

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地 方 本 部
執 行 委 員 長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
代 表 取 締 役 B 1

上記当事者間の都労委令和5年不第2号事件について、当委員会は、令和8年2月3日第1882回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同岩井伸晃、同大橋さやか、同笠木映里、同神吉知郁子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえの合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人X1組合及び同X2地方本部に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人のB2支社及び同支社管内の各事業場の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 地方本部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

①令和4年4月19日に貴組合らの組合員A3氏と面談した際の当社のB3
駅長（当時）の発言及び②5年10月16日に同A4氏と面談した際の当社のB4
運転区副長（当時）の発言は、東京都労働委員会において不当労働行為である
と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

2 被申立人は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなけ
ればならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) A3（以下「A3」という。）は、平成26年4月に障害者雇用枠（聴覚障
害）で被申立人Y1会社（以下「会社」という。）に入社し、令和元年5月
からは会社のB5駅で改札の窓口業務に従事した。2年頃から、窓口に新
型コロナウイルス感染症対策用の飛沫感染防止シートが設置され、A3は、
上司に対し、利用客の声が聞こえづらくなり、業務を行うことが困難であ
る旨を伝えていた。

4年3月、A3は、B3駅に異動して数日間業務に従事した後、利用客
の声が聞こえづらいことを上司に申告した。A3の上司からこの申告の報
告を受けた会社のB6営業統括センター所長兼B3駅長のB7（以下「B
7駅長」という。）は、A3を利用客対応の少ない他の業務に従事させるこ
ととした。

4月4日、A3は、上司に退職の意向を伝えた。

A3は、4月14日付けで申立人X1組合（以下「組合」という。）及び同X2地方本部（以下「地本」といい、X1組合と併せて「組合」ということがある。）に加入した。4月19日、A3は、B7駅長と面談（以下「本件駅長面談」という。）をし、退職の話を撤回したいとB7駅長に伝えた。本件駅長面談において、B7駅長は、A3に対し、「会社にある意味反旗を翻すような労働運動をやってる人たち」、「早まるな」、「考え直せよ」などと発言した。

(2) 5年10月16日、組合の組合員（以下、単に「組合員」という。）で、会社のB4運転区に所属するA4（以下「A4」という。）は、上司であるB8副長（以下「B8副長」という。）と、A4が作成した自己申告書に基づく面談（以下「本件副長面談」という。）をした。本件副長面談において、B8副長は、A4に対し、労働組合に加入しているかを尋ねた上で、「まだ若いから、人間関係で辞められないのであれば、あと30年は余りにも長すぎると思う。」と発言し、また、A4が主任試験に合格していないことを確認した上で、「試験に受からない要素の一つに組合に入っていることが考えられるようであれば、それを排除する意味で考えてみてね。」と発言した。

(3) 本件は、①本件駅長面談におけるB7駅長の言動は、組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否か、当たる場合、救済利益が存在するか否か、②本件副長面談におけるB8副長の言動は、組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否か、当たる場合、救済利益が存在するか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、要旨以下(1)及び(2)のとおりである。

- (1) 組合員に対し、組合を非難する発言や脱退勧奨をしないこと。
- (2) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人組合は、令和2年2月10日に結成された、会社に勤務する労働者が組織する労働組合である。4年10月1日現在の組合員数は約2,800名で

ある。

- (2) 申立人地本は、組合の下部組織であり、会社のB2支社（以下「B2支社」という。）に勤務する労働者が組織する労働組合である。4年10月1日現在の組合員数は約730名である。

また、地本の下部組織に、A5分会及びA6分会がある。

- (3) 被申立人会社は、昭和62年4月に設立された旅客鉄道事業等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、東北地方、関東地方及び甲信越地方を中心に鉄道路線を有して各地域に支社を置いている。令和4年4月1日現在の従業員数は約50,000名である。

2 会社の就業規則の定め

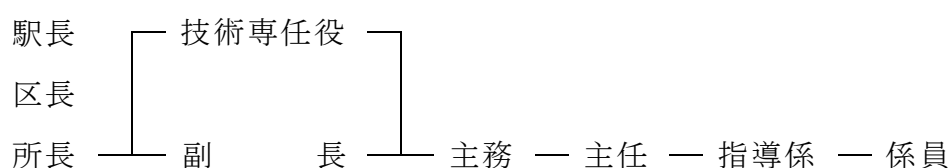
(1) 現業機関の職制について

会社は、就業規則において、現業機関（駅、運転区、営業統括センター等を指す。以下同じ。）における業務の能率的かつ円滑な遂行を目的として、職制を設けることとしており、現業機関の職制の職名、職務内容及び指揮命令系統について次のように定めている。

ア 職名及び職務内容

職名	職務内容
駅長、区長、所長	業務全般の管理及び運営
副長	駅長、区長又は所長の補佐又は代理
技術専任役	(略)
主務	(略)
主任	(略)
指導係	(略)
係員	(略)

イ 指揮命令系統



(2) 懲戒について

会社は、就業規則において、懲戒の種類について次のように定めている。

「(懲戒の種類)

第140条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (2) 諭旨解雇 予告期間を設けず、即時解雇する。
- (3) 出勤停止 30日以内の期間を定めて出勤を停止し、将来を戒める。
- (4) 減給 賃金の一部を減じ、将来を戒める。
- (5) 戒告 嚴重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは、訓告する。」

3 本件申立てまでの経緯

(1) A 3 の入社から B 3 駅への異動まで

平成26年4月、A 3 は障害者雇用枠（聴覚障害）で会社に入社し、B 2 支社の B 9 駅に配属された。

令和元年5月、A 3 は B 5 駅に異動し、改札業務（改札機横の窓口業務）に従事した。2年頃から、会社は、B 5 駅の改札機横の窓口には新型コロナウイルス感染症の飛沫感染防止のためのビニールシートを設置した（同時期に会社は、同窓口に集音マイクも設置していた。）。

4年2月、B 5 駅の Z 1 駅長は、A 3 に対し、B 3 駅の出札業務（窓口にて乗車券類を発券する業務）への3月1日付けの異動を内示した。これに対して A 3 は、集音マイクを使用しても利用客の声が聞こえないため出札業務を行うことは困難であることを伝えたが、結局 A 3 は内示のとおり3月1日付けで B 3 駅に異動した。

なお、A 3 は、異動に先立つ2月24日頃、事前挨拶のため B 3 駅を訪れ、応対した B 7 駅長に対して自己の障害について申告した。

(2) A 3 の B 3 駅への異動後の経過

3月1日の B 3 駅着任後、A 3 は、同月4日から12日までのうち4日間、出札業務に従事した。3月13日頃、A 3 は Z 2 副長に対し、利用客の声が聞こえにくいと申告した。当該申告の報告を受けた B 7 駅長は、A 3 を利

用客対応の少ない業務に従事させることとした。

4月1日頃、A3は、Z2副長に対し、なおも利用客の声が聞こえにくいと申告し、この報告を受けたB7駅長は、B3駅内の人員差配を工夫し、A3を一層利用客対応の少ない業務に従事させることとした。

4月4日、A3は、Z3副長に対し、7月1日からお世話になる会社を見つけたため6月いっぱいまで退職すること、B5駅からB3駅への異動の知らせを聞いたころから次の就職先を探していたことなどを話し、配慮してもらったが御迷惑をお掛けしたと述べた。Z3副長は、A3に対し、4月20日までには辞表を書いて提出すること、B7駅長には提出する前に話をした方がよい旨を伝えた。4月6日午前11時頃、Z3副長はB7駅長に対し、以上の経過を報告し、また、同日、B7駅長はA3と面談し、退職に関して事情を聴取した。この面談においてA3は、退職理由は「人間関係か。」とのB7駅長の質問に対し、「B3の皆さんは良くしてくれ、嬉しかったです。感謝しています。」と回答した。

- (3) 4月10日以降、組合は、B3駅の組合の掲示板に、三つの文書（以下「組合掲示文書」という。）を掲示した。これらの組合掲示文書には、「聴覚にハンデのある社員に対し、本人希望や悩みを一切無視の強制異動！」、「『飛沫拡散シートがあることによってこれ以上の窓口業務は出来ない』『非現業への異動を希望』『小規模駅なら何とか』と希望した社員の声が無視し、・・・大規模駅への異動を強制」、「この会社の『コンプライアンス遵守』はどこへ？」などの記載があった。

- (4) A3の組合加入

4月14日、A3は、組合に加入した。なお、組合が会社に対してA3の組合加入を公然化していたか否か、また、公然化していたとしてもその時期がいつかは明らかでない。

- (5) 本件駅長面談

4月19日、A3は、勤務時間中に駅長室を訪れ、B7駅長と面談した（本件駅長面談）。面談の冒頭、A3は、「Z4さん（注：地本のA5分会長を務めている。）とかと相談して、・・・一旦退職の話を保留にさせていただきたいんですよ。」と述べた。

B 7 駅長は、組合掲示文書を指して、「掲示板の話。組合の掲示あるでしょ。俺とていろいろまあ聞いてはいるところがあったんでね。いやあ、あそこまで書きちゃってるし、多分見る人が見れば、えっと思う人は当然いるんじゃないかなあと思ってね。」「営業職場で一人〇〇〇〇に入っただかって情報流れてるみたいなんだけど。」「今回 Z 4 がどう言ったか、何言ったか分からないけども、やっぱり労働組合の人たちって、結果的に企業内労働組合だから、最終的には会社が責任持たなくちゃいけないんだよ、社員に対しては。」と述べた。

B 7 駅長は、自身がかつて他の企業内労働組合と会社との裁判で会社側の証人となった経験について触れつつ、「今回 A 3 の人権侵害だっていうような物言いであそこに書いてるけども。なんかあると、人のプライベートなどに土足で入ってくるんだよ。結構ね、黙っててくれってとこまで、めちゃくちゃになってしまうケースとかあってね。自分たちの主義主張だけ言ってね。そういうのを何度か見てんだよ。俺自身がね。だからそれイコール Z 4 と話したって言って、A 3 に対してどうこう、例えば同じようなことになるかどうかと言ってるつもりは無いんだけども。ただ心配は心配なんだよ。俺はな、いろいろ見てきてるんで。いいように組合運動するがために使われたりしたら嫌だなって。」「会社にある意味反旗を翻すような労働運動をやってる人たちのところに仮にいたとして、会社よく思うかって言ったら、それはよく思わないよな。」と述べた。

B 7 駅長は、会社の前身となる組織は、労使関係が不安定であったことも要因の一つとして赤字が膨らみ、分割民営化されるに至った旨を述べた上で、「そういう裏事情を理解していなかったとして、もしうまいこと言われて取り込まれるっていうのであれば、俺はとっても心配。Z 4 が言うのと40年間いろいろ見てきて俺が言うのと天秤に掛けたとき、どちらを信用するかだよ。」「あの掲示見た時に人権侵害だっていうふうにああやっ書いてるけど、ああいうの出すこと自体、本人に対しての人権侵害じゃないかって俺なんか思っちゃうよ。・・・あれを平然と書く方が俺は逆に組織として、本当にまともな考え方なのかなって思うよ。」「俺とかを頼って来てくれよ、会社側の人間を。」「最終的に面倒をみるのは会社なん

だよ。人事権持ってるのは組合じゃねんだよ、会社なんだよ。・・・あの人は壊れたら、はいどうぞって現場に戻してあと会社が面倒みるんですよ。・・・いくらきれいごとと言ってたって所詮企業内労働組合ってそういうところなんだから。」「今の労働組合はそういう労働組合運動をやってるかっていうと、ちょっと俺には疑問符をもつ。」「会社にさあ、文句ばかり言う組織に入って、それでなんかあったらまたああいうことで、わあって自分のあれで出されて。どうやってお前60（歳）までこの会社で生きていくのかよ。」などと述べた。

A 3 が、飛沫感染防止のためのビニールシートにより業務遂行が困難になった旨、B 5 駅長にその旨を伝えたものの結局B 3 駅に異動となった旨、以前よりやる気がなくなってしまった旨を述べたのに対し、B 7 駅長は、「環境を、だから変えるよ一度。」「だから早まるなって。もう駄目か、取り返しつかねえか。」「じゃあ転勤させるか、非現業で取れって。そしたら馬鹿なこと考えないか。」「それとも環境変えて向こうの留守番必要だから向こう行くか。・・・地区センターの所に。サテライトオフィス。」「支社にもちゃんと言うから俺。サテライトオフィス、来月からそっち出退勤しろ。」「だからこっちは、もう1回考え直せよお前。」などと述べた（以下、本件駅長面談におけるA 3 に対するB 7 駅長の上記発言を総じて「本件駅長発言」という。）。

(6) A 3 の退職

5 月末頃、A 3 は会社に退職願を提出し、6 月30日付けで会社を退職した。

(7) 本件申立てに至るまでの経過

7 月11日、組合は、会社に対し、本件駅長面談における本件駅長発言についての会社の見解を明らかにすること及び不当労働行為を直ちにやめることを申し入れた。

8 月22日、会社は、B 7 駅長に対し、「4 月19日、部下社員に対し不適切な発言をしたことは、管理者として不都合な行為である」として嚴重注意処分を行った。

10月28日の団体交渉において、会社は、「本件については、当該箇所長に

対し強く指導を行い、厳正に対処したところである。」との書面回答をし、B 7 駅長において一部不適切な発言があったことを認めたが、その余の発言は否定し、また、不当労働行為には該当しない旨を回答した。組合は、会社に対し、再調査を行うことを要請した。

11月16日頃、再び団体交渉が行われたが、会社は、10月28日の団体交渉と同様の回答をした。

(8) 本件申立て

5年1月18日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件の追加申立てまでの経緯

(1) 会社における自己申告書に基づく面談の制度

会社では、毎年10月から11月頃にかけて、従業員が作成した自己申告書に基づき、管理者と従業員との面談（以下「自己申告面談」という。）が行われている。会社は、自己申告面談を、従業員の進路、希望を管理者に伝える場として、また、人材育成及び人事運用の一環として行っている。自己申告面談では、自己申告書に基づいて、担当している業務で心掛けていること、能力向上や自己啓発で取り組んできたこと、異動先や時期の希望が聴取される。

副長は、管理者として従業員と自己申告面談を行った際、従業員から聞き取った内容を、データ上に入力し、入力された情報は、会社の人事部にも共有されている。

(2) 本件副長面談

10月16日、会社のB 4 運転区で勤務するA 4 は、B 8 副長との自己申告面談を行った（本件副長面談）。

本件副長面談において、B 8 副長は、A 4 に対し、労働組合に加入しているかを確認した上で、「人間関係的に辞めれないのかな。」「他の所属している人に比べてA 4 はまだ若いから、人間関係で辞められないのであれば、あと30年は余りにも長すぎると思う。」と述べたほか、A 4 が会社の主任試験を受けているかを確認し、A 4 が今年で3回目であると回答すると、「受からないのは、もしかしたら、そこに原因があるのかもね。」「子

供もまだ小さいから、今はいいかもしれないけど、もしこの先学費とかで給料を上げたいってなったときに、試験に受からない要素の一つに組合に入っていることが考えられるようであれば、それを排除する意味で考えてみてね。」と述べた（以下、本件副長面談におけるA4に対するB8副長の上記発言を総じて「本件副長発言」という。）。

(3) B8副長に対する訓告処分

10月23日、A4から本件副長面談について相談を受けた組合員らは、B8副長の上司であるZ5区長に対し、抗議した。

10月27日、Z5区長は、B8副長と面談を行った。B8副長は、Z5区長に対し、A4との本件副長面談における本件副長発言の内容のほか、複数の従業員との自己申告面談において「一緒に副長をやりたいのに、まだ組合を抜けないのか。」などの発言を行ったことを報告した。

10月31日、Z5区長は、B8副長が自己申告面談において従業員に対して不適切な発言を行ったとして、会社に報告した。

11月1日、会社は、B8副長に対し、「10月、業務時間中に複数の部下社員に対し、労働組合からの脱退を促したと捉えられかねない発言を行ったことは、管理者として不適切な行為である」として、訓告処分を行った。訓告は、会社の就業規則第140条第1項に定められた懲戒ではなく、同条第2項の「懲戒を行う程度に至らないもの」に当たる事実上の注意指導である（前記2(2)）ものの、B7駅長に対して行われた厳重注意（前記3(7)）よりも重いものであり、賞与査定における減額要素等になるものであった。

(4) 本件副長発言に関する団体交渉

11月10日、組合は、会社に対し、本件副長面談においてA4に対して脱退勧奨及び利益誘導が行われたとして、会社の見解を示すこと及び経緯を明らかにすることを要求事項として、団体交渉を申し入れた。

11月17日、組合と会社とは、団体交渉を実施した。この団体交渉において、会社は、組合の上記要求事項に対し、本件副長発言が不当労働行為に該当するものであったか否かについての認識を明らかにせず、会社として労働組合の加入は個々の従業員の判断によるものとするオープンショップ制であることからしても、本件副長発言は不当労働行為と捉えられかね

ない極めて不適切な発言であり遺憾であること、会社として不当労働行為を容認することは一切なく、発言は行為者の誤った認識に基づくものなので、会社は強く指導を行い、厳正に対処したことなどを回答した。

(5) 追加申立て

12月18日、組合は、当委員会に対し、本件副長発言に関して、本件申立ての請求する救済の内容の追加を申し立てた。

(6) 会社による管理者向けの注意喚起

12月26日、会社は、B 2 支社管内の全管理者に対し、本件副長面談においてB 8 副長の発言があったことを受けて、B 8 副長を厳しい処分としたこと、不当労働行為と評価されるような事実が確認された場合には、会社の社会的責任が厳しく問われることについて留意すること等を内容とする文書を発行し、注意喚起を行った。

第3 判 断

1 本件駅長面談におけるB 7 駅長の言動は、組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否か、当たる場合、救済利益が存在するか否か

(1) 申立人組合の主張

ア 支配介入の成否

本件駅長面談の全体を踏まえれば、本件駅長発言は、明らかに、A 3 の組合への相談及び加入を認識した上で、組合をひぼう中傷し、不利益取扱いを示唆し、加入を思いとどませようとしているものである。

イ 会社への帰責

職制及び業務上の権限等を踏まえれば、B 7 駅長は、少なくとも会社の利益代表者に近接する職制上の地位にあることは明らかである。本件駅長発言を、他の労働組合の組合員としての行為と評価し得るなどの事情は皆無であり、また、本件駅長面談は、A 3 が、一度は退職の意向を伝えていたB 7 駅長に対し、退職を保留にする旨を伝えるために面談を設定したもので、個人的な関係から設定されたものではない。

ウ 救済の利益

会社は、B 7 駅長を嚴重注意処分とした上、再発防止策も講じたと主張するが、本件駅長発言の不当労働行為該当性を認めておらず、労使関

係が正常化されたとはいえない。本件は、組合に対する支配介入が問題であり、A 3やB 7 駅長が退職しても、救済の利益は失われない。

(2) 被申立人会社の主張

ア 支配介入の成否

本件駅長発言は、A 3 に対して退職を慰留する趣旨のものであり、組合を想定してその脱退又は加入阻止を企図したものではない。

イ 会社への帰責

会社は、不当労働行為を容認しない基本的立場を繰り返し管理者に指導してきた。B 7 駅長の発言は、会社の意向を離れた個人的立場から行ったものというほかない。若い女性部下に対し、父親世代の者として個人的に発言したにすぎない。

ウ 救済の利益

会社は、B 7 駅長を嚴重注意処分とした上、再発防止策を講じ、その旨を組合にも説明済みである。B 7 駅長の行為の影響は残存しない。A 3もB 7 駅長も、現在、会社に在籍しておらず、B 2 支社管内で同種の行為が繰り返される可能性が高いともいえない。よって、本件申立てに救済の利益ないし必要性はない。

(3) 当委員会の判断

ア 支配介入の成否

本件駅長面談において、A 3 が、組合の A 5 分会長である Z 4 と相談した結果、退職の話を一旦保留にしてほしい旨を述べたのに対し、B 7 駅長は、「今回 Z 4 がどう言ったか、何言ったか分からないけども、やっぱり労働組合の人たちって、結果的に企業内労働組合だから、最終的には会社が責任持たなくちゃいけないんだよ、社員に対しては。」「人のプライベートなところに土足で入ってくるんだよ。・・・自分たちの主義主張だけ言ってね。・・・いいように組合運動するがために使われたりしたら嫌だなって。」「会社にある意味反旗を翻すような労働運動をやってる人たちのところに仮にいたとして、会社よく思うかって言ったら、それはよく思わないよな。」「あの掲示見た時に人権侵害だっていうふうにああやって書いてるけど、ああいうの出すこと自体、本人に対しての

人権侵害じゃないかって俺なんか思っちゃうよ。・・・あれを平然と書く方が俺は逆に組織として、本当にまともな考え方なのかなって思うよ。」「最終的に面倒をみるのは会社なんだよ。人事権持ってるのは組合じゃねんだよ、会社なんだよ。・・・あの人たちは壊れたら、はいどうぞって現場に戻してあと会社が面倒みるんでしょ。・・・いくらきれいごとやってたって所詮企業内労働組合ってそういうとこなんだから。」「今の労働組合はそういう労働組合運動をやってるかっていうと、ちょっと俺には疑問符をもつ。」「会社にさあ、文句ばかり言う組織に入って、それでなんかあったらまたああいうことで、わあって自分のあれで出されて。どうやってお前60（歳）までこの会社で生きていくのかよ。」「だから早まるなって。もう駄目か、取り返しつかねえか。」「支社にもちゃんと言うから俺。サテライトオフィス、来月からそっち出退勤しろ。」「だからこっちは、もう1回考え直せよお前。」などと述べている（第2.3(5)）。

以上の本件駅長発言は、A3が、組合のA5分会長であるZ4と相談して退職の話を保留にしてほしい旨を述べたことを受けて、A3が、Z4の所属する組合に加入し、又は加入しようとしていることを認識した上で、「人のプライベートなとこに土足で入ってくる」、「自分たちの主義主張だけ言って」、「会社にある意味反旗を翻すような労働運動をやってる人たち」などと組合の活動を批判し、「最終的には会社が責任持たなくちゃいけないんだよ、社員に対しては。」「最終的に面倒をみるのは会社なんだよ。人事権持ってるのは組合じゃねんだよ、会社なんだよ。」などと述べて、頼りになるのは組合ではなく会社であることを力説し、「会社にさあ、文句ばかり言う組織に入って、・・・どうやってお前60（歳）までこの会社で生きていくのかよ。」「だから早まるなって。もう駄目か、取り返しつかねえか。」「もう1回考え直せよお前。」などと述べて、A3が組合から脱退するよう、又は加入を思いとどまらせるよう働き掛けているものであるから、組合の運営に干渉し組合を弱体化させる行為であるといえる。

イ 会社への帰責

会社は、不当労働行為を容認しない基本的立場を繰り返し管理者に指導しており、本件駅長発言は、そのような会社の意向を離れた個人的立場から行ったものというほかないと主張する。

しかし、駅長は現業機関の長であり（第2. 2(1)）、本件駅長面談は、B7 駅長の部下であるA3が、退職の申出の保留について話をするために、勤務時間中に駅長室を訪れて行われたものであり（同3(5)）、B7 駅長は、面談の中で、A3が組合に加入した（又は加入しようとしている）ことについて、「会社よく思うかって言ったら、それはよく思わないよな。」（同3(5)）などと会社の立場に立った発言をしているのであるから、本件駅長発言は、会社の指示がなくても、また、会社の管理者への指導に沿わない内容を含んでいたとしても、勤務時間中に職制が部下に対して行った使用者としての行為であるというべきであり、会社が主張するように職務とは離れた個人的な関係に基づいて発言したものであるということとはできない。よって、会社は、勤務時間中に駅長から部下に対してなされた本件駅長発言による責任を免れることはできない。

したがって、本件駅長発言は、会社による組合の運営に対する支配介入に当たる。

ウ 救済の利益

会社は、B7 駅長を嚴重注意処分とした上、再発防止策を講じ、その旨を組合にも説明済みであり、B7 駅長の行為の影響は残存しない、A3もB7 駅長も、現在、会社に在籍しておらず、B2 支社管内で同種の行為が繰り返される可能性が高いともいえず、救済の利益ないし必要性がないと主張する。

確かに、会社は、B7 駅長に対して嚴重注意処分を行うとともに、団体交渉において、同人に強く指導し厳正に対処した旨、組合に書面で回答している（第2. 3(7)）。

しかしながら、会社は、本件駅長発言に係る組合との団体交渉でも、本件駅長発言が不当労働行為に該当するものであったとは認めておら

ず（第2.3(7)）、本件審査手続においても、本件駅長発言が不当労働行為に当たらない旨の主張を維持し、会社への帰責を争っている。

そうすると、会社が既にB7駅長に対して嚴重注意処分を行っていることを考慮しても、本件駅長発言について、組合との関係で既に解決済みであるとか、集团的労使関係秩序が正常に回復されたとまで断ずることはできず、類似の行為が繰り返されるおそれがなくなったとまではいえない。したがって、本件申立てに救済の利益ないし必要性がないとする会社の主張は採用することができない。

2 本件副長面談におけるB8副長の言動は、組合の組織運営に対する支配介入に当たるか否か、当たる場合、救済利益が存在するか否か

(1) 申立人組合の主張

ア 支配介入の成否

自己申告面談で組合加入の有無や理由を質問すること、組合員であることが主任試験に合格しない原因となっている可能性があるなどの否定的評価を下すことは、組合活動や組合加入を萎縮させるものである。

イ 会社への帰責

副長は、面談を通じて得た従業員の業務の従事状況や異動の希望等を人事担当者あるいは決定権者に報告するなど、一般従業員の異動等の人事に関して事実上の影響力を有する地位にある。管理者において、不当労働行為を行うことが会社の意向に沿うものとの認識が共有されていると考えるほかない。

ウ 救済の利益

会社は、本件副長発言の不当労働行為該当性及び会社への帰責を争っており、不当労働行為による被害が回復されたとか、労使関係が正常化されたとはいえない。

(2) 被申立人会社の主張

ア 支配介入の成否

組合の主張には若干の事実誤認があるものの、本件副長発言が極めて不適切なものであったことについては特段争わない。

イ 会社への帰責

従業員の異動、昇任試験等はB 2支社の人事部門の所管で、B 8副長は人事業務の根幹に直接携わらない。また、本件副長発言は、会社の意に沿ってなされたものでなく、飽くまで個人的な立場にて誤った見解に基づいてなされたものであり、発言中、「会社が・・・」、「会社による・・・」など会社の意向が含意される表現もない。

ウ 救済の利益

会社は、B 8副長を訓告処分とした上、再発防止策を講じたところであり、その旨を組合にも説明した。もはや本件発言による影響は残存せず、その後、同種の行為が発生していないことなどに照らせば、B 2支社管内において同種の行為が繰り返される可能性が高いともいえない。よって、本件申立てに救済の利益ないし必要性はない。

(3) 当委員会の判断

ア 支配介入の成否

本件副長面談において、B 8副長は、A 4に対し、労働組合に加入しているかを確認した上で、「人間関係的に辞めれないのかな。」、「まだ若いから、人間関係で辞められないのであれば、あと30年は余りにも長すぎると思う。」と述べたほか、A 4が会社の主任試験を受けているかを確認した上で、「受からないのは、もしかしたら、そこに原因があるのかもね。」、「試験に受からない要素の一つに組合に入っていることが考えられるようであれば、それを排除する意味で考えてみてね。」と述べた（第2. 4(2)）。

以上の本件副長発言は、A 4に対し、労働組合加入を確認した上で、「人間関係的に辞めれないのかな。」、「あと30年は余りにも長すぎると思う。」などと、労働組合に加入していることを否定的に述べ、A 4が主任試験に受からないことについて、「もしかしたら、そこに原因があるのかもね。」と、労働組合の組合員であることが主任試験に受からない原因であることを示唆し、「試験に受からない要素の一つに組合に入っていることが考えられるようであれば、それを排除する意味で考えてみてね。」と、主任試験合格を動機付けとして労働組合から脱退するよう働き

掛けているものであるから、組合の運営に干渉し、組合を弱体化させる行為であるといえる。

イ 会社への帰責

会社は、本件副長発言には「会社は・・・」などの会社の意向を含意する表現が含まれておらず、会社の意に沿ってなされたものでなく、飽くまで個人的な立場にてB 8 副長の誤った見解に基づいてなされたものであると主張する。

しかし、本件副長面談は、管理者としてのB 8 副長と、部下社員としてのA 4 との間で行われた自己申告面談である(第2. 4(2))。会社は、自己申告面談を人事運用の一環として行っており、会社の自己申告面談では、自己申告書に基づいて、担当している業務で心掛けていること、異動先や時期の希望等が聴取されるものである(第2. 4(1))。そして、副長は、管理者として部下社員と自己申告面談を行った際、従業員から聞き取った内容を、データ上に入力し、入力された情報は、会社の人事部にも共有されている(第2. 4(1))。以上のことからすると、本件副長発言は、部下社員の人事に密接に関連した自己申告面談という場において、副長という職制上の地位に基づいてなされたものであるから、会社の指示がなくても、また、発言が会社の意に沿ってなされたものでなくとも、業務上において職制が部下に対して行った使用者としての行為であるというべきであり、職務とは離れた個人的な関係に基づいて発言したものとはいえない。

また、「(主任試験に) 受からないのは、もしかしたら、そこに原因があるのかもね。」といった発言が、会社の主張するように、誤った見解に基づいてなされたものであったとしても、本件副長発言が使用者としての行為であるとみざるを得ない以上、会社は、自己申告面談の場で管理者から部下に対して行われた本件副長発言による責任を免れることはできない。

したがって、本件副長発言は、会社による組合の運営に対する支配介入に当たる。

ウ 救済の利益

会社は、既にB 8副長を訓告処分とした上、再発防止策を講じたところであり、その旨を組合にも説明しており、もはや本件副長発言による影響は残存せず、その後、同種の行為が発生していないことなどに照らせば、B 2支社管内において同種の行為が繰り返される可能性が高いともいえず、救済の利益ないし必要性がないと主張する。

確かに、会社は、B 8副長に対して訓告処分を行い、その後、B 2支社の全管理者に向けて文書で注意喚起を行っている（第2. 4(3)(6)）。

しかしながら、会社は、本件副長面談に係る組合との団体交渉でも、本件副長発言が不当労働行為に該当するものであったか否かについての認識を明らかにせず（第2. 4(4)）、本件審査手続においても会社への帰責を争っている。

そうすると、会社が既にB 8副長に対して訓告処分を行うとともに、全管理者に注意喚起を行っていることを考慮しても、本件副長発言について、組合との関係で既に解決済みであるとか、集团的労使関係秩序が正常に回復されたとまで断ずることはできず、類似の行為が繰り返されるおそれなくなったとまではいえない。したがって、本件申立てに救済の利益ないし必要性がないとする会社の主張は採用することができない。

3 救済方法について

組合は、本件の請求する救済の内容として、組合員に対して組合を非難する発言や脱退勧奨をしないことを求めている（第1. 2(1)）が、会社が関係者の処分や再発防止策等を行っていることなどの本件の諸事情を考慮すれば、本件の救済としては、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件駅長面談におけるB 7駅長の言動及び本件副長面談におけるB 8副長の言動は、労働組合法第7条第3号に該当する。

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。

令和8年2月3日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士