

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 JR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

住友生命新大阪北ビル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JR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。



2 被申立人は、下記の内容の謝罪文を本命令交付日から7日以内に、縦90センチ以上・横180センチ以上の白木板に鮮明に横書きで墨書きした上、株式会社関西新幹線サービック本社、新大阪第一事業所、新大阪第二事業所、鳥飼事業所、京都事業所のそれぞれの社員の見やすい場所に1ヶ月間掲示するとともに、同文の謝罪文を申立人に対して手交し、かつ速やかに社内誌「希望」に掲載すること。

記

謝 罪 文

会社が、JRサービック労働組合との団体交渉を誠実に行なわなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると決定されました。

したがって、当社は今後、団体交渉を誠実に行ない問題の解決をはかります。また、これまでの不誠実な団体交渉について深く心よりお詫びし、今後このような行為を繰り返さないことを誓います。

2026年 月 日

株式会社関西新幹線サービック

代表取締役社長 小松 修治

第2 不当労働行為を構成する具体的事実

1 当事者および関係者

(1) 被申立人の状況

被申立人は、1979年7月に設立され、1992年4月に株式会社関西

新幹線サービックに社名改称し、新幹線車両の整備業務、ＪＲの駅・事務所・休養室整備業務、ＪＲの駅の出改札・遺失物取扱・お客様介助業務、通勤バス運転・ボイラー取扱業務等を行っている会社である。

被申立人は、大阪市淀川区に本社を置き、新大阪駅に新大阪第一事業所及び新大阪第二事業所、摂津市に鳥飼事業所、京都駅に京都事業所を置いている。社員数は１，１２０名（２０２３年３月現在）である。被申立人には、申立人の他に、多数労働組合として関西新幹線サービック労働組合（以下「サービック労組」という）が存在している。また、被申立人は、東海旅客鉄道株式会社（以下「ＪＲ東海」という）の子会社である。

（２）申立人の状況

申立人は、略称を「ＪＳ労」といい、２０２３年８月１８日に結成した労働組合である。申立人は、労働条件の維持・改善をはかり、組合員の経済的・社会的地位の向上と共に会社の発展を目指すことを目的とし、現在、被申立人等に雇用されている者ら約８２名（２０２５年１２月１日現在）で組織された単一労働組合である。

申立人は、２０２４年１月２６日に大阪府労働委員会から「労働組合資格審査証明書」を交付され、同年３月１２日には法人として認可された。申立人には、決議機関として大会を置き、大会で決定された事柄を執行するための機関として執行委員会を置いている。申立人の代表者は柳楽関である。

２ 不当労働行為の事実について

（１）誠実交渉義務違反について

（ア）２０２３年８月１８日、申立人は、被申立人に対して、組合結成後初めて「労働協約の締結について」と題する申入書を提出した（甲２）。

（イ）申立人は、この申入書について再三に渡り団体交渉の開催要求を行ったが（甲３、４）、被申立人はこれに応じないことから、自主交渉による解決が困難であると判断して、同年１０月２日に御庁にあっせんの申請を行った（甲５）。このあっせんにより、被申立人は、同年１１月９日にやっと団体

交渉に応じてきた。

(2) 年間休日数120日に関わる団体交渉について

(ア) 2024年1月29日、申立人は、「2024年度労働条件及び職場諸要求について」と題する申入書を「申」第1号として被申立人に提出した(甲1)。その後、同年2月19日に「2024年度賃金引上げ、夏季手当、割増賃金の申し入れ」と題する申入書を提出した(甲6)。

(イ) これらの申入書は、同年4月5日、4月26日、5月14日、6月19日、6月24日に団体交渉が開催された。

被申立人は、基準労働時間が同じ7時間45分の社員が、現場社員は年間休日数が113日であるのに対して、本社の社員だけが年間休日数が120日である理由を「持ち合わせがないからわからない」と回答し、その後の団体交渉で「誰に聞いてもわかりませんでした」と回答した(甲7)。

(ウ) 被申立人は、2024年4月1日に就業規則の改訂を行なった。この改訂で、労働時間等、別表第1(第27条、第29条、第32条)の記載内容を変更した(甲8)。すなわち、年間休日数120日の記事を「本社及び会社が指定する社員に適用する。」という文言から「本社及び」という文言を削除した(甲9)。

(エ) 年間休日数120日に関する議論は、4月5日、6月19日の団体交渉で行われたが、被申立人の回答は「就業規則で定められているので問題はない」「いつ決まったかはわからない」「誰も知らない」という極めて不誠実な回答であった(甲10)。

(オ) 2024年8月1日、申立人は、年間休日数120日に関連する就業規則が改訂されていたことから、「就業規則の改正に関する申し入れ」と題する申入書を提出した(甲11)。同年9月3日、この申入書に対する団体交渉が開催された。被申立人は、年間休日数について、「過去の記録も含めて確認したが経緯は不明である。」と回答した(甲12)。

(カ) 2025年2月14日、申立人は、「2025年度賃金引き上げ、夏季手当、諸手当、労働条件に関する申し入れ」と題する申入書を提出した(甲1

3)。同年4月25日、被申立人は、申入書について回答を行なったが、「基準労働時間が7時間45分の社員の年間休日を120日とすること」の要求について「その様な考えはない」として要求を一蹴した。

(キ) 2025年4月26日、申立人は、「2025年度賃金引上げ、夏季手当、労働条件に関する再申し入れ」と題する申入書を提出した(甲14)。同年5月20日、被申立人は、申入書について「4月25日の団体交渉で説明したとおりであり、これまでの回答を変更する考えはない」と回答した(甲15)。

(ク) 2025年8月25日、申立人は、「2025年度労使関係、労働条件及び職場諸要求について」と題する申入書を提出した(甲16)。同年11月21日、被申立人は、この申し入れについて回答を行ったが、その内容は、これまで5回に及ぶ要求に対する団体交渉における回答と同じ「誰に聞いてもわからない」「過去の記録をしらべたがわからない」であった(甲17)。

第3 結語

以上のように、被申立人は、申立人との団体交渉において、年間休日120日の要求について、誠実に交渉したとは言えない。誠実交渉義務についての法律上の根拠は、労働組合法7条2号で「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る。この条文を文字どおり読めば、団体交渉を「拒否」することを不当労働行為として禁止する条文であるが、「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る。すなわち、形式的には団体交渉が行われていても、実質的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ある。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らない。具体的には、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の

要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある（カール・ツァイス事件・東京地判平元9.22労判548号64頁）。しかし、被申立人の団体交渉における一連の回答は、これらの要件を一切満たしていないもので、明らかに誠実交渉義務に反していると言える。

以 上