



労働委員会に救済申立！

なぜ現場の社員だけ年間休日が少ないの？

12月24日、JS労は大阪府労働委員会に不当労働行為の救済申立を行いました。
それは、サービックとの団体交渉において、基準労働時間が同じ7時間45分の社員の年間休日が**現場社員**は**113日**であるのに対して、**本社社員**だけが**120日**である理由を「誰に聞いてもわからない」「いつ決まったのかわからない」「誰も知らない」「過去の記録も含めて確認したが、経緯は不明である。」という極めて不誠実な回答を繰り返しました。

この会社の回答が、団体交渉における誠実交渉義務に反するものとして救済を申し立てました。

労働組合法7条2号は「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」が不当労働行為とされていますが、「拒否」までしなくても、誠実に交渉しなければ同じことと考えられ、会社が誠実交渉義務を負う根拠とされています。つまり形式的には団体交渉が行われていても、実質に誠実な交渉がされていなければ無意味であり、労働組合に保障された権利が無価値なものになってしまうからです。労働組合には憲法上、団体交渉権が保障されているため、使用者はこれに配慮し、誠実な交渉を尽くさなければなりません。

2025年12月24日

大阪府労働委員会会長 殿

申立人
所在地 大阪府摂津市鶴野1丁目6番7号
名称 J Rサービック労働組合
代表者 執行委員長 柳楽 関

不当労働行為救済申立書

労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為があったので、労働委員会規則第32条により次のとおり申し立てます。

被申立人
所在地 大阪市淀川区宮原4丁目1番14号
住友生命新大阪ビル6階
名称 株式会社関西新幹線サービック
代表者 代表取締役社長 小松 修治

第1 請求する救済の内容

1 被申立人株式会社関西新幹線サービック（以下「被申立人」という）は、申立人J Rサービック労働組合（以下「申立人」という）が、2024年1月29日に提出した「申」第1号（甲1）の「第1」「4」記載の「基準内労働時間7時間45分の社員の年間休日数（113日）を本社社員と同様の120日とすること。」について、団体交渉で誠実な回答を行なうこと。

誠実交渉義務違反のポイント（判例）とは！

- 使用者は、労働組合の要求や主張に対して具体的な説明を行い、必要な資料を提示する義務がある。
- 労働組合の要求に応じられない場合でも、その理由を十分に説明し、納得を得る努力をしなければならない。
- 誠実交渉義務は、単に要求を拒否することではなく、相手方が理解し納得することを目指すものである。（カール・ツァイス事件・東京地判平成元9月22日）