

(宇都宮運転所)

常務挨拶と区所概況説明 9時25分から9時40分まで

一般社員との意見交換 9時40分から10時40分まで

現場管理者との意見交換 10時40分から11時40分まで

現場長との意見交換（含昼食） 11時40分から12時30分まで

（大宮信通センター）

常務挨拶と区所概況説明 13時35分から13時50分まで

一般社員との意見交換 13時50分から14時50分まで

現場管理者との意見交換 14時50分から15時50分まで

現場長との意見交換 15時50分から16時10分まで

（乙B3,9）

イ 宇都宮運転所における状況

(7) 宇都宮運転所は、当時、所長及び副所長の合計2名を除く187名の従業員に組合員資格があり、うち174名が原告に、うち13名が国鉄労働組合東日本本部（以下「国労東日本」という。）に所属していた。

(イ) Y1常務は、平成19年11月1日午前9時40分ころ、宇都宮運転所の1階フロアで挨拶を行った。そこには管理者を含め二十数名の被告補助参加人の社員が集まっており、そのうち、原告所属組合員は、管理者を含め15名程度であった。なお、一般社員は、二十数名のうち五、六名程度であった。

Y1常務は、冒頭で簡単に自己紹介をした後、安全キャラバンの由来及び趣旨を説明し、最近のトピックスとして浦和電車区事件について触れ、職場に関する場所で大勢の人間がよってたかって社員を攻めて脅かしたもので社員として許せない、それを完全に防備できなかったことにも会社（被告補助参加人）に問題がある、有罪判決が出て適切な反省をするのは当然なことで、しなければ世の中からどんな会社なんだとむしろ変な目で見られる、等と述べた上で、「一部にそれに異を唱えるような動きがあるやに現に聞いております。あとは社員一人ひとりの意思表示だから、会社がどうのこうの言う立場でない。少なくとも社長がやったこと、会社がやったことに対して自分は違うぞと言うのであれば、それなりの覚悟を持ってやっていただきたいし、会社としては、当然、遺憾に思っています。今日はそれぐらいに留めておきますけどね。」と述べた。

続いて、Y1常務は、36協定について言及し、色々それぞれ言い分はあるが、最後は社員が働きやすい環境を作るかどうかだ、今回の反省を踏まえて現場に迷惑をかけないようにやっていただくことを期待する等と述べた。

最後に、Y1常務は、会社は別に全て間違っていないなんて言うつもりはない、皆さんも必ずしも会社を信じていない部分、信用できない部分もあって、無理がないと思うが、（会社は）明らかに変わっている、是々非々と言っているように会社も間違ったところについては改めていく、相対するところに対しても間違ったことを改めても

らうことは当たり前のことである、会社は責任を持ってやるべきことはやる、改めるべきことは改めていく、等と述べ、今日は半日意見を聞かせてもらいたいと言いついて添えて挨拶を結んだ。(なお、宇都宮運転所におけるY1常務の挨拶の全文は、別紙1記載のとおりである。)

(乙A24,乙B8の1・2,乙C1〔12頁から22頁まで〕,乙C2〔24頁から43頁まで〕)

ウ 大宮信通センターにおける状況

(7) 大宮信通センターは、当時、所長及び副所長(2名)の合計3名を除く101名の従業員に組合員資格があり、うち74名が原告に、うち27名が国労東日本に所属していた。

(イ) Y1常務は、平成19年11月1日午後1時30分ころ、大宮信通センターの3階フロアで挨拶を行った。そこには管理者を含め約三十数名の社員が集まっており、そのうち、原告所属組合員は15名程度であり、その余は国労東日本の組合員であった。

Y1常務は、冒頭で簡単に自己紹介をした後、安全キャラバンの由来及び趣旨を説明し、最近のトピックスとして浦和電車区事件について触れ、会社としては、有罪、無罪に関係なく、一人の社員を皆で大勢でよってたかって、しかも、職場の中で何回も何回も言葉の暴力等で脅迫をして辞めさせた訳であるから、会社として社員としてまず許してはいけないことである、それを防げなかった会社にも責任がある、事実としてテープレコーダーの記録、その他でも認定されている訳だから適切な処分発令だと思う、東日本(被告補助参加人)として何もやらなければ世の中から異常な会社とみなされる、等と述べた上で、「これちょっと心配しているのは、そのそうした会社の発令に対してね、いかがなものかというふうな、異を唱える動きが出ているやに聞いていますんでね、これは社員一人ひとりの意見はそれは自由ですけれども、会社としては会社としてきちっと責任を果たすために事実に基づいて発令していますんでね、社長がやったことに対して、異を唱えるのであればそれなりの覚悟をして唱えていただきたいし、我々としては非常に遺憾であるというふうに、そういう動きに対してね、考えております。今日はそれくらいまでにしておきますけどね。」と述べた。

続いて、Y1常務は、36協定について言及し、ギリギリまで心配をかけて申し訳なかった、色々な意見の人がいるが、我々としては社員の人が休日や年休も含めて働きやすいようにしてもらうことを一番に目指している、3か月延びたが、まだ問題そのものが解決していないので、是非、良識ある対応を取っていただくように関係のところにもお願いしている、会社が目指しているのは、社員が真面目に働いて、超勤も含めてしっかりお金を稼いで、いい生活をして、家族皆が幸せに暮らせる、仕事もやりがいを持ってできるということである

ので、是非その方向として会社としても努力していく等と述べた。

最後に、Y 1 常務は、今まで時々、会社が間違えたところもあったと思う、社長以下、是々非々でやると、間違ったところは改めていく、対応する関係者に対しても同じように是々非々で、間違ったところは改めて欲しいということを行っているところである、是非会社を信じて、いうべきことは言っていて構構である、我々としても現場の皆さんのために、やれることを一生懸命やる、等と述べ、今日は半日だが、会社としての方向が間違っていないかどうかを確認する大事な機会なので、代表して会に出られる方は意見を率直に述べて欲しいと言いつけて挨拶を結んだ（なお、大宮通信センターにおける Y 1 常務の挨拶の全文は、別紙 2 記載のとおりである。）。

（乙 A 2 3、乙 B 8 の 1・2、乙 C I〔2 頁から 1 2 頁まで〕、乙 C 2〔2 頁から 2 3 頁まで〕

エ 本件発言の態様

宇都宮運転所及び大宮通信センターにおける Y 1 常務の挨拶は、どちらも 4 分程度の短いものであり、Y 1 常務は、特定の語句を強調したり、声を荒げたりすることはなく、本件発言部分を含め、一貫して淡々とした口調で挨拶を行った。

（乙 B 8 の 1・2）

(3) 本件発言後の状況

ア 原告本部から地方本部への伝達

本件発言の当日である平成 19 年 1 月 1 日、原告本部の組織部長であった X 3（以下「X 3 部長」という。）は、大宮地本の書記長から電話で本件発言について報告を受け、その後、宇都宮運転所分会及び大宮通信センター分会からそれぞれ状況を説明する書面の交付を受けた。

宇都宮運転所分会からの書面には、Y 1 常務の発言内容として、「浦和事件の処分はあたりまえである。（会社内での脅迫まがいは許せない）なにもしなければ世間から会社に批判が出る。この件に関して異議があるのであればそれ相当の覚悟で申し出よ。36 に関しては苦勞をかけました。社員の過ごしやすい環境を創る事が我々の仕事である。これからもっと社員のために職場を良くしていく。」と記載され、大宮通信センター分会からの書面には、Y 1 常務の発言内容として、「トピックスとして、浦和の件がありますが会社として当然の処分を行ったと思います。有罪無罪は関係なく職場において・・・集団で暴言をあげせ・・・処分を出さなければ、社会一般からみれば異常な会社だと言われてしまう。今、この処分に反対するとりくみがある様だが、社長に対して異を唱えるといった取り組みをする以上は覚悟してやってもらいたい。」と記載されていた。

また、宇都宮運転所分会は、同日付けで、「JR 東日本 Y 1 常務発言 弾劾！！新官僚主義 糾弾！！ X 2 会と共にたたかう緊急抗議声

明」を作成したが、そこでは、Y 1 常務の宇都宮運転所での発言内容として、浦和電車区事件について、「①刑事事件で有罪判決が出たので、処分は当たり前。②判決の通り、職場内でいじめがあったことがはっきりした。③会社として何もしなければ、世間から批判を受けてしまう。④よく思っていない人は少数いるでしょうけど、そういう人たちはそれなりの覚悟を持っているでしょう。⑤社長も言っているが是々非々でやっていく。」、36 協定について、「①会社は反省すべき点は、改善する。②組合もこれだけ損害を与えたのだから、責任をとって頂く。」と記載されている。なお、宇都宮運転所分会は、上記緊急抗議声名とは別に、Y 1 常務の宇都宮運転所での発言内容として、上記緊急抗議声名と同内容の記載をした同日付けの同分会の情報紙「フラッシュ宮転」を発行している。

X 3 部長は、翌日の平成 19 年 1 月 2 日、各地方本部の組織部長に上記宇都宮運転所分会及び大宮信通センター分会からの状況説明書面並びに宇都宮運転所分会の緊急抗議声名を配布するとともに、本社安全キャラバンにおいて Y 1 常務が、浦和電車区事件に関して、「刑事事件で有罪判決が出たので処分は当たり前」、「社長に対して異を唱えるといった取り組みをする以上は覚悟してやってもらいたい」と、36 協定に関して、「組合もこれだけ損害を与えたのだから、責任を取って頂く」とそれぞれ発言した旨を伝えた。

(乙 A 4 1 から 4 4 まで、乙 C 3 [4 4 頁から 7 0 頁まで])

イ 組織部情報の発行

原告の本部は、Y 1 常務の本社安全キャラバンにおける発言内容について、浦和電車区事件に関して、「・有罪判決が出たので処分は当然。職場内でイジメがあったことがはっきりした。処分に反対する取組みがあるようだが、社長に対して文句があるなら覚悟しろ。」と、36 協定に関して、「・いろいろと迷惑をかけたが、家族の幸せと働きやすい職場のために働いてくれ。超勤はしっかりつけてもらっていい。・組合もこれだけの損害を出したのだから、責任をとって頂く。」と記載した、「組織部情報 No. 35」と題する文書を平成 19 年 1 月 5 日付けで発行した。

上記文書中、浦和電車区事件について「処分に反対する取組みがあるようだが、社長に対して文句があるのなら覚悟しろ。」との発言があったとする部分、及び 36 協定について「組合もこれだけの損害を出したのだから、責任をとって頂く」という発言があったとする部分は、いずれも、Y 1 常務の挨拶と客観的に異なるものであったが、原告が、被告補助参加人に対し、上記文書の発行前に本件発言の趣旨等を確認した事実を認めるに足りる証拠はない。

なお、上記文書中には、Y 1 常務の発言について、「恫喝 挑発 自己保身→官僚主義そのもの」と批判する記載があった。

(乙B12,乙C2〔66頁から89頁まで〕,乙C3〔44頁から70頁まで〕)

ウ 本件署名活動への影響

原告が、本件発言による本件署名活動への影響があったとして、具体的に主張している、JR仙台総合病院、宇都宮運転所及び大宮通信センターにおける状況は、次のとおりである。なお、本件署名活動における署名率は、原告全体では75パーセントであったが、大宮地本は85パーセント以上であった。

- (ア) 原告の本部は、原告の仙台地方本部JR仙台総合病院分会から、平成19年11月15日以降に行われた管理者ミーティングで、原告の組合員ではない管理者が、原告の組合員である管理者に対し、「既に行った署名を撤回するように」と発言したこと、「署名をすると昇進・昇格に影響する」、「履歴に傷がつく」というような発言がされていること、二十数名の組合員が署名を撤回している等の報告を受けた。
- (イ) 宇都宮運転所分会では、平成19年11月1日時点において172名の組合員中162名が署名を終えていたところ、残る10名の署名を得るのに、分会としての抗議声明、分会情報紙の発行、組合員と役員が1対1で意見を交換する「個別総対話」等の取組を要した。最終の署名率は、100パーセントであった。
- (ウ) 大宮信通センター分会では、平成19年11月1日時点において74名の組合員中15名が署名を終えていたところ、本件発言後は、集会を開催し、一人ひとりの組合員を説得して回るなど、通常では行わない取組を行ったが、助役の組合員は、13名全員が署名を拒否した。最終の署名率は、82パーセントであった。

(乙A39,41,42,乙B17,乙C2〔66頁から89頁まで〕,乙C3)

エ 被告補助参加人の対応

被告補助参加人は、平成19年11月6日、原告と事務折衝を行い、本件発言の趣旨を巡り、本件懲戒解雇処分は正当であること、本件署名活動は個人一人ひとりが判断することで会社がどうこう言う立場にはないこと、ただ、職場規律の問題があるから、そういう点さえ気をつけてくれれば会社として不利益取扱いをするということもないし、恫喝するつもりもない等と説明した。

また、被告補助参加人は、同月15日、取締役人事部長名及び大宮支社長名で「社員の皆さんへ」と題する掲示を行い、本件署名活動等の組合活動に会社は関与する立場にはないが、職場規律の確保に十分に留意しながら、顧客から信頼される会社作りを目指して奮闘することを強く期待するとの考えを表明した。

被告補助参加人に本件署名活動に関与する考えはなく、署名を行った

者に対する不利益処分等はしない旨述べていることについては、原告の発行物にも記載された。

(乙A17, 乙B7の1・2, 13)

2 判断

- (1) 本件発言の内容は、前記1(以下、前記1の事実を「認定事実」という。)
 - (2)イ(イ)及びウ(イ)のとおりであり、本件発言を含むY1常務の挨拶の全文は別紙1及び2記載のとおりであるところ、原告は、Y1常務が言う「異を唱える動き」が本件署名活動を指すことは明らかであり、本件発言は、「今日はこれくらいにしておくが、今後も署名活動の問題については強い関心を持っているので覚悟しておくように」という恫喝的な意味合いに他ならないのであって、被告補助参加人の代表権を持つY1常務が、秋田支社長の発言をめぐる顛末(認定事実(1)イ)をその立场上承知していたはずであるにもかかわらず、「遺憾」よりも恫喝的な意味合いの強い「覚悟」という表現を用いて本件発言に至っていることからすれば、本件発言は、単に「穏当を欠く表現」というに留まらず、明らかに本件署名活動に対する支配介入を意図したものであり、その結果、認定事実(3)ウ(ア)から(ウ)までのとおりの影響が生じた等と主張する。
- (2) そこで、前提となる事実及び認定事実に照らし検討するに、確かに、本件発言が、浦和電車区事件に関する発言に続けてされていること、本件署名活動が、原告の本件懲戒解雇処分撤回を求める運動の一環であったこと等に鑑みれば、「異を唱える動き」に本件署名活動が含まれるものと認められるから、Y1常務が「覚悟を持ってやっていただきたい」と述べた対象に本件署名活動が含まれていることは明らかというべきである。

また、「覚悟を持ってやっていただきたい」、「今日はそれくらいに留めておきますけどね」(宇都宮運転所)あるいは「覚悟をして唱えていただきたい」、「今日はこれくらいまでにしておきますけどね」(大宮通信センター)という表現は、いずれも、日常的な用法としてその後の不利益を想起させる表現であって、本件発言の文脈からみても、本件署名活動に関わることによって会社から不利益な取扱いを受けるのではないかとの懸念を抱かせるものであることは否定できない。認定事実(3)ウのとおり、大宮地本における署名率は結果として平均以上であったものの、原告が、認定事実(3)ウ(イ)、(ウ)のような特別な取組みを行っていることも併せ鑑みれば、本件発言が本件署名活動に全く影響を及ぼさなかったと断じることはできない。
- (3) しかし他方、浦和電車区事件に係る一審判決の認定は、被告補助参加人の社員である電車運転士らが、同じく被告補助参加人の社員である電車運転士を脅迫して、義務なきことを行わせたというものであるところ、列車の安全運行の確保にとって電車運転士が重要な立場にあることを考えれば、電車運転士間においてそのような事態が発生することは列車の安全運行の確保の観点から望ましいものといえないことは明らかであり、利用者

からの列車の安全運行に対する不信感につながるおそれがあるものであるから、電車運転士間において同様の事態が再発しないよう職場規律を確立し職場の安定を確保することは、列車の安全運行の確保及びそれに対する利用者の信頼確保にも結びつくものというべきである。したがって、本社安全キャラバンの冒頭挨拶において、Y 1 常務が浦和電車区事件について言及し、会社が浦和電車区事件に係る一審判決の結論に照らして執った措置（本件懲戒解雇処分）に対し理解を求めると同時に、その判断の正当性を主張すること自体は容認されるべきものというべきである。

また、Y 1 常務が、本件発言に至る前に「あとは社員一人ひとりの意思表示だから、会社がどうのこうの言う立場でない。」（宇都宮運転所）、「これは社員一人ひとりの意見はそれは自由ですけれども」（大宮信通センター）と述べていることからすれば、本件発言は、その前提として、各人の意見表明は自由であるという考えに立ってなされたものといえることができる。そして、認定事実(2)エのとおり、宇都宮運転所及び大宮通信センターにおけるY 1 常務の挨拶は、いずれも4分程度の短いものであるところ、本件発言は、それぞれの挨拶の一部にすぎず、特に強調されたり、何度も繰り返されたりしたわけでもない。会社としても是々非々で対応し、改めるべきは改めていく旨を付言して挨拶を締めくくっていることからみても、Y 1 常務に、会社に対する批判的言動自体を排除しようとする意図があったものとはいえない。

加えて、被告補助参加人は、本件発言後、本件署名活動に会社として関与する考えのないことを繰り返し表明しており、原告の発行物にもその旨が記載されている（認定事実(3)エ）。仮に、本件発言後に原告の組合員らが本件懲戒解雇処分撤回を要請する署名を拒否した事実があったとしても、それが本件発言の影響によるものであることを示す的確な証拠はなく、かえって、認定事実(3)イのとおり、原告が、組合員に対し、本件発言直後から不正確で誇張した表現によって本社安全キャラバンの挨拶におけるY 1 常務の発言内容を伝えていたことも併せ考えると、原告の組合員による署名の拒否が専ら本件発言によるものであると断じることができない。

- 3 以上によれば、Y 1 常務の本件発言は、本件署名活動を行っている原告の組合員が、本件署名活動を行えば不利益な取扱いを受けるのではないかとの懸念を抱きかねない部分を含んではいたものの、本件発言を含む挨拶全体の目的、内容、態様、本件発言当時に会社が置かれていた状況等を全体的、総合的に勘案すれば、本件発言が組合に対する支配介入に当たると評価することはできないというべきであり、本件発言が不当労働行為（支配介入）に該当する旨の原告の主張は採用できない。

第4 結論

以上のとおり、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙 1, 2 省略)