



2025年9月30日、東京高裁はジェイアールバス関東不当労働行為事件について、東京地裁判決と中央労働委員会の命令を取り消し、控訴人の救済申立てを認めました。

判決では、労働組合からの脱退を理由に、救済の利益を否定することは理不尽であるとし、会社と国の主張を退けました。また、不当労働行為の主体は使用者であり、労働委員会の裁量権は、救済利益を否定する方向には解釈できないと明言しました。

ジエイアルバス関東労働組合は、これまで東京都労働委員会で8回、中央労働委員会で2回、東京地裁で8回、計18回の審議と7年間にわたり、不当労働行為の救済を求め、たたかいを積み上げてきました。私たちはこのたかいの意義を確認し、労働者の団結権が侵害されない、安全で安心して働ける職場環境をつくり出していきましよう。

1. 画期的な勝利判決！東京高裁
判決の意義を確認しよう！

(1) 主文

① 原判決を取り消す。

②中央労働委員会が中労委令和3年(不再)第35号事件について、令和5年1月11日付けでした命令を

取り消す。

③訴訟費用は、第1、第2審とも、補助参加によつて生じた費用は補助参加人の負担とし、その余は被控訴人の負担とする。

(2) 事実及び理由

① 事案の概要（省略）

②前提事実及び争点に関する当事者の主張（省略）

③ 当裁判所の判断

(ア)当裁判所は、原審と異なり、処分行政庁が控訴人の救済の利益を否定したことは失当（「道理を得ていない、不適切」広辞苑）であり、本件中労委命令は取消しを免れないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

(イ)認定事実(省略)

(ウ)争点(救済の利益の有無)に

ついでに判断

不当労働行為救済制度は、使用者の不当労働行為によつて生じた労使関係の歪みを是正することにより将来に向けて労使関係の正常化を図る制度である。（中略）本件中央命令及び原判決の判断は、このような単純化した図式の下では、妥当する予知はあり得ると解される。

（前略）このような理由で、飽くまでも本件救済申し立てを維持するためにJR東労組を脱退するに至った控訴人に対し、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（「物事の常識から外れている」広辞苑より）といわざるを得ない。

補助参加人は、労働委員会には広範な裁量権が付与されている旨主張するが、労働委員会の裁量権は、不当労働行為に対する救済を、実質あるものにする観点から認められるべきものであり、救済の利益を否定する方向で広範な裁量権を有するなどと解することはできない。

このほか、被控訴人及び補助参加人の主張するところは、いずれも、既に述べたところに照らして採用できない。

④ 結論

以上によれば、本件救済申立てにつき控訴人に救済の利益がないとした本件中労委命令は誤りであり、取消しを免れない。よつて、これと異なる原判決を取り消すこととして、主文のとおり判決する。

2. 東京都労働委員会「救済命令（全部救済）」のポイント

(1) 救済命令の概要

① Aの申立適格（「A」とは申立人（原告）を指します）

Aが本件申立ての申立適格を喪失したとする会社の主張は採用することはできない。

② 支配介入の成否

白河支店長は、Aの行為を会社に報告しないことと引き換えに東日本旅客鉄道労働組合（以下、JR東労組）の脱退届を出すようにAに求め、同人がこれを拒否すると、同人が転職になる可能性やJR東労組が将来なくなる可能性を示唆するなどして同組合から脱退するよう働き掛けているのであるから、白河支店長のAに対する平成30年11月11日及び11月12日における発言（以下、本件行為）は、組織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。本件行為を行ったのは、白河支店のトップである支店長である。そして、白河支店長がバスの運転手であるAと業務上の不祥事に関して話をする中で、AがJR東労組を脱退しなければいけない理由について、会社がそういう方針だからなどと述べていることからすれば、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いえることができる。したがって、白河支店長による本件行為は、会社による組織の運営に対する支配介入に当たる。

③救済の利益

本件申立てについては救済の利益は認められる。

(2) 東京都労働委員会「当委員会による

判断」(要旨)

◇Aが申立後に当時加入していた労働組合を脱退し、組合員資格を喪失したとしても、そのことをもって申立資格を喪失したとする会社の主張は採用することはできないこと。

◇白河支店長の行った行為は、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。

◇白河支店のトップである支店長は、組合を脱退しなければいけない理由について、会社がそういう方針だからなどと述べていることからすれば、白河支店長の行為は、会社の意を体してなされたものであったということ。

◇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と。

◇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あっ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っている当時加入していた労働組合を脱退せざるを得ない状況にあったといえ、会社の主張は認められないこと。

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！

3. 「労働委員会」とは？

まずはじめに、①そもそも不当労働行為とは何か ②労働委員会はどのように設立されたのか ③労働委員会はどのように活用すべきなのか、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します。

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を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、若しくはこれに介入すること、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。ただし、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(昭和二十一年法律第二十五号)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不利益な取扱いをすること。

(1)不当労働行為は経営側の行為を

禁止している

まず明確にしたいのは、不当労働行為として禁止されているのは「使用者の行為」、つまり「経営側の行為」ということです。

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、J・R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。

再度、明確にしますが、不当労働行為の主体は使用者であり、禁止されているのは「経営側」の行為だということです。

それではなぜ、労働組合法第7条で類例まであげて「不当労働行為を禁止しているのでしょうか?」それは、労働者と使用者の利害の対立を前提にしているからです。

労働組合は、労働者の利益を擁護することを目指すとして存立していますが、使用者は様々な妨害を加えて、労働組合の存立と活動を抑圧しようと試みます。それは、日本ばかりではなく、世界の国々で繰り返されてきた歴史が証明しています。つまり、使用者が労働組合の

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、不利益扱いをするなどです。

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、J・R東日本会社が繰り返し行っている不当労働行為の意味するものを再認識することが重要です。

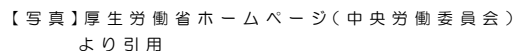
経営側が、昨年から全国の職場で行ってきた脱退強要は、労働組合法第7条で類例をあげて禁止している組合破壊の常套手段の行為ということなんです。つまり、禁止されている不当労働行為を全社を挙げて大々的に行ったわけですから、異常な職場が常態化していることを意味します。

労働組合法第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、労働組合法第7条の主旨に照らし合わせると、J・R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。

鉄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つ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ったのが実状です。心の底から、経営側の行為を正当化はできなかったはずなんです。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っている組合差別と不利益扱いに対して「組

改正された労働組合法の大きな特徴は、旧労働法の直罰主義を改め、独自の行政救済制度を創設した点です。それは、不当労働行為に該当する使用者の行為に対して、労働委員会は直ちに処罰を請求するのではなく、まず現狀回復を目的とする救済命令を発し、使用者がそれに従わない場合に、過料もしくは刑罰の制裁を課す方式にしたことです。

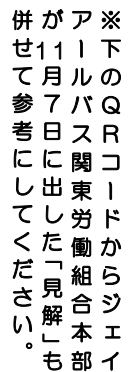
私たちが求めていることは、団結権等の侵害のない、労働三権が実効的に保障された職場の状態です。そのために、私たちは労働委員会を有効活用して、不当労働行為の根絶された正常で健全な職場を確立しようと訴えているのです。



日本の労働委員会制度には、不当労働行為の救済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っ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、将来にわたっ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ると解されています。

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るのです。



4・画期的な判決！
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！

画期的な勝利判決が示された「ジェイアールバス関東不当労働行為事件」を弁護したJTSUの顧問弁護士は、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至った控訴人に対し、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てする権利の内容を確固なものにした」と京都市交通局事件・最高裁判決について、さらに厚みを持たせることから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るために、次なる闘いへと歩み出そう！



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）



バス運転手であったJR東労組の組合員が、支店長から「明日まで待ってやるよ。脱退届書いて持って来い。」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てと同時に、バス運転手は組合員として独自に救済申立てをしました。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至った控訴人に対し、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った場合、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、労働者個人にとつて重要な権利です。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。

このような重要な意義ある判決を獲得した貴弁護団の活動は、わが国の労働者の権利確立の上で格段の功績があります。日本労働弁護団は、ここに日本労働弁護団賞を授与し、貴弁護団の功績をたたえ賞します。

2025年11月8日
日本労働弁護団
会長 井上 幸夫

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、「あつたことを無かったことにしない」と労働者の権利を守るために、諦めずに闘い続けた結果、勝利判決を勝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ける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っ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。

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！

Youtube チャンネルも
ぜひご視聴ください！

JTSUの顧問弁護士団
「労働弁護団賞」を
受賞しました！
JTSU tube Vol.48で詳細をご覧ください！