

報道関係者 各位

令和8年9月14日
【照会先】
第二部会担当審査総括室
室長 池内 伸好
(直通電話) 03-5403-2164

東日本旅客鉄道不当労働行為再審査事件 (令和5年(不再)第17号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会(部会長 荒木尚志)は、令和8年9月10日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

八王子駅で勤務する組合員A及びB(以下「Aら」)が、始業時刻前に職員更衣室で組合パンフレットを社員に配布したところ、会社が、①Aらに対し、当該配布について就業規則違反であるとして嚴重注意を行ったこと、②管内各事業所の掲示板に、会社施設内における無許可の組合活動等への対処につき記載した書面を掲示したことは、それぞれ不当労働行為に当たるとして、初審である東京都労委の命令が維持された事案。

I 当事者

再審査申立人：東日本旅客鉄道株式会社(東京都渋谷区、会社)

再審査被申立人：JR東日本輸送サービス労働組合(東京都江東区、組合)

JR東日本輸送サービス労働組合八王子地方本部(東京都青梅市、組合八王子地本。以下、組合と併せて「組合ら」という。)

II 事案の概要

- 本件は、会社の八王子駅で勤務する組合員Aらが、始業時刻前に駅更衣室で組合パンフレット(本件パンフレット)を社員に配布したところ、会社が、①Aらに対し、当該配布について就業規則違反であるとして嚴重注意(本件嚴重注意)を行ったこと、②管内各事業所の掲示板に、会社施設内における無許可の組合活動への対処につき記載した書面を掲示したこと(本件掲示)が、不当労働行為であるとして、申立てがあった事件である。
- 初審東京都労委は、会社に対し、①Aらに対する本件嚴重注意をなかったものとして取り扱うこと、②文書交付・掲示、③履行報告を命じ、会社は、これらを不服として、再審査を申し立てた。

III 命令の概要

- 主文
本件再審査申立てを棄却する。
- 判断の要旨
 - 会社が本件嚴重注意を行ったことが、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入(労組法第7条第1号及び第3号)に当たるか
ア 本件パンフレットの配布については、会社の就業規則第23条が、勤務時間外であっても、会社の許可を得ずに会社施設内において組合活動を行ってはならない旨を定めていることから、本件パンフレットの配布が当該規定に違反するか否かという問題が生じる。この点、会社の就業規則第23条の目的は、組合活動による職場規律の乱れを防止することにあると解されるところ、形式的には当該規定に違反するように見えるパンフレット配布でも、その目的、内容、態様等に照らして、会社内の職場秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められる場合には、実質的には当該規定違反にはならないと解するのが相当である。
本件パンフレットは、新入社員に向けて、組合への勧誘を目的に組合を紹介するものであり、その内容は会社や他の労働組合を誹謗・中傷して職場秩序を乱すおそ

れないものである。また、本件パンフレットの配布は、勤務時間外に短時間、乗客の目に触れない場所で極めて平穩に行われたものであり、これらの点に照らし、その行為態様が業務に支障や混乱を生じさせ職場秩序を乱すおそれのあるものであるとはいえない。したがって、本件パンフレットの配布には、会社内の職場秩序を乱すおそれのない特別の事情が認められるから、会社の就業規則第23条に実質的に違反するものではない。本件パンフレットの配布は、その目的、内容、態様等に照らして、組合活動として正当性を有するものといえる。

イ 本件嚴重注意が、正当な組合活動である本件パンフレットの配布を理由として行われたものであることは明らかであるところ、本件嚴重注意は、就業規則に規定される懲戒処分又は訓告ではなく、業務上の注意指導ではあるが、文書交付の形で行われていることや、事情聴取、口頭での注意及び「状況報告書」の提出の後に更に行われたという経緯からしても、単なる口頭での注意より重い取扱いであり、また、本件嚴重注意は、給与、賞与等の減額を生じさせるものではないが、人事記録には残るものでもある。したがって、本件嚴重注意は社員に対する不利益な取扱いに当たるといえるべきである。

以上より、本件嚴重注意は正当な組合活動である本件パンフレットの配布を理由とする不利益取扱いであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

ウ 本件嚴重注意は、正当な組合活動である本件パンフレットの配布に関して行われており、会社施設内で無許可での文書配布をすれば、会社はその目的、内容、態様等にかかわらず嚴重注意をする方針であるとの印象を与えるものである。加えて、本件嚴重注意は単なる口頭の注意より重い取扱いであり、人事記録にも残る不利益なものである。そうすると、本件嚴重注意は、組合らの組合員に対し、正当な組合活動への意欲を削ぎ、組合活動を萎縮させる効果を持つといえるべきである。

したがって、本件嚴重注意は労働組合の運営に対する支配介入として、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社による本件掲示が、組合運営に対する支配介入（労組法第7条第3号）に当たるか

ア 本件掲示に係る書面には、「最近も一部の職場において、勤務時間中または会社施設内で会社の許可なく労働組合の活動を行うなど、就業規則第23条（勤務時間中等の組合活動）に抵触する行為が発生しています」との記載があるところ、本件パンフレットの配布は、本件掲示の3か月程度前に会社施設内で行われた無許可での組合活動であり、会社としても就業規則第23条に違反するとの立場で対応してきたことからすれば、本件掲示文書が問題とする行為に含まれることは明らかである。会社は、令和元年8月1日の掲示から一年以上、同様の掲示を行わなかったにもかかわらず、本件パンフレットの配布（令和2年5月18日、同月21日及び同月22日）、本件嚴重注意（同年7月28日）、組合の八王子駅分会による抗議（同月31日）、Aらによる苦情処理申告（同年8月5日）、組合八王子地本による申入れ（同月18日）を経て団体交渉が行われたが、協議がまとまらなかった（同月26日）という経緯を経て、まさに当該団体交渉の翌日である同月27日に本件掲示を行った。

このような経緯からすれば、本件掲示は、本件パンフレットの配布の発覚及びそれに伴う労使のやりとりを直接の契機として行われたものであるとみるのが自然である。仮にそうでないとしても、少なくとも、上記のような労使関係の経緯を認識している組合らにおいては、本件掲示が本件パンフレットの配布を念頭に行われたと認識するのが極めて自然であったといえるし、会社も組合らがそのように受け止めるであろうことは当然認識していたといえるべきである。

イ そうすると、本件掲示は、組合らに対しては、本件パンフレットの配布のような正当な組合活動についても就業規則違反として厳正に対処していくという会社の方針を表明したものであるといえるから、組合活動を不当に制限し、萎縮させるものであるから、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

【参考】

初審救済申立日	令和2年12月21日（東京都労委令和2年(不)第110号）
初審命令交付日	令和5年6月7日
再審査申立日	令和5年6月9日