

**「安全キャラバン事件」の不当労働行為を容認する最高裁上告棄却を許さず、**

**さらに職場から東労組運動を推し進める大宮地本見解**

2015年8月12日、最高裁判所第一小法廷は「安全キャラバン事件」の上告を棄却する不当な決定を行った。この決定は、憲法で保証された団結権を侵害した『小倉発言』を容認し「本件上告理由は、違憲を言うがその実質は事実誤認」と一方的に断じたものであり絶対に許すことはできない。これまで不当労働行為を職場からのたたかいで跳ね返してきたように、今後も職場からのたたかいを強化する事を通じて「安全キャラバン事件」の最高裁上告棄却の不当決定を断固許さずたたかい抜く。

そもそも「安全キャラバン事件」とは、2007年11月1日に『本社・安全キャラバン』で大宮信号通信技術センターと宇都宮運転所を訪れた本社小倉常務（当時）が、あいさつの中で「浦和関係ですけどね…ああいう事件があって」と前置きし「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いうふうに、そういう動きに対してね、考えております」との発言（証拠として労働委員会に提出された、会社参加者が『メモ代わり』として録音していたボイスレコーダーより）は、私たちが美世志会への不当懲戒解雇に対して、社長宛の「懲戒解雇撤回署名」を取り組んでいる最中であることから、組合活動への介入であり不当労働行為であるとして争っていたものである。実際に発言を聞いた組合員からは「本当に署名をやって大丈夫か」「やってしまったが、不利益があるのではないか」など不安が出された。その妨害の中でも、両分会共に平均を上回る署名数を貫徹できたのは職場からのたたかいによるもので、不当労働行為さえも職場からの取り組みを強化することで粉碎したといえる。

その中で、中央労働委員会は「(労使で)自主的に解決することが望ましい」と命令を出しているが、そもそも私たちは今回の件について団体交渉等の労使議論で解決を目指してきた。しかし会社は、私たちの主張に対して「団体交渉で出された意見としては認める」と言いつつ「事実はどうなっているかはその場にはないから分からない」という誠意のない回答で「発言を撤回する必要はない」というものであった。その姿勢が一向に変わらないため、残念ではあるが第三者機関である労働委員会での解決を目指さざるを得なかったのである。このような中で出された、今回の最高裁判所による上告棄却の決定は断じて許す事はできない。

「安全キャラバン事件」にあらわれた会社の動きは、その後の「東労組破壊マニュアル（四本柱）」や「組合色による差別」そして「JR北海道で『基地再編成施策でいかに労働組合を押しつけたか』の講演画策」等の事象を見れば、東労組運動を規制し排除する事を通じて破壊しようとする目的は明らかではないか。

私たちは、このような東労組の弱体化を目指した不当労働行為を許さない。なぜなら、その結果として苦しむのは我が組合員だからだ。あらためて会社の狙いを明確にして、職場から団結を強化して跳ね返していこう。そして、安全で働きがいのある職場確立に向けて、全組合員での東労組運動を創り出していこう。

今回の上告棄却という不当決定を許さず、さらに職場からのたたかいを強化し、いかなる攻撃にも屈しない組織を全職場から創りだしていこう！

2015年8月18日  
JR東労組大宮地方本部