

# 命 令 書

申 立 人 東日本旅客鉄道労働組合  
中央執行委員長 X 1

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第50号事件について、当委員会は、平成23年5月24日第1538回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同篠崎鉄夫、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「会社」という。）は、会社大宮支社浦和電車区において、申立人東日本旅客鉄道労働組合（以下「組合」という。）の組合員7名が、組合員Aに対し、組合からの脱退及び会社からの退職を強要したとして、東京地方裁判所において刑法第223条違反の罪で有罪判決を受けたこと（以下「浦和電車区事件」という。）から、平成19年8月30日、上記7名のうち既に退職していた1名を除く6名を懲戒解雇した。

組合は、10月22日から11月30日まで、組合員を対象として、上記6名に対する懲戒解雇処分の撤回を求める署名行動を実施したところ、11月1日、会社大宮支社宇都宮運転所及び同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。）の2事業所において実施された「本社安全キャラバン」（以下「キャラバン」ということがある。）において、Y2 常務取締役（当時、以下「Y2 常務」という。）が、参加者への挨拶において、浦和電車区事件及び6名の懲戒解雇処分に言及した上で、「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・・・。」（宇都宮運転所）ないし「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・・・。」（大宮信通センター）と発言した。

本件は、キャラバンにおけるY2 常務の発言が、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、組合が取り組んだ「懲戒処分撤回を求める署名」行動について、労働組合の運営に支配介入しないこと。
- (2) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、昭和62年4月1日、日本国有鉄道の分割・民営化により発足した、東日本エリアを中心とする旅客運輸事業を主な事業として営む株式会社であり、本件申立時の従業員は約68,000名である。

会社には、申立人組合以外に、国鉄労働組合東日本本部（約8,100名、以下「国労東日本」という。）、ジェイアール東日本労働組合（約1,700名）など8つの労働組合がある。

- (2) 申立人組合は、会社の従業員等で組織される労働組合であり、本件申立時の組合員数は約47,000名である。

### 2 当事者間における労使関係の経緯

組合と会社とは、会社発足直後の昭和62年8月7日、「JR東日本会社の

繁栄発展を共通の目的とし、これの実現のために、労使相協力する健全な関係を築く。」などとする「労使共同宣言」を締結し、以来、完全民営化に向けた労使協調を合意した平成13年8月1日付「21世紀労使共同宣言（新たな飛躍に向けて）」まで、4次にわたり共同宣言を締結した。

また、組合と会社とは、相互の意思疎通を図り会社の円滑な運営を期するため、おおむね月1回、組合中央執行委員と会社幹部による「経営協議会」を開催するほか、労使協定に基づく団体交渉を行うことにより、「信義・誠実」の原則に従い平和裏における真摯な話し合いを基礎とした労使関係を維持してきた。

なお、13年12月に旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律が改正、施行され、日本鉄道建設公団（当時）が保有する会社の株式が売却されたことにより、会社の完全民営化が完了した。

【甲1①～④】

### 3 浦和電車区事件の概要及び労使の対応

(1) 14年11月1日、組合大宮地方本部ないし同本部浦和支部浦和電車区分会に所属する組合員6名及び元組合員1名（以下「被告人7名」という。）は、会社内の別組合であるジェイアールグリーンユニオン（当時）の主要メンバーとキャンプに行った会社大宮支社浦和電車区の運転士で同分会組合員であったAを、13年1月から7月にかけて、共謀の上脅迫し、組合からの脱退及び会社からの退社を強要したとする容疑で逮捕され、14年11月22日、東京地方裁判所に起訴された（平成14年刑（わ）第4084号各強要被告事件）。

被告人7名は、公判廷において犯行を否認して争い、60回の公判が行われた。

19年7月17日、東京地方裁判所刑事第11部は、被告人7名に対して執行猶予付き有罪判決を言い渡した。同日、被告人7名は、判決を不服として東京高等裁判所に控訴した。

21年6月5日、控訴が棄却され、被告人7名は、同日上告し、現在最高裁判所で審理中である。

【甲33、乙1、当委員会に顕著な事実】

(2) 19年8月30日、会社は、被告人7名のうち、既に退職していた1名を除く6名に「辞令」を交付し、懲戒解雇した。「辞令」には、懲戒解雇の理由として、「会社施設内において当社社員（当時）に対し行った行為が、強要の罪にあたるとして、平成19年7月17日、東京地方裁判所にて有罪判決を受けた。この行為は、職場秩序を著しく乱し、また、会社の信用を著しく失墜せしめたものであり、社員として極めて不都合であるため」と記載されている。

なお、会社の就業規則第139条は、「会社は、社員が次の各号の1に該当する行為を行った場合、懲戒する。」として、第1号で「法令、会社の諸規程等に違反した場合」、第3号で「職務上の規律を乱した場合」、第12号で「その他著しく不都合な行為を行った場合」と定めている。また、同じく第140条第1項は、懲戒の種類として、懲戒解雇、諭旨解雇、出勤停止、減給及び戒告を定めている。

【甲2、甲4～9、甲33】

(3) 19年9月14日、上記懲戒処分を受けた6名（以下「6名の者」という。）は、東京地方裁判所に、地位保全等仮処分命令申立（平成19年（ヨ）第21106号）を行った（以下「仮処分命令申立事件」という。）。この申立てにおいて、6名の者は、懲戒解雇が無効であると主張し、雇用契約上の権利を有する地位の保全を求めるとともに、組合専従で休職中であった1名を除く5名（以下「5名の者」という。）について賃金の仮払いを、2名について社宅に居住する権利があることを仮に定めることを求めた。

12月25日、東京地方裁判所民事第19部は、仮処分命令申立事件について、20年12月31日までの間（1年間）に限り、2名について社宅の使用に關し雇用契約に基づき会社に使用されている者であることを仮に定め、5名の者について賃金の一部仮払いを命ずる限度においてこれを認容し、その余の申立てを却下する旨の決定を行った。

20年1月18日、会社は、東京地方裁判所に対し、上記決定の認容部分について保全異議を申し立て、その取消し等を求めた（平成20年（モ）第126号保全異議申立事件、以下「異議申立事件」という。）。

11月25日、東京地方裁判所民事第19部は、異議申立事件について、債権

者ら（6名の者）の行為により会社の職務上の規律が著しく乱されたことは明らかであるから解雇は有効であり、債権者らに被保全権利が認められないなどとして、19年12月25日付仮処分決定のうち認容部分を取り消し、当該部分に係る仮処分命令申立てを却下する旨の決定を行った。その後この決定は確定した。

21年2月13日、東京地方裁判所民事第19部は、5名の者が仮処分命令申立事件と同趣旨で翌年（20年）新たに申し立てた地位保全等仮処分命令申立て（平成20年（ヨ）第21162号地位保全等仮処分命令申立事件）を却下する決定を行った。

【甲10、甲11、乙2、乙10、乙11】

- (4) 19年10月22日及び12月10日、組合と会社とは、6名の者に対する懲戒解雇処分の撤回を議題とする団体交渉を行った。また、この頃、組合大宮地方本部と会社大宮支社との間では労使協定に基づく苦情処理委員会での話し合いが開かれたが、いずれも合意に至らなかった。

【甲33】

- (5) 組合は、19年10月22日から11月30日まで、組合員を対象として、6名の者に対する懲戒解雇処分の撤回を求める署名行動（以下「署名行動」という。）を実施した。

署名用紙には、「私たちは〇〇〇〇さんら6名に対する懲戒解雇処分を直ちに撤回することを強く要請します。」との文言に続けて、「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ます。しかし、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ません。また、〇〇さんら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もいません。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します。」と記載され、書面のあて先は、「会社代表取締役社長 Y 1 殿」となっていた。

【甲12、甲33】

#### 4 署名行動に対する会社の対応（秋田支社における見解表明）

- (1) 19年10月15日、会社秋田支社で開催された総合現場長会議において、Y 3 秋田支社長（以下「Y 3 支社長」という。）は、署名行動に言及し、「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。

10月17日、組合秋田地方本部は、Y 3 支社長に対し、「『東労組の署名行動に対する会社の対応』に関する緊急申し入れ」と題する書面により、①総合現場長会議における署名行動に関する会社の説明内容について明らかにすること、②署名行動は、組合員としての正当な活動であることを認め、会社として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ことを申し入れた。

その後、秋田地方本部は、秋田支社と団体交渉を行った。また、組合本部（以下「本部」という。）X 2 組織部長（当時、以下「X 2 組織部長」という。）は、本社人事部に対し、Y 3 支社長の発言は正当な組合活動に対する不当介入であるとして、発言の撤回と謝罪を要求する申し入れを行った。

【甲13、甲33、審1 P 35、審2 P 73～74】

- (2) 10月26日、会社は、Y 3 支社長名で、「貴労組の署名行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方本部に交付した。この書面において、会社は、「秋田支社では、先に開催した総合現場長会議で、事件に対する会社の基本的な考え方を正しく伝達する必要があると判断して説明を行いました。その中で、会社として署名行動に言及したことで職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。貴労組が行う署名行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。」と記載した。

組合は、会社の回答書中に「遺憾」とあり、団体交渉においても同趣旨の回答がなされたことなどから、一定程度の謝罪の態度が会社から示されたと受け取り、会社との間で事態の収束に向けた問題整理を行った。

【甲14、甲33、審1 P 35～36、審2 P 73～74】

#### 5 常務発言の状況及び分会の対応

(1) 19年度のキャラバンの実施

本社安全キャラバンは、毎年秋頃、社長を始めとする本社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い、現場従業員と意見交換をするなどして安全意識の高揚を図るというものであり、昭和63年度に「安全総点検」として実施されて以来、平成19年度はその25回目の開催となる定例行事であった。

19年度のキャラバンは、「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、「事前に自職場の状況について振り返りを行い、正しい作業や基本動作が行われているか、事故や事故の“芽”が正しく報告されているか、ヒヤリハットや気がかり事項が出やすい状況となっているかなど、現状と課題を把握」することを実施内容として、11月から12支社1工事事務所を巡行することとなり、大宮支社においては、宇都宮運転所及び大宮信通センターの2か所において、Y2常務を班長、Y4広報部長を副班長として実施されることとなった。Y2常務は、当時、会社常務取締役のほか、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といった主に技術部門における要職を担っていた。

19年10月1日、大宮支社におけるキャラバンの開催日時、テーマ及び実施内容が、当日の行程及びスケジュールとともに開催関係者に通知された。このスケジュールでは、宇都宮運転所において、11月1日午前9時25分から15分間「常務挨拶と区所概況説明」が行われ、引き続き「一般社員との意見交換」が60分、「現場管理者との意見交換」が60分、「現場長との意見交換（含昼食）」が50分予定されていた。また、大宮信通センターにおいても同様に、同日午後1時35分から15分間の「常務挨拶と区所概況説明」、「一般社員との意見交換」が60分、「現場管理者との意見交換」が60分、「現場長との意見交換」が20分予定されていた。

11月1日、宇都宮運転所及び大宮信通センターにおいて、本社安全キャラバンがおおむね上記スケジュールどおりに実施された。

【甲23、甲24、乙3、乙9、審1P33、審査の全趣旨】

(2) 宇都宮運転所におけるキャラバンの実施とその後の状況

- ① 宇都宮運転所は、当時、従業員数が189名であり、所長（1名）及び副所長（1名）には組合員資格がなく、組合員資格のある187名（助役12名を含む。）中、174名が組合に、13名が国労東日本に所属していた。
- ② キャラバンの当日、宇都宮運転所では、午前9時40分頃、管理者を含む約20名が同所1階当直フロアでY2常務を囲んで全員起立して同常務の挨拶を受けた。集合した約20名のうち、およそ15名が組合に所属し、他の組合に所属する者はおらず、その他の一般社員が5ないし6名であった。

- ③ア Y2常務は、ごく簡単な自己紹介の後、本社安全キャラバンの趣旨に関して、「昔は安全総点検と言ったんですよね、数年前まで。その頃は結構本社も厳しくて・・・、」、「最近は会社として伝えることも、意見交換、情報交換と性格が大分変わっていますので、是非ね、ここでは半日ですけど安心して、色々な意見を聞かせていただければと期待します。」と述べた。

イ 次に、「最近のトピックス」として浦和電車区事件に触れ、「例の浦和の話がですね、その後の発令も含めてね、36も随分色々とお騒がせしました。まっ当たり前でね、会社の中の建物でね、およびその周辺の職場に関する所で大勢の人間が寄ってたかって社員を攻めて暴力・・・、それで脅かしてね、社員としてまず許せないことで・・・。」、「それを完全に防備ができなかった事にも会社に問題がありました。今それは会社側として何でもないことで、有罪判決が出て、立法的に事実が認定されたわけです。それに対して反省して適切な反省をし、当然のことで、しなかったら世の中から、JRって会社、どんな会社なんだとむしろ変な目で見られます。」等と述べた。

ウ 続いて、「で、一部にね、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。

エ この後、36協定の締結が遅延した問題に触れ、「皆さんにお騒がせした36関係もね、色々それぞれ言い分があるんだけど、結局最後は社員の人が働きやすい環境をつくるかどうかでしょう。年休も含めて休日も含めて。」、「今回はここまでとりあえず3か月延びただけですけど、現場に大変な混乱とご迷惑を皆さん大分苦勞されたと思うけど、もたらしたことの一つの責任者の責任は私は大きいと思いますよ。3か月後に今回の反省を踏まえてね、現場に迷惑を掛けないようにやっていただくことを期待してますけどね。」等と述べた。

オ そして、最後に、「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んで、昔のある時期も含めて、会社は会社としての責任を果たさなかった時期もあったと思いますよ。皆さんも必ずしも会社を信じていない部分もあって、」、「無理がないとも思うけど、明らかに変わっていますからね、是々非々というように・・・」、「会社も間違ったところについては改めていくし、今後もそうです。そのところの相対するところ（に）対しても間違ったことをは改めてもらうことは当たり前のことなんで。要は社員の人からね、一生懸命真面目にちゃんと働いて、ミスをするにしても、ちゃんと36も含めてお金をもらって、家族が幸せに暮らせることが我々が一番求めていることなんでね、それを実現させるために会社は責任を持ってやるべきことはやりますよ。」、「今日は半日意見を聞かせていただきますのでよろしくお願ひします。どうも。」等と述べた。

カ Y2常務は、以上の発言を、終始淡々とした口調で語り、特定の語句を強調したり、大声を出したり、怒鳴ったりすることはなかった。

なお、挨拶の全文は、別紙1のとおりである。

- ④ Y2常務の挨拶に関して、その場で、同常務に対し抗議や質問をした者はいない。また、挨拶の最中に会場が騒然となるような状況は生じなかった。
- ⑤ 組合宇都宮運転所分会の特別執行委員であったX3（以下「X3」という。）は、当日常務の挨拶があるとは聞いていなかったが、予想は

しており、挨拶の連絡があったので会場に出向いた。X3は、本社幹部の話聞くのはこのときが初めてであり、Y2常務の挨拶を緊張して聞いていたが、途中、組合活動により配置転換や昇進・昇格などで不利益を受けるかもしれないとの思いがよぎり、目の前が真っ暗になったが、挨拶の内容から、会社に楯突く者は許さないとの圧力も感じていたため、その場で抗議することは差し控えたとしている。

⑥ Y2常務の挨拶終了後、X3は、X3の周りに集まった助役、指導担当、計画担当及び乗務員ら6ないし7名から、Y2常務の発言に関して、「本社安全キャラバンという主旨からすると大きな問題であり、現場の気持ちを考えない発言である。」、「世間の誰から批判を受けるというのか。」、「イジメではなく議論をただけのことではないか。」などの意見を聞いた。

⑦ その後、「一般社員との意見交換（以下「意見交換会」という。）」が実施され、平穏に終了した。X3は、意見交換会にも出席した。

⑧ キャラバン終了後、X3は、宇都宮運転所分会の執行部に対し、X3がY2常務の挨拶を聞いて感じた「思い」を報告した。この「思い」の概要は、Y2常務が挨拶で、「昔は、安全キャラバンは職場訪問的な意見交換が主だったが、これからは職場総点検のようになる。浦和電車区事件に対する処分は、会社として当然である。職場内では大勢で一人を取り囲み暴力で退職に追い込んだ。会社として何もしなければ世間で認められない。会社として把握できなかったことは反省しており、二度とこのようなことを起こさないようにしなければならない。36協定についても、組合も損害を与えたんだから責任をとってもらおう。」との趣旨の発言をしたというものであった。

X3の上記報告を受け、宇都宮運転所分会のX4分会長とX5運転士分科会会長は、即日、組合宇都宮支部に上記報告を伝え、同支部と相談の上、翌11月2日に緊急職場集会を開催することを決めた。

なお、職場総点検は、国有鉄道時代に違反状態を厳しくチェックするために行われていた経緯があり、会社に引き継がれた当初は、「安全総点検」と呼称されていたが、後に「本社安全キャラバン」へと名称変更

された。

- ⑨ 11月2日午後5時30分頃、宇都宮運転所分会において緊急職場集会在開催され、組合員48名が出席し、X3らが安全キャラバンの実施内容について報告した。出席者48名中、Y2常務の挨拶を現場で直接聞いていた者は、3ないし4名であった。

この集会において、分会は、「Y2発言は自らの会社の地位を利用し、宇都宮運転所の組合員へことさら威嚇・圧力をかけ『懲戒解雇撤回を求める署名』を拒否させる点にあることを明らかにした上で、会社の署名行動に対する妨害を断じて許さないことを示すために何としても署名活動には全組合員が参加すること。」及び「会社に対してはY2発言の撤回と謝罪を求めるための取組みを行う」ことを参加者全員で確認した。

緊急集会の内容は、分会執行部や分科会役員から分会の組合員に伝達され、組合は、署名行動への参加について粘り強く議論を行った。

- ⑩ 11月6日までに、宇都宮運転所分会の組合員全員が署名に応じた。

【甲24、乙8の1・2、審1 P13~15・P17~18、審2 P24~32・P36~43・P45~46】

### (3) 大宮信通センターにおけるキャラバンの実施とその後の状況

- ① 大宮信通センターにおいては、当時、従業員数が104名であり、所長（1名）及び副所長（2名）には組合員資格がなく、組合員資格のある101名（助役11名を含む。）中、74名が組合に、27名が国労東日本に所属していた。

- ② 11月1日のキャラバン当日、同センターでは、所長が朝礼でY2常務の来所予定を伝達の上、午後1時30分頃、所内放送で従業員に集合を呼びかけ、これに応じた従業員約30名が同センター3階業務フロア中央でY2常務をアーチ状に取り囲んで人垣を作った。集合した約30名中、およそ15名が組合に所属し、他の者は国労東日本の組合員であった。

- ③ア Y2常務は、簡単な自己紹介の後、工作中的の集合に謝意を表し、本社安全キャラバンの趣旨に関して、「数年前までは安全総点検ということでね、結構厳しいチェックをしたり、その頃は本社が来てやったんですが、今は大分趣きを変えていましてね、現場の皆さんがどんな

ふうに苦勞しているのかとか、どんなところで悩んでいるのかとかね、それに対して本社が、これからやれるのかということ意見を交換なり、情報交換をする場として、大分趣きを変えましたので、むしろよろず承り会ってな感じですので、」「代表者の方が何人かね、入って頂いて我々と意見交換するので、是非いい機会と思って言いたいことを言ってください。」等と述べた。

イ 次に、「最近のトピックス」として浦和電車区事件に触れ、「皆さん恐らく知っているんだけど浦和関係ですけどね、ご承知のとおりああいう事件があって、会社としても処分発令をしたところですけどね、皆さん色々なことを聞かれているかもわかんないけど。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寄ってたかって、しかも、職場の中で何回も何回も言葉の暴力だとかそういうことで脅迫をして辞めさせた訳ですから、これは会社として社員としてまず許してはいかんことですよ。」「それを防げなかった会社の方にも責任があるんだけど、それが裁判という場でね、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、これはもう適切な処分発令だと思いますよ。それで東日本として何もやらなければね、世の中から異常な会社と見なされますよね。」等と述べた。

ウ 続いて、「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、いかな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。」と述べた（以下、上記イ及び前記(2)③イウの発言と併せて「常務発言」という。）。

エ この後、36協定の締結が遅延した問題に触れ、「36協定についてもギリギリまでね、大変ご心配を掛けて、皆さん大変ご迷惑を被った立

場ですんでね、その点、会社として申し訳ないと思っています。」「これで3か月延びた訳ですけど、まだ問題そのものが解決してないから、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ところですけどね、いずれにしても、あの、会社が目指しているのは、社員の人からね、真面目に働いて、普通でいいですからね、超勤も含めてしっかりお金を稼いでいただいて、で、いい生活をして、家族の人みんなが幸せに暮らせると、仕事もやりがいを持ってできるというのが、・・・一番良いと思っていますんで、是非その方向で会社としても努力していきますのでね。」等と述べた。

オ そして、最後に、「今まで時々会社が間違えたところもあったと思います。一時期はね、それが社長以下、是々非々でやると、間違ったところは改めていくと、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言っているところなんです、是非会社を信じて、言うべきことは言って頂いて結構ですからね・・・。」「今日は半日ですけど皆さんの現場の声を聞かせていただいて、会社としての方向が間違っていないかどうかということを確認する大事な機会ですんでね、是非代表して会に出られる方は、えー、ご意見を率直に述べて頂ければと思います。以上です。」等と述べた。

カ Y2常務は、以上の発言を、終始淡々とした口調で語り、特定の語句を強調したり、大声を出したり、怒鳴ったりすることはなかった。

なお、挨拶の全文は、別紙2のとおりである。

- ④ Y2常務の挨拶に関して、同常務に対し抗議や質問をするなど、その場で何らかの発言をした者はいない。また、挨拶中又はその後に会場がざわめいたり、どよめいたりすることはなく、静粛な状況が保持されていた。
- ⑤ 組合大宮信号通信技術センター分会（以下「大宮信通センター分会」という。）の役員であったX6（以下「X6」という。）は、当日Y2常務が挨拶するとは予想していなかったが、Y2常務の挨拶があるので集合するようにとの所内放送を聞き、会場に向かった。X6は、Y

2 常務の挨拶について、この発言は、会社の幹部が、挨拶という一方的な発言の場において組合の署名行動に言及した上、署名するのであれば覚悟しろ、すなわち、会社の意に反して署名をした者は、評価や経歴に傷が付き試験等で不利になるとして組合員らを脅したものに他ならないと受け取り、怒りで頭の中が真っ白になったが、Y 2 常務の社内における地位が極めて高位であることから、何らかの発言をすれば、後々どのような不利益な取扱いを受けるか分からないと考え、その場で抗議することは差し控えたとしている。

- ⑥ Y 2 常務の挨拶終了後、大宮信通センター 4 階で意見交換会が実施された。X 6 は、意見交換会には出席しなかった。また、意見交換会終了後、X 6 が、Y 2 常務の挨拶に関して、同会で「覚悟」と同様の発言があったか否か等について出席者に確認したことはない。
- ⑦ キャラバン当日、X 6 が、Y 2 常務の挨拶を聞いた組合員の中の一部の者に話を聞いたところ、4 名から、「安全キャラバンで来たのになんで『懲戒解雇処分撤回署名』の話をしたのか理解できない。」、「署名をするなら覚悟しろと言っていたと思う。」、「覚悟という言葉に恐怖を感じた。」、「署名をしてしまったので不安になった。」との意見が出された。
- ⑧ キャラバン当日の勤務終了後、大宮信通センター分会では、緊急の三役会議を開催し、Y 2 常務がキャラバンの挨拶で組合活動に言及したことについて、抗議声明を作成した。
- ⑨ 11月30日の署名行動終了までに、大宮信通センター分会では、一般職の組合員は、全員署名に応じたが、管理職の組合員（科長及びメンテナンスセンター長）13名は、全員署名に応じなかった。

【甲23、乙8の1・2、審1P3～8、審2P2～4・P8～15・P17～21・P45～46】

## 6 常務発言を巡る組合と会社の交渉経緯

- (1) 19年11月1日、大宮地方本部 X 7 書記長（当時）から X 2 組織部長に対し、キャラバンにおける Y 2 常務の挨拶は、明らかに署名行動に対する妨害であるので、本部も会社に抗議してほしい旨の連絡があった。このとき、Y 2 常務の発言内容は、「社長に対して文句があるのなら覚悟しろ。」とい

った、きつい表現で伝えられた。また、同時に、同地本においては、組合員から、「大変インパクトのある強硬な挨拶であった。」、「本社経営陣が組合活動に関して発言したのは初めてのことである。」、「本社安全キャラバンという主旨からすると大きな問題であり、現場の気持ちを考えない発言である。」、「安全キャラバンとは全く関係のない発言である。Y2常務は職場を混乱させるために来たのか。」、「社員に対しての威嚇であり、署名を拒否する助役も出てくるのではないか。」、「署名をするなど言っているように聞こえた。署名をすれば処分が出されるのではないか。」などの驚きや不安が寄せられているとの報告がなされた。

本部は、大宮地方本部に対し、事実確認と調査を指示した。

【甲33、乙12、審1 P33～34、審2 P66～69】

- (2) 11月2日、組合が主催する「浦和電車区事件に関する集会」が実施された。

この集会で、本部は、各地方本部の代表者に対し、大宮支社におけるキャラバンにおいて、Y2常務が「社長に対して文句があるのなら覚悟しろ。」などの発言をしたと伝え、「この発言は、JR東労組（組合）が取り組んでいる浦和事件被告人6名に対する『懲戒処分撤回の署名行動』に対して、Y2常務が会社での地位を利用してJR東労組組合員に対して、不当かつ強力な圧力を加えたものであって、正当な組合活動に対する不当介入であり、許しがたい暴挙である。」と報告した。

本部は、各地方本部に対し、キャラバンなどで経営陣が各地に赴いた際、組合活動に言及した場合は、速やかに本部に報告するよう指示した。

なお、本部は、集会で報告する以前に、Y2常務の発言の趣旨等について、会社に確認したことはない。

同日、大宮地方本部のX8副委員長（当時）らは、大宮支社に対し、キャラバンにおけるY2常務の発言について抗議するとともに、団体交渉の開催を申し入れた。また、「『本社安全キャラバン』での本社幹部の挨拶に関する緊急申し入れ」として、①常務発言の主旨を明らかにし、見解を明確にすること、②署名行動を正当な組合活動と認め、会社として関与しないこと、挨拶内容が事実であれば即刻撤回し、職場に周知徹底すること

の2点を申し入れた（以下「11月2日申入れ」という。）。

これらの申入れがあったことを聞いた本社人事部のY5 担当部長（当時、以下「Y5担当部長」という。）は、Y4 広報部長からキャラバンの状況を、Y2 常務から発言の趣旨を聴取した。

【甲15、甲33、乙15、審2 P68～70】

- (3) 11月5日、本部は、「組織部情報No.35」を発行し、「本社幹部による労働組合活動への介入・妨害は断固許さない！」として、キャラバンにおけるY2 常務の発言を特集した記事を掲載し、組合員に伝達した。

記事の中で、本部は、「安全キャラバンでの常務の発言」として、「【浦電事件に関して】・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のなら覚悟しろ。」、「【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。」と記載したほか、「11月1日、本社安全キャラバンで宇都宮運転所・大宮信通技術センターにおいて挨拶した、本社常務の発言である。当然現場にいた組合員は怒り心頭。懲戒解雇処分撤回を求める団交では誠意ある回答は全くなく、36協定についても、組合に責任を求めるのは本末転倒である!」、「恫喝、挑発、自己保身→官僚主義そのもの」などと記載した。

なお、本部は、本件組織情報を発行する以前に、Y2 常務の発言の趣旨等について、会社に確認したことはない。

【乙12、審2 P68～70・P80】

- (4) 11月6日、本部からX9 副委員長、X2 組織部長、X10 業務部長（当時）らが、本社からY6 人事部長（当時）、Y5 担当部長らが出席し、常務発言問題について、事務折衝が行われた。

この事務折衝において、組合は、Y2 常務が、「社長宛に署名を書くなれば覚悟しておけ。」、「労働組合の側が36協定を結ばないということで混乱を与えた。労働組合にも責任をとってもらおう。」などと発言したとして、会社に抗議した。これに対し、Y5 担当部長は、11月2日にY2 常務から

聴取した内容に基づき、①「覚悟」という発言はあったが、組合の言うような意味ではなく、署名するしないは、個人が一人ずつきちんと判断してくれればいい問題だという趣旨で発言したもので、恫喝ではなく、職場規律の点に気をつけてもらえれば、不利益扱いをするつもりはないこと、②キャラバンで処分撤回署名問題に言及したのは、安全の基礎には職場規律があり、会社もきちんと対応しきれなかった部分があるが、今後は是非々々できちんと対応するという意味であること、③36協定については、そもそも「組合に責任をとってもらおう。」といった発言はなかったことなどを説明した。

この説明に組合は納得せず、臨時の経営協議会等における議論の継続を求めた。

【乙15、審2 P70～73】

- (5) 11月14日、本社人事担当のY7常務（当時、以下「Y7常務」という。）が本部のX11中央執行委員長（当時、以下「X11委員長」という。）に対し、常務発言の趣旨について11月6日のY5担当部長とほぼ同様の説明を行った上で、そのように、会社としては、個々人の判断で署名するかどうかを決めてほしいと言っているのに、一方で組合に署名の強制と疑われるような行為があるのは良くないのではないかと指摘した。

【乙15、審2 P74～75】

- (6) 11月19日、大宮地方本部と大宮支社が、常務発言問題を議題とする団体交渉を行った。

団体交渉において、X3は、11月1日に宇都宮運転所分会執行部にした報告（前記5(2)⑧）にあるようなY2常務の発言があったと発言した。

同支社は、11月2日申入れに対する回答として、常務発言では「覚悟」という言葉を使ったが、それは個人の判断としてきちんと良く状況を考え判断してほしいという趣旨を表現したものにすぎず、また、その言葉だけではなく、前後の文脈から意味をとらえるべきであり、署名については社員一人ひとりの自由な意思表示だから、会社がどうこう言う立場ではないと前置きしていること、表現の仕方も、恫喝のニュアンスがない表現であるし、署名を行ったからといって、不利益な取扱いほしないことなどを

何回か繰り返して説明した。

以上の経緯について、同本部は、「FAXニュースŌMIYA 2007年11月19日 No. 85」、「同No. 86」及び「JR東労組大宮 2007年11月22日 号外」に記事を掲載した。記事の中で、同本部は、常務発言が「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く、社員一人ひとりの意見は自由です。会社がおこなった事に対して、異を唱えるなら覚悟をしてやってもらいたい。」であったことを確認したこと、「労使関係上のルールに則って行われている署名活動については、会社として関与する考えはない。」との会社の回答等を挙げ、「処分撤回署名をした人に対する処分・人事評価はしない事を確認！！」などと記載した。

【甲16、甲17、乙13、乙15、審2 P32～36・P81～83】

- (7) 同じく19日、国労東日本大宮地区本部大宮信号通信技術センター分会は、「分会情報 11.19」に、常務発言に言及したコラムを掲載した。この中で、同分会は、「挨拶の中で『浦和電車区事件』と『36問題』に触れるという、異例な内容であった。特に浦和電車区事件については、『あのような、寄って集って暴言をあげて社員を退職に追い込む行為は、誠に遺憾であります。世間から見て当たり前の、また、常識的な形の処分であると思っています。いろいろな考えをお持ちの方もいると思いますが、会社の考え方を理解していただきたい。今後も是々非々で進めていきます』。また、36協定関係では、『会社にとって働き甲斐のある職場を追求しています。超勤をやった部分をきちっと請求し、会社は支払うことは当然であります、そのことによって家族の幸福にも貢献できると思います。この部分も同様に対処してまいりたいと思っています。』以上のような挨拶でした。」、「東労組（組合）の反応はあきれ程である。」、「『私たちが取り組む不当処分撤回署名については、〔社長が出したものに文句があるのなら、覚悟しろ〕と吐き捨てた』と指摘しているが、そのような恫喝的な趣旨の発言でなかったことは、その場に居た社員全てが承知の事実であり、なぜ、そこまで誇大・拡大表現になるのか理解に苦しむところである。」と記載した。

なお、国労東日本は、本件署名行動に取り組んでおらず、支援や協力も

していなかった。

【乙4、審2 P16・P22】

- (8) 11月22日午前9時30分頃から、本部と本社とは、定例の経営協議会において、常務発言について議論した。この会議においてY2常務は、「覚悟」とは辞書にもあるように「自分で決める」ということであり、会社としては、懲戒解雇処分は正当なものと考えてるので、個々人にはよく考えて判断してもらいたいと言ったにすぎないし、発言の最初で個々人が判断するのは自由であるとはっきり断つてあるとといった趣旨の説明をした。これに対し、本部は、常務発言の撤回と謝罪を求めたが、会社が応じなかったため、会議開始後約30分で退席した。

Y5担当部長は、事態の收拾を図るべく、同日11時20分頃から、本部X1書記長（当時）以下の組合幹部と別途会合を持ち、常務発言の趣旨を重ねて説明し、会社としては、署名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との説明を繰り返したが、組合は、これに納得せず、12時過ぎに会合は解散となった。

【乙15、審2 P80～81】

- (9) 12月19日、本部と本社とで、再度、Y2常務を含めた話合いが持たれたが決着しなかった。

12月20日、組合中央執行委員長から社長に対し、「『安全キャラバン』での本社幹部の発言に関する申入れ」として、①常務発言の内容を明らかにすること、②労働組合活動に対する会社の不当介入であり、発言内容を撤回し、謝罪することの2点の申入れがなされた。申入書において、組合は、署名行動に係る懲戒解雇処分は、被告人7名の有罪判決を理由としているが、この判決は真実を覆い隠した不当判決であり、控訴・係争中の推定無罪たる者に対する社内処分は、不当処分であるから、その撤回を求めて署名行動を労働運動として行ったものであるとした上で、「社長に異を唱えるのであれば、覚悟して行ってください。」等の常務発言は、正当な労働組合活動に対して不当に介入し、妨害する行為と考える旨記載した。

20年1月23日、本部と本社との間で団体交渉が行われたが、常務発言は組合活動に対する介入であり、不当労働行為であるとする本部と、「覚悟」

とは「意を決すること」であり、職場の混乱もなく、支配介入ではないとする本社の主張が対立し、本社は謝罪・撤回には応じなかった。

【甲20、甲21、乙15】

## 7 「社員の皆さんへ」掲出の経緯

- (1) 19年11月6日、会社東京支社上野新幹線第二運転所において、署名を嫌がると追いかけて回されたなどとして、署名を強要されたとする組合員から、同所所長に相談があり、11月13日、東京支社は、組合東京地方本部に対し、聴取した事実を伝え、当該行為の中止を求めた。

この頃、会社は、組合水戸保線技術センター分会の同月8日付通知文を入手し、同分会が、「議論を通して今後の対応を確認」するとして、署名を拒否した組合員全員を同月13日に職場の会議室（講習室）に召集する予定であることを知った。この通知文には、「処分撤回署名を100%目指すことを分会の方針として確認」したこと、及び「無断欠席者については、分会活動拒否と受止め今後の対応を考えます。」との記載がなされていた。このため、強要行為の発生を危惧した同センターは、同分会に対し、講習室の使用を許可しなかった。

【甲32、乙14、乙15、審2 P76～79】

- (2) 11月14日、Y7常務は、X11委員長に、社長名で「申し入れ」と題する文書を交付した。この文書において、会社は、会社が「職場規律の確保」を最重要課題と考えており、「浦和電車区事件」に係る懲戒解雇処分は、裁判所の判断も踏まえた正当な懲戒権の行使であるなどとした上で、①会社は、署名をするか否かについて意見を差し挟む立場にはないが、署名は、あくまでも個人の意思に基づいて行われるべきであり、強制にわたってはならないと考えており、有形無形の圧力を加えることがあってはならないこと、②一部の職場において、賛同を得られない者に対して、強制と疑われる組合員の所為が発生したこと、③このような事態は、会社としては極めて遺憾であるとともに、看過し得ず、組合に対し、再発防止の徹底を要請するとともに、職場規律の確保の観点からも同様の事象が発生した場合には厳正に対処すること等とした。

会社は、上記文書の掲示を組合に提案したが、組合は、職場が混乱する

などとしてこれに抗議した。

また、文書交付の際、Y5担当部長は、強制と疑われる組合員の所為として、上記(1)の行為等を挙げて具体的に指摘した。これに対し、組合は、同日夕刻、組合が調査した結果、会社の指摘するような組合員の所為は一切なかったとして、上記文書を会社に返却したが、会社は、強制と疑われる組合員の所為について再度事実を確認し、11月28日、上記文書を組合に郵送した。

【乙6、乙15、審1 P38～39、審2 P75～77】

- (3) 11月15日、会社は、全職場の掲示板に、Y6人事部長名で、「社員の皆さんへ」と題するA3サイズの掲示物（以下「社員の皆さんへ」という。）を掲出した。この中で、会社は、①会社は、「安全」を最優先の課題として「安全」、「良質なサービス」の確保に取り組んでいるが、その基盤をなすものは、安心して働ける職場環境であり、その意味で「職場規律の確保」が最重要課題であると考えていること、②浦和電車区事件については東京地方裁判所から有罪判決が言い渡され、会社は被告人7名の行為が強要の罪にあたり、職場秩序を著しく乱し、会社の信用を著しく失墜せしめたものであり、社員として極めて不都合であることから、うち6名を就業規則に基づき懲戒解雇したが、これは判決を踏まえた適切な判断と考えていることを挙げた上で、「一方、現在処分撤回を求める署名活動が行われていると聞いています。署名等の組合活動に会社は関与する立場にはありませんが、社員の皆さんが職場規律の確保に十分に留意しながら、お客さまから信頼されるJR東日本づくりを目指して奮闘することを強く期待しています。」と記載した。

なお、「社員の皆さんへ」の全文は、別紙3のとおりである。

【甲33、乙7の1、乙15、審1 P39～40】

## 8 常務発言以降の署名行動の状況

- (1) 組合仙台地方本部においては、「社員の皆さんへ」の掲出以降、課長が「社員の皆さんへ」を読み上げるなどして周知徹底が図られた。その後、仙台支社支部の組合員のほとんどが署名に応じなくなり、また、同支社支部設備分会では、10名以上の者が既に行っていた署名の撤回を申し出た。

同様に、掲出以降、山形サポートセンターの助役・管理者の組合員、佐沢線営業所分会の助役・管理者の組合員が、掲出以前は署名行動に反対する意向は示していなかったにもかかわらず、署名に応じなくなった。

【甲26、審1 P27～28・P30】

- (2) 組合高崎地方本部では、「社員の皆さんへ」の掲出以降、94名の管理者・非現業組合員等が署名に応じなくなった。

【甲25】

- (3) 組合横浜地方本部では、11月19日、横浜支社設備部企画課長が朝礼で「社員の皆さんへ」を読み上げるなどした。その後、前分会長が署名を拒否した。

【甲27】

- (4) 組合八王子地方本部では、「社員の皆さんへ」の掲出以降、八王子支社分会の非現業組合員の動揺が大きく、署名した者は48.9パーセントにとどまった。また、管理者組合員の多数が署名を拒否した。

【甲28】

- (5) 組合東京地方本部では、「社員の皆さんへ」の掲出以降、東京土木技術センターにおいて4名が署名を撤回した。また、新宿駅で、掲示以前は好意的であった助役2名が、掲示以降、署名した用紙を廃棄した。

【甲29】

- (6) 組合千葉地方本部では、「社員の皆さんへ」の掲出以降、千葉車掌区分会において2名が署名の撤回を申し出、鴨川運輸区分会では1名が署名を拒否した。

【甲30】

- (7) 組合水戸地方本部では、「かんり部会」の組合員（組合員資格を持つ助役管理者）330名中170名が署名に応じなかった。また、総務部分会及び水郡線営業所営業科分会では、全員が署名に応ぜず、営業部分会でも1名が署名に応じなかった。さらに、水戸土木技術センター分会では、8名が署名を撤回した。

【甲32】

- (8) 組合全体での最終的な署名率（組合員の中で署名を行った者の割合）は、

72ないし75パーセントであり、大宮地方本部では85パーセント、宇都宮支部では95パーセント、大宮支部では89パーセント、宇都宮運転所分会では100パーセント、大宮信通センター分会では84パーセントであった。

【審2 P85～86】

### 第3 判 断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人組合の主張

① 会社は、Y2常務が、組合活動の一環として展開していた「社長に対する懲戒解雇撤回署名」について、「それなりの覚悟を持ってやっていただきたい」あるいは、「覚悟をして唱えていただきたい」し「遺憾である」との表現を用いたことを認めている。そして、この発言がなされた「本社安全キャラバン」は、本来安全運行の確保のための啓蒙活動の場であり、使用者たる本社常務取締役が組合活動に言及するのは、組合と対立する労働組合である国労東日本でさえも「異例なこと」と評価するほど特異なものであったのだから、会社には正当な組合活動を制止ないし阻止する意図があったと考えざるを得ない。

② Y2常務の発言中「会社がやったことに対して異を唱える」に該当する取組みは、当時、署名行動しかなかったのであるから、常務発言を通常の日本語の理解を前提にして素直に考えれば、「署名を覚悟してやってもらいたいが、そのことを会社としては遺憾に思っている。」と述べたことに他ならない。すなわち、署名行動について「会社として遺憾に思う」と評価していることから、そもそも会社は、組合の署名行動を苦々しく思い、捨て置けないと考えていたところ、「署名行動＝遺憾な行動」という評価の直前に「覚悟」という言葉を使用している以上は、「覚悟」という言葉は、「意を強くして」とか「自分の意思、判断でやってもらいたい。」という意味ではなく、「署名すれば将来に不利益が科されることは覚悟するように」との意味で使用したとしか文脈上からも理解できない。

なお、「覚悟」とは、通常、「事に臨んで、どんなに危険や困難（不利な立場に立たされるようなこと）があったとしても見苦しい行動はす

るまいと心を決めること。また、そのゆるぎない心」（新明解国語辞典第6版）を意味する。

- ③ Y2常務は、宇都宮運転所では、本社広報部長、大宮支社安全対策室次長、同室副長、同室首席、同室副課長、運用課副課長らを同行し、同所長以下、副所長、指導助役、助役（7名）、指導員及び計画担当ら、職場に影響力のある従業員が出席する席で「覚悟」という言葉を用いた。また、同常務は、大宮信号通信技術センターにおいても「覚悟」という言葉を執ように念を入れて繰り返し使用したのであるから、同常務は、組合員に署名を拒否又は撤回させることを意図して、不当な影響力ないし圧力を与えるために上記の発言をしたと考えるのが合理的である。
- ④ 常務発言の当時、宇都宮運転所の運転当直フロアの所長を除く従業員の全て、及び大宮信号通信技術センター3階で勤務していた従業員の過半数が申立人組合の組合員であったことから、Y2常務は、申立人組合の組織率を鑑みつつ署名行動に対する発言を行ったことは間違いない。すなわち、同常務が他の労働組合の組合員の面前で「覚悟」発言をしたならば、他の組合においても会社による不当介入を許さないであろうから、同常務としては、他の組合からの無用の反発を回避すべく、申立人組合の組合員が聴衆の多数を占める状況において「覚悟」発言を行ったのであり、このことから、同常務が署名行動を意図的に中止させる方向で発言したことが示唆される。
- ⑤ Y2常務は、当時、会社で甚大な権限及び発言権を有する地位にあったのであるから、キャラバンの直前である10月15日から同月26日にかけての組合秋田地方本部と会社秋田支社との署名行動に対する一連の応酬、すなわち秋田支社から「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社員に伝え」との指示が出され、その後「JR東日本秋田支社として署名行動に言及したことで職場が混乱しているのであれば遺憾なことである」との声明が出された問題整理の経過を十分把握していたと考えられるところ、あえて11月1日に「覚悟」発言を行った。これは、組合と会社との間で問題となることを予期しつつ署名行動を妨害する発言を行い、殊更に労使対立を深刻にし

た正当な組合活動への妨害であり、組合活動への不当介入そのものである。

⑥ 会社は、常務発言の直後である11月15日、全職場の掲示板に「社員の皆さんへ」と題する文書を掲出した。この中で、会社が、「署名等の組合活動に会社は関与する立場にはありませんが」とわざわざ断った上で「懲戒解雇処分は正当であった」と指摘しながら、あえて抗議署名の実行について言及し、「職場規律の確保に十分留意しながら」、「お客様から信頼されるJR東日本づくりを目指して奮闘することを強く期待」などと要請したことは、同文書掲出直前になされた常務発言の「覚悟」という文言と併せ考慮すれば、抗議署名を実施すること及びこれに協力して署名することに対して、何らかの不利益処分を科す可能性があることを示唆したものと評価せざるを得ない。

⑦ 組合においては、結成以来署名行動においては、常に100%近い署名率を達成してきたが、常務発言以降、「社員の皆さんへ」の掲出とあいまって、署名の拒否や撤回が相次ぎ、本件署名の達成率は90%を下回る結果となった。署名拒否の理由は、署名の趣旨に賛同しないというのではなく、常務発言を前提に「社員の皆さんへ」を見て署名を差し控えたいというものが大半であり、署名をすることによって不利益を受けることを危惧するものであったのだから、常務発言は、署名行動に対し萎縮効果を及ぼすものであったといえる。

仙台地方本部においては、「かんり部会」の8割以上が署名を拒否し、その他の分会で30名以上が署名を撤回した。拒否や撤回の理由としては、常務発言、会社の文書掲示、会社幹部から個別に署名に応じないようにといった指示があったことなどが挙げられている。

水戸地方本部では、署名すれば転勤させられるなどの理由で114名が署名を拒否し、水戸土木技術センター分会では、8名が署名を撤回した。これがY2発言や会社の文書掲示による威嚇効果の影響であることは疑いようがない。

横浜地方本部では、「おれの立場も分かってくれ。」、「上から言われている。」などとして、342名が署名を拒否し、「会社が社長への提

出は駄目だと言っている。」などとして2名が署名を撤回した。とりわけ、Y2常務の出身である設備系の分会では、123名中45名が署名を拒否した。

高崎地方本部においては、常務発言や会社の掲示を踏まえ、「支社長が署名をするなど言っているのではないか。」、「不利益がありそうなので」などとして署名を拒否する者が出た。

- ⑧ 以上のとおり、(ア) 常務発言の文言(「覚悟」という言葉に象徴される署名行動を敵視した会社の姿勢) (イ) 発言の場所(浦和電車区事件の現場である大宮支社管内の事業所)、(ウ) 発言の機会(本来安全問題への取組みを目的とするキャラバンにおける発言であること。)、(エ) 「社員の皆さんへ」の内容(あえて署名行動に言及し、組合活動をけん制したものであること。)(オ) 常務発言の影響(署名拒否や署名撤回が続出し、署名行動が萎縮したこと。)などからすると、常務発言の真意は、組合員に署名を拒否させ、あるいは撤回させることを意図して不当な影響力ないし圧力(社長に対する抗議署名は直ちに止めないと不利益を受けることもあるぞ。)を与える点にあったと考えるのが最も合理的である。

## (2) 被申立人会社の主張

- ① キャラバンの趣旨は、本社取締役以上の役員が現業機関を訪れて、職場の状況を直接把握するとともに、安全確保についての従業員の現状認識を確認し、具体的提言を求めることにある。また、キャラバンにおける挨拶の内容は、役員が自由裁量に任されているが、その時々トピックス、社内情報、安全意識一般等を述べ、会社として社員の声によく耳を傾ける旨を表明する等が一般である。

Y2常務は、本件挨拶において、浦和電車区事件に言及したが、当時、19年7月(発言の4か月前)に同事件の刑事有罪判決があり、8月30日付けで本件解雇処分がなされたところ、それを不服とした被処分者が争っていたのであるから、まさに「トピックス」であり、何ら異例な話題ではない。現に、11月26日の盛岡支社におけるキャラバンでは、Y6取締役人事部長(当時)も、同事件に言及した挨拶を行っている。

② 常務発言の全体趣旨は、キャラバンの趣旨、とりわけ現場の意見を聴取することの大切さを訴え、会社に対して不信感を持つことなく、忌憚のない意見を聞かせてほしいというものである。その中で、浦和電車区事件についても言及し、職場において大勢で一人の社員を攻め立てて辞めさせるような問題が発生したことについて、社員として許せない行為であり、これを防止できなかった会社の責任を認めた上で、会社として懲戒処分することは当然かつ正当であり、処分しないこととすれば、それ自体社会からは異常な会社と評価されるであろうと訴えた。

そして、署名行動に直接言及したものではないが、懲戒処分に「異を唱える動き」に対し、各人の意見は自由であることを念押しした上で、会社の処分はきちんと事実を確認して行った正当なものであるから、これと異なる意見を唱えるときは、付和雷同することなく、各自が「それなりの覚悟をして唱えていただきたい。」、すなわち、その内容を「自らよく考え、確固とした意思の下に行動する」よう求めたものであり、会社取締役の発言として当然許容されるものであるばかりか、何らかの不利益を示唆するものでないことは明らかである。

なお、「覚悟」とは、語源を仏教語に有し、「迷いを去り、道理をさとること。」という意味を有するものである（広辞苑第五版）。

③ 組合は、常務発言中、「会社に反対する意見を表明するのであれば覚悟をしてやってほしい。」という一部分のみを取り上げ、「異常」とか「不当な影響力ないし圧力」などと主張するが、常務発言については、その全体をもって趣旨を理解すべきは、法律論はもとより、常識論としても自明のことであり、全体趣旨は「異常」でも「不当」でもない。

④ 会社は、キャラバンにおいて挨拶を聞く従業員を所属組合によって選別したことはない。現に、大宮信通センターでは、挨拶を聞いた者のうち約半数が国労東日本の組合員であり、それらの組合員は、後日、「分会情報」の記事で、「（常務発言が）恫喝的な趣旨の発言でなかったことは、その場に居た社員全てが承知の事実であり」等として、組合が常務発言を問題視することこそ異常であるとの見解を表明している。

⑤ 秋田支社長が発出した指示における「遺憾」とは、管理者中に、本件

解雇処分の正当性を認めつつも、これに反対する意見があることを「遺憾」すなわち残念であるとする旨を明らかにしたものであり、使用者の正当な言論の範ちゅうに属するものであるが、これに対し、秋田地方本部が「不当介入」であると主張したため、そのような誤解をされることは「遺憾」すなわち残念である旨を明らかにしたにすぎず、不当とされるいわれはなく、この応酬は、常務発言とは何ら関係を有しない。

⑥ 「社員の皆さんへ」は、署名等の組合活動に会社は関与する立場にないこと、署名行動を行う場合には職場規律の確保に十分留意することを強く期待するとの趣旨であることは明白である。また、掲出の前日、会社が組合に対し、署名の強制と見られる所為が発生したことに関して再発防止を求める申入れを行ったことからみても、上記趣旨を誤解する余地はない。したがって、仮に「社員の皆さんへ」による署名行動への影響が認められたとしても、それは、各組合員が組合と会社の見解を比較して判断した結果にすぎず、不当労働行為を論ずる余地はない。

⑦ 常務発言は、大宮支社の2現業機関において行われたものであり、その影響が及び得る範囲は、物理的に上記2機関に限定されるものであるところ、当該機関で常務発言によって職場が混乱した事実はない。これに対し、組合が「影響」があったと主張する事例は、いずれも上記機関から遠隔地において、「社員の皆さんへ」の掲示以降に発生しているから、「影響」が同掲示と関連することはあり得ても、常務発言を原因とするものでないことは明白である。

さらに、仮に、常務発言が各地に伝達されて「影響」が生じたとしても、その伝達行為は、もっぱら組合関係者によるものであり、発言内容を歪曲ないし誇張した伝達によるものといわざるを得ない。

なお、組合は「署名率」につき云々するが、大宮信通センター分会の所属する大宮支部の署名率は89パーセント、宇都宮運転所分会の所属する宇都宮支部の署名率は95パーセントであり、いずれも組合平均を大幅に上回っている上、組合の主張する従来平均署名率をも上回り又は遜色のないものであるから、この点における影響もない。

⑧ そもそも、本件解雇処分は、被解雇者らのAに対する強要の事実が確

認められ、その事情は刑事判決により明確にされたものであることから、適正な手続を経て発出されたものであるが、組合は処分直後からこれを不当処分であると主張し、その旨を強調したビラ掲示等の情宣活動を展開し、署名行動に際しては、一部の職場において、組合員の自由意思に反して署名を強要される事態が発生するに至ったのである。

もとより、会社は、組合の情宣活動に対し、これを批判し、解雇処分の正当性を表明する表現の自由を有するものであり、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。そして、組合の団結権との調整についても、原則的に使用者にも言論の自由は保障されるのであり、ただそこにおいては、双方が公正かつ妥当な形で自己の見解を表明することが必要とされるというのが確立された司法見解である。

これを、本件常務発言についてみれば、同発言は、組合の本件処分を不当とする主張及び処分の撤回を求める不当な要求に対する反論であり、公然と、広く従業員に対して行われたもので、恫喝的などといわれるべき内容ではなく、公正かつ妥当な形で自己の見解を表明するに欠けるところはないから、使用者の正当な言論の範ちゅうに属するものであり、組合に対する支配介入とされる余地はない。

## 2 当委員会の判断

- (1) 本件では、キャラバンにおけるY2常務の「覚悟」を中心とした発言が、組合活動として実施された署名行動に対する支配介入に当たるか否かが争点となっている。一般に、組合活動にかかわる意見表明であっても、使用者に原則的に言論の自由が保障されている以上、それが当該労使関係において不当とまではいえない意見表明にとどまるかぎりには許容され得るものであって、支配介入に当たらないと考えるべきである。以下この点を判断するため、常務発言がなされた状況、発言の内容、発言の態様、発言の影響及びこれらから推認し得る会社の意図を中心に、その他の事情については申立人の主張に沿って検討する。

### ① 発言がなされた状況（本社安全キャラバン）について

キャラバンの趣旨は、安全運行の確保のための啓蒙活動と、現場従業

員との意見交換を通じた安全意識の高揚にある（第2. 5(1)）。一方、Y2常務が、組合の署名行動に言及したのは、職場内で強要行為が行われたとする刑事事件の判決及びそれを踏まえた懲戒解雇処分に関する一連の発言においてであるが、常務が認識するような「会社の中の建物でね、およびその周辺の職場に関する所で大勢の人間が寄ってたかって社員を攻めて暴力・・・、それで脅かしてね」ないし「職場の中で何回も何回も言葉の暴力だとかそういうことで脅迫をして辞めさせた」（第2. 5(2)③イ・(3)③イ）といった事実があったとすれば、その職場には安全上の問題があるといわざるを得ないから、上記一連の発言は、職場の安全意識ないし安全確保に関する話題といえるので、前例のない発言ではあったかもしれないが、キャラバンの趣旨に外れた特異な発言とまではいえない。

また、過去ないし他の幹部のキャラバンにおける挨拶の内容が如何なるものであったかについての疎明はないが、現場従業員との意見交換というキャラバンの趣旨に照らせば、幹部職員が挨拶で当該事業所のトピックスに触れることは、不自然ではない。さらに、キャラバンの時期（11月1日）が懲戒処分の実施時期（8月30日）及び署名行動の開始時期（10月22日）と至近であったこと、キャラバンの対象職場が、懲戒処分者を出したのと同じ大宮支社管内であったこと（第2. 3(1)(2)(5)、5(1)）、並びに6名もの従業員の同時懲戒解雇処分が同支社にとっての一大事件であることは想像するに難くないことからして、本件懲戒解雇処分が同支社におけるトピックスであったことに疑いはなく、Y2常務が懲戒処分については署名行動に言及することがキャラバンの趣旨に反した特異なこととはいえない。

## ② 発言の内容について

ア Y2常務は、キャラバンが実施された2か所の現業事務所において、ほぼ同趣旨の挨拶を行っている。すなわち、浦和電車区事件の関係者に対し会社が懲戒処分に及んだことに言及した上で、「それに異を唱えるような動き」があることを指摘し、「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。」ないし、「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」と述べたことは前記認定のとおりである（第2.5(2)③・(3)③）。

そして、当時、署名行動以外にも、懲戒処分に「異を唱えるような動き」があったとの疎明はないので、「異を唱えるような動き」とは懲戒処分の撤回を求める本件署名行動のことであると推認される。

そうすると、組合が主張するように、常務発言から上記部分のみを取り出してとらえれば、おおむね、「会社がやった懲戒処分に異を唱えることとなる署名行動は、それなりの覚悟を持ってやっていただきたいし、会社としては遺憾である。」という意味になるから、署名者に対し、将来における何らかの不利益取扱いの受忍を含んだ意味での「それなりの覚悟」を求めたようにも理解でき、そこに恫喝的な意味合いを認めることもできなくはない。また、一般論として、会社の役員が職場での公式発言で「覚悟」という言葉を用いることに全く問題がないとはいえないこと、不穏当な言葉遣いと評価される可能性が少なからずあることもまた事実である。

しかし、「覚悟」の意味は、組合の引用する辞書の意味に一義的に定まるものでもなく、会社の引用例を待つまでもなく多義的であるから、その意味するところは、発言全体をみて、文脈に沿って理解すべきである。

イ そこで、Y2常務の挨拶の全体をみてみると、まず、同常務は、キャラバンの趣旨は現場職員との意見交換であるから忌たんのない意見を聞かせてほしい旨述べている。この際、同常務は、「安心して、色々な意見を聞かせていただければ」、「よろず承り会ってな感じですので」、「是非いい機会と思って言いたいことを言ってください。」（第2.5(2)③ア・(3)③ア）などと述べているが、こうした言葉遣いからすると、威圧的な挨拶であったとは認め難い。

この後、Y2常務は、「最近のトピックス」の第1として、浦和電

車区事件に言及し、第2として36協定の遅延問題を取り上げているが、36問題については、「現場に大変な混乱とご迷惑を」、「会社として申し訳ないと思っています。」（第2. 5(2)③エ・(3)③エ）などとする謝罪を主とした発言であり、威圧的な発言はみられない。

そして、最後に、「会社は、会社としての責任を果たさなかった時期もあった」、「今まで時々会社が間違えたところもあった」などとして会社の過去の非を認めた上で、「会社も間違ったところについては改めていく」、「社長以下、是々非々でやる」、「是非会社を信じて、言うべきことは言って頂いて結構ですからね・・・。」などとして、改善の決意を述べて、会社を信ずるよう訴えており（第2. 5(2)③オ・(3)③オ）、その内容及び言葉遣いからは、威圧的な印象はない。

以上より、少なくとも挨拶全体としては、組合員を含む聴衆を威圧したり、恫喝しようとする内容のものではなかったといえる。

ウ 次に、同常務が懲戒解雇処分と署名行動に言及した部分の発言をみると、同常務は、浦和電車区事件の発生について、会社に一定の責任があることを認め、会社は、録音等を含む裁判記録で認定した事実に基づいて関係者の処分を行ったなどとして処分の正当性を主張した上で、「異を唱える動き」を指摘し、「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。」ないし「社員一人ひとりの意見はそれは自由ですけれども」と前置きした上で、「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」ないし「社長のやったことに対して、」から始まる「それなりの覚悟」を含む文節を発言した（第2. 5(2)③イウ・(3)③イウ）ことが認められる。

この前置き部分を素直に解釈すれば、「異を唱える動き」すなわち署名行動について、会社は関与する立場にないし、「社員一人ひとりの意見」すなわち署名するしないの意思決定は、各従業員の自由である、との意味に解される。

そして、この前置き部分に続く文節中の「覚悟」の文言は、一般的には、「何らかの良くない事態や困難が生じて、それを受忍ないし克服することを決意する」というような意味合いに受けとめられる可

能性があり、組合が主張するように「不利益が科されることを覚悟する」との趣旨に受けとめられるおそれがあることも否定し難いところである。

しかし他方で、仮に、組合の主張するように、「覚悟」の文言を「不利益が科されることを覚悟する」の意味でとらえると、Y2常務は、会社は署名行動に関与する立場になく、署名するしないは従業員の自由であるとしながら、署名する場合は不利益な取扱いを受忍するよう求めたこととなるから、一連の発言としては、ややつじつまの合わないものとなる。

そして、「覚悟」には「決意する」との意味もあるところ、「覚悟」の意味を、会社の主張するように、「付和雷同することなく」とか「自らよく考え、確固とした意思の下に行動する」等の意味に解することも可能であり、そのように解すれば、署名するしないは従業員の自由であるが、自分でよく考えた上で判断してほしいと述べたこととなり、その意味するところは矛盾がなく、自然であるともいえる。

したがって、文脈に沿って理解する限り、「覚悟」の意味は、少なくとも、「よく考えた上で判断する」との意味合いで用いられたと理解することも十分可能である。

エ その上で、「覚悟」を含む一文のみでなく、懲戒処分及び署名行動に言及した発言を全体としてとらえれば、むしろ、会社が裁判所という第三者機関において認定された事実に基づいて懲戒解雇処分に当たると判断したことには根拠があるのだから、そのように根拠のある処分を撤回するよう求める署名をする場合には、慎重に判断するよう一般的な注意喚起を行ったものと理解することができる。

このことは、常務発言から間もない11月6日から会社が組合に対して行った一連の説明、すなわち常務発言における「覚悟」の意味（個人が一人ずつきちんと判断してくれればよい等）及び署名した者を不利益に取り扱う意図はないことについての説明（第2.6(4)(5)(6)(8)(9)とも符合する。

③ 発言の態様について

ア キャラバンは、国有鉄道時代に違反状態を厳しくチェックするために行われていた「職場総点検」が会社に引き継がれたという経緯があり（第2. 5(2)⑧）、本社幹部のみならず、職場における影響力が想定される現場長らが多数出席する（第2. 5(1)）会議であるから、組合員を含む従業員に相当の緊張を強いる場であったということもできる。

しかし、Y2常務は、この点に関し、挨拶の冒頭において、キャラバンの趣旨に言及して、「最近は会社として伝えることも、意見交換、情報交換と性格が大分変わっていますので、是非ね、ここでは半日ですけど安心して、色々な意見を聞かせていただければと期待します。」とか、「数年前までは安全総点検ということでね、結構厳しいチェックをしたり、その頃は本社が来てやったんですが、今は大分趣きを変えていましてね、現場の皆さんがどんなふうに苦労しているのかとか、どんなところで悩んでいるのかとかね、それに対して本社が、これからやれるのかということ意見を意見交換なり、情報交換をする場として、大分趣きを変えましたので、むしろよろず承り会ってな感じですので、」（第2. 5(2)③ア・(3)③ア）などと述べており、その内容や言葉遣いからすると、聴衆への圧力を軽減し、緊張を緩和しようとして努めていたことが認められる。

また、同日に、同じ大宮支社管内の、同じく現業職場である2事業所で、キャラバンの挨拶という同じ位置付けで行われる挨拶の内容がほぼ同様のものであっても不自然とはいえず、両方の挨拶で共通に用いられた単語は「覚悟」のみではない。

そして、Y2常務は、挨拶を通して終始淡々と語っており、「覚悟」という言葉は、それぞれの挨拶中で一回用いたのみであり、また、「覚悟」を始めとする特定の語句を強調したり、大声を出したり、怒鳴ったりすることはなかったし、同常務に対し、その場で抗議や質問をした者はなく、会場が騒然となる状況もなかった（第2. 5(2)③カ④・(3)③カ④）のであるから、「覚悟」という言葉に執ように念を入れて繰り返したとまで認めることは困難である。

イ 以上からすると、Y2常務が、会社幹部の居並ぶ席で、誤解される可能性のある「覚悟」という言葉を用いたとしても、署名をその意に反して拒否又は撤回させることを意図して組合員らに不当な影響力ないし圧力を掛けたとまで認めることはできない。

④ 出席者に占める組合員の割合について

ア キャラバンで常務が挨拶することは、1か月前に開催関係者に通知されていた(第2.5(1))。しかし、X3とX6には知らされておらず、特にX6は、Y2常務の挨拶があることを、直前の所内放送で知ったこと(第2.5(2)⑤・(3)⑤)が認められる。また、会社が、あらかじめ挨拶に出席する従業員を手配していたとの疎明はない。そうすると、挨拶の出席者は、そのとき持場を離れて会場に集まることができた従業員であったと推測することができ、鉄道事業の現業職場であることを考慮すれば、鉄道運行に支障が生じても幹部挨拶を聞くというのは不合理であるから、このような招集方法は、会社として当然の措置とも考えられる。

また、宇都宮運転所において、組合員資格のある187名中174名(約93パーセント)が申立人組合員であり、国労東日本の組合員は13名(約7パーセント)しかいなかったこと(第2.5(2)①)からすると、同所での聴衆20名中に国労東日本の組合員が全く含まれなかったとしても不自然とまではいえない。同様に、大宮信通センターにおける組合員資格者101名の内訳は、申立人組合員74名(約73パーセント)に対し、国労東日本の組合員が27名(約27パーセント)であったこと(第2.5(3)①)からすると、聴衆30名のうち過半数が申立人組合員であっても不自然ではない。

したがって、宇都宮運転所における挨拶の出席者に他の組合員が含まれず、大宮信通センターにおいては過半数が申立人組合員であったことは、上記のような招集方法を採用したことの結果にすぎず、そこに会社の作為は見当たらないから、Y2常務があらかじめ出席者に占める申立人組合員の割合を正確に把握できたとも考えられない。

さらに、国労東日本大宮信通センター分会の11月19日付「分会情報」

の記事（第2．6(7)）からは、同分会が、Y2常務の「覚悟」を含む発言について特段問題視していない様子が認められる。

イ これらの状況に照らせば、Y2常務が他の労働組合の反発を回避すべく、申立人組合員が多数を占める状況で「覚悟」発言をし、そのことが同常務による不当な署名行動妨害の意図を示唆しているとの組合の主張は、採用することができない。

⑤ 秋田支社問題との関連性について

ア 常務発言に先立ち、会社秋田支社において、署名行動に関し、Y3支社長が「社長に対する抗議署名は遺憾」であるとの意見を表明したこと、これに反発した組合との間で団体交渉が行われ、発言の撤回と謝罪が要求された（第2．4(1)）こと、及び同支社が文書回答したことで事態が収束に向かったことが認められる（第2．4(2)）。

そして、Y3支社長は、管理者及び企画部門の従業員に会社の意見を伝えるよう現場長に指示している（第2．4(1)）から、意見表明の目的は、同支社における現場長、管理者又は企画部門の従業員という一定の職位又は職務にある従業員に対し、署名行動に対する同支社長の見解を徹底することにあつたと考えられる。

また、同支社長は、上記文書回答において、同支社が署名行動に言及したことによって職場が混乱しているのなら「遺憾」であるとしつつ、署名行動に介入するつもりがないことを組合に対して明らかにしているが、発言自体は撤回していない（第2．4(2)）。

イ 確かに、署名行動に対するY3支社長の意見表明が10月15日、一応の収束をみたのが同月26日である一方、その直後の11月1日に、同じく署名行動に言及した常務発言がなされていることから、常務発言は、秋田支社問題への介入を意図してなされたのではないかと考える余地もなくはない。

しかし、大宮支社でのキャラバンの実施の詳細は、遅くとも10月1日には決定されており（第2．5(1)）、その時点で、同月15日に秋田支社が署名行動に対する意見表明をすることが計画され、この意見表明により労使紛争となることが確実であつたことについての疎明は

ないから、秋田支社問題に介入すべく、直後にY2常務の発言の場が設定されたとは認められない。

また、Y2常務が、偶然適時に設定されていたキャラバンの機会を利用して秋田支社問題に関連して発言したとみることも可能であろうが、大宮支社が浦和電車区事件の現場を管轄する支社であることに照らすと、常務発言は、秋田支社問題を受けて急きょ挨拶に挿入されたとみるより、キャラバンの開催地において外せないトピックスとしてあらかじめ盛り込まれていたとみるのが自然である。

ウ そうすると、同じく本件署名行動に関連する発言であっても、常務発言とY3支社長の意見表明では、発言の趣旨及び目的を異にしており、一連のものとは認め難いといわざるを得ず、Y2常務が秋田支社での経過を把握し、労使紛争となることを予期しつつ、署名行動を妨害する発言を行い、労使対立を深刻にしたとの組合の主張は、採用することができない。

⑥ 「社員の皆さんへ」の掲出との関連性について

ア 常務発言から半月後の11月15日、会社は、Y6人事部長名で「社員の皆さんへ」を全職場の掲示板に掲出したが、その内容が本件懲戒処分及び署名行動に言及するものであった（第2.7(3)）ことから、常務発言との関連性が問題となり得る。

イ そこで、「社員の皆さんへ」の内容をみると、概略、(i) 会社は、「安全」を最優先の課題として取り組んでいるが、その基盤となるのは、安心して働ける職場環境であり、その意味で「職場規律の確保」が最重要課題であると考えていること、(ii) 浦和電車区事件については6名を就業規則に基づき懲戒解雇したが、これは判決を踏まえた適切な判断と考えていること、(iii) 現在、署名行動が行われていると聞いており、組合活動に会社は関与する立場にはないが、従業員が職場規律の確保に十分留意しながら、お客さまから信頼されるJR東日本づくりを目指して奮闘することを強く期待することの3点であることが認められる（第2.7(3)）。

上記内容中、(i)は、会社が最重要課題と考えている事項について

の、(ii)は、本件懲戒処分の正当性についての会社の見解といえるが、いずれも見解の表明に留まっており、仮にこの見解が組合の見解と異なるものであるとしても、会社が自らの見解を表明すること自体には問題はない。

これに対し、(iii)は、会社は関与する立場にないとしながら、署名行動に言及している点で、常務発言を補完して署名行動に影響を与えることを意図したのではないかとも考え得る。

しかし、会社は、「社員の皆さんへ」掲出の前日である11月14日、組合に対し、署名行動が強制にわたることがないように求める申入れを行っている(第2.7(2))。そして、この申入れに至る経緯(第2.7(1))をみると、当時、浦和電車区事件の発生で、職場内における強要行為の再発に神経をとがらせていたであろう会社が、事態を放置し得ないと考えて上記申入れを行い、「社員の皆さんへ」の掲出に至ったとのてん末に不自然な点はないから、本件掲出の目的は、常務発言を補完する意図というより、署名の強要を未然に防止することにあつたとみるべきである。

また、仮に、常務発言が「社員の皆さんへ」の掲出と併せて不当労働行為を構成するとした場合、Y2常務は、後日「社員の皆さんへ」の掲出があることを予期した上で、自らの発言のみでは支配介入に当たらない程度の発言を行ったと考える余地もないわけではないが、「社員の皆さんへ」掲出の契機となった東京支社での事件の発生は、11月6日であり、これは常務発言より後であるから、同常務が「社員の皆さんへ」の掲出を予期した上で発言を行ったとみることに無理がある。

ウ そして、(iii)は、署名行動に言及はしているが、会社がこれに関与する立場にないことを述べた上で、会社が最重要課題と考える「職場規律の確保」に留意するよう求めたものにすぎないから、これをもって、署名すれば不利益処分を受けることを示唆したとまでみることも困難である。

エ 以上のとおりであるから、「社員の皆さんへ」の掲出と常務発言を

併せ考慮すれば、署名に対する不利益処分の可能性を示唆したものといえるとの組合の主張は、採用することができない。

⑦ 常務発言の影響について

ア 既に認定したように、仙台、高崎、横浜、八王子、東京、千葉及び水戸の各地方本部においては、署名の撤回や、内諾を得ていた署名の拒否といった行為が発生した（第2. 8(1)ないし(7)）。

イ これらの行為は、常務発言がなされた大宮地方本部以外で発生している。したがって、これらの行為が常務発言を契機になされたか否かを判断するためには、常務発言が各地方本部にどのような形で伝えられたのかを明らかにする必要がある。

この点、組合本部は、常務発言の翌日である11月2日の集会において、各地方本部の代表に対し、Y2常務が「社長に対して文句があるのなら覚悟しろ。」と述べたと報告したこと、11月5日発行の「組織部情報No. 35」に、常務発言として、「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。」と記載したことが認められる（第2. 6(2)(3)）。そして、「組織部情報No. 35」においては、署名行動に関する発言のみならず、36協定に関する発言が、組合の責任を追及する内容に変更されており（第2. 6(3)）、その結果、挨拶全体の印象が組合活動に対して挑戦的、あるいは威圧的なものに変容していることは否めない。

こうして、発言の一部のみを取り出し、さらに「文句があるのなら」、「覚悟しろ」などの表現上の変更が加えられた結果、各地方本部に伝わった常務発言は、一部変容されて挑発的なものとなったのであり、この情報を得た組合員が、署名すれば会社から何らかの報復があると理解したとしても致し方のないところであるが、実際の常務発言がこのようなものでなかったことは、既に認定したとおりである（第2. 5(2)③・(3)③）。

そうすると、組合本部により変更が加えられた発言内容による影響についてまで会社を問責するのは相当でなく、結局、常務発言自体の影響が及び得たのは、同発言がなされた宇都宮運転所及び大宮信通セ

ンターのみであったとみるのが相当であるから、組合の主張する、仙台、水戸、横浜、高崎の各地方本部における署名撤回ないし署名拒否は、いずれも常務発言の影響によるものとは認めることができない。

ウ そこで、宇都宮運転所及び大宮信通センターにおける影響を見てみると、いずれの事業所においても、常務発言の最中に抗議や質問をした者はなく、会場が騒然としたこともない（第2. 5(2)④・(3)④）。その後の意見交換会も平穏に終了していることが認められ（宇都宮運転所、第2. 5(2)⑦）、紛糾したとの疎明はない（大宮信通センター）から、キャラバンの実施中に職場が混乱したとは認められない。

なお、組合役員であるX3とX6は、常務の挨拶を聞き、「目の前が真っ暗になった。」（X3）ないし「怒りで頭の中が真っ白になった。」（X6）というのであるから（第2. 5(2)⑤・(3)⑤）、強い衝撃を受けたものと推測されなくはない。

しかし、X3は、キャラバン終了直後に、分会執行部に報告した「思い」の中で、安全キャラバンの趣旨及び36協定問題における組合の責任などについて、Y2常務の発言内容を取り違えて認識している部分があるから、仮に衝撃を受けたとしてもその原因はこの取違えにあったとも推測できる（第2. 5(2)⑧）。

一方、X6は、常務発言をほぼ正確に認識した上で不利益取扱いについての脅しと受け取ったとしており、また、組合員らから、「覚悟という言葉に恐怖を感じた」、「署名をしてしまったので不安になった。」との意見を聞いているので（第2. 5(3)⑤⑦）、X6及びこれらの組合員については、常務発言により何らかの心理的影響を受けたと考えられなくもない。

しかし、前述のように、本件常務発言は、客観的にみて、組合員らをしてその意に反して署名を拒否又は撤回させようという意図でなされたものとはいえない。そのような場合には、使用者の発言により主観的に何らかの心理的影響を受けた組合員が存在したとの一事をもって、当該発言の不当性が認められるものではない。

さらに、X6は、常務発言の趣旨について、発言中も発言後もY2

常務に確認したことはなく、挨拶に引き続いて行われた一般従業員と Y 2 常務との意見交換会において「覚悟」と同様の発言があったか否か等について出席者に確認することもなかった（第 2. 5 (3)⑤⑥）。仮に同人の不安が「覚悟」発言を端緒とした差し迫ったものであったとすると、同人の分会役員という地位（第 2. 5 (3)⑤）に鑑みて、その対応はいささか不自然ともみえる。そうすると、同人の不安は漠然としたものであり、組合活動を萎縮させるほどの動揺や混乱には至っていなかったと推測せざるを得ない。

さらに、署名期間の終了以前である 11 月 19 日には、大宮地方本部と大宮支社との間で、常務発言の内容及び趣旨について確認され、署名者に対する処分等がないことが同本部の情宣活動により組合員に周知されたと推測することができるから（第 2. 6 (6)）、上記 X 6 らの不安は仮に現実のものであったとしてもこの時点で解消されたと考えられること、及び X 6 の分会では、最終的には一般職の組合員全員が署名に応じていること（第 2. 5 (3)⑨）からすると、上記 3 名について組合活動を萎縮させるほどの影響があったとまで評価することはできない。

エ ちなみに、常務発言の影響が懸念される宇都宮運転所分会及び大宮信通センター分会の署名率は、それぞれ 100 パーセント及び 84 パーセントであるが、この数値は、常務発言の影響が認められない他の事業所を含めた組合全体の署名率（72 ないし 75 パーセント）を上回っており（第 2. 8 (8)）、署名行動の達成度の観点からみても、常務発言自体による影響は認められない。

#### ⑧ 会社の意図について

上記①ないし⑦からすると、Y 2 常務の発言内容を文脈に沿って理解する限り、「覚悟」というやや不穏当な用語を用いてはいるものの、不利益取扱いを示唆したとまではいえず、発言の態様も組合員に不当な圧力を加えるものであったとは認められないのであり、直接発言を聞いた一部の組合員に何らかの発言の影響がみられるとしても、その影響は、組合活動を萎縮させる程度には至っていなかったといえる。

そして、上記を前提に、常務発言を全体として捉えれば、そこから推認し得る会社の意図は、浦和電車区事件の発生した大宮支社管内で行われるキャラバンにおいて、職場規律維持の重要性と懲戒解雇処分の正当性を強く訴えることであつたのであり、署名活動への言及もその延長線上でなされた一般的な注意喚起にとどまるものであつたとみることができる。

- (2) 以上の事情を総合的に勘案すると、本件常務発言は、「覚悟」という言葉を用いたことにつきやや思慮を欠いた面がなくはないものの、全体としてみれば、当該労使関係において許容され得る意見表明の範囲を超えるものであるとはいえず、したがって、同発言は組合運営に対する支配介入とはいえない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成23年5月24日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭