



JTSU JOURNAL

2026年5月23日

職場討議資料

HOME PAGE



X 旧 Twitter



所在地:〒115-0053 東京都北区赤羽台4-1-3
電話:03-6803-2680 / F A X:03-6803-2681
HP: http://jtsu.org / メール: union@jtsu.org
発行人: 関 昭生 / 編集人: 中西 忍
QRコードは(株)デンソーウェブの登録商標です

2026年3月18日

「JR東日本八王子支社組合員差別事件」 東京都労働委員会が “不当労働行為”を認定!



“会社への帰責”を明確に認めた勝利命令を活かして「東京地方本部脱退パワハラ4名訴訟」、「ジェイアールバス棚倉不当労働行為事件」と連関したJTSU運動を職場からつくり出し、不当労働行為・ハラスメントのない健全なJR東日本・グループ会社の職場風土と企業倫理観を取り戻そう!

2026年3月18日、東京都労働委員会は「東日本八王子支社組合員差別事件」について、「不当労働行為は使用者(=会社組織)の責任」として、謝罪文を10日間掲出することを命じた。この事件は2022、2023年にかけて、JR東日本八王子支社内で起きた管理職によるJTSU組合員への発言が、労働組合法第7条第3項(不当労働行為)に該当するかを求めて令和5年(2023年)にJR東日本輸送サービス労働組合中央本部および八王子地方本部が東京都労働委員会へ救済申し立てを行ったものです。

1. JTSU組合員に対してどのような発言が「不当労働行為」と認定されたのか?

(1) 勤務時間に行われた
I立川駅長(当時)の発言
(2022年(令和4年)4月19日)

「会社にある意味反旗を翻すような労働運動をやっている人たちのところに仮にいたとして、会社が良く思わかって言ったら、それはよく思わないよな。」
「会社に文句ばかり言う組織に入ってきた(中略)……どうやってお前60(歳)までこの会社でいきっていくのかよ。」
「もう一回考え直せよお前。」

【都労委が認定したこと】

- ① 組合の運営に干渉し組合を弱体化させる行為
- ② 勤務時間に職制(駅長)が部下に対して行った使用者としての行為であり、職務とは離れた個人的な関係に基づいて発言したものであるとは言えない
- ③ 駅長に対して会社は処分を行ったとするが、駅長はすでに退職しており、会社が在籍していないため、類似の行為が繰り返されることがない

(2) 立川運転区S副長(当時)の個人面談時の発言
(2023年(令和5年)10月16日)

「労働組合に加入していることを確認した上で、「人間関係的に辞められないのかな。(中略)……人間関係で辞められないのであれば、あと30年はあまりにも長過ぎると思う。」
主任試験を受けているかを確認し、「受からないのは、もしかしたら、そこに原因があるかもね。(中略)……試験に受からない要素の一つに組合に入っていることが考えられるようであれば、それを排除する意味で考えてみてね。」

【都労委が認定したこと】

- ① 主任試験合格を動機付けとして労働組合から脱退するよう働き掛けているものであるから、組合の運営に干渉し、組合を弱体化させる行為
- ② 面談は管理者としての副長と、部下社員としての間で行われたものであり、業務上において職制が部下に対して行った使用者としての行為であり、職務とは離れた個人的な関係に基づいて発言したものと認められない
- ③ 副長に対して処分を行ったとするが、類似の行為が繰り返されるおそれがない

つまり、この2件において東京都労働委員会は「会社への帰責」(=会社に責任があるか否か)について

- 1. 駅長・副長の発言は個人的な発言ではなく「使用者」(=会社)としての行為である
- 2. 労働組合の運営に干渉し、弱体化させる目的であったこと
- 3. 駅長・副長に処分は行ったが、類似の行為が繰り返されるおそれがある

の3点を重要視したうえで労働組合法第7条第3項(「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」)の定めを違反している=不当労働行為と認定したのです。

2. JR東日本・グループ会社内で蔓延した「不当労働行為」は単なる偶然なのか?

振り返って見ると2018年の春闘以降、JR東日本・グループ会社内では今回の八王子地本内だけでなく過去には2つの不当労働行為事件も発生しています。

(1) 2018年11月頃
【東京地方本部脱退パワハラ4名訴訟】

当時所属していた職場の運輸区長から、懇親会の席上で「まだ組合を辞めないのか?」「いつ辞めるんだ?」「早く辞めろよ」などと露骨に言われ脱退を求められた不当労働行為事件。

↓2023年8月10日、東京地方裁判所は「JR東日本会社での「脱退勧奨の不当労働行為」を認定し、原告に対して損害賠償を命じる判決を言い渡す

(2) 2018年11月頃
【ジェイアールバス棚倉 不当労働行為事件】

ジェイアールバス関東白河支店現場長が、バス棚倉分会組合員を白河市内の喫茶店に呼び出し、本人の不祥事を悪用して「俺が納得する書類(労働組合からの脱退届)を出せ。それしたら不祥事を握ってやる」「今のドライブレコーダーの映像はサーバーに残っている。脱退届を出すなら映像を消す」「社長に書記長と副分会長までやった社員が反省して非組になったから、罪を軽くしてくれと言ってるんだ」「それをやるには紙(脱退届)が必要なんだ」と発言し、脱退強要を行った不当労働行為事件。

↓2021年8月17日
東京都労働委員会は支配介入の存在を認め救済命令を出した

↓2023年1月11日
中央労働委員会は救済の必要性がないとして、都労委命令を取り消す

↓2025年9月30日
東京高等裁判所は「労働組合からの脱退(=不当労働行為)の主体は使用者

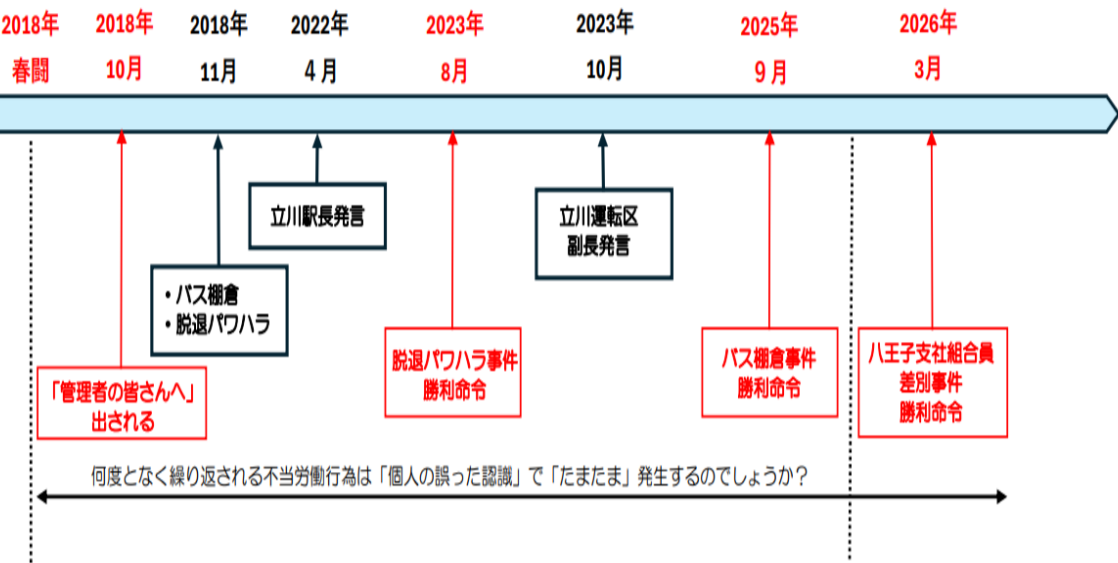
であり労働委員会の裁量権は救済利益を否定する方向には解釈できない」として中央労働委員会が2023年（令和5年）1月11日付けで出した命令を取り消し

この2つの不当労働行為事件は2018年の春闘を契機にしてJR東日本・グループ会社内で始まった会社による労働組合からの脱退懲罰ですが、いずれも第三者機関によって「使用者（会社）による不当労働行為」と認定されています。

そして、今回の八王子地本内で起きた不当労働行為事件についても、労働組合側は「同種事象が連続発生している原因は何か」と追及しているのに対し、会社は「個々の誤った認識によるもので連続発生はたまたま」として会社の組織的関与を全面的に否定し個人の責任に転嫁する回答をしています。

（3）2018年10月に「管理者の皆さんへ」で不当労働行為に対して「管理者の責任を問わざるを得ない」と呼びかけていた！

（1）、（2）の事象が起きるひと月前の10月19日、JR東日本経営陣は管理者に向けて「管理者の皆さんへ」という文書を人事部長名で出しました。その内容は、2018年2月以降、JR東日本・グループ会社内の職場で労働組合が大量に脱退していく状況の中で、労働組合側から管理者による脱退強要や組合差別があることを指摘する声を受けて、①会社がこれまで不当労働行為を行わないように厳しく注意・指導をしてきた経緯を踏まえれば、誠に遺憾②全社において、このような指摘がされないよう、十分に配慮されることを強く要請する③職場において、不当労働行為と評価されるような事実が確認された場合には、コンプライアンス上の観点から、会社の責任が問われ、会社として関係者の責任を問わざるを得ないという内容で管理者に対して注意喚起と自制を呼びかけるものでした。



つまり、会社経営上、経営陣らはコンプライアンスを重視してハラスメントや不当労働行為を認めないという姿勢は打ち出しつつも、背後では労働組合からの脱退強要を表沙汰にならないよう緻密におこなうことを黙認していたと考えられます。そうであれば、この「管理者の皆さんへ」が出された以降、労働組合からの脱退強要や組合差別、ハラスメントといった不当労働行為は起きないはず。左記の年表をみても分かる通り、これは管理者個人の誤った認識で「たまたま起きたこと」で片付けられるものではなく、当時の経営陣の「労働組合からの脱退を強力に押し進めよ！組合差別を徹底的に行なえ！」といった意思が、JR東日本グループの管理者層全体に浸透していたことを逆証明するものであるといえるのではないのでしょうか。

3. JR東日本会社に共通する「3つの姿勢」

（1）「見解を示さない」姿勢

輸送サービス労組八王子地方本部は、京都労働委員会の命令を受けて団体交渉を開催し、八王子支社に対して「都労委から会社による組合の運営に対する支配介入に当たると判断されたこと」に対して見解を求めました。回答書には「京都労働委員会の命令に基づき、必要な対応を行ったところである」と記載はあったものの見解がなかった。再度示すよう求めたところ、「京都労働委員会の命令に記載されている通りの認識だ」と回答しました。

（2）謝罪しない姿勢

京都労働委員会は会社に対し、違法行為を認める謝罪文を「全ての事業場の見やすい場所」に掲示するよう命じました。

【主文（抜粋）】
被申立人（会社）の八王子支社および同支社管内の各事業場の従業員の見やすい場所に、10日間掲出しなければならぬ。
会社は命令に基づき、3月25日から左記の謝罪文を掲示に貼り出しましたが、現場からは次のような声が上がっています。

※謝罪文（打ち直したもの）
令和8年3月25日
JR東日本輸送サービス労働組合
JR東日本輸送サービス労働組合
八王子地方本部執行委員長 仲澤 一貴 殿
代表取締役 喜勢陽一

① 令和4年4月19日に貴組合の組合員〇〇〇〇氏と面談した際の当社の立川駅長（当時）の発言及び② 5年10月16日に同〇〇〇〇氏と面談した際の当社の立川運輸区副長（当時）の発言は、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）氏名は個人情報のため「〇〇」と表記しています。

①なぜ「事業場に1箇所だけ」なのか？

具体例として：
・立川統括センターでは、当事者が現在も在籍する運輸センターには貼られずに、当事者のいない立川駅には貼られた。
・武蔵野統括センターでは、運輸センターに貼られているが、東所沢駅、府中本

命令書
命令書の内容は、労働委員会の「命令書」から「命令書」が書かれている。
↓ ↓ ↓
命令書

町駅には貼られていない。掲出箇所も一般の業務掲示板ではなく女性ロッカー出入り口付近。

- ・三鷹車両センター、豊田車両センターにおいて、謝罪文そのもの貼られていない。理由は、「車両センター」は首都圏本部所属であるため。

JR東日本会社は、現在「統括センター」という組織を一つの「事業場」としているため、都労委が命令した謝罪文は上記のように「各事業場に1箇所」しか掲示しませんでした。

しかし、会社が出した「重要事項」社員の皆さんへ（令和8年3月人財戦略部・下枠参照）はすべての事業場の業務掲示に貼り出しました。

謝罪文		【重要事項】 社員の皆さんへ
統括センターに1箇所	掲出基準	全ての事業場
10日間	掲出期間 (3月25日～)	10日間を越えても掲出中
目立たない場所の業務掲示板	掲出場所	目立つ場所の業務掲示板

※「重要事項」社員の皆さんへ
令和8年3月人財戦略部（打ち直したもの）

【重要事項】社員の皆さんへ

令和8年3月
人財戦略部

JR東日本輸送サービス労働組合
不当労働行為救済申立事件に関する
東京都労働委員会命令について

表題の件について、令和8年3月18日、東京都労働委員会より、JR東日本輸送サービス労働組合（以下、組合という）の請求の一部を認める命令が交付されました。

本件は、管理者と社員の面談における、組合からの脱退を促すと捉えられかねない発言や、組合活動を萎縮させると捉えられかねない発言をもって、組合の運営・活動を妨害したことは法令で禁止された不当労働行為（労働組合法第7条第3号）にあたることを理由として、①組合員に対し組合を非難する発言や脱退勧奨等の禁止、②謝罪文の掲示等、をもとめ、組合が東京都労働委員会に不当労働行為救済申立を行った事件です。東京都労働委員会では、今回の救済申立に係る発言は不当労働行為と認定されませんが、既に、会社が当該発言を捉えて速やかに再発防止策を講じていることなどを受けて、①の、将来にわたる組合員に対する措置の必要性については容認せず、一方、②についても、組合が求めた謝罪ではなく、同様の行為を「繰り返さないように留意」すること等を表明した文書の手交及び掲示すること等を命じる内容となりました。

会社としては、不当労働行為を容認しない姿勢はこれまでと何ら変わるものではありません。今後、命令の内容を詳しく検討のうえ、必要な対処をしていく考えです。

会社にとって都合の悪い謝罪文は八王子支社内で働く全ての社員や当事者が働く現場を避けて目立たない場所に掲示する反面、会社の主張だけを全面に出す「社員の皆さんへ」はすべての職場に貼り出すといった対応では本意の意味で反省しているとは言えませんし、社員への公平な情報周知の観点からも問題があると言わざるを得ません。

② 本人への謝罪もない

1. (2) 立川運転区S副長（当時）の面談時の発言「2023年（令和5年）10月16日」では、現時点でも不当労働行為を受けた組合員、発言を行ったS副長はいまも同じ職場で働いています。都労委の命令を受けてS副長の発言が「不当労働行為」という違法行為に認定された以上は、加害者が被害者に対して謝罪するのが人として、社会人として当たり前だと思いますが、それすらもいまだに行われていないのです。

③ 過去にも同様の対応

東京地方本部脱退パワハラ4名訴訟の当事者1名（Hさん）に対して、東京地裁はJR東日本会社に対して損害賠償（5万円）の支払いを命じる判断を下しましたが、賠償金の支払いのみで本人への直接謝罪はありませんでした。

これらのことから、JR東日本会社の「謝罪」の姿勢をみてもわかるとおり誠実に対応しているとはいえません。

(3) 調査しない姿勢

八王子地方本部は団体交渉において、同種の不当労働行為が発生していないかの調査について会社に見解を求めました。会社は「労働組合法第7条に抵触するようない行為は、現時点では報告はない」と回答しましたが、現状では「労働組合に所属している」と試験に受からないという風土がすべての職場で蔓延しており、労働者代表選挙の投票の際にも「誰に投票したかを会社は把握しているのでは」という意見も多く聞かれます。また管理者以外の一部一般

社員からも「組合を辞めたほうがいい」という声を耳にします。そのような現状がある中で、調査は行っていないが「現時点では報告はない」のであれば、調査方法や内容を含めた「現場の声（意見）」が上層部にきちんと伝わらない会社組織そのものに問題があるのではないのでしょうか。いくら報告が上がる体制を確立しても、それが機能し自浄作用が発揮されなければ何の意味もありません。法令やコンプライアンスを遵守する企業としての自覚が足りないだけでなく、本気で不当労働行為やハラスメントをなくそうとしているのかの姿勢が問われます。

4. 有識者委員会報告書も指摘した「企業風土」の間と会社の矛盾

近年、JR東日本グループでは不祥事が続いています。その根本原因は、今回の問題と深くつながっています。2025年12月18日に公表された「ガバナンス有識者委員会報告書」では、私たちの職場の実態が赤裸々に指摘されています。

(1) アンケート結果から見えるJR東日本・グループ会社内の歪んだ「企業風土」と「言えない・止められない・上がらない」構造

有識者委員会は、JR東日本の最大の課題を「言えない・止められない・上がらない」風土であるとしたうえで、現場に「心理的安全性」が欠如し、経営陣への信頼が著しく低いことを指摘しました。

ガバナンス有識者委員会の報告書の中で「企業風土」に対するグループ全社員アンケートの結果によると、JR東日本本体の回答者（30724人）のうち、「ハラスメント・労務管理について見聞きした（ことがある）」と回答した人は7532件（24.5%）、（経営陣・管理者の）高い倫理観や誠実さを持った経営と感じないが11447件（37.3%）、グループ会社では回答者（26549人）のうち、「ハラスメント・労務管理について見聞きした（ことがある）」と回答した人は6812件（25.7%）、（経営陣・管理者の）高い倫理観や誠実さを持つ

た経営と「感じない」が6968件(26.2%)にのぼり、JR東日本・グループ全体をみても約4人に一人は何らかのハラスメントや労務管理(労働組合敵視や差別)に対する事象を知得していることが明らかとなりました(下表参照)。

まさに、これが今のJR東日本・グループ会社の職場実態であると同時に、経営陣の倫理観や誠実さへの信頼が低く、上司がコンプライアンスを重視していないと感じている社員が多くいることを浮き彫りにしています。上司がコンプライアンスを軽視し、労働組合を差別・敵視する職場風土の中で、結果や目標を優先して声を上げにくい環境を作っていることが、「不当労働行為」の温床となっており、これは明らか

ガバナンス有識者委員会報告 「企業風土」に関するアンケート結果

	アンケート回答者総数(人)	JR東日本(本体)	グループ会社	全体
ハラスメント・労務管理について見聞きした(ことがある)	「ある」と答えた人	7532	6812	14344
	割合(%)	24.5	25.7	25.0
(経営陣・管理者の)高い倫理観や誠実さを持った経営と感じない	「ある」と答えた人	11447	6968	18415
	割合(%)	37.3	26.2	32.2

(2) 「改革」を掲げる裏での不誠実な対応

この間JR東日本会社は年1回「コンプライアンス遵守」や「心理的安全性の確立」を掲げて全社員に対して教育を実施してきていますが、その中でも、現場では不当労働行為が繰り返されてきたという事実を忘れてはなりません。

3月18日、報告書を受けて「コンプライアンス担当役員」の指定や「社内コミュニケーション」の活性化などの改善策を発表しました。しかし、その当日に出された「都労委命令」の掲示を一部の職場に限定し、目立たないように扱う姿勢こそが、報告書で批

判された「不誠実な企業風土」そのものを象徴しています。さらに言えば、不当労働行為を受けた組合員と行った管理者がいつも同じ職場にいるにも関わらず、管理者からの謝罪もないのです。これらを見ると、会社は真に反省して都労委命令を誠実に履行しようとは思っていないと言わざるを得ません。

(3) 「コンプライアンスの強化」と「違法行為の認定」が重なった皮肉

2026年3月18日、JR東日本会社は「ガバナンスの改善と強化に向けた具体的な改善策」を発表しました。そこには、役員を責任者に指名し、法令遵守を徹底する姿が描かれています。

しかし、同じその日に、東京都労働委員会から「不当労働行為(違法行為)」という極めて重い判定が下されました。

改革を叫んでいるまさにその裏で、司法に近い公的機関から「労働基本権の侵害」を指摘されているのです。この奇妙な一致は、会社の掲げる改革がいかに「形だけ」であるかを象徴しています。

5. 真の「心理的安全性」がある職場を自分たちの手で!

会社が掲げる「心理的安全性の確立」や「公正な文化」は、不当労働行為という基本的人権の侵害を隠蔽・放置したままでは決して実現しません。会社はこれまで、一連の暴言を「管理者個人の行き過ぎた発言」や「個人的なアドバイス」として片付けようとしてきましたが、労働委員会はこれを「使用者(会社)としての支配介入」であり、「組織的な背景がある」ことを明確にしました。

会社がこれを「個人の課題」として矮小化し続ける限り、不当労働行為体質が染み付いた企業体質を変えることはできません。会社は八王子地方本部の団体交渉の中で「不当労働行為防止のため、管理者への教育を愚直に繰り返してきた」と回答していますが、現状は職場内や乗務員への添乗の際に管理者から「(組合の)〇〇さんと何を話していたの?」としつこく聞かれる、「(組合の)人とは飲みに行くな、関わるな」、「あの人(組合役員)には注意した方がいいよと

国連グローバル・コンパクトの10原則

- 1. 人権
 - 原則 1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
 - 原則 2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである
- 2. 労働
 - 原則 3. 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
 - 原則 4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
 - 原則 5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、
 - 原則 6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである
- 3. 環境
 - 原則 7. 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
 - 原則 8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
 - 原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである
- 4. 腐敗防止
 - 原則 10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである

言われた」など、あちこちの職場で起きています。なぜ、特定の労働組合組織や役員の人格をも否定するような言動が今も繰り返されているのでしょうか。管理者への教育を愚直に繰り返してきたのであれば、このような現状が起きるはずがありませんが、この背景には、表向きには「会社として脱退強要を行った事実はない」「会社は不当労働行為を容認しない」という姿勢を見せつつも、本質的には「労働組合を敵視・排除する」という背反した企業の倫理観が根深く浸透してしまっていることを示しています。これは企業の倫理観としては間違いであり、このことが結局は不当労働行為やハラスメントを引き起こす・繰り返す温床となることを認識しなければなりません。

一方で、働く人たちの「人権」「権利」という側面から考えてみましょう。JR東日本は、国連グローバル・コンパクト(以下「UNG C」)に2024年8月13日付けで参加企業として登録され、9月17日に公式に署名しました。

UNG Cとは、国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野・10原則(左上図参照)を企業や団体が遵守し、持続可能な社会の実現を目指すというものです。しかし現実には、2018年以降、JR東日本・グループ会社内では「不当労働行為」と認定された事象が三度にわたり発生しているのです。

このことを踏まえれば、対外的(株主や投資家)には法令遵守を謳い「ハラスメントや不当労働行為は許さない」と表明しながらも、企業内部では労働組合敵視・排除、労働組合「悪者」とする「ダブルスタンダード」をいまでも続けている企業であるといえます。

さらに、日本国憲法で保証されている労働三権の一つ「団結権」についても考えてみましょう。ある組合員は「労働組合に加入すると会社に目をつけられる」という職場の風土こそ不当労働行為そのものだ」と述べているように、労働組合に加入する権利をJR東日本・グループ会社がつくり出した企業風土によって著しく侵害されていることにも注目するべきです。一人の労働者の力は弱いため、みんなで労働組合に加入して、団結して会社に要求を出して改善していくのが本来の労働組合と企業のあるべき姿ですが、実際の職場現実には労働組合への加入に躊躇する人が多くいるのではないのでしょうか。このような観点からも、いまのJR東日本・グループ会社は、働く人たちの人権と権利をも著しく侵害している企業であることに問題意識を持つべきです。

歪んだ企業風土と倫理観を変えるのは、都労委命令を活用して現場で働く私たち一人ひとりが不当労働行為やハラスメントのない職場を地道につくっていく他にありません。あなた一人では「おかしい」ことに「おかしい」と声を上げられますか? JTSUは結成時から貫いている「誰一人取り残さない」「あったことをなかつたことにしない」を合言葉に、健全なJR東日本・グループ会社の企業風土を取り戻すために、これからも声を上げ続けていきます。