

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地 方 本 部
執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和2年不第110号事件について、当委員会は、令和5年4月4日第1814回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同卷淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合及び同X2地方本部の組合員A3及び同A4に対する令和2年7月28日付嚴重注意をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社八王子支社管内の各事業場の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

X 2 地方本部

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、①貴組合らの組合員A 3氏及びA 4氏に対して令和2年7月28日付
厳重注意を行ったこと、並びに②同年8月27日に、八王子支社管内各事業場の
掲示板に、「社員の皆さんへ」と題する文書を掲示したことは、東京都労働委員
会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告
しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人X 1 組合（以下「組合」という。）及びその下部組織である同X 2 地
方本部（以下「X 2 地本」といい、X 1 組合と併せて「組合」ともいうこと
がある。）は、申立外C 1 組合（以下「C 1 組合」という。）から脱退した者
を中心に、令和2年2月に結成された。

被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）の八王子駅に所属する組合員A
3（以下「A 3」という。）は、5月18日及び21日に、また、同A 4（以下「A
4」という。）は、同月22日に、それぞれ、始業時刻前に、八王子駅の更衣室
において、居合わせた新入社員に対し、組合を紹介するパンフレット（以下
「本件パンフレット」という。）を手渡した（以下「本件パンフレット配布」
という。）。

5月26日、会社は、A3及びA4から、本件パンフレット配布について、それぞれ事情聴取を行い、就業規則に反する行為であるとして注意し、6月4日、「状況報告書」の提出を求め、両名は、「状況報告書」を提出した。

7月28日、会社は、A3及びA4に対し、それぞれ、「会社施設内において、会社の許可を得ずに労働組合の活動を行ったことは社員として遺憾である。よって厳重に注意する。」と記載した文書を交付した（以下「本件厳重注意」という。）。

8月27日、会社の八王子支社（以下「八王子支社」といい、単に「会社」という場合もある。）は、管内各事業場の掲示板に、最近も一部の職場において勤務時間中又は会社施設内で会社の許可なく労働組合の活動をするなどの就業規則に抵触する行為が発生していること、会社は今後とも職場規律の厳正を阻害する行為に対しては厳正に対処すること、このような事象に気づいた場合は速やかに管理者等に相談することなどを記載した「社員の皆さんへ」と題する文書を掲示した（以下「本件掲示」という。）。

本件は、会社が、①A3及びA4に対し、本件厳重注意を行ったことが正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か、②本件掲示を行ったことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 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、厳重注意するなど不利益に取り扱わないこと。
- (2) A3及びA4に対する本件厳重注意を撤回すること。
- (3) 陳謝文の交付及び掲示

なお、組合らは、当初、本件掲示の取りやめについても請求していたが、その後本件掲示が撤去されたことを受け、4年5月23日付けでこれを取り下げた。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、令和2年2月10日に結成された、会社に勤務する労働者で構成する労働組合である。本件申立時における組合員数は、約2,800名で

ある。

(2) 申立人X2地本は、2月15日に結成された、組合の下部組織であり、八王子支社に勤務する労働者で構成する労働組合である。本件申立時における組合員数は約750名である。また、その下部組織に、八王子駅で勤務する労働者で構成するA5分会がある。

(3) 被申立人会社は、C2法人（以下「C2法人」という。）の分割民営化により、昭和62年4月に設立された、旅客鉄道事業等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、東北地方、関東地方及び甲信越地方を中心に鉄道路線を有して各地域に支社を置いている。本件申立時における従業員数は、約50,000名である。

また、会社には、本件申立時、申立人組合のほか、申立外C1組合、同C3組合（以下「C3組合」という。）、同C4組合（以下「C4組合」という。）、同C5組合（以下「C5組合」という。）、同C6組合（以下「C6組合」という。）など計12の労働組合が存在している。

2 組合結成までの経緯

(1) 平成30年2月19日、C1組合は、会社に対し、「格差ベア永久根絶」を要求事項として争議行為を予告したが、同月24日、これを解除した。

当時、C1組合には会社の従業員の約8割が加入していたが、これ以降、3万人以上の組合員が相次いで脱退した。

(2) 2月26日、会社は、C1組合との間で団体交渉を行ってきた中で、C1組合が事実と反する交渉内容を喧伝し、争議行為を予告したことで信頼関係が失われたなどとして、C1組合に対し、同労組との間で従前から締結していた労使共同宣言の失効を通知した。

(3) 3月9日、C1組合東京地方本部（以下「C1組合東京地本」という。）及び同八王子地方本部（以下「C1組合八王子地本」という。）は、上記(1)及び(2)に関連し、会社が組合員に対してC1組合からの脱退を働き掛けたなどとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成30年不第19号）が、4月18日、これを取り下げた。

(4) 4月23日、会社は、下記のとおり、「職場規律の厳正について」と題する文書を、全事業場の業務掲示板に掲出した。

「これから、多くのお客さまにご利用いただくゴールデンウィーク輸送を迎えるにあたり、職場規律の厳正が私たちの『安全・安定輸送の確保』と『品質の高いサービスの提供』の前提であることを改めて社員一人ひとりが心に刻み込んでください。

残念ながら、現在においてもなお、職場内外で職場規律の厳正の観点から見逃すことが出来ない問題事象が発生しています。

会社としては、『職場規律の厳正』に、これまで以上に力を尽くし、社員が安心してお客さまのご期待に応えることが出来る環境を守るとともに、そのような行為が発生した場合には、就業規則に則り、厳正に対処します。

社員の皆さんは、このような事象が発生した場合は、現場長や管理者に必ず相談してください。

新入社員を迎え、『社員が気兼ねなく、安心して、仕事を通じて成長感や達成感を得ることが出来る職場づくり』にさらに取り組んでいきましょう。」

- (5) 7月3日、八王子支社は、下記のとおり、「職場規律の厳正の再徹底について」と題する文書を、同支社管内の事業場の業務掲示板に掲出した。

「社員の皆さんにおかれましては、日頃から『安全・安定輸送の確保』『サービス品質向上』にご尽力いただきありがとうございます。

さて、平成30年4月23日付『職場規律の厳正について』などでお伝えしていますが、これまで社員の皆さんが安心してお客さまのご期待に応えることのできる環境を守るために必要な整備を進めてきました。

しかしながら、一部の職場において、当該職場以外の者が現場長や管理者の許可なく会社施設内に立ち入る、執務中の社員に対して組合活動に関わる問いかけなどをする、会社施設の防犯カメラに対するいたずら行為に及ぶ等の事象が発生しています。

会社としては、このような職場規律の厳正を阻害する行為に対しては、今後とも就業規則に則り、厳正に対処していきます。

社員の皆さんは、こうした事象に気付いた場合や、気になることがあった際には、速やかに現場長や管理者に相談してください。

引き続き、『社員が気兼ねなく、安心して、仕事を通じて成長感や達成感を得ることが出来る職場づくり』に取り組んでいきましょう。」

- (6) 10月19日、会社は、職場の全管理者に対し、申立外C1組合大宮地方本部から、「脱退強要」、「組合差別」等の言動を指摘する申入書が提出されたことを踏まえ、不当労働行為を行わないよう注意喚起する文書を発した。同文書には、「大切なことは、会社の置かれた現状や将来の厳しい経営環境の変化を踏まえ、・・・今まで以上に社員との相互理解を深めて、会社の使命である安全・安定輸送の基礎である職場秩序の維持をしっかりと高めていくことです。」との記載があった。

- (7) 11月28日、八王子支社は、下記のとおり、「職場規律の厳正に関する注意喚起」と題する文書を、同支社管内の事業場の業務掲示板に掲出した。

「社員の皆さんにおかれましては、日頃から『安全・安定輸送の確保』『サービス品質向上』にご尽力いただき、改めて御礼申し上げます。

さて、社員の皆さんが安心してお客さまのご期待に応えることのできる環境を守ることについては、平成30年4月23日付『職場規律の厳正について』や7月3日付『職場規律の厳正の再徹底について』などでお伝えしてきたところですが、大変残念ながら、最近も一部の職場において、個人へのいやがらせ等、職場規律の厳正の観点から見過ごせない問題事象が発生しています。

繰り返しになりますが、会社は今後とも、職場規律の厳正を阻害する行為に対しては、就業規則に則り、厳正に対処していきます。

あわせて社員の皆さんは、このような事象に気付いた場合や、気になることがあった際には、必ず、速やかに現場長や管理者に相談してください。

引き続き、『社員が気兼ねなく、安心して、仕事を通じて成長感や達成感を得ることが出来る職場づくり』に取り組んでいきましょう。」

- (8) 令和元年8月1日、会社は、下記のとおり、「職場規律の厳正について」と題する文書を、全事業場の業務掲示板に掲出した。

「職場規律の厳正については、これまでも繰り返し注意・指導してきたところですが、現在において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ったり、便宜供与している会議室に勤務時間中に入室し組合活動をしたりなど、就業規則第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』に抵触する行為が発生しています。

職場規律の厳正は、『安全・安定輸送の確保』『品質の高いサービスの提供』の前提となるものです。社員の皆さんは、その主旨を改めてしっかりと受けとめて職場規律の厳正に努めてください。なお、今後このような事象が発生した場合は就業規則に則り、更に厳正に対処します。」

- (9) 2年2月10日、C1組合東京地本、C1組合八王子地本等から脱退した元役員や元組合員が中心となって、申立人組合を結成した。その結成宣言には、下記の記載等があった。

「18（平成30年）春闘を契機に、会社からの熾烈な労組脱退パワハラ組織破壊攻撃が開始されたが、C1組合はこの攻撃に立ち向かうどころか、経営側を忖度し、本部役員は自らの責任逃れに終始した。そして、自らの意に沿わない組合員を封殺するため、事実の捏造・改ざんで統制処分を乱発、規約無視の組織運営にまで手を染めてきた。挙げ句の果てには、組合員自らの不利益を覚悟して不当労働行為を告発したにも関わらず、その想いに立つことなく、経営側と同じ立場に身を置き、弾圧するという暴挙に出てしまった。もはや彼らは、労働組合の役割と機能を放棄した存在になり果ててしまった。

社会全体が『働き方改革』の大きな波に呑まれる中で、Y1会社も“変革”を唱え、執拗なまでの不当労働行為・労組脱退パワハラを繰り返し、非組合員化の攻撃を強めている。そして、労働組合ではない『社友会』に加入を薦め、労働者を守るべき労働法が適用しない社員・環境づくりが進められている。だからこそ、労働組合を守る法律と第三者機関を活用しつつ、労働者の権利を守り抜き、組合員を代弁し、未来と展望を切り拓く労働組合組織を創り出していく。決して企業犯罪に目をつぶり、病んだ現場を黙認することなく、元のような明るい職場と健全なY1会社・グループ会社を取り戻し、組織強化・拡大を実現していこう。」

また、2月15日、申立人X2地本が結成された。

3 本件パンフレット配布

(1) 会社に4月1日付けで入社した新入社員のうち、Z1、Z2、Z3、Z4ら8名が、自宅でのオンラインによる研修を経て、5月12日、八王子駅に着任した。

(2) 5月18日午前8時30分頃、八王子駅更衣室において、A3は、居合わせたZ1に対し、本件パンフレット（後記(5)）を見せ、受領しているか確認したところ、受領していないとのことであったため、よかったら読んでみてと伝え、本件パンフレットを手渡した。

なお、当日のA3及びZ1の始業時刻は、8時50分であった。

(3) 5月21日午前8時30分頃、八王子駅更衣室において、A3は、居合わせたZ2に対し、本件パンフレットを見せ、受領しているか確認したところ、受領していないとのことであったため、よかったら読んでみてと伝え、本件パンフレットを手渡した。

なお、当日のA3及びZ2の始業時刻は、8時50分であった。

(4) 5月22日午前8時頃、八王子駅更衣室において、A4は、居合わせたZ3に対し、本件パンフレットを見せ、受領しているか確認したところ、受領していないとのことであったため、組合の紹介であるから読んでほしい、また今度時間のあるときに話を聞いてほしいと伝え、本件パンフレットを手渡した。その際、更衣室には、Z4もおり、A4は、Z4に対しても本件パンフレットを見せ、受領しているか確認したところ、受領したとのことであったため、本件パンフレットは手渡さず、Z4とのやり取りは終了した。

なお、当日のA4及びZ3の始業時刻は、8時50分であった。

(5) 本件パンフレットはX2地本が作成したものである。表紙に、「入社おめでとうございます！X1組合です！」という記載があり、以降、要旨、以下アからカまでの内容の記載や、組合活動の写真、イメージ図などが掲載され、最後に組合の連絡先とホームページの案内、加入の呼び掛けなどが記載されており、6頁からなるものであった。

ア 労働組合ってなに？

労働組合とは、労使が対等の立場で話をして、働く条件や給与などを良くしていくことや、ハラスメント行為や長時間労働を会社にさせないようにチェックをして、皆さんが働きやすい環境等を作るための団体です。

イ X1組合とは？

組合は、全ての仲間のために、職場での活動を基点に、安全な鉄道を走らせ、安心して働ける会社を創造し、次世代へ豊かな地球環境・暮らしを継承するために、2年2月10日に結成しました。私たちは、ハラスメント行為を許しません。働き方改革など、大きく社会が変化していく中で、雇用・生活の不安をそのままにせず、改善を図っていきます。組合は、仲間とともに、「1人」対「会社」ではなく、皆さんが安全・安心して働けるようにしていきます！

ウ 私たちの職場環境は？

「変革2027」の名の下、多くの施策が矢継ぎ早に打ち出され、現場の教育がままならない中実施されています。そのため、不安を抱えて業務を行い、お客様にご迷惑をお掛けすることが多々あります。このままではお客様からの信頼を失い、会社は発展していきません。私たちは、更なる発展を目指すとともに職場環境、労働条件がより良くなるように皆さんの声を集めて議論を行います。皆さんの未来を語れるのは組合だけです!!

エ レク・サークル

私たちは、レク・サークルを中心に交流を図り、楽しい時間を過ごしています。皆さんの趣味は何ですか？皆さんの加入をお待ちしております。

オ SDGsへの取り組み

SDGsは企業も働く側も同時に実現しないとイケない！しかし、企業は悪用し、働く人の権利などを奪い、格差を付け、私たちを取り残そうとしています。労働組合の視点で、会社・社会に広く訴えます!!

カ 今までの動き

新型コロナウイルスがまん延している中、私たち社員は感染への不安

と恐怖を抱えたまま業務を行っています。会社は感染した場合の給与補償や対策など何も示すことはありません。そのため、2月25日に、組合は、組合員を守るために具体的な対策を求めて会社に申入れを行いました。自分が不安に思っても声に出せない。委託会社への社員移行、安全軽視の人材育成など自分の身を脅かし、不安な中での仕事が多くなります。そのことを一人で解決しようとしても力はなく、皆でまとまるから会社へ交渉ができます！ 組合に加入して、おかしいことはみんなで声を上げよう!!

なお、上記カに関し、2月25日、組合は、会社に対し、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止及び組合員の不安解消を図って安全対策を求める申入れを行っている。

- (6) 本件パンフレットが配布された更衣室は、八王子駅構内にあり、社員が制服に着替える場所である。そして、その更衣室は、付近に休憩室、倉庫、券売機室、社員が接客業務を行うみどりの窓口等があるが、一般の乗客が立ち入ることはできない。

4 本件嚴重注意に関するやり取り

- (1) 5月26日、B 2八王子駅長（以下「B 2 駅長」という。）及びB 3副駅長（以下「B 3 副駅長」という。）は、本件パンフレット配布について、A 3及びA 4から、それぞれ事情聴取を行い、就業規則に反する行為であるとして注意した。A 3及びA 4は、勤務時間外に行われた本件パンフレットの配布行為が就業規則違反になるという認識はなかったと述べた。
- (2) 6月4日、八王子駅助役らは、A 3及びA 4に対し、それぞれ、本件パンフレット配布についての「状況報告書」の提出を求めた。

これを受け、A 3は、「5月下旬 出勤前にロッカーでZ 1に組合資料を渡す。5月中別の日 出勤前にロッカーでZ 2に組合資料を渡す。」と記載した状況報告書を、A 4は、「私は5月22日金曜日8:00頃ロッカールームでZ 3に組合資料を渡しました。」と記載した状況報告書を提出した。

- (3) 7月28日、B 3副駅長は、A 3及びA 4に対し、それぞれ、「会社施設内において、会社の許可を得ずに労働組合の活動を行ったことは社員として遺憾である。よって嚴重に注意する。」と記載した八王子支社長名の文書を

交付し、本件嚴重注意を行った。

なお、本件嚴重注意は、就業規則第140条に規定される懲戒処分又は訓告（後記7(1)参照）ではなく、業務上の注意指導であり、給与、賞与等の減額を生じさせるなどの経済的な不利益を生じさせるものではないが、人事記録には残るものである。

(4) 7月31日、A5分会は、B2駅長らに対し、本件嚴重注意は不当な処分であるとして抗議した。

(5) 8月5日、A3及びA4は、組合と会社との間で締結された「労使間の取扱いに関する協約」（後記7(2)参照）に基づき、それぞれ、本件嚴重注意について苦情処理を申告した。

8月18日、上記事項について苦情処理会議が開催されたが、労使委員の意見が一致せず、終了した。

(6) 8月18日、X2地本は、八王子支社に対し、「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」と題する文書を提出した。

(7) 8月26日、X2地本と八王子支社との間において、本件嚴重注意等について団体交渉が行われた。

席上、X2地本が、職場内で組合活動を行うことは企業内労働組合として正当な活動であることから、組合活動を保障し、就業規則の濫用による不当労働行為をやめるよう申し入れたところ、八王子支社は、これまでも組合加入の有無や所属組合で差別したことはなく、労働組合の運動方針や活動に介入するものではない、就業規則の濫用、不当労働行為を行った事実はないと回答した。

また、X2地本が、本件パンフレット配布は就業時間外に行われたものであることを指摘すると、八王子支社は、就業時間外であっても会社施設内で許可を得ず組合活動を行ってはならないと就業規則第23条に明記されており、会社として対応したと回答した。

5 本件揭示

(1) 8月27日、八王子支社は、下記のとおり、「社員の皆さんへ」と題する文書を、同支社管内の事業場の業務掲示板に掲示した（本件揭示）。

「社員の皆さんが安心してお客さまの期待に応えることのできる環境を守ることについては、『職場規律の厳正について』や『職場規律の厳正に関する注意喚起』などで複数回にわたりお伝えしてきたところですが、大変残念ながら、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(勤務時間中の組合活動)に抵触する行為が発生しています。

職場規律の厳正は、『安全・安定輸送の確保』『品質の高いサービスの提供』の前提となるものであることは言うまでもありません。

繰り返しになりますが、会社は今後とも、職場規律の厳正を阻害する行為に対しては、就業規則に則り、厳正に対処していきます。

あわせて社員の皆さんは、このような事象に気づいた場合や、気になることがあった際には、必ず、速やかに現場長や管理者に相談してください。

引き続き、『社員が気兼ねなく、安心して、仕事を通じて成長感や達成感を得ることができる職場づくり』に取り組んでいきましょう。」

(2) 本件掲示は、各掲示板において数週間から数か月間程度掲示されていた。

6 本件不当労働行為救済申立て

12月21日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

7 就業規則及び労働協約

(1) 会社の就業規則には、以下の規定がある。

「第3条 社員は、会社事業の社会的意義を自覚し、会社の発展に寄与するために、自己の本分を守り、会社の命に服し、法令、規程等を遵守し、全力をあげてその職務の遂行に専念しなければならない。」

「第8条 社員は、定められた時刻には、会社の指示する場所において実作業に就かなければならない。

2 社員は、定められた時刻前に出勤し、自ら出務表になつ印し、又はタイムレコーダーにより記録しなければならない。(略)」

「第22条 社員は、会社が許可した場合のほか、会社施設内において、演

説、集会、貼紙、掲示、ビラの配布その他これに類する行為をしてはならない。

2 社員は、勤務時間中に、又は会社施設内において、選挙運動その他の政治活動を行ってはならない。

第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。」

「第54条の2 会社は、制服の更衣のため、1勤務につき、実作業開始時刻前に5分間、実作業終了時刻後に5分間を勤務したものととして取り扱う。

(注) 制服の定めのある社員については、始業時刻の5分後を実作業開始時刻、終業時刻の5分前を実作業終了時刻とする。」

「第140条 懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) 懲戒解雇 (略)
- (2) 諭旨解雇 (略)
- (3) 出勤停止 (略)
- (4) 減給 (略)
- (5) 戒告 嚴重に注意し、将来を戒める。

2 懲戒を行う程度に至らないものは、訓告する。」

なお、会社は、就業規則第23条は、C2法人の破綻の一因が、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ことを踏まえて規定したとしている。

(2) 2年5月15日に組合と会社との間で締結された「労使間の取扱いに関する協約」(以下「本件労働協約」という。)には、以下の規定がある。

「第4条 会社は、組合員の正当な組合活動の自由を認め、これにより不利益な扱いをしない。」

「第22条 組合員が、労働協約及び就業規則等の適用について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる。
(略)」

「第49条 組合員(略)は、勤務時間中に組合活動を行うことはできない。
ただし、次の各号のいずれかに該当し、会社から承認を得た場合

はこの限りではない。(略)」

「第62条 組合は、会社が施設を管理できる体制において、会社が許可した場合に、会社の施設等を一時的に使用することができる。

2 組合は、前項に定める許可を得ようとする場合、会社が別に定める施設等一時使用許可願に必要な事項を記入し、箇所長に提出する。(略)

3 会社は、次の各号のいずれかに該当する場合、第1項に定める許可を取り消すことができる。

(1) 会社が当該会社施設等を業務上使用する必要が生じた場合

(2) 組合が施設等一時使用許可願に記した内容と異なった使用方法をした場合」

8 2年5月前後に作成されたC1組合八王子地本のビラ内容

C1組合八王子地本は、2年5月前後に、以下のとおり記載した内容のビラを作成した。

- (1) 4月2日付ビラにおいて、C1組合を脱退した元同八王子地本役員が元年11月に銀行から6,000万円の支払を受けた後に3,000万円を不正に利得したとして、2年3月23日に返還を求めて提訴したことを記載した。また、これ以外にも使途不明金等があることから別訴を検討していることを記載した。
- (2) 4月28日付ビラにおいて、C1組合を脱退した元同八王子地本役員に対し、支部や分会の通帳、キャッシュカード、金庫鍵、事務所の備品等の返還を呼び掛け、返還のない場合は法的手段を検討するとし、様々な手段を用いて返還を求めていくことを記載した。
- (3) 5月21日付ビラにおいて、C1組合を脱退した元同八王子地本執行委員長代理及び元同立川支部執行委員長に対して通帳等の返還請求を行ったこと、返還のない場合は法的手段を検討することを記載した。
- (4) 5月26日付ビラにおいて、C1組合を脱退した元同八王子地本役員に対して不正な手続で組合費を利得していると疑われることについて再三質問してきたが、誠意ある回答が一切なく、法的手段を講じざるを得ない状況であることを記載した。

(5) 5月30日付ビラにおいて、C1組合を脱退した元同立川支部執行委員長に対し、期限までに返還がなかった通帳等の返還請求を再度行ったこと、返還のない場合は法的手段を検討することを記載した。

(6) 6月4日付ビラにおいて、同月3日付けでC1組合が、C1組合を脱退した元同八王子地本役員ら9名に対し、使途不明金の返還を求めて提訴したことを記載した。

9 2年5月前後に作成された、各労働組合による組合加入に関するビラ

(1) 申立人組合、C1組合、C5組合及びC4組合は、2年4月1日付ビラにおいて、それぞれ、新入社員の組合加入を呼び掛けた。また、同時期のC3組合及びC6組合のビラにおいて、それぞれが新入社員の組合加入を呼び掛けた。

(2) 申立人X2地本は、5月17日付ビラにおいて3名が加入したことを、同月19日付ビラにおいて1名が加入したことを、同月23日付ビラにおいて4名が加入したことを、同月28日付ビラにおいて2名が加入したことを、6月2日付ビラにおいて1名が加入したことを、同月7日付ビラにおいて2名が加入したことを、同月30日付ビラにおいて4名が加入したことを、7月7日付ビラにおいて1名が加入したことを、それぞれ記載した。

(3) 組合東京地方本部は、6月3日付ビラにおいて1名が加入したことを、同月6日付ビラにおいて2名が加入したことを、同月7日付ビラにおいて1名が加入したことを、同月26日付ビラにおいて2名が加入したことを、それぞれ記載した。

(4) C1組合東京地本は、8月4日付ビラにおいて1名が加入したことを記載した。

(5) C1組合八王子地本は、4月16日付ビラにおいて1名が加入したことを記載した。

(6) C1組合大宮地方本部は、4月17日付ビラにおいて1名が加入したことを、10月16日付ビラにおいて4名が加入したことを、それぞれ記載した。

(7) C1組合盛岡地方本部は、4月8日付ビラにおいて1名が加入したことを、5月1日付ビラにおいて1名が加入したことを、7月1日付ビラにおいて1名が加入したことを、同月3日付ビラにおいて1名が加入したことを

- を、9月24日付ビラにおいて1名が加入したことを、それぞれ記載した。
- (8) C1組合仙台地方本部は、6月4日付ビラにおいて加入者が続々と増えて組織拡大していることを記載した。
 - (9) C1組合千葉地方本部は、8月4日付ビラにおいて1名が加入したことを記載した。
 - (10) C1組合横浜地方本部は、9月27日付ビラにおいて1名が加入したことを記載した。

10 労働組合のビラ等の配布に対する会社の対応

- (1) 平成19年4月、会社の水戸支社において、C1組合の組合員が、勤務時間外に、会社の許可を得ずに会社施設内階段等で新入社員に対して組合歓迎会のチラシを配布したことについて、会社は、就業規則に違反する行為であるとして、書面で嚴重注意を行った。
- (2) 令和2年5月、会社の新潟支社において、C4組合の組合員が、勤務時間外に、会社の許可を得ずに会社施設内廊下や会議室等で新入社員に対して組合パンフレットを配布したことについて、会社は、就業規則に違反する行為であるとして、書面で嚴重注意を行った。
- (3) 会社は、労働組合が、本件労働協約（申立人組合以外の労働組合については本件労働協約と同趣旨の労働協約。以下同じ。）に基づき、更衣室内で新入社員に組合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、その申請を許可しない方針を有している。

しかし、会社は、労働組合が、会議室で新入社員に組合パンフレットを配布したり、組合の説明会を開催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、業務上の支障がなければ使用を許可する方針を有している。もっとも、会社は、組合員が会社施設内で、新入社員に対し、会議室で開催する組合の説明会に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。

- (4) 会社は、会社施設内で組合活動が許可なく行われた場合、その組合活動の個別の状況を問わず就業規則第23条に抵触するものであり、個別の状況は量定で判断されるとの基本方針を有している。

11 八王子支社における施設等一時使用許可状況

2年度において、八王子支社は、労働組合からの本件労働協約に基づく699件の施設等一時使用許可申請に対し、655件の使用を許可した。そのうち、575件が申立人組合への使用許可であった。また、八王子駅では、申立人組合が組合の執行委員会や定期大会のために6件の施設等一時使用許可申請を行い、これらは全て許可された。

第3 判 断

1 本件嚴重注意について

(1) 申立人組合の主張

ア 本件パンフレット配布は、新たに設立されたばかりの組合を新入社員に周知するという極めて重要な目的で行われた。その態様は、始業時刻前に、原則として労働者の自由な利用が前提となっている更衣室で、新入社員に対して組合を案内する本件パンフレットを1部ずつ配布した平穏なものであり、その時間も1分間にも満たない短時間のもので、新入社員も動揺する様子はなかった。そして、その内容は、会社を誹謗中傷したり、違法不当な行為をあおり、そそのかすものであったり、他の労働組合を批判するものではなかった。したがって、本件パンフレット配布は、職場秩序を害するものではなかった。

イ 本件パンフレット配布は、会社の許可を得ずに行った点において、形式的に就業規則の規定に違反するものであったとしても、上記のとおり職場秩序を乱すおそれのないものであるから、実質的には同規定に違反するものではない。

なお、会社が主張するC2法人時代の労使関係は30年以上も前の話であり、本件と関連性が全くない。

ウ このように、本件パンフレット配布は正当な組合活動であるが、会社は、そのことを理由に本件嚴重注意を行い、A3及びA4を威嚇し、精神的負担を与え、今後の職場での組合活動をちゅうちょさせた。したがって、本件嚴重注意は、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 以下の事情によれば、会社は、他の企業と比べて特に職場秩序の維持

確保が強く要請されており、会社施設内における無許可組合活動の可罰的違法性を阻却する「企業秩序を乱すおそれ」のない特段の事情の存在については、極めて厳格に判断すべきであり、それが認められる余地はおおよそ想定し難い。

(ア) 昭和57年7月30日の政府の臨時行政調査会の答申において、会社の前身であるC2法人の経営悪化をもたらした原因の一つに「労使関係が不安定で、ヤミ協定・悪慣行の蔓延など職場規律の乱れがあり、合理化が進まず、生産性の低下をもたらしたこと」が指摘され、C2法人は職場規律の確立を厳しく求められていた。そして、62年4月の会社の発足当初から、会社は、就業規則に服務規律に関する規定を設け、以降、全社を挙げて職場秩序維持に努めてきた。このような歴史的沿革に照らせば、会社が職場秩序の維持、確立のため強い態度で臨むことには、経営上の必要性、合理性が認められる。

(イ) 会社には計12の労働組合が乱立し、とりわけC1組合から脱退した組合員が中心となって結成された申立人組合とC1組合とは、相容れない運動方針を掲げ、C1組合から申立人組合役員に対する訴訟が提起され、相互に相手を批判する情宣活動が行われるなど対立関係にあることは顕著である。このような状況下で、本件パンフレット配布のように職場内での労働組合への勧誘活動を会社が静観すると、職場内であらゆる労働組合による勧誘活動が野放図に繰り返され、職場秩序が阻害される高度の蓋然性が認められることが明らかである。

(ウ) 会社には多数の現業施設が散在し、異なる労働組合に所属する者、労働組合に所属しない者が日々勤務していることから、各施設全てにおいて職場秩序の維持、確立を図るためには、厳格な基準のもとに厳正に服務に関する規定を解釈、適用することが必要とされている。

(エ) 会社の主な事業である旅客鉄道輸送は極めて公共性が高く、他の会社において要請される水準を超えて職場秩序の厳格な維持確保が必要とされる。

イ そして、会社では、令和2年2月にC1組合から分裂して組合が結成されて以降、組合とC1組合との間において対立が発生するなどして、

職場秩序が乱される事象が繰り返し発生し、全社的に、職場秩序の厳正、維持確保が強く要請される状況にあった。そこで、会社は、全社員に対し、就業規則に抵触する行為については厳正に対処することなどを周知していたところ、組合は、本件パンフレット配布により、新型コロナウイルス感染拡大による不安もある中で、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。

配布された本件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とか、新型コロナウイルスのまん延に対して会社が給与補償や感染対策等を何も示していない旨記載するなど事実を反し、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あおる内容となっている。

そして、反省の念を示さないA 3及びA 4の態度等に照らせば、同様の組合活動が繰り返し再発する可能性が否定できない。

ウ また、本件嚴重注意は事実上の注意指導にすぎないものであり、過去の事例に照らしても処分量定として相当性を有する。

エ さらに、組合から会議室について会社施設等一時使用の許可申請があれば、会社はほとんど許可しており、組合は、会社施設等一時使用許可を得た上で、会議室で勧誘活動として本件パンフレット配布を行うことによってもその目的を十分に達成することができた。

オ 以上のとおり、本件パンフレット配布は職場秩序が乱されるおそれがないものとは認められず、就業規則第23条に違反するものである。そして、本件嚴重注意は、職場における規律維持を目的として、就業規則違反に該当する本件パンフレット配布に対してなされた正当な取扱いであり、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件パンフレット配布は、以下の態様で行われた。すなわち、2年5月18日、八王子駅更衣室において、始業前のA 3が、同じく始業前のZ 1（八王子駅に着任直後の新入社員であり、更衣室に居合わせた者。以下のZ 2及びZ 3も同じ。）に対し、本件パンフレットを見せ、受領して

いるか確認したところ、受領していないとのことであったため、よかったら読んでみてと伝え、本件パンフレットを手渡した（第2.3(1)(2)）。また、5月21日、八王子駅更衣室において、始業前のA3が、同じく始業前のZ2に対し、本件パンフレットを見せ、受領しているか確認したところ、受領していないとのことであったため、よかったら読んでみてと伝え、本件パンフレットを手渡した（第2.3(3)）。さらに、5月22日、八王子駅更衣室において、始業前のA4は、同じく始業前のZ3に対し、本件パンフレットを見せ、受領しているか確認したところ、受領していないとのことであったため、組合の紹介であるから読んでほしい、また今度時間のあるときに話を聞いてほしいと伝え、本件パンフレットを手渡した（第2.3(4)）。

イ 会社の就業規則第23条は、「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。」と規定している。そして、会社は、当該条文は、C2法人の破綻の一因が、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ことを踏まえて規定したとしている（第2.7(1)）。

A3及びA4は、会社の許可なく更衣室で組合の本件パンフレットを配布するという組合活動を行っており、本件パンフレット配布は、形式的には就業規則第23条の文言に違反する行為であるといえる。

しかし、就業規則第23条の目的は組合活動による職場の規律の乱れを防止することにあると解されるところ、本件パンフレット配布は、形式的にはこれに違反するようにみえる場合でも、その目的、内容、配布の態様等に照らして、会社内の職場秩序を乱すおそれがないと認められるときは、実質的には同条違反にはならないものである。そこで、以下、本件パンフレット配布について、就業規則第23条の目的に照らし、職場秩序を乱すおそれがあるか否か、また、本件パンフレット配布がその目的、内容、態様等に照らして正当な組合活動と評価されるものであるか否かを検討する。

ウ 本件パンフレットは、表紙に、「入社おめでとうございます！X1組合です！」という記載があり、以降、労働組合は働きやすい環境等を作る

ための団体であること、組合は、雇用・生活の不安の改善を図っていくこと、職場環境、労働条件がより良くなるよう議論していくこと、レク・サークルを中心に交流を図っていること、SDGsに取り組んでいること、組合員を守るために会社に申入れを行っていることなどが記載され、最後に組合の連絡先とホームページの案内、加入の呼び掛けなどが記載されており（第2.3(5)）、組合の目的や取組、方針、活動内容などを紹介して、八王子駅に着任直後の新入社員に対する組合への勧誘という労働組合にとって重要な活動を行うためのものであるといえる。

もともと、本件パンフレットには、(ア)会社では多くの施策が矢継ぎ早に打ち出され、現場の教育がままならない中実施されているため、不安を抱えて業務を行ってお客様に迷惑を掛けることが多くあり、このままではお客様の信頼を失って会社は発展していかないこと、(イ)会社は新型コロナウイルスに感染した場合の給与補償や対策などを示していないこと（第2.3(5)）など、会社の経営政策や労務管理のあり方に対する批判も記載されてはいる。しかし、その記載の後に、上記(ア)については、組合は更なる（会社の）発展を目指すとともに職場環境、労働条件がより良くなるように声を集めて議論を行うこと、上記(イ)については、組合は組合員を守るために会社に申入れを行っていることと組合に加入する呼び掛けが記載されており（第2.3(5)）、その内容を全体としてみると、新入社員の勧誘を主眼に置くものであるといえる。また、上記(ア)及び(イ)の記載は、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といえ、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したりするものであるとはいえない。そして、実際に、組合は、会社に対して、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の防止及び組合員の不安解消を図って安全対策を求める申入れを行っていることも認められ（第2.3(5)）、これらの記載は、組合として労使関係上問題視し、会社に申入れをするなどしている事項でもある。

エ 本件パンフレット配布の態様は、前記アのとおり、A3又はA4が1名で、更衣室に居合わせた新入社員に対してひとこと声を掛けて配布する短時間のものであり、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といえる。

そして、本件パンフレット配布は、配布者及び受領者ともに、始業時刻から少なくとも20分以上前に行われており（第2.3(2)ないし(4)）、勤務時間外であった。

また、本件パンフレット配布の場所は、社員が制服に着替えるための更衣室であり、駅構内にあるものの、乗客が通行、入室することはできない場所である（第2.3(6)）。

オ 以上のとおり、本件パンフレットは、新入社員の組合への勧誘を目的に組合を紹介するものであり、その内容が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はないものである。また、本件パンフレット配布は、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穏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て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であり、これを理由に不利益処分をすることは許されない。

カ(ア) 会社は、C2法人以来の歴史的沿革に照らせば、会社が職場秩序の維持、確立のため強い態度で臨むことには、経営上の必要性、合理性が認められると主張する。しかし、C2法人時代の出来事は会社の前身の組織における数十年前の事情であり、現在の会社においても会社が主張するようなC2法人時代と同様の職場秩序の乱れが生ずるおそれがあるとの疎明はない。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あるとはいえない正当な組合活動までを一律に制限する理由にはならないというべきである。

(イ) 会社は、会社には労働組合が乱立し、対立関係にある状況下で、職場内での労働組合への勧誘活動を会社が静観すると、職場内であらゆる労働組合による勧誘活動が野放図に繰り返され、職場秩序が阻害されると主張する。

確かに、平成30年2月のC1組合による争議行為予告とその解除以降、それまで従業員約8割が加入していたC1組合から3万人以上

の組合員が相次いで脱退し、同月26日、会社がC1組合との労使共同宣言の失効を通知した（第2. 2(1)(2)）後、会社は、4月23日、7月3日、11月28日、令和元年8月1日の4回にわたり、職場規律の厳正に関する従業員に対する注意喚起の文書を全事業場の業務掲示板ないし八王子支社管内の事業場の業務掲示板に掲出している（同(4)(5)(7)(8)）。そして、これらの文書で、「執務中の社員に対して組合活動に関わる問いかけなどをする」こと（平成30年7月3日付文書）、「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ったり、便宜供与している会議室に勤務時間中に入室し組合活動をしたりなど、就業規則第23条・・・に抵触する行為が発生してい」ること（令和元年8月1日文書）が記載されていることから、この時期、会社が職場における組合活動によって職場秩序が害されることに神経をとがらせていたことが窺える。

これに続き、2年2月、C1組合東京地本やC1組合八王子地本等から脱退した元役員や元組合員が中心となって申立人組合を結成しており、その結成宣言には、平成30年春闘を契機としたC1組合の活動を激しく批判する記載がある（第2. 2(9)）ことや、令和2年5月前後に作成されたC1組合八王子地本のビラにおいて、C1組合を脱退した元役員等に対し、金銭の返還請求等を行っていることが記載されていること（同8(1)ないし(6)）からすれば、会社が、組合とC1組合とが対立関係にあると認識し、組合員の勧誘行為を含め組合活動が活発化することに伴い職場秩序が維持されなくなることを懸念するのも理解できなくはない。

しかし、前記オのとおり、本件パンフレットは、新入社員の組合への勧誘を目的に組合を紹介するものであり、他の労働組合に言及すらしておらず、まして他の労働組合を誹謗・中傷するものでもない。

また、社内の各労働組合がビラで組合加入数等を喧伝している（第2. 9(1)ないし(10)）が、そのビラには本件パンフレット配布以前からのものもあり、本件のような平穏なパンフレット配布を会社が静観することにより、直ちに職場内で各労働組合による勧誘活動が繰り返さ

れて職場秩序が乱されるおそれがあったとはいえない。

なお、会社は、職場内であらゆる労働組合による勧誘活動が野放図に繰り返されることを懸念するようであるが、本件パンフレット配布が許されることにより会社施設内における無許可の他の組合活動についても当然に就業規則に違反しないことになるわけではなく、この点は職場秩序を乱すおそれの有無により判断されるものである。

- (ウ) 会社は、会社には多数の現業施設が散在し、各施設全てにおいて職場秩序の維持、確立を図るためには、厳格な基準のもとに厳正に服務に関する規定を解釈、適用することが必要とされている、また、旅客鉄道輸送は極めて公共性が高く、他の会社において要請される水準を超えて職場秩序の厳格な維持確保が必要とされると主張する。

このことに関連し、会社は、会社の許可を得ない会社施設における組合活動はその行為態様を問わず全て就業規則第23条に抵触し、その行為態様は、就業規則違反に対する会社の処分の量定に影響するにすぎないとの基本方針をとっている（第2.10(4)）。しかし、前記イで述べたとおり、就業規則第23条の目的からみて、会社施設内における無許可の組合活動であっても、職場秩序を乱すおそれがないと認められるときは、実質的には同条に違反せず、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ついては、これを理由として組合員に不利益処分をすることは許されないというべきであり、このことは、当該不利益処分が就業規則上の懲戒や訓告に至らない嚴重注意であっても変わらない。

確かに、旅客鉄道輸送という公共性の高い事業において、安全かつ定時に列車を運行することが社会一般から要請されていることは認められるが、だからといって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正当な組合活動まで一律にこれを制限することは、組合活動に対する不当な制限であるといわざるを得ない。そして、前記オのとおり、本件パンフレットの内容は、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はなく、本件パンフレット配布は、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、その行為態様も業務に支障や混乱を生じさせて職場秩序を乱すおそれのあるものとはいえない。

- (エ) 会社は、本件パンフレット配布により、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と主張する。

しかし、前記エのとおり、本件パンフレット配布は、短時間のものであり、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かった。そして、本件パンフレット配布により配布を受けた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とか、その他当該新入社員の職務遂行に支障を生じさせたとの客観的な疎明はないことから、会社の主張は採用することができない。

- (カ) 会社は、過去の事例に照らしても処分量定として相当性を有すると主張する。

確かに、平成19年4月、水戸支社において、勤務時間外に、会社の許可を得ずに会社施設内階段等で新入社員に対して組合歓迎会のチラシを配布したことや、令和2年5月、新潟支社において、勤務時間外に、会社の許可を得ずに会社施設内廊下や会議室等で新入社員に対して組合パンフレットを配布したことについて、会社は、書面で嚴重注意を行っている（第2. 10(1)(2)）。しかし、そもそも、前記オのとおり、本件パンフレット配布は組合活動として正当性を有するといえ、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のであるから、過去の事例の処分量定との比較は結論を左右しない。念のため判断すると、本件は、更衣室という勤務時間外の利用が通常想定される場所であって、会社施設内の廊下や会議室等に比して業務への影響はより小さい可能性もあるにもかかわらず、人事記録上の履歴として残る本件嚴重注意を行っていること（第2. 4(3)）に加え、これら前例の具体的な事情が本件と同一であるかどうかは定かではなく、また、これらの行為に職場秩序を乱すおそれがあったか否かは不明であるから、この点からも会社の主張は採用することができない。

- (キ) 会社は、組合から会議室について会社施設等一時使用の許可申請が

あればほとんど許可しており、組合は、会社施設等一時使用許可を得た上で、会議室で勧誘活動としてパンフレット配布を行うことによってもその目的を十分に達成することができたと主張する。

確かに、2年度において、八王子支社は、各労働組合からの本件労働協約に基づく施設等一時使用許可申請に対し、そのほとんどを許可しており、また、八王子駅では、申立人組合からの執行委員会や定期大会のための施設等一時使用許可申請を全て許可している（第2.11）。しかし、そもそも、本件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いことは前述のとおりであり、このことは、組合が本件パンフレットを配布する他の手段の存否によって変わるものではないから、会社の主張は採用することができない。

なお、会社は、組合員が会社施設内で、新入社員に対し、会議室で開催する組合の説明会に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おり（第2.10(3)）、組合が新入社員に組合の説明をして勧誘するという目的のために会議室を利用することは、新入社員を会議室に案内するとの面で必ずしも実効性のあるものとはいえない。また、例えば、組合が、会社から貸与された組合掲示板や、組合ホームページ、勤務時間外かつ会社施設外でのビラ配布等により会議室において説明会を開催する旨周知する方法も考えられるものの、これらの方法は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いわざるを得ない。この点からも会社の主張は採用することができない。

キ 本件パンフレット配布に対し、会社は、A3及びA4から、それぞれ事情聴取を行い、就業規則に反する行為であるとして注意した（第2.4(1)）。その上で、会社は、A3及びA4に対して「状況報告書」の提出を求めた。これを受け、A3及びA4は、「状況報告書」を提出した（第2.4(2)）ものの、会社は、さらに、本件嚴重注意を行った（同(3)）。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あり、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あり（第2.4(3)）、社員にとっては不利益な取扱いに当たるものである。

そして、会社は、以上に述べたとおり、本件パンフレット配布が正当な組合活動であるにもかかわらず、就業規則第23条の規定に違反する会社施設内における組合活動であるとして、A3及びA4に対して本件嚴重注意を行った。

したがって、本件嚴重注意は、A3及びA4が、新入社員に対し、組合を紹介する本件パンフレットを配布するという正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合活動を不当に制限するものであり、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

2 本件揭示について

(1) 申立人組合の主張

本件揭示は、本件パンフレット配布から近接した時期に行われており、本件嚴重注意と併せて考えれば、正当な組合活動である本件パンフレット配布を対象としたものと認識することが自然である。

このように、会社は、正当な組合活動を批判し、嚴重に対処するとして、速やかに管理者等に相談するよう告知して威嚇する内容の文書を掲示した。この掲示は、組合の活動に対する不当な干渉であり、この掲示を見た社員に組合を危ない労働組合であるなどと認識させたり、組合員が申立人組合に所属することや組合活動を行うことを不安に思わせる効果を有するものである。

したがって、本件揭示は、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、従来から職場環境を維持確保することの重要性について周知してきたものの、本件パンフレット配布以外にも就業規則第23条に違反する事象が発生し、これが徹底されていなかったことが判明した。そのため、会社は、一般予防の観点から、職場規律の厳正の確保を指向して本件揭示を行ったものであり、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。本件揭示後も、組合は、会社施設内における無許可の組合活動を繰り返していることから、組合活動への威嚇効果

や委縮効果も認められない。

したがって、本件掲示は、組合の運営に対する支配介入に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 令和2年8月27日、会社は、最近も一部の職場において、勤務時間中又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おり、今後とも、職場規律の厳正を阻害する行為に対しては、就業規則に則して厳正に対処していく、このような事象に気づいた場合や気になることがあった際には、必ず、速やかに現場長や管理者に相談してほしいなどと記載した本件掲示を行った(第2. 5(1))が、それまでの労使関係について、以下の事情が認められる。

5月18日及び21日にA3が、また、同月22日にA4が、それぞれ、本件パンフレット配布を行った(第2. 3(2)ないし(4))。これに対し、会社は、7月28日、本件嚴重注意を行った(第2. 4(3))。このことについて、7月31日、A5分会が不当な処分であるとして抗議し(第2. 4(4))、また、8月5日、A3及びA4が苦情処理を申告して、同月18日に苦情処理会議が開催され(同(5))、さらに、同月18日、X2地本が八王子支社に対して「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」と題する文書を提出し(同(6))、26日、X2地本と八王子支社との間において、本件嚴重注意等について団体交渉が行われたが、協議はまとまらなかった(同(7))。

イ 会社は、従来から職場環境を維持確保することの重要性について周知してきたものの、本件パンフレット配布以外にも就業規則第23条に違反する事象が発生したことから、一般予防の観点から本件掲示を行ったものであり、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と主張する。

確かに、会社は、平成30年4月23日及び令和元年8月1日に、八王子支社は、平成30年7月3日及び11月28日に、それぞれ、職場規律の厳正の確保に向けて就業規則に則して厳正に対処する旨社員に周知する掲示を行っている(第2. 2(4)(5)(7)(8))。このように、社員に対し、就業規

則の遵守を呼び掛けることは、会社が職場秩序を維持するための方策としては、首肯できるところである。

しかし、その後、会社は、一年以上、同様の掲示を行わなかったにもかかわらず、上記のとおり、本件パンフレット配布、本件嚴重注意、A 5 分会による抗議、A 3 及びA 4 による苦情処理申告、X 2 地本による申入れを経て、団体交渉が行われたが、協議がまとまらず、その翌日である令和 2 年 8 月 27 日に本件掲示を行った経緯をみると、会社が本件掲示に記載した「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。」とは、本件パンフレット配布も念頭に置いたものであることは明らかである。

そうすると、前記 1 (3) のとおり、本件パンフレット配布は、新入社員に対し、組合を紹介する本件パンフレットを配布するという正当な組合活動であることから、今後も同様の行為について、就業規則に則して厳正に対処していく、このような事象に気づいた場合には、必ず、速やかに現場長や管理者に相談してほしい旨記載した本件掲示は、組合活動を不当に制限し、委縮させるものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

3 救済方法について

組合は、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、嚴重注意するなどの行為の禁止も求めているが、本件の救済としては、主文の程度で足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、A 3 及びA 4 に対し、本件嚴重注意を行ったことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に、本件掲示を行ったことは、同法同条第 3 号に該当する。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

令和 5 年 4 月 4 日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄