



会社主張を退け、当たり前前の組合活動が認められた判断！

JR東日本のコンプライアンス認識は、世間の非常識！

「JR東日本八王子駅パンフ配布処分事件」は、東京都労働委員会より、労働組合法第7条「不当労働行為と認定」され「全部救済命令」が出されて一週間となります。しかし、JR東日本は「社員の皆さんへ」を発出し「『就業規則第23条』を十分に理解せず、承服しがたい」「上部機関に再度審査を申し立てる」ことを明記し「全部救済命令」を「履行」せずにいます。

1. 法的な優先順位は、法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約！

労働組合法（法律）第7条1号	JR東日本（就業規則）第23条
労働組合の組合員であること、労働組合に加入、労働組合を結成、正当な組合活動をしたことを理由に、不利益な取扱いをすること。	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。

JR東日本は、一企業の「就業規則」に反すると「不服」を唱えています、法令は就業規則よりも優先されます。JR東日本は「法令違反」を認めるべきです！

2. 「JR東日本」の主張、「東京都労働委員会」の判断を対比！（特徴点）

「JR東日本」の主張	「東京都労働委員会」の判断
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「就業規則第23条」は、<u>国鉄の破綻の一因が、当時の無秩序な組合活動によって規律が乱れたことにもある。</u> <u>職場秩序の維持、確立のために強い態度で臨むことは、経営上の必要性、合理性が認められる。</u> ◆ 労働組合の乱立し、対立関係にある状況下で、<u>職場内での労働組合への勧誘活動を静観すると、野放図に繰り返され、職場秩序が阻害される。</u> ◆ <u>（本件掲示は）一般予防の観点から行ったものであり、特定の組合や組合活動を問題とするものや正当な組合活動を制限するものではない。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>国鉄時代の出来事は、数十年前のこと。国鉄時代のような「職場秩序を乱すおそれがある」とは、いい難い。</u> ➤ 形式的には、就業規則第23条違反。しかし<u>「職場秩序を乱すおそれがない」と認められるときは、実質的には違反しない。その目的、内容、態様等に照らして「正当な組合活動」と認められるものに、不利益処分は許されない。</u> ➤ <u>本件パンフレット配布は、新入社員に対して、組合を紹介する正当な組合活動。本件掲示は、組合活動を不当に制限し、萎縮させるもの。組合運営に対する支配介入に当たる。</u>

会社の不当性を明らかにし、健全な企業を取り戻そう！