

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人 J R 東日本輸送サービス労働組合（以下「組合」という。）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 J R 東日本輸送サービス労働組合八王子地方本部（以下、J R 東日本輸送サービス労働組合と併せて「組合」ということがある。）は、組合の下部組織であり、会社の八王子支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 730 名である。
- (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 事件の概要

- (1) X 1 は、平成 26 年 4 月に障害者雇用枠（聴覚障害）で会社に入社し、駅改札の窓口業務に従事した。令和 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、X 1 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、X 1 は、Z 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。X 1 の上司からこの申告の報告を受けた Y 1 駅長は、X 1 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、X 1 は、上司に退職の意向を伝えた。
X 1 は、4 月 14 日付けで組合に加入した。4 月 19 日、X 1 は、Y 1 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 Y 1 駅長に伝えた。本件駅長面談において、Y 1 駅長は、X 1 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、組合の組合員である X 2 は、上司である Y 2 副長と、X 2 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、Y 2 副長は、X 2 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、X 2 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 Y 1 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 Y 2 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。

3 主文

- (1) 会社による文書交付及び掲示（要旨：本件駅長面談における Y 1 駅長の言動及び本件副長面談における Y 2 副長の言動が不当労働行為と認定されたこと。今後繰り返さないよう留意すること。）

(2) 会社による前項の履行報告

4 判断の要旨

(1) 争点1について

ア 本件駅長発言（本件駅長面談におけるX1に対するY1駅長の発言を指す。以下同じ。）は、X1が、組合の分会長と相談し、退職の話を保留にしてほしい旨を述べたことを受けて、X1が、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ろ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、X1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 駅長は現業機関の長であり、本件駅長面談は、Y1駅長の部下であるX1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、Y1駅長は、面談の中で、X1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。」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、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。

ウ 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、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Y1駅長に対して厳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。

(2) 争点2について

ア 本件副長発言（本件副長面談におけるX2に対するY2副長の発言を指す。以下同じ。）は、X2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、X2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 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書に基づく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ても、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。

ウ 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、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Y2副長に対して訓告処分を行うとともに、支社の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がなくなったとまではいえない。

(3) 結論

以上のおりであるから、本件副長面談におけるY1副長の言動及び本件副長面談におけるY2副長の言動は、組合の運営に対する支配介入に当たる。

5 命令交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和5年1月18日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和8年2月3日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和8年3月18日 |