



交渉ダイジェスト

4月5日開催 東地申第51号

申し入れの詳細は
こちらから⇒



「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の委縮を目的とした支配介入による不当労働行為を直ちに止め、大崎営業統括センター所属組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」に対する団体交渉を行う！

TOKYO MAIL NEWS No. 213 / 2024.2.15

2月15日 「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の委縮を目的とした支配介入による不当労働行為を直ちに止め、大崎営業統括センター所属組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」提出！

大崎営業統括センター所属（前上野運輸区所属）の組合員に対して訓告処分！

- 処分の理由「会社施設内において組合活動と捉えられる発言を行ったことは社員として不都合な行為である」

最終乗務出迎え時における上野運輸区庁舎前の旧18番線の記念撮影や通勤点呼の際に当該組合員が発した言動を組合活動と捉え、就業規則第23条に抵触するとして処分が下されている。

しかし！

- 当該組合員は組合活動を行っていない！
- その場にいた管理者から注意や現認もされていない！

私たちJR東日本輸送サービス労働組合は企業内労働組合！

- 社員であると同時に組合員でもある！
- 社員同士の一般的な日常会話を制限されるものではない！

偏った視点で訓告処分を下すことは組合員の本意、業務に支障や迷惑を及ぼさずともなく権利を乱していません！

就業規則第23条の拡大解釈であり、人権侵害である！

JR東日本輸送サービス労働組合の組合活動を不当に制限して委縮させる、組合の運営に対する支配介入の不当労働行為だ！

<申し入れ内容>

- 「会社施設内において組合活動と捉えられる」という発言内容を明らかにし、懲戒処分とした根拠を明確に回答すること
- 大崎営業統括センター所属の当該組合員に対する訓告処分を撤回すること

輸送サービス労組の運動を制限し組合員を委縮させる不当労働行為は認められない！処分撤回を求める！

交渉の特徴点

- 処分理由の組合活動と「捉えられる」とは何か。
- ✓ 許可された箇所ではない所で発しているのは組合活動である。
- 首都圏本部の言う組合活動とは何か
- ✓ 勤務時間内に掲示板を見る。
- ✓ 便宜供与されている会議室に呼び込む行為。
(声をかける場所は便宜供与しない)
- ✓ 分会長として現場長と話をすること。
- 処分の撤回を求める。
- ✓ 撤回しない。本人が意図しているか、どうかではない。主張したことが問題である。

✓ 憲法28条団結権の侵害！

私たちは企業内労働組合であり職場での正当な組合活動は労働組合法で保証されている。業務を具体的に阻害することのない正当な活動に対して規制・処分することは団結権の否定であり不当労働行為である！

不当労働行為・団結権の侵害を通告！ 労働協約に則った解決を目指す！

※団体交渉の詳細は、後日発行する TOKYO MAIL NEWS をご覧ください！

輸送サービス労組運動の制限！団結権の侵害！

不当労働行為を許さず、処分の撤回を求めていこう！



4月5日
東地申第51号

「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の萎縮を目的とした 支配介入による不当労働行為を直ちに止め、大崎営業統括センター所属の 組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！

交渉の 特徴点

- ✓ 今回の処分は、就業規則第23条に抵触し違反である。会社は組合活動の発言と判断した。
- ✓ 会社施設内では、会社の一定条件の下で許可をすれば会議室などで活動できる。
- ✓ 勤務時間内に組合掲示板を見ることは「職務に専念しているか」という観点から望ましくない。便宜供与している会議室内での組合活動は認めるが、勤務時間外でも会議室の外で参加を呼びかける行為は認めない。組合員として現場長へ意見を言うことは組合活動であり認めていない。
- ✓ 今回の処分は、組合活動への萎縮を狙った不当労働行為であり、職場での組合活動への否定だ！

1. 「会社施設内において組合活動と捉えられる」という発言内容を明らかにし、懲戒処分とした根拠を明確に回答すること。

回答：管理者が繰り返し静止したにも関わらず、注意指導にしか従わなかったこと。管理者への不適切な発言をしたこと。会社施設内における組合活動と捉えられる発言をしたことなどを確認した上で総合的に判断したものである。

2. 大崎運輸営業統括センター所属の当該組合員に対する訓告処분을撤回すること。

回答：就業規則に則り適切に取り扱っているところであり、処분을撤回する考えはない。

組合

- ◆ 会社施設内における組合活動と捉えられる発言に対するものとして、今回の訓告処分が出ていると思うが「捉えられる発言」というものを具体的に示すこと。
- ◆ 今の発言は管理者との間で行われたということだったが、どの場面を指しているのか？
- ◆ 管理者に対して言ったことか。
- ◆ 1対1の話ではないということか。
- ◆ そのことが組合活動ということ間違いないか？
- ◆ 「組合活動と捉えられる」ということと「組合活動」は全く違うものだと考える。「組合活動と捉えられる」というのは具体的にどういう意味なのか？
- ◆ 組合活動として認識しているということの良いか。

- 一例を上げると、
- ✓ 「簡易苦情処理を却下されて大崎駅に異動する」
- ✓ 「強制転勤であるが、区長のおかげで輸送サービス労働組合1名加入させていただきました」
- ✓ 「輸送サービス労働組合の組合員として大崎駅で頑張ります」言葉だけでなく、管理者とのやり取りの中でそのような話があった。本事象は組合活動と捉えられている。
- 18番線や運輸区の中の点呼を行う場所付近である。
- 面と向かってと言うよりも、発信するようなイメージもあったかもしれない。
- 点呼台付近では、周りに他の管理者もいたと認識している。18番線も区長だけを示して言ったのかという、それ以外の人も示しているのではない。つまり区長も含めてではないか。
- 今回では、その場所で言った内容が「組合活動と捉えられる」と判断をしたということ。
- 「捉えられる」という意味は「組合活動かどうか分からないが組合活動ではないか」というニュアンスではない。会社として「これは組合活動だ」と判断して使っている。
- 組合活動としての発言だと認識している。

会社



4月5日
東地申第51号

「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の萎縮を目的とした
支配介入による不当労働行為を直ちに止め、大崎営業統括センター所属の
組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！その①

1、2項の続き

組 合

- ◆ 組合活動だと総合的に判断したと言っているが、どこに抵触・違反するのか。
- ◆ 就業規則第23条に今回の発言が「組合活動として抵触している」ということで良いか。
- ◆ 過去の事例と照らし合わせると「違反をした瞬間にその場で現認を通告されて処分が出る」のが一般的な流れであった。今回は、区長を含めた 職場の管理者が「組合活動と捉えられる」発言に対して注意はしたのか。
- ◆ どのような注意なのか。
- ◆ 本人を含めて「組合活動をしていた」認識は無い。組合活動と認定した根拠を示すこと。
- ◆ 「誰がその場にいて」とは、誰のことなのか？
- ◆ 本人に対してだけでなく、その場にいた組合員・社員にも同様な聞き取り・事情聴取を行ったのはなぜか？また、どのようなことを聞いたのか？
- ◆ 後日、副区長から「話を聞かせてほしい」と言われた。
(質問)「その場に居たのか、勤務時間であったか、拳を上げて撮ったことをどう思うか」
(回答)「ラストランは有志で行われているもので、集合写真を撮る時に拳を上げることで組合活動の認識はないし、何も支障はない。その場に区長や管理者もいたが何も話はされず、写真を撮った」
何のための事情聴取なのか全く分からない。管理者からは「事実確認」としか言われていない。「組合活動」だと規定されているが、何が組合活動に当たるのか。企業内労働組合のため、社員でもあり、組合員でもある。文言・言葉を発しただけで組合活動にならないと考える。組合活動と規定する根拠を示すこと。

会 社

- 就業規則第23条である。
- 就業規則第23条には「会社施設内において組合活動を行ってはならない」と明記されており、それに違反している。
- 注意している。それに対して特段何か反応は無かった。「輸送サービス労組として」という発言があり、区長が注意をしたと聞いている。「組合員として駅で頑張る」という部分でも、区長が注意をしたと聞いている。
- 「こういう場で言う話ではないのではないか」と発言した。
- 乗務が終わり点呼を行うまでの管理者とのやりとりの中で「輸送サービス労組」「組合員として」の発言があった。管理者も言葉だけを取って言うわけではない。「誰がその場にいた」ことも鑑みて今回の内容となった。
- 区長、副区長も点呼場にいた。
- 詳細を確認する必要があった。区長や副区長からも「あの人がその場にいたかな」という話を聞きながら、関係する何人かに話を聞いた。セレモニーに関係することを聞いている。
- 今回は「輸送サービス労働組合の組合員として」と発言があった。直ちに組合活動だとは思わないが、今回は状況を踏まえて、組合員として発言した「組合活動」だと判断している。
日常会話まで制限するものではない。根拠は「点呼台で組合名を述べた上での主張のようなことを行ったことが日常会話と異なるものと考えている。



4月5日
東地申第51号

「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の萎縮を目的とした
支配介入による不当労働行為を直ちに止め、大崎営業統括センター所属の
組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！その②

1、2項の続き

組 合

- ◆ 組合活動と判断した言葉は
 - ✓ 「区長のおかげで1名加入させてもらった」
 - ✓ 「輸送サービス労組として大崎駅で頑張ります」
この2つで良いか？
- ◆ 現場長はその場で言った本人に対して「こういう場で言うことではない」と注意している。そこで終わっている話であり、処分は必要ないのではないか。
- ◆ だが、現認はされていない。
- ◆ 「現認していない」ということで良いか。
- ◆ そもそも、組合活動として認識していない。我々としては「捉えられる」というのは「傍から見ると捉えられない場合もある」という意味を含めてそういう表現にしたのではないかと考えている。
- ◆ 組合活動として認識していないから「処分を撤回しろ！」と主張している。職場で組織名を出して何かメッセージを出す
と組合活動と判断されるのか。

会 社

- その他に18番線で
 - ✓ 「強制転勤をするJR東日本を良くしていきます。輸送サービス労働組合として」
の発言もあった。
- 発言があって、それに対する処分である。その場で終わっているということにはならない。
- 明確に「この場で現認します」としていないが、注意した上で、これ以外にも区長とのやり取り・組合活動と捉えられる発言などがあったため、今回の処分になっている。
- その通り。漢字で書くと「現に認める」なので、管理者は「現にその発言を認めた」ということである。
- 詰所での会話で一言一句、今回の事情と同様な発言をしても 処分事案にはならない。全く違う状況になっていると思う。総合的な状況、今回は点呼場で主張するような形で発言したことを以て組合活動だと認識した。同じ文言を言ったとしても捉えられる・捉えられない場合がある。それは様々なシチュエーションがあって、その中で判断していく。
「捉えられる」という表現は誤っていない。
- 職場内で演説するかのように労働組合としての主張を労働組合の名称を掲げながら行うことがあれば、今回と同様の捉え方をするだろう。仮に一言一句同じことを言ったとしても、個人的な話であれば介入するものではない。
一律に「こういう場合で、こういう発言をしたら処分事案になる。ここをクリアすれば処分事案にはならない」と仕切れるものではない。



4月5日
東地申第51号

「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の萎縮を目的とした
支配介入による不当労働行為を直ちに止め、大崎営業統括センター所属の
組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！その③

1、2項の続き

組 合

- ◆ 会社が認識している組合活動が理解できない。
勤務時間中に組合掲示板を見るのは組合活動か。
- ◆ 勤務時間外に掲示板を貼り替えることは問題か。
- ◆ 便宜供与で会議室を借りて、その中で分会大会などを行うことは全く問題ないで良いか。
- ◆ 便宜供与で会議室を借りて、勤務時間外に会議室の外で「分会大会をやっているから来てくれ」と呼び込む行為は組合活動か。
- ◆ 労働組合に加入する、加入しないは自由である。便宜供与で会議室を借りている。未加入の人に「労働組合とはこういうものだから話をしたいのだけど、会議室に来てほしい」と話しかける行為は組合活動か。
- ◆ 未加入の方を、会議室を借りて「自分の労働組合について話をしたいので会議室に来てほしい」と話しかけることはどうか。
- ◆ 再確認だが、組合員に対して「分会大会をやっているから来てください」というのは良いか。
- ◆ 呼び込む場面が存在する。会社の話からすると、会議室の中は便宜供与だけど、外は便宜供与ではないということか。しかし、組合員・未加入の人を問わず、便宜供与として借りている場所に呼び込む行為が必要である。それも会社の主張に抵触するかどうか認識を聞いている。
- ◆ 組合として責任にある立場の者が、組合員のことで現場長に話に行く場面がある。組織の名前をあげて主張を述べる行為もダメなのか。
- ◆ 職場の労使関係はないということなのか。

会 社

- 勤務時間中に組合掲示板を見ることは「職務に専念しているのか」という観点から望ましくない。
- 問題ない。
- 便宜供与されている中での組合活動は問題ない。
- 勤務時間外で、許可している会議室内で組合活動を行う分には支障はない。
- 組合活動で行っていれば組合活動である。組合員が便宜供与している会議室の中で説明をするということか。
- それは組合活動です。
- 会議室の中の話というよりも、会議室に入る前の段階の話で良いか。
- 便宜供与で貸している中で行う分には許可しているが、それ以外は許可していない。例えば、会議室の外で「分会大会をやっているからおいで」と呼びかける行為は、勤務時間外であっても組合活動かつ、貸している会議室の外で行っているのでダメである。
- 組合員の立場として意見を言うことは、会社施設内での組合活動になるので認めていない。許可していないから認めていない。許可するのは会議室とかそういうもの。基本的には許可していない。社員として話す分には構わない。
- 会議室の便宜供与だったり、掲示板を貸したりする便宜供与はある。協約に基づいて行うものはある。意見を言うなどの行為は団体交渉などで行うべきである。



4月5日
東地申第51号

「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の萎縮を目的とした
支配介入による不当労働行為を直ちに止め、大崎営業統括センター所属の
組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！その④

1、2項の続き

組 合

- ◆ 今回の処分は「許可していない場所で組合員に対してメッセージを発した」という考え方に基いて処分が出されたということで良いか。
- ◆ 日本は企業内労働組合である。職場内での組合活動が認められている。
- ◆ 何でも行って良いとは思っていない。しかし、会社が示した認識は「職場における組合活動を認めない」と解釈できる。
- ◆ 労働組合として団結を高め、強化していくために、起きていることを組合員にきちんと伝えていくことは大事である。しかし、会社の考え方は憲法の「団結権」を否定しているように思える。
- ◆ 会社の主張では「会議室を借りたが、そこに呼び込むための声かけをしてはいけない」「掲示を見るのは望ましくない」それでどうやって組合員を呼び込むのか。逆に方法を教えてもらいたい。
- ◆ 「団結権」や「労働組合活動」を否定している。
- ◆ しかし「便宜供与以外のところで組合員を呼び込むことはダメ」「掲示板を見ることも望ましくない」と言っているのではないか。
- ◆ それならば、組合員を呼び込むためのスペースを当直の横などに用意してくれるのか。
- ◆ 労働組合活動を保証してもらえるのか。
細かいところを聞くと、勤務時間外でもダメなものばかりで活動できないではないか。
- ◆ 会議室から声を張り上げて呼べというのか。そんなことをしたら職場秩序が乱れる。
- ◆ 八王子のパンフレット配布事件では、東京都労働委員会の判断はそういう内容であった。「労働組合の存在は否定していない」と言うが、会社の考え方は組合活動を否定している。

会 社

- 「会社が許可していないエリアで組合員としての発言をした」と認識した。それは処分の中のごく一部ではあるが、判断材料の一つである。
- 会社が許可した場合はその通りである。
- 就業規則上は会社が許可した場合、例えば会議室内での組合活動など、会社が許可した場合は認めている。それ以外は認めていない。
- 団結権を否定するつもりは全くない。それを会社施設内で行うにあたり「施設管理権」とのバランスを取るかということである。
- 会社が示すものではない。
- 完全に否定しているわけではない。会社施設内で許可を得れば組合活動を認めている。
- 「勤務時間中は望ましくない」と言った。
- それはできない。
- 会社の許可した範囲内で行っていただきたい。
- 秩序が保たれる範囲で行っていただきたい。
- 施設管理から「業務に支障のない範囲での会社施設内での組合活動」をお願いしている。組合の活動を完全に否定するものでなく、会社が許可した範囲で行えば問題ない。
協約に基づいて便宜供与で組合掲示板を貸している。勤務時間中に凝視するのは違うと思うが、帰り際や出勤時に見たりすることはできる。会社発足時を考えると、様々な労働組合があり、就業規則第23条がなぜできたところに関わってくる。労働組合同士の対立など色々あった中で、会社として会社施設内での組合活動のルールという部分で禁止となっているが、協約の中で認められる部分は認めていこうという経緯がある。
ご理解いただきたい。



4月5日
東地申第51号

「JR東日本輸送サービス労働組合の運動の萎縮を目的とした
支配介入による不当労働行為を直ちにやめ、大崎営業統括センター所属の
組合員に対する訓告処分の撤回を求める申し入れ」団体交渉を行う！その⑤

1、2項の続き

組 合

- ◆ 企業内労働組合として存在している。会社の考えは全く理解できない。基本的には職場活動の否定であり、それに基づいた処分だと理解した。
- ◆ 職場で言葉を発したことが「組合員へのメッセージ」だと判断され、処分が出されると何も言うことができなくなる。今回の処分は「萎縮」を狙っているものだ。労働組合活動だと全く認識していないが、会社はそのような認識で処分を出している。明確な不当労働行為だ。
- ◆ 私たちは社員であり、組合員でもある。一人の人間に二つの人格があるわけない。極めて人間性の問題・課題である。
労働組合を色眼鏡で見ているのではないか。過去、会社は他の労働組合に対して「組合色の差別」を行った経緯がある。過去の労働組合は色々騒ぎ立てて職場で闘争したかもしれないが、私たちはしていない。それにも関わらず、そういう目で見ているから、このような結果になるのではないか。労働組合の団結権を否定している。
- ◆ 労働組合を否定する会社の発言と認識があった。一般常識とかけ離れている。労働組合に対する差別が根底にあって、今回の処分が出されている認識であり、不当労働行為である。今回の処分の撤回を改めて求める。

会 社

- 職場の活動を否定しているわけではない。ルールに基づいて行うことは全く差し支えない。
- 不当労働行為には全く当たらない。「組合活動をしてはいけない」と就業規則で言っていない。会社施設内では、会社の一定条件の下で許可をすれば会議室などで活動できる。今回の18番線ホームでの行為は、勤務時間などを考慮すれば、会社が認めていない時間・エリアで行っていることになる。それを以て組合活動と捉えて、処分の一要素で判断している。
- 会社は仕事をする場所である。会社が許可をした場所以外での組合活動は認めていない。引き続き、許可してはいない場所での組合活動は就業規則第23条で禁止されている。
- 処分は撤回しない。本人が意図しているかどうかは今回の件では関係ない。労働組合への差別の意識を持った対応はしていない。今回の処分が「組合活動の萎縮を狙ったものだ」と主張があったが、そのような意図は全くない。不当労働行為の意思も全くない。

最後に
会社へ通告！

団結権の否定、不当労働行為であり、到底納得できない！処分に対しても「あったかもしれない。区長だけではなく、他の人もいるのではないか」という認識であった。状況証拠的なことだけで確認もできないし、現認もされていない。「処分の撤回」を強く求める！この場での解決はしない。不本意であるため、労働協約に則った取り扱いをしていく！