

【不当労働行為救済申立】会社の答弁書が提出される。 団交対応と同じく「不誠実」な答弁書!

1月30日、会社はJ S 労が大阪府労働委員会に申し立てた「不当労働行為救済申立事件（令和7年（不）第46号 関西新幹線サービック事件）」の「答弁書」を提出してきました。

J S 労は、「現場の年間休日数120日」の実現に向けて、会社と団体交渉を開催し、議論を行ってきました。団体交渉において、J S 労からの「本社と現場の年間休日数（7日間）が違う理由」についての質問に対して、会社は「誰に聞いてもわからない」「過去の記録を調べたがわからない」とあり得ない回答をしました。

さらに、J S 労は粘り強くあきらめることなく繰り返し「年間休日数120日」実現に向けて要求をしましたが、会社は「わからない」と一点張りの回答でした。

J S 労は、「年間休日数120日」に関する団体交渉における会社の対応は、あきらかに誠実交渉義務違反であるため不当労働行為救済申立を行いました。

「ウソ」「ゴマカシ」「言い訳」の答弁書

会社の「答弁書」は、「ウソ」「ゴマカシ」「言い訳」だらけで、団体交渉における会社の対応（回答）と同じく不誠実なものとなっています。

会社は、「答弁書」で「年間休日数で格差のある理由を20年程遡る調査には限界があり、当時調査を尽くした結果が不分明であったため、団体交渉において端的に回答（過去の記録を調べたが詳細はわからない）した対応は、「不合理」な説明でもなく「誠実交渉義務」に違反するとは言えない」と言い訳の主張をしています。

そして、結論として「会社の団体交渉での回答は、会社として可及的に調査や確認を実施しかつ当時の諸般の状況を検討して経営判断をした結果であり、経営としての「合理性」ある説明をしているのであるから、これをもって「誠実交渉義務」に違反しているとは到底言えない」と、不誠実な回答は「合理性」がある説明だと主張を展開しています。

いずれにしても、会社の「ウソ」「ゴマカシ」「言い訳」の不誠実な「答弁書」に対しては、団体交渉における会社の不誠実な対応（回答）と同じく、当然にも認めるわけにはいかないので準備書面でしっかりと反論していきます。

年間休日120日実施に向けたCountdown start!