



会社主張に対する労働委員会の判断

職場内での声掛けは組合活動だ

**参加を呼び掛けるために
会議室はとらなくてよい**

会議室の中から声掛けはできません

昔、職場を乱されたことがあったから…

**古い国鉄時代と同列に扱い、
制限する理由にはならない**

いつの話しを持ち出しているの？

パンフレット配布で職場は乱れる…

**パンフレット配布は
正当な組合活動にあたる**

労働組合の案内パンフレットです



これが**会社主張**に対する **その②** **労働委員会**の**判断**だ！

東京都労働委員会
命令(要旨)

- ✓ JR東日本は、組合員らが各駅の更衣室において、勤務時間外に組合パンフレットを配布することを妨害したり、嚴重注意するなど、不利益に取り扱わないこと。
- ✓ JR東日本は、輸送サービス労組組合員2名へ行った嚴重注意処分を撤回すること。
- ✓ JR東日本は、輸送サービス労組へ陳謝文の交付と八王子支社管内の各事業場の見やすい場所に、10日間掲示すること。

JR東日本の主張（命令書要旨）

- ◆ 組合が、更衣室内で新入社員にパンフレットを配布することについて、施設等一時使用許可申請を行った場合には、申請を許可しない方針である。

会議室でパンフレット配布・説明会を行う場合には、業務に支障が無ければ会議室の使用を許可する方針だが、組合員が会社施設内で新入社員に会議室への参加を呼び掛ける行為は「※ 就業規則第23条に抵触する」と認識している。

※ 就業規則 23 条 社員は、会社が許可した場合のほか、勤務時間中に、又は会社施設内において、組合活動を行ってはならない。

- ◆ 国鉄の経営悪化をもたらした原因の一つに「職場規律の乱れ」を指摘され、国鉄は「職場規律の確立」を厳しく求められた。

そして、JR東日本の発足当初から就業規則に「服務規律に関する規定」を設けて以降、全社を挙げて「職場秩序維持」につとめてきた。

その③へ続く！

労働委員会の判断（命令書要旨）

- 会社は、新入社員に対して、会社施設内で組合説明会への参加を呼び掛ける行為は就業規則第23条に抵触すると認識しているが、会議室に案内することは現実的ではない。

組合掲示板やホームページ、勤務時間外かつ会社施設外でのビラ配布等により説明会を開催する周知方法も考えられるが「組合に加入していない新入社員に対する周知方法としては不確実」と言わざるを得ない

この点からも会社の主張を採用することはできない。

- 国鉄時代の出来事は「会社前身の組織における数十年前の事情」であり、現在においても、会社が主張するような「国鉄時代と同様の職場秩序の乱れが生ずるおそれがある」とはいえない。

また、その歴史的沿革を考慮するとしても、本件のような職場秩序を乱すおそれがない正当な組合活動を一律に制限する理由にはならないというべきである。



これが会社主張に対する 労働委員会の判断だ！

JR東日本の主張（命令書要旨）

- ◆ 組合は、パンフレット配布によって、新入社員に精神的負担を負わせ、業務に向けた集中を阻害した。

パンフレットの内容は、現場教育を十分行わないまま、多くの施策を実施して顧客に多々迷惑を掛けているなど、事実に反し、会社の信用を毀損し得るものであり、これを見た新入社員の不安をおおる内容となっている。

- ◆ パンフレット配布は、職場秩序が乱されるおそれがあり「就業規則第23条」に違反するものである。

そして、嚴重注意は、職場における規律の維持を目的として「就業規則違反に該当する正当な取り扱い」で、組合活動を理由とする「不利益扱い及び組合の運営に対する支配介入」には該当しない。

労働委員会の判断（命令書要旨）

- パンフレット配布は「更衣室に居合わせた新入社員に対して一言声を掛けて配布する短時間のもの」で、複数人で囲んだり、パンフレットの受領を強制したりするものではなく、極めて平穏な方法で行われた。精神的負担を負わせ「業務に向けた集中を阻害した」「職務遂行に支障を生じさせた」との客観的な理由はなく、会社の主張を採用することはできない。
また、パンフレットは、会社に対する組合の立場からの主張や批判、訴えにとどまるものである。これらの表現が行き過ぎたり、誤った事実を指摘して会社の名誉や信用を毀損するものとはいえない。

- パンフレットは、新入社員に組合を紹介するものであり、その内容が職場秩序を乱すおそれはないものである。

また、パンフレット配布は、勤務時間外に短時間、極めて平穏に行われたものである。これらの点に照らし、その配布が業務に支障や混乱を生じさせて職場秩序を乱すおそれがあるとはいえない。

したがって、パンフレット配布は、組合活動として正当性を有するものであり、実質的に就業規則第23条に違反するものではなく、これを理由に不利益処分をすることは許されない。

その④へ続く！



驚愕!!! JR東日本

その4

東京都労働委員会命令に

高圧的主張!

一企業としての姿勢が問われる!
審理を尽くした「労働委員会命令」
に対する高圧的な主張は、

JR東日本の主張に対して、東京都労働委員会は、その判断として「会社内の秩序を乱す恐れがないと認められるときは、実質的には『就業規則23条』違反にはならないものである」と、審理を経て述べている。それにも拘らず「理解せず」と、高圧的な態度で主張し、さらに「偏重」と中立の立場で判断する

「労働委員会」を批判していると言わざるを得ません。不服があるとして、会社は、中央労働委員会に再審査を行いました。東京都労働委員会が出された命令は、中央労働委員会や裁判所で判断が出されるまで有効です。法令順守を謳うのであれば、命令を履行するのです!

※ イメージ

【重要事項】社員の皆さんへ

令和5年6月
人材統括部

JR東日本輸送サービス労働組合不当労働行為救済申し立て事件に関する
東京都労働委員会命令について

表題の件について、令和5年6月7日、東京都労働委員会より、組合の請求を認める命令が交付されました。

本件は、会社施設内で行われた無許可の組合活動（新入社員への勧誘パンフレットの配布）に対し、就業規則第23条に違反するものであることから、会社から行為者に注意指導を含めた必要な対応をしたところ、その対応が組合活動を委縮させるものであり、法令で禁止された不当労働行為（労働組合法7条1号及び3号）にあたるとして、①組合に対する不利益扱いの禁止、②行為者に対する処分の撤回、③謝罪文の掲示等を求め、組合が東京都労働委員会に不当労働行為救済申し立てを行った事件です。

～ 中 期 ～

会社が、安定した事業運営のために職務規律の維持・確保を行うことは何ら非難されるものではありません。会社としてはこうした事情を主張してきましたが、委員会は、就業規則第23条の定立主旨や目的、その後の会社の状況等の会社固有の事情を十分理解せず、本件の無許可組合活動の悪質等を偏重して判断したものであり、会社として到底承服しがたいものであることから、上記機関において再審査を申し立てます。

～ 後 期 ～



東京都ホームページより
令和5年報道発表資料
JR東日本事件命令書交付



※ 厚生労働省ホームページ
中央労働委員会、よくある
ご質問より、Q15参照