



ありがとうございます！

どうぞ～

これが就業規則違反？

パンフレット配ったの？
色濃い内容か？ 見せてみる。
どこが出したの？
職場内での組合活動だよね？
組合結成通知がなかったけど？
就業規則23条違反だよ？

確かに渡したけど、パンフレットのことまで言われるの！？
企業内労組だし、規則でも組合のことを四の五の言うてくるのはダメでしょ。

労働組合法（2016年4月施行）
第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。
（中略）
3 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること（以下略）

就業規則（2019年5月施行）
第23条（勤務時間中等の組合活動）
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。

就業規則が正しいようで、やってることは法令違反!?

パンフレット配布で即、就業規則違反？ 管理者による支配介入行為 駅職場で相次ぐ

JTSU-EとJR東日本会社が協約・協定を結んでから早10日が経ち、続々とJTSU-Eへの加入者数が伸びている。真の仲間のための労働組合として、JTSU-E運動に弾みが付くうとしてるところに、こんな報告が。

駅職場では組合紹介パンフレットを新入社員に渡しただけで、管理者に呼び出され「就業規則違反だ」と通告されるケースが相次いで報告されているのだ。JR東日本会社の就業規則では、会社許可のない組合活動はNGとしているが、ただ紹介パンフレットを渡すことすらままならないのか？

それだけではない。当該行為を問いたです際に「パンフレットは会社批判の？」色濃い内容か？ 見せて見る。」と、閲覧を迫る場面もあったという。何かにつけて就業規則違反を通告し、さらに圧力をかけるごとく組織に関する情報を聞き出そうとする行為は、**組合を萎縮させるもの**だ。

労働組合法「支配介入」では？

しかし就業規則よりも前に、管理者の威圧的な言動は、労働組合法第7条第3項の「支配介入」にあたる恐れが十分にある。とある社内通信研修では、**不当労働行為の禁止とオープンシヨップ制を謳っているが、職場の実態はこの有様**。新入社員や未加入者が、会社の法令違反の有様を見れば決して気持ちよく仕事ができないであろう。**違法行為にNO**と言わなければ、会社も私たち労働者とも共倒れしかねない。

**一見正当な根拠でも、組合を萎縮させる行為は
紛れもない介入行為⇒不当労働行為！**