



# Hachioji MAIL NEWS

JR 東日本輸送サービス労働組合 八王子地本  
JR EAST TRANSPORT SERVICE WORKERS UNION - HACHIOJI



ホームページ

2020.8.18

No. 008



Twitter

八地申  
第1号

8月18日  
提出!

**不当労働行為を直ちに止め、労働協約を遵守し、  
安心して働きやすい職場環境を求める申し入れ**

2020年7月18日、私たちJR東日本輸送サービス労働組合八王子地方本部は、国分寺労政会館にて第2回定期大会を開催しました。大会では、就業規則のみを根拠にしたJR東日本会社による組合活動の規制や一部管理者によるパワーハラスメントが行われている実態の報告がありました。

また、5月15日に締結された「労使間の協約・協定」に基づき各職場では組合掲示板の使用許可願いを提出しておりますが、現場長の施設管理権のみを根拠に未だに設置されていない職場もあります。私たちは、こちらが希望する場所に設置できないという労使の認識の不一致を真摯な議論で乗り越えようと当該職場における労使議論を求めています。が、集团的労使関係が職場には存在しないという一方的な根拠を理由に議論すらできない現状も報告されました。

このことはJR東日本という企業が、労働協約が就業規則を上回るという労働基準法第92条1項「就業規則は、法令又は当該事業所にて適用される労働協約に反してはならない」という法令を遵守せず、正当な組合活動を規制していることを意味し、労働組合として決して看過することはできません。

加えて、新型コロナウイルス感染症の終息の兆しも見えない中、不安を抱きながらも安全を最優先にし日々安全・安定輸送の維持に奮闘している職場で働く労働者に更なる不安を与えるものであり、決して認められるものではありません。

経営状況が厳しい今こそ労使対等・信義誠実の原則に基づき真摯な議論を行うことを通じて公共交通機関の使命を果たし、地域と共に安全・安心な鉄道輸送サービスを労使で創りだすことが急務な課題だと考えています。

したがって、下記の通り申し入れを行いました。

1. 職場内での組合活動は企業内労働組合として正当な活動であることから、労使間の取り扱いに関する協約に基づき組合活動を保障し、就業規則の濫用による支配介入の不当労働行為を直ちに止めること。

**不当労働行為の無い、健全で働きやすい  
職場環境の実現に向けて、団体交渉に臨みます!**



ホームページ

2020.8.26  
No. 012



Twitter

## 申し入れ 不当労働行為を直ちに止め、労働協約を遵守し、 安心して働きやすい職場環境を求める申し入れ 8月26日 交渉①

1. 職場内での組合活動は企業内労働組合として正当な活動であることから、労使間の取り扱いに関する協約に基づき組合活動を保障し、就業規則の濫用による支配介入の不当労働行為を直ちに止めること。

【会社回答】会社は、労働組合の正当な活動に介入するものではなく、就業規則の濫用、或いは不当労働行為を行なった事実はない。なお、組合掲示板の設置の可否については、労働協約の定めに従い、正當に取り扱っているところである。

職場内の組合活動に対し、就業規則の濫用による支配介入が行われているが、把握しているのか？

組合

八王子駅で労働時間外に組合加入のパンフレットを配布したことに對して嚴重注意処分が出されたことについての認識を明らかにすること。

我々は企業内労働組合であり、職場には分会が存在している。そのため、分会としての活動が保障されていると認識しているが、会社施設はどこを指すのか？

職場では、集会などを行なう際、会議室を借りて行う事はあるが、法令等で保障されている労働組合活動は、職場秩序の維持、規律を乱したかの内容を含んでいる。今回のパンフレット配布で職場の秩序は乱されたのか？

協約第62条「会社施設の一時使用」については、職場秩序の維持や業務を妨害しないよう集会など多くの人が集まって活動する場合、会議室を借りている。未加入者へ加入のパンフレットを渡すという行為は、法令に基づき労働組合として当たり前の活動であり、労使慣行としてこの間認められているものである。

就業規則が労働協約に抵触する場合は、協約が優先され、労使双方で協約の遵守義務がある。会社は協約を遵守し、組合活動の自由を保障するべきである。

就業規則の濫用についての事実はない。

会社

事実関係を調査したところ、更衣室においてパンフレットを配布したことを会社として知得したため、就業時間外に関わらず、会社施設内において許可を得ず組合活動を行なってはならないと就業規則第23条に明文化されており、会社として対応した。

会社施設内とは、敷地内、所有する建屋である。更衣室に許可するかはあるが、便宜供与で会議室を借りることについては、会社として否定するものではない。

職場の秩序が乱された、乱されていないという観点ではなく、あくまでも就業規則23条に抵触したのかどうかである。職場規律を乱したから、と言う点で対応しているわけではない。なお、職場から職場規律を乱した等の報告はなかった。

就業規則第23条、協約第62条、許可した場合の会社施設や組休等、規模の大小を問わず、主に会議室を取って説明会を行なう事について、会社として介入する事は無い。手続きを踏んで貰えれば、今回の様な注意・指導を行なう事は無かった。

労働協約の解釈については、本部-本社間で議論する内容であり、地方の場でのいうのはあまり適切ではないと考えている。しかし、今回は抵触していないと考えている。

その②へ続く



申  
1  
号

## 不当労働行為を直ちに止め、労働協約を遵守し、 安心して働きやすい職場環境を求める申し入れ

8月26日

交渉②

### その①の続き

我々からすると、抵触していると考えているが、抵触しないという根拠は？

**組合**

今回の処分は、協約第4条の正当な組合活動の自由が奪われるものである。就業規則・協約はどちらが上回ると考えているのか？

正当な組合活動が処分によって介入されたという認識だ。不当労働行為である。

八王子駅での新入社員へのパンフレット配布は会社の認識からすると、正当な活動になっていないという認識で良いか？

就業規則は企業として定めているもので、それのみで対応することはできないと考えているが？

今回、就業規則第23条に抵触していることで処分されていることで処分されたが聞き取りの中でパンフレットを見せろ、よこせ等と言われた。今回の件で言えば、組合活動をやったか否かが争点であり、行き過ぎた聞き取りだ。

今回の八王子駅の事象以降、ある職場では分会役員が管理者から八王子駅みたいなことをするな、新入社員にパンフレットは受け取るなどと言っている事を聞いているが、そのようなことはあるのか？

今回の実態を把握していく上で、当事者が組合員に対してパンフレットの中身内容、どこが発行元か、このようなことはどこの角度から見ても支配介入である。

事前に管理者からパンフレットをもらったなら報告しろという事実はないということか？

抵触していない根拠は、就業規則が今日運用されている事。抵触しているのであれば、改訂に向けた動きがある。

**会社**

法令・労働協約・就業規則・労働契約であり、それに則っている。

就業規則の第23条に違反したかどうかである。

組合活動が正当か正当ではないかではなく、あくまで嚴重注意に至ったのは、就業規則第23条で会社の許可しない場所で組合活動を行ったことに対する評価であり、組合活動が正当かとかではなく、就業規則に則って対処した。

就業規則に抵触するか否かについては様々な場面があるが、当事者から事実確認をし、それに基づいて会社として判断するという事は決して不当な行為ではないと考えている。

事実を会社として確認したということである。

受け取るなどとは言えない。会社としては、このシチュエーションでもダメですよと言う風に言っている。言った背景には就業規則第23条に抵触するようなことはあってはならないという事が前提で発せられるもので言っていると考える。

会社として必要な確認を行った。不当介入の認識はない。

そのようなことはない。

## 法令で認められた当たり前の職場活動の規制排除を許さず あらゆる手段を用いてたたかいぬく！