



## 東京都労働委員会は 「白河支店長の本件行為は、 会社の意を体してなされた ものであった」と認定！

△白河支店長の行つた行為は、組合の運営に干渉し組合を弱体化させる行為であるといえること。

△白河支店長による行為は、会社による組合の運営に対する支配介入に当たる。

△会社やAが当時加入していた労働組合の中央執行委員会見解では、解決済みとされているが、団体交渉の経過や申立後の会社の対応から、本件について「解決済み」「集団的労使関係が正常に回復された」とまでは断ずることができず、類似の行為が繰り返されるおそれがなくなつたともいえないこと。

△Aは、本件申立てを維持するために、本件申立てに反対の立場をとつていて、申立ていた労働組合を脱退せざるを得ない状況にあつたといえ、会社の主張は認められないこと。

△Aは、本件申立てを維持するために、本件申立てに反対の立場をとつていて、申立ていた労働組合を脱退せざるを得ない状況にあつたといえ、会社の主張は認められないこと。

△Aは、本件申立てを維持するために、本件申立てに反対の立場をとつていて、申立ていた労働組合を脱退せざるを得ない状況にあつたといえ、会社の主張は認められないこと。

△白河支店長による行為は、会社による組合の運営に対する支配介入に当たる。

△白河支店長による行為は、会社による組合の運営に対する支配介入に当たる。

△白河支店長の行つた行為は、組合の運営に干渉し組合を弱体化させる行為であるといえること。

### 3・「労働委員会」とは？

何か③労働委員会は何のために設立されたのか、この3点について認識を深めるべきだと考えます。

そして、私たちが繰り返し「なぜ労働委員会を活用すべきか」と訴えている根拠について明らかになります。

#### 労働組合法

##### (不当労働行為)

###### 第七条

使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

##### (一)労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対しても不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

##### (二)使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなくて拒むこと。

△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、若しくはこれに入ること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。

△労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不

幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

(四)労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法(昭和二十二年法律第二十五号)による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対しても不利益な取扱いをすること。

第二十五条によると労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対しても不利益な取扱いをすること。

このように労働組合法第7条の歴史的背景をおさえた上で、JR東日本会社が繰り返している不当労働行為の意味するものを再認識すること。

第7条では、「使用者」(経営側)の行為を具体的な類例をあげて禁止を明記しているように、JR東日本の各職場において今なお行われている経営側からの組合員への脱退強要と差別・不利益扱いは、労働組合法第7条の不当労働行為そのものです。

経営側が、昨年から全国の職場で行つてきた脱退強要は、労組法第7条で類例をあげて禁止している組合破壊の常套手段の行為といふことです。つまり、禁止されている不当労働行為を全社を挙げて大々的に行つたわけですから、異常な職場が常態化していくことを意昧します。

労組法第7条の制定は、使用者と労働者の正常な状態をめざしたものであり、そのことを通じた健全な事業運営に帰することを目的にしています。ですから、労組法第7条の主旨に照らし合わせると、JR東日本会社の現在の職場状況は極めて不健全な状態であり、早急に是正されなければならない状態だということです。

（二）使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなくて拒むこと。

（三）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、若しくはこれに入ること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。

△労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不

結成を妨害したり、労働組合から脱退させたり、使用者の息のかかった労働組合を結成したり、組合役員を差別し、不利益扱いするなどです。

こうしたことは、日本はもちろん世界の国々で共通して行われてきた労働組合対策の常套手段です。そのようなことから、労働者の団結権を確立するためには、使用者のそうした妨害を禁止し、使用者に労働者の団結権を尊重させることが不可欠だったのです。したがって、団結権を積極的に承認するために、使用者の団結権侵害の行為をいくつかの類例をあげて明記しているのです。

このように労働組合法第7条の歴史的背景をおさえた上で、JR東日本会社が繰り返している不当労働行為の意味するものを再認識すること。

第7条では、「使用者」(経営側)の行為を具体的な類例をあげて禁止を明記しているように、JR東日本の各職場において今なお行われている経営側からの組合員への脱退強要と差別・不利益扱いは、労働組合法第7条の不当労働行為そのものです。

経営側が、昨年から全国の職場で行つてきた脱退強要は、労組法第7条で類例をあげて禁止している組合破壊の常套手段の行為といふことです。つまり、禁止されている不当労働行為を全社を挙げて大々的に行つたわけですから、異常な職場が常態化していくことを意昧します。

労組法第7条の制定は、使用者と労働者の正常な状態をめざしたものであり、そのことを通じた健全な事業運営に帰することを目的にしています。ですから、労組法第7条の主旨に照らし合わせると、JR東日本会社の現在の職場状況は極めて不健全な状態であり、早急に是正されなければならない状態だということです。

鐵道事業の基本は安全です。安全は本社や支社でつくり出されるものではありません。現場で働いている社員・組合員一人ひとりの努力によって守られているものです。その社員・組合員が、経営側の組合からの脱退強要に恐怖を覚え、やむなく付き従わざるを得なかつたのが実状です。心の底から、経営側の行為を正当化はできなかつたはずです。組合員と家族を守るために、経営側の不当労働行為を根絶して、健全な職場の確立をめざさなければなりません。なぜならば、日増しに悪辣かつ巧妙になつて、組合差別と不利益扱いに対して「組

合からの脱退強要を止めてほしい」という声が高まっているからです。誰の目からも、決して正当化できるとは言えないからです。

そのためには、労働組合法の制定の主旨に沿って、労働者の救済機関として設立されている労働委員会を積極的に活用すべきです。理由は明確です。安全で健全な職場を確立するのが労働組合の使命だからです。

(2) 労働委員会が設立された目的は何か

次に、労働委員会は何のために設立されたのかについて、明らかになります。

1945年(昭和20年)8月15日、日本は敗戦を迎えます。アメリカは、日本を占領統治していく上で、民主化の方策として、労働組合運動を解放し、労働者の団結権を承認することが不可欠だと考えました。こうした背景から、早くも敗戦の年の12月に労働組合法が制定されました。そして、翌1946年に憲法が公布され、「労働者の団結する権利は、行政による労働者の救済と司法救済の違いは、例えは使用者による労働組合への支配介入・抑圧が不法行為となるためには、使用者の故意・過失や何らかの損害の発生が要件となります。しかし、行政による労働者の救済の場合は、結果の発生は必ずしも不可欠ではありません。

それは、①労働組合法第7条は、代表的な類例をあげて、使用者の禁止行為を確認すると同時に、②団結権等をより実効的に保障する、そのため司法救済とは別に行政救済の制度を創設したと解されています。

つまり、労働委員会は不当労働行為に対しても団結権の侵害のない状態、すなわち現状回復を実現し、将来にわたっても侵害から救済を図ることを主たる目的としているのです。私たちが求めていることは、団結権等の侵害のない、労働三権が実効的に保障された職場の状態です。そのため、私たちは労働委員会を有効活用して、不当労働行為の根絶された正常で健全な職場を確立しようと訴えています。

### (権限)

労働委員会は、不当労働行為のほか、労働組合の資格審査、労働協約の地域的一般的拘束力の決議、そして労働争議の斡旋、調停および仲裁の権限が与えられています。

日本の労働委員会制度には、不当労働行為に関する判定権限と利益紛争に関する調整的権限を併有しているところに大きな特徴があります。

### (救済命令)

救済命令は、一般的に現状回復を目的としています。つまり、使用者による不当労働行為を排除し、かつ不当労働行為がなされなかつたのと同様の状態を回復するのが救済命令の基本的な内容だとされています。また、団結権等の実質的保障という観点からして、将来にわたりつて団結権侵害行為の除去と防止も重要な課題であり、救済命令はそうした内容を含んでいます。



労働委員会会館（中央労働委員会）

【写真】厚生労働省ホームページ（中央労働委員会）より引用

(3) 労働委員会は専門的行政委員会

次に、労働委員会は、独立の専門行政委員会ですが、まず①構成 ②権限 ③救済命令について見ていきます。

### (構成)

都道府県労働委員会（都道府県労委）と中央労働委員会（中労委）で成り立っています。都道府県労委と中労委には、いずれも使用者代表、労働者代表、公益代表がそれぞれ各同数で構成されています。

委員のうち、使用者委員は使用者団体の推薦に基づいて、また労働者委員は労働組合の推薦に基づいて任命されています。公益委員の選任については、使用者委員および労働者委員の同意が必要です。

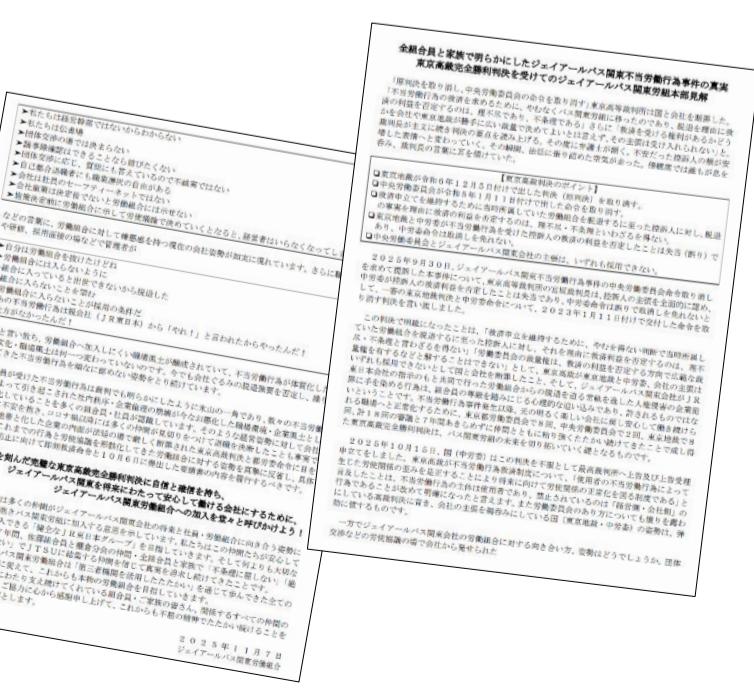
### (権限)

都道府県労委の公益委員は、労使委員の同意を得て知事が任命します。中労委の公益委員については、労使委員の同意を得て、作成された委員候補者名簿の記載者から衆参両院の同意を得て、内閣総理大臣が任命します。任期はいずれも2年です。

このように労働委員会は①構成 ②権限 ③救済命令に示されているように、独立した専門行政委員会であることが理解されたと思います。

特に、不当労働行為については、救済に関する判定権限を有しているため、司法も労働委員会の裁量権を尊重しなければならないのです。さらに、司法とは違った、救済命令は現状回復を目的としているのです。

このようなことから、私たちは経営側の不当労働行為には、労働委員会を有効活用すべきだと繰り返し主張してきています。



※下のQRコードからジャイアールバス関東労働組合本部が11月7日に出した「見解」も参考にしてください。





日本労働弁護団より「労働弁護団賞」が授与された時の様子（2025年11月8日）

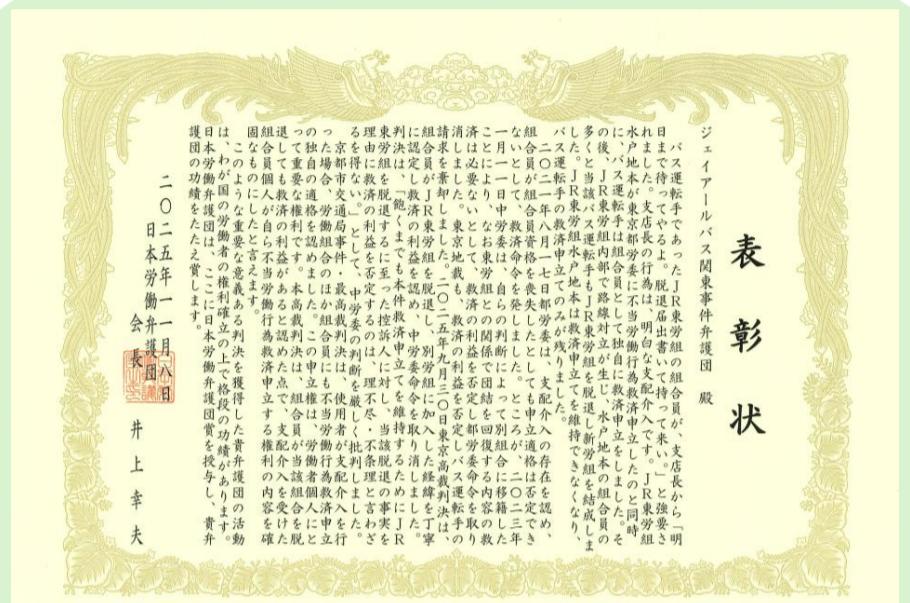
バス関東不当労働行為事件」を弁護したJTSUの顧問弁護団は、2025年11月8日に日本労働弁護団から日本労働弁護団賞を授与されました。その表彰状には「組合員がJR東労組を脱退し、別労組に加入した経緯を丁寧に認定し救済の利益を認め、中労委命令を取り消しました」と東京高裁が私たちの歩んできた道のりと経過を丁寧に認定したと適切に評価しています。

また、「判決は、『飽くまでも本件救済申立てを維持するためにJR東労組を脱退するにつた控訴人に対し、当該脱退の事実を理由に救済の利益を否定するのは、理不尽・不条理と言わざるを得ない。』として、中労委の判断を厳しく批判しました」と中労委命令の不適切さについても的確に言及しています。

そして、「本高裁判決は、組合員が当該組合を脱退しても救済の利益を認めた点で、支配介入を受けた組合員個人が自ら不当労働行為救済申立する権利の内容を確固なものにして、さらに厚みを持たせることからも意義ある判決であったと評しているのです。

この画期的であり、歴史的な意義ある高裁判決を各単組・職場の全組合員と確認し、JR東日本・グループ会社に東京都労働委員会救済命令を直ちに履行させたる闘いへと歩み出そう！

**4. 画期的な勝利判決！**  
勝利判決の意義を明確にし、職場から組織強化・拡大を実現しよう！

上（左から）：佐々木亮弁護士、佐藤友宏さん（原告）、  
ジェイアールバス関東労働組合・東河彰委員長  
下（左から）：伊藤安奈弁護士、鈴木悠太弁護士

バス運転手であつたJR東労組の組合員が、支店長から「明日まで待つてやるよ。脱退届書いて持つて来い。」と強要されました。支店長の行為は、明白な支配介入です。JR東労組水戸地本が東京都労委に不当労働行為救済申立したのと同時に、バス運転手は組合員として独自に救済申立をしました。その後、JR東労組内部で路線対立が生じ、水戸地本の組合員の多くと当該バス運転手もJR東労組を脱退し新労組を結成しました。JR東労組水戸地本が救済申立てのみを維持できなくなり、バス運転手の救済申立てのみが残りました。

2021年8月17日都労委は、支配介入の存在を認め、組合員が組合員資格を喪失したとしても申立適格は否定できないとして、救済命令を発しました。ところが、2023年1月11日中労委は、自らの判断によって別組合に移籍したことにより、なお東労組との関係で団結を回復する内容の救済は必要ないとして、救済の利益を否定し都労委命令を取消しました。東京地裁も、救済の利益を否定しバス運転手の請求を棄却しました。2025年9月30日東京高裁判決は、組合員がJR東労組を脱退し、別労組に加入した経緯を丁寧に認定し救済の利益を認め、中労委命令を取り消しました。判決は、「飽くまでも本件救済申立てを維持するためにJR東労組を脱退するにつた控訴人に対し、当該脱退の事実を理由に救済の利益を否定するのは、理不尽・不条理と言わざるを得ない。」として、中労委の判断を厳しく批判しました。

京都市交通局事件・最高裁判決は、使用者が支配介入を行つた場合、労働組合のほか組合員にも不当労働行為救済申立ての独自の適格を認めました。この申立権は、労働者個人にとって重要な権利です。本高裁判決は、組合員が当該組合を脱退しても救済の利益を認めた点で、支配介入を受けた組合員個人が自ら不当労働行為救済申立てする権利の内容を確固なものにしたと言えます。

2025年11月8日  
日本労働弁護団  
会長 井上 幸夫

## 表彰状

※読みやすくするために漢数字を表示しています

ジェイアールバス関東事件弁護団 殿

**Youtubeチャンネルもぜひご視聴ください！**

JTSUの顧問弁護団  
「労働弁護団賞」を受賞しました！

JTSU tube Vol.48を詳説を御覧ください！

**憲法違反・人権侵害の企業犯罪を許さず、安心して働ける企業と職場をつくり出そう！**

**5. これからも労働者の権利を労働委員会を活用した闘いを職場からつくり出そう！**

ジェイアールバス関東労働組合のたたかいは、不当労働行為に悩む仲間を一人にせず、「あつたことを無かつたことにしない」と労働者の権利を守るために、諦めずに闘い続けた結果、勝利判決をかち取ることで企業による不当労働行為を是正し、労働者が安心して働く企業と職場を構築する重要性を示しました。この判決によって、労働者の権利が守られ、健全な企業と職場になることを望みますが、JR東日本グループの職場では、労働組合を敵視し排除する不当労働行為が未だに止みません。経営側の意思で「社友会」を立ち上げ、利益誘導やパワハラ等による不当労働行為に今なお悩み苦しんでいます。

私たちは、労働者の権利を堅持し、労働委員会を活用した闘いをつくり出してきました。その道が決して間違いではなかつたことが東京高裁判決で証明されました。しかし、闘いはまだ道半ばです。これからもJTSUは職場で組合員に寄り添いながら、その解決に向けて歩み続けていきます。