

副本

令和7年(不)第46号 関西新幹線サービック事件

申立人 JRサービック労働組合

被申立人 株式会社 関西新幹線サービック

令和8年1月30日

答 弁 書

〒530-0047 大阪市北区西天満6丁目7番2号 SRビル梅新3階

竹林・畑・中川・福島法律事務所(送達場所)

電 話 06-6365-1097

FAX 06-6365-1296

被申立人代理人

弁 護 士 中 川 克 己



同 安 川 航 平



大阪府労働委員会 御中



副本

第1. 「請求する救済内容」に対する答弁

本件申立は、いずれも棄却する。

との命令を求める。

第2. 「不当労働行為を構成する具体的事実」に対する答弁

1. 「当事者および関係者」について

(1) 「被申立人の状況」について

概ね認める。ただし、令和8年1月時点の従業員数は、1,152名である。

なお、被申立人株式会社関西新幹線サービック（以下「会社」という。）においては、組合員資格を有する社員の約95%（東海旅客鉄道株式会社（以下「JR東海」という。）から会社への出向者を除く）が関西新幹線サービック労働組合（以下「KSS労組」という。）に所属している。

(2) 「申立人の状況」について

申立人JRサービック労働組合（以下「組合」という。）の目的、正確な所属人数、資格審査の状況や機関構成等は不知であるが、争う趣旨ではない。

ただし、結成当時、組合は会社に対して役員名簿（乙1）を提出しており、会社は名簿に示された4名の者のみ、組合に所属する組合員（名簿が提出された当時において、いずれの者もJR東海からの出向者である。）であることは把握している。

なお、組合は会社に対して、これまでの団体交渉の中で「組合員を明らかにする考えはない」旨を再三に亘って発言をしている。

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) 概ね認める。2023年8月18日付「労働協約の締結について」（甲2）が「組合結成後はじめての申入書」かについては、不知。

(イ) 組合が大阪府労働委員会（以下「府労委」という。）に2023年10月2日
にあっせん申請を行ったこと、会社と組合は2023年11月9日に団体交渉が
開催されたことは認めるが、その余は否認ないし争う。

組合は、あたかも会社が団体交渉を拒否して「これに応じない」とか、「や
っと」団体交渉が開催されたかのように主張しているが、会社は組合に対し
て、団体交渉は拒否することなくしかるべき時期に開催する意思があること
は繰り返し伝えてきた。というのも、前記組合役員4名はいずれもJR東海
の企業内組合であるJR東海労働組合（以下「JR東海労」という。）の組合
員で会社とJR東海労との団体交渉に交渉委員として出席しているため労働
組合の二重加盟問題とそれに伴う交渉権限等の調整・統一の問題もあり、ま
た大部な労働協約案であったため内容の確認や検討に時間を要し多くの課題
があると考えられたことから、開催に至るまでの時間の猶予を要請していた
だけであり、「組合を認めない」とか「団体交渉を一切拒否する」とか、そ
ういう組合否認的な対応や態度をとった事実はどこにもない（乙2）。

この点に関し、「労働者が労働組合の二重加盟がある場合には、同一の交
渉事項について二重交渉のおそれが生じるため使用者は二重交渉回避のため
に2つの組合間で団体交渉権が調整・統一されるまで一時的に交渉を拒否で
きると解されている」ことを付言する（菅野和夫東大名誉教授「労働法」等）。

組合が10月2日「あっせん」申請をした後、10月12日に府労委で事前
調査のヒアリングが持たれたが、会社は組合の団体交渉申入れを拒否する考
えはないことを改めて明言した。その結果、団体交渉開催の日程調整を労使
間で行った上で団体交渉を実施することになり、府労委で「あっせん」を開
く必要もなくなったことから会社は「あっせん」を辞退し、結局のところ、
労使間の日程調整を経て11月9日に団体交渉が開催されたのである。

以上のとおり、会社は組合の団体交渉申入れを拒否した事実はない。

(2) 「年間休日数に関わる団体交渉について」

(ア) 組合主張の「申入書」が提出された事実は、認める。

しかし、そこに記載された「信義則違反及び誠実交渉義務違反と言わざる得ない対応を行っている」(甲6. 下から7行目) というような事実はなく、否認する。

なお、甲6の「申入書」には、本件「年間休日数」に関する要求はない。

(イ) 組合が主張する日にちに計5回、会社と組合との間で団体交渉を開催したことは認める。

ただし、正確には、「年間休日数」に関する要求は、「2024年1月29日付要求書」(甲1) にのみに記載されているところ、組合が主張する5回の団体交渉のうち、「年間休日数」に関する議論や交渉をしたのは同年4月26日及び同5月14日に開催した2回の団体交渉のみである。

1回目の4月26日の団体交渉において、会社は「基準労働時間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」という要求に対しては、「現時点において、その様な考えはない」と回答した。これは、会社の収益の9割が人件費で占め労働分配率(人件費率)が極めて高い中(この事実は組合も認めている)、休日数の増加は事業運営に直結するため、また一部の事業所では常態的に休日出勤が発生していること等をふまえて経営判断をしたものである。

組合からは要求が叶わない理由ではなく、事業所と本社の年間休日数が異なる理由の質問があったため、「会社として要員需給などを色々、見ながら判断していると思う」と回答したが、組合は差別であるとの主張であった。

会社は、年間休日数が異なる経緯に関し明確な回答を持ち合わせていないため、次回の団体交渉で本社と事業所の年間休日数が異なる理由を調査・確認して回答する旨を労使で確認した。

2回目の5月14日の団体交渉において、会社は年間休日数が異なる理由につい

て、「過去の記録を確認したが詳細はわからなかったが、年間休日数は就業規則等に基づき対応しており、現状は問題ないと考えている」と回答した。

これは会社資料の確認、更には社歴の長い社員に確認しても理由が不明であったことから、調査の結果を端的に組合に回答したものである。

会社は組合の要求内容は理解した旨を回答し、当日は本件に関わる議論交渉は終了している。

- (ウ) 2024年4月1日、フレックスタイム制の導入に伴って会社が就業規則の改正を行い、併せて「別表第1」を一部改訂したことは認める。それは、「会社が指定する社員」の中に「本社員」も含まれることから、文言上重複となっていた記載を見直して、「本社及び」という文言を削除したものである。

このことは、同年9月3日開催の団体交渉において、組合からの「申し入れ」(甲11)に基づきその理由について会社から説明し議論も行った。

なお、組合の「ジャストニュース」(甲9)で、組合は「JS 労が指摘したら、こっそり」という主張をしているが、そうではない。

- (エ) 2024年4月5日、6月19日に団体交渉を開催したことは認める。

ただし、(イ)で述べた通り、「年間休日数」に関する議論を実施したのは2024年4月26日、5月14日に開催された団体交渉のみであり、同年4月5日、6月19日に開催された団体交渉では、「年間休日数」に関する議論は実施していない。

「極めて不誠実な回答であった」という組合の主張は、争う。

- (オ) 概ね認める。

2024年9月3日の団体交渉では、「5月14日の団体交渉で回答した通り、過去の記録も含めて確認したが経緯は不明である。議論済みの内容であり、新たにお伝えできることはない。」と回答した。

- (カ) 翌2025年2月14日、「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」題する申入書(甲13)を受理し、4月25日の団体交渉を行ったことは認める。ただし、「年間休日数」に関する回答は「現時点において、その

様な考えはない」というものである。

当日の団体交渉において、「要求項目の2項、5～8項」に関し、組合から「現時点において、その様な考えはない。」と回答した理由を問われた際に、会社は、「各種手当等はベアなどと同じ位置づけであり、未来永劫費用としてかかるものであり、人件費が増すことから慎重な判断が必要になる。よって、現時点においては考えていない」と回答した。

当日の団体交渉は、「賃上げ・夏季手当」（要求項目の1項、3項）に関する議論が中心であり、「年間休日数」に関する議論（質問もない）は一切行っていない。

すなわち、当日の団体交渉は15時30分～16時30分までを予定していたが、予定より早く16時10分頃に、組合からの「年間休日数」に関する質問も意見も全くないまま予定時間前に終了したのであって、会社が「要求を一蹴した」というのは当たらない。

(キ) 「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（甲14）を受理し、2025年5月20日の団体交渉で回答したことは認める。

その回答内容は、「4月25日の団体交渉で説明した通りであり、当社の今後の課題・経営状況等に加え、貴組合の趣旨なども踏まえて検討した結果であり、これまでの回答を変更する考えはない」というものであり、組合は「持ち帰り検討とする」ということで終了した。

(ク) 2025年8月25日、「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（甲16）を受理し、11月21日に団体交渉を行ったことは認める。

会社は組合要求を都度検討してきたが、今回は「今後も採用競争力等もふまえ、必要に応じて対応していく。」（甲17）と回答し、今後の採用競争力や労働人口減少等の状況をふまえて従来の回答を一步進めて、採用競争力等の観点から休日数を変更する可能性にも言及しており、組合要求に真摯に対応してきたことは明らかである。

第3. 「結語」について

組合の主張は、争う。

第4. 会社の主張

1. 団体交渉における使用者の「誠実交渉義務」と「譲歩・応諾義務」について

(1) 労働者の団体交渉権は憲法上保障されており、労働組合は労働組合法上の保護を受ける。そして、「労働組合法7条2号は、使用者がその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なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。」（最高裁・令和4.3.18判決：山形大学事件）として、団体交渉における使用者の「誠実交渉義務」を認めている。

そして、組合が引用する東京地裁・平成元.9.22判決：カールツァイス事件で、「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が、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」と判示されているのも承知している。

(2) しかし、団体交渉では使用者に「誠実交渉義務」があると言っても、団体交渉は集团的労使関係における労使の「取引」である以上、使用者が組合の要求を受け容れるか否かは自由であって、使用者に「譲歩」なり「応諾」の義務まであるわけではないことは言うまでもない。このことは前記東京地裁判決でも、「使用者の団交応諾義務は、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務まで含むものではない」と明確に判示しているところである。

したがって、双方の主張が対立するままで意見の一致を見ないまま交渉が終わっ

たとしても、それが直ちに「誠実交渉義務」の違反になるものではない。

2. 使用者の「資料提示」や「説明」について

- (1) 過去の裁判例では、「資料提示」のあり方や「説明」の仕方をめぐって、「誠実交渉義務」違反か否かが争われ、資料不提示が不誠実交渉とされたケースがある一方、「賃金制度の不公開は不誠実とは言えず、提示できない合理的理由を述べれば誠実義務に違反しない」としたケースもある。要するに、判断の分かれ目は、開示・不開示の「必要性・合理性」であり、「説明」に関しては説明された内容の「合理性」ということになる。

本件では、年間休日数で格差がある「理由」を調査せよという要求であった。前にも述べた通り、これに関して会社は、会社の過去の資料の調査・確認、更には社歴の長い社員に問合せ・確認をしても当時の理由が不明であったことから、この間会社が行った調査の結果を、団体交渉において端的に、「過去の記録を確認したが詳細はわからなかった」と回答したものである。

- (2) そうすると、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、会社が団体交渉で端的にこのような回答をしたからといって、こうした対応をもって直ちに「不合理」な説明であって「誠実交渉義務」に違反するとは言えない。

そして、本件「年間休日数」については、前述のとおり、「現時点において、その様な考えはない」と「不応諾」の回答をしたが、これは、会社の収益の9割が人件費で占め労働分配率(人件費率)が極めて高い中で(この事実は組合も認めている)、休日数の増加は事業運営に直結するばかりか、一部の事業所では常態的に休日出勤が発生している事実があること等を真摯に検討した上で経営判断をした結果であり、経営として「合理性」のある説明であり回答であると言える。

また、事業所と本社の「年間休日数」が異なる「理由」についてはどう考えるかという質問に対しては、「会社として要員需給などを踏まえながら判断していると思

う」と明確に回答しているところである。

3. 結論

(1) 以上のとおりであり、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。

(2) 前にも述べた通り、組合は「組合員を明らかにすると不利益を受ける」として「組合員を明らかにする考えはない」と団体交渉で再三発言をしており、プロパー社員の有無等については会社には不分明である。これに対し、会社は「組合を認めない」とか「団体交渉を一切拒否する」とか、そういう組合否認的な対応や態度をとったことは一度もないことは、前に述べた通りである。

2023年8月18日組合から結成通知を受けて以降2年半にわたり、別紙のとおり、会社は合計29回に及ぶ団体交渉を誠実に実施してきた。組合の要求を無視したり蔑ろにしたような事実はない。

そして、「新賃金（春闘）」や「期末手当」に関し、会社と雇用契約を締結しているプロパー社員が組合に在籍しているか否か不分明で判然としない状況にあっても、会社は団体交渉において誠実に議論・協議をしてきており、その結果、労使で合意し「協定書」を妥結してきた経緯があることを最後に付言しておく（乙3～乙6）。

以 上

(別紙)JR サービス労働組合との団体交渉実績

回数	年度	団交開催日	議題
1	2023	11月9日	「発2号」、「発6号」
2		11月22日	「発6号」
3		11月29日	「発8号」
4		12月20日	「発2号」
5		2月19日	「発2号」
6	2024	4月5日	「申2号」
7		4月26日	「申1号」、「申2号」
8		5月14日	「申1号」、「申4号」
9		6月19日	「申1号」
10		6月24日	「申1号」
11		9月3日	「申5号」、「申6号」
12		11月7日	「申8号」
13		11月22日	「申8号」
14		11月27日	「申12号」
15		12月9日	「申9号」
16		1月22日	「申10号」、「申11号」
17		2月21日	「申13号」
18	2025	4月10日	「申14号」、「申15号」
19		4月25日	「申15号」
20		5月20日	「申16号」
21		6月10日	「申17号」
22		8月8日	「申18号」
23		9月17日	「申19号」
24		11月7日	「申4号」
25		11月21日	「申1号」、「申4号」
26		11月28日	「申5号」
27		12月24日	「申1号」
28		12月26日	「申1号」
29		1月29日	「申2号」、「申3号」、「申8号」

※2026年2月1日時点