

## 命 令 書

大阪市北区

申 立 人

E

代表者 執行委員長

A

大阪府摂津市

被申立人

F

代表者 理事長

B

上記当事者間の平成26年(不)第12号事件について、当委員会は、平成27年11月11日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同清水勝弘、同平覚、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、大阪府労働委員会平成25年(調)第21号争議調停委員会が平成25年12月13日に提示した調停案を受諾したものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

E

執行委員長

A

様

F

理事長

B

当法人が行った次の行為は、大阪府労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第2号及び第3号に、(2)については労働組合法第7条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 平成25年5月15日に当法人が貴組合に対して提案した就業規則改定に関する団体交渉において、誠実に対応しなかったこと。

- (2) 平成25年12月13日に大阪府労働委員会平成25年(調)第21号争議調停委員会が提示した調停案を受諾しなかったこと。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 大阪府労働委員会の調停委員会が提示した調停案のと通りの労働協約の締結
- 2 謝罪文の手交及び誓約

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人との間で締結した確認書に違反して、申立人と十分に協議することなく、就業規則を改定して労働条件を不利益に変更し、また、就業規則改定に関する大阪府労働委員会の調停委員会が提示した調停案を受諾しなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 F (以下「法人」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、第二種社会福祉事業を行う社会福祉法人であり、その従業員数は本件審問終結時約50名である。

イ 申立人 E (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪府内の全ての産業・業種で働く者をもって構成する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

ウ 組合には、法人で勤務する組合員により結成された G (以下「分会」という。)が存在し、その人数は分会の分会長(以下「分会長」という。)を含め、本件審問終結時約10名である。

##### (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年9月20日、組合及び分会は、法人に対し、「労働組合結成通知書」及び「要求書」を提出した。

(甲2)

イ 平成23年11月11日、組合と法人は、「確認書」と題する文書(以下「23.11.11確認書」という。)に記名及び押印を行った。23.11.11確認書には、以下の記載があった(以下、23.11.11確認書の1から4の項目をそれぞれ、「確認書第1項」、「確認書第2項」、「確認書第3項」、「確認書第4項」という。)

「1 組合員の賃金、退職金、雇用形態の変更については、会は事前に組合と協議し、了解の上行う。

2 前1項以外の組合員の労働時間、勤務体制、職種、業務内容、解雇（懲戒解雇は除く）、配置転換、福利厚生、安全衛生などの労働条件や就業にかかわる事項の変更については、会は組合と事前に協議の上で行う。

3 組合員の労働条件の変更や労働条件に影響を及ぼす会の縮小、解散、合併、などを会が行う場合は、組合と事前に協議する。

4 労使双方が誠意をもって充分協議したにもかかわらず、協議が整わず、争議が発生するおそれがあるときは、労使の双方ないしは一方が大阪府労働委員会に対して調停を申請し、その調停案を労使双方が受諾し、解決するものとする。」

なお、これらの各条項に記載のある「会」とは、法人を意味している。

(甲9)

ウ 平成25年5月9日、組合と法人は、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、同日の団交を「25.5.9団交」という。）を行った。25.5.9団交において、法人は、就業規則の変更を考えており、協議したい旨口頭で申し入れ、組合は協議することに合意した。

なお、法人側の出席者としては、団交責任者として、法人の理事（以下「団交担当理事」という。）が出席しており、同人は、後記エ、オ、キ、ケ記載の25.5.15団交、25.5.27団交、25.6.20団交、25.9.10団交及び25.9.18団交のいずれにも出席していた。

同日時点の就業規則（最終改定日が平成23年4月1日付けの就業規則であり、以下、「23.4.1就業規則」という。）には、別紙の記載があった。

(甲23、甲46、甲47、甲48、甲49、乙1)

エ 平成25年5月15日、組合と法人は、団交（以下「25.5.15団交」という。）を行った。25.5.15団交において、法人は、23.4.1就業規則の改定案を提出した。

(甲22)

オ 平成25年5月27日、組合と法人は、就業規則の改定に関する団交（以下「25.5.27団交」という。）を行った。25.5.27団交において、組合は、年次有給休暇（以下「有休」という。）に関する規定が不利益に変更されており、認めることができない旨述べ、法人で再検討するよう要請した。

(甲46、証人 C )

カ 平成25年6月19日、法人は、労働基準監督署に対し、23.4.1就業規則を変更する届出（以下「本件届出」といい、届出がなされた就業規則を「25.6.19就業規則」という。）を行った。

(証人 C )

キ 平成25年6月20日、組合と法人は、就業規則の改定に関する団交（以下「25.6.20団交」という。）を行った。25.6.20団交において、法人は、25.6.19就業規則について、同年5月の法人理事会で決定し、労働基準監督署に届け出た旨述べた。それに対し、組合は、25.6.19就業規則を労働基準監督署に届け出たことは、23.11.11確認書に反しているとして抗議し、撤回を法人に申入れ、法人は、持ち帰って検討する旨述べた。

（甲47）

ク 平成25年8月28日、法人は、組合及び分会に対し、有休の変更について法人の見解を伝え、再提案及び報告をするものとして、同月27日付けの文書（以下「25.8.27再提案書」という。）を提出した。

（甲27）

ケ 平成25年9月10日及び平成25年9月18日、組合と法人は、就業規則の改定に関する団交（以下、それぞれ「25.9.10団交」及び「25.9.18団交」という。）を行った。

（甲48、甲49）

コ 平成25年10月3日、組合は、就業規則の改定に関し、団交による自主解決は困難であるとし、23.11.11確認書に基づくものとして当委員会に調停（以下「本件調停」といい、その申請により設けられた大阪府労働委員会平成25年(調)第21号争議調停委員会を、「本件調停委員会」という。）を申請した。

（甲29）

サ 平成25年11月7日、本件調停委員会が開催された。

（甲31）

シ 平成25年12月13日、本件調停委員会が開催された。本件調停委員会は、組合及び法人に対し、調停案（以下「25.12.13調停案」という。）を提示し、その受諾を勧告した。

（甲31）

ス 平成25年12月18日、組合は、本件調停委員会に対し、25.12.13調停案を受諾する旨回答した。

また、同月20日、法人は、25.12.13調停案を拒否する旨、本件調停委員会に回答し、本件調停は不調により終結した。

（甲31）

セ 平成26年3月18日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成26年(不)第12号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

- 1 平成25年5月15日に法人が組合に対して提案した就業規則改定に関する団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 法人が就業規則改定に関する本件調停委員会が提示した調停案を受諾しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（平成25年5月15日に法人が組合に対して提案した就業規則改定に関する団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

##### （1）申立人の主張

###### ア 就業規則の改定に関する経緯等について

25. 5. 9団交において、法人から組合に対して就業規則改定に関する提案があり、組合が協議を行うことに合意したことから、25. 5. 15団交において、法人は、就業規則の改定案を提出し、25. 5. 27団交で改定案の説明を行った。

25. 5. 27団交では、就業規則に違反した個別の労働契約を締結するという法違反をしていたことが明らかになった。また、就業規則違反の運用を既成事実化し、就業規則改定の理由としていたことから、組合が、その不当な行為に対して厳重に抗議するとともに、不利益な変更提案には同意できないので、改定案を撤回するように申し入れたところ、法人も検討すると回答し、組合と法人は次の団交日程まで合意していた。

###### イ 法人の対応が不誠実であることについて

###### （ア）本件届出について

組合の改定案撤回申入れに対し、法人は検討するとし、次の団交日程まで合意していたにもかかわらず、法人は、25. 6. 20団交において、その前日に、有休の不利益変更を含めた改定案を労働基準監督署に届け出たと述べ、実際に平成25年6月19日に就業規則の一方的不利益改定を強行していた。

###### （イ）団交等での対応について

法人は、4回の団交を誠実に行った旨主張するが、実際に就業規則の改定について協議したのは25. 5. 27団交（第1回目）だけであり、25. 6. 20団交（第2回目）は、本件届出を団交の前日に一方的に強行するという団交拒否を法人が正当化しようとしたものであり、同団交において、法人は、23. 11. 11確認書の第2項に基づき1回だけであっても協議したと強弁した。

25. 9. 10団交（第3回目）では、法人が25. 6. 19就業規則を撤回すると述べたことから、組合は協議に入ることとし、法人は、就業規則の不利益改定の強行を白紙撤回し、組合の提案を持ち帰って検討すると述べ、協議を前進させた。し

かしながら、法人は、25.9.18団交（第4回目）で、25.9.10団交での合意事項を再度変遷させ、改めて一方的な改悪の強行を表明した。

以上のとおり、その事実経過をみれば、法人の対応は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

ウ 本件届出が組合への支配介入に当たるということについて

法人は、確認書第2項に基づき1回だけであっても協議したと強弁し、本件届出を強行した。そういった法人の対応は、23.11.11確認書に違反するものであり、組合や23.11.11確認書という労働協約があってもないに等しいとして組合員に対して不安と動揺を与え、もって組合及び分会の弱体化と職場からの排除を企図するものであって、支配介入の不当労働行為に当たるとは、誰からみても明らかである。

## （2）被申立人の主張

ア 就業規則の改定に関する経緯等について

23.4.1就業規則においては、第31条第1項と同条第3項との間で整合性がとれていなかった。具体的には、第1項では継続勤務が6か月以上の場合でなければ10日の有休を与えないと定めているが、第3項では継続勤務が6か月未満であっても10日の有休を与えると定めており、採用後最初の基準日（10月1日又は4月1日）に10日の有休を付与することとしているから、第1項が適用される余地がなくなる、という両規定の不整合があった。

また、法人の実際の運用においては、法人の設立以降ずっと、23.4.1就業規則の第31条第3項は適用されていなかった。法人においては、同項に対する意識が不十分だった結果、実際に誤った運用がなされて、結果的に23.4.1就業規則に反する個別労働契約を締結してしまっていたのであって、法人が意図的にそのような契約締結を行ったものではない。

以上のように、法人は、23.4.1就業規則第31条第1項と同条第3項との間の不整合を実際の運用に合わせる形で是正しようとしたにすぎず、23.4.1就業規則を殊更に改悪しようという意図は全くなかった。

イ 法人の対応が不誠実でないことについて

（ア）本件届出について

23.4.1就業規則は、有休の件以外にも、問題を有するものであった。具体的には、指揮命令を受けて業務を行っているにもかかわらず23.4.1就業規則の規定上は管理監督者であるとされている役職があり、それらの者には事実上のサービス残業が発生するという問題があった。法人は、そういった問題を是正するため、早急に就業規則を改定する必要があった。平成25年6月19日に法人は

労働基準監督署に対して本件届出を行ったが、それは、前記ア記載の不整合に加え、こうした状況を実際の運用に合わせて早急に解決するためである。また、本件届出の手続は、社労士に任せていたのであって、意図的に25. 6. 20団交の前日を届出の日としたのではない。

(イ) 団交等での対応について

本件届出の前後、すなわち、組合と有休について協議を始めた平成25年5月27日から、組合が大阪府労働委員会に本件調停の申請を行うまでの約4か月の間において、組合と2時間以上にわたる団交を4回も行い、団交以外にも団交担当理事と分会長との間で事実上の話し合いを重ねるなど、以下のように誠実な対応を行っていた。

a 法人の対応について

法人は、①前記(ア)のとおり、早急に就業規則を改定する必要がある、②実際の運用からすれば職員に不利益になるものでもなかったことから、本件届出を行ったが、その翌日に行われた25. 6. 20団交（第2回団交）において、組合に対しまだまだ話し合いの余地がある旨説明を行っていた。

また、25. 6. 20団交（第2回団交）と25. 9. 10団交（第3回団交）の間においても、法人の団交担当理事と分会長との間で採用時に1日でも有休を与えられるよう検討している旨を伝えるなど、事実上の話し合いを行い、組合の意見を踏まえた修正案を提案するなどの対応も行っていた。

本件調停においても、法人は誠実に対応し、有休の付与日数は組合の求めている内容に異論がない旨述べていたし、就業規則の内容として、25. 12. 13調停案の内容が妥当と考えていた。法人が25. 12. 13調停案を受諾しなかった理由は、本件調停の前の団交における組合による後記b記載の対応への謝罪を求めていたところ、そのことについて記載がなかったからである。

本件調停後も、就業規則の改定案についての協議を法人側から申し入れたが、組合がそれに応じなかったため、組合の要求どおりであり、25. 12. 13調停案の内容に沿った内容の改定案とする予定である旨の文書を提出し、再申入れを行うなどの誠実な対応を行っている。

b 組合の対応について

組合は、団交の際に、法人の団交担当理事に対し、同人が誠意のない対応をし続けていると威圧的に非難するばかりで誠実に協議を行う姿勢では到底なかったが、同人は根気強く誠実に対応している。組合の団交担当者は、団交において、上のフロアまで響き渡るほど大声で語気強く、法人の団交担当理事が話すたびに話をさえぎるなどしたり、言葉尻をとらえて罵ったり、同

人を嘲り笑うなどし、同人に「信用できない」、「団交責任者でしょ」、などと述べ、同人と団交をやる気がない旨述べるなど、同人の精神を圧迫し、人格を否定したりした。また、25. 9. 18団交（第4回団交）を打ち切ったのは組合である。

法人は、本件調停後も組合に協議の申入れを3回も行い、組合の要求どおりであり、25. 12. 13調停案の内容に沿った内容の改定案とする予定である旨の文書を提出するなどの誠実な対応を行っているが、組合は協議に応じず、平成26年3月18日の賃上げについての団交において一方的に不当労働行為救済命令申立てをする旨通告し、本件申立てに及んだのであって、むしろ団交を拒否しているのは組合である。

c 以上のとおり、法人は、本件届出の前後において、継続して誠実に団交を行っているのであるから、不当労働行為には該当しない。

ウ 本件届出が組合への支配介入に当たらないことについて

組合は、法人が確認書第2項に基づき1回だけであっても協議したと強弁し、本件届出を行ったことが組合への支配介入に当たると主張するが、仮に23. 11. 11確認書に対する違反があったとしても、それだけで支配介入に当たるとはいえず、そもそも本件届出の行為をもって法人が組合の運営に関与したとはいえない。

2 争点2（法人が就業規則改定に関する本件調停委員会の調停案を受諾しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

23. 11. 11確認書は、労働組合法第14条に規定する労働協約である。

確認書第4項は、組合と法人との間に意見の対立がある場合に、法人の利用者である障がい者をその対立に巻き込まないために、争議発生を未然に防ぐ紛争解決の一つの手段として、お互いに不満があっても解決してしまうためのルールとして締結した平和条項である。また、確認書第1項はいわゆる事前協議同意協定であり、確認書第2項及び確認書第3項はいわゆる事前協議協定であって、それらのいずれの場合においても、協議が調わない場合に確認書第4項が適用され、大阪府労働委員会の調停を経て解決が図られることとなる。組合及び法人は、そのことを承知の上で23. 11. 11確認書を締結した。

しかし、法人は、23. 11. 11確認書の締結に至る団交の事実関係を否認し、本件調停委員会において確認書第4項は確認書第1項にのみ適用されるなどと虚偽の主張を行い、本件調停委員会より提示された25. 12. 13調停案の受諾を拒否した。

このような法人の対応は、23. 11. 11確認書に違反するものであり、組合との労働協約があってもないに等しいとして組合員に対して不安と動揺を与え、もって組合

及び分会の弱体化と職場からの排除を企図するものであって、支配介入の不当労働行為に当たることは明らかである。

## (2) 被申立人の主張

法人は、23.11.11確認書の締結時に、事前協議事項と事前協議同意事項との違いについて組合と確認し、事前協議事項(確認書第2項及び確認書第3項記載の事項)について協議を行っても調わないときは法人が業務命令等を行うことができる旨理解した。組合と法人との確認書締結に関する協議においては、どの条項に確認書第4項が適用されるかについては双方から確認されることはなかった。法人は、事前協議同意事項(確認書第1項記載の事項)に関しては組合の同意が必要となることから、協議が調わない場合に硬直状態となり、法人の業務運営に支障をきたすこととなりかねないため、労使紛争を解決する手段として確認書第4項を定めて調停による解決を行うこととした。

このように、23.11.11確認書において事前協議事項と事前協議同意事項とを区別していたところ、事前協議事項である確認書第2項及び確認書第3項にも確認書第4項が適用されるとすると、事前協議事項についても協議が調わなければ調停申請をし、調停案を受諾しなければならないことになるが、それでは各事項を区別した意味がなくなる。よって、確認書第4項は、事前協議同意事項である確認書第1項にのみ適用されると解するべきである。

したがって、法人は本件調停で虚偽主張をしていない。また、組合と法人との間で確認書第4項がどの条項に適用されるのか確認されておらず、少なくとも解釈の相違が生じ得る状況であったから、25.12.13調停案の受諾拒否は、23.11.11確認書違反にはならないのであるから、この点において組合の主張はそもそも失当であると言わざるを得ない。

また、百歩譲って、法人が、本件調停で虚偽主張をし、25.12.13調停案の受諾拒否が、23.11.11確認書に違反していたとしても、単に23.11.11確認書の解釈の相違により結果的な債務不履行となるにすぎない。法人は、組合の運営に一切関与していないから、支配介入に当たるはずがない。

## 第5 争点に対する判断

争点1(平成25年5月15日に法人が組合に対して提案した就業規則改定に関する団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)及び争点2(法人が就業規則改定に関する本件調停委員会の調停案を受諾しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。)について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成23年9月20日、組合及び分会は、法人に対し、「労働組合結成通知書」及び

「要求書」（以下「23.9.20要求書」という。）を提出した。

労働組合結成通知書には、組合及び分会は、労使の相互理解と労使関係の円満化を切望しているので、法人も労働関係諸法規を遵守し、労使の相互理解と労使関係の円満化の立場で対応するようお願いする旨の記載があり、要求書には、労働条件や就業に関する事項について、組合と事前に十分協議し、お互いの納得の上で実施すること等を要求する旨の記載があった。

23.9.20要求書には、①法人本部職員である組合員2名について、「解雇ないしは退職を迫ることを狙った他部署への配置転換を行わないで下さい。なお、配置転換が真に業務上の必要性にもとづく場合でも、当労働組合と事前に充分協議し、お互いの納得のうえで行ってください。」、②「会は、労働関係諸法令を遵守するとともに、賃金、労働時間、勤務体系、業務内容、配転、解雇、福利厚生、安全衛生など、労働条件や就業にかかわる事項については、労働組合と事前に充分協議し、お互いの納得のうえで行ってください。」との記載があった。なお、以下、組合と法人との間でやり取りされた文書に記載のある「会」とは、いずれも法人を意味している。

（甲2、甲3）

（2）23.11.11確認書の記名及び押印に関する経緯について

ア 平成23年9月28日、法人は、組合及び分会に対し、23.9.20要求書への回答として、「『要求書』について（回答）」と題する文書（以下「23.9.28回答書」という。）を提出した。23.9.28回答書には、①組合員の配置転換については、組合と協議の上で行う旨、②組合員の労働条件や就業にかかわる事項については、組合と協議を行う旨の記載があった。

（甲41）

イ 平成23年9月28日、組合と法人は団交を行った。同団交では、23.9.28回答書に記載のある協議ということに関して、事前に協議をするかどうか等について交渉が行われた。また、組合が23.9.20要求書で例示した項目について、法人が、①事前に組合の合意を得て行う事項と、②合意までは困難であるが協議は行う事項、を区分けして回答することとなった。

（甲42）

ウ 平成23年10月17日、組合と法人は団交を行った。また、同日、組合と法人は、23.9.20要求書について労使間で協議した結果、合意が得られたものとして確認書に押印を行った。当該確認書には、「会は、組合員の賃金、労働時間、勤務体系、業務内容、配転、解雇、福利厚生、安全衛生など、労働条件や就業にかかわる事項については、組合と事前に協議し、行うものとする。なお、組合の同意を得て

行う事項については、引き続き労使間で協議を継続していくものとする。」との記載があった。

(甲6)

エ 平成23年10月25日、組合は法人に対し、「確認書(案)」と題する文書(以下「23.10.25確認書案」という。)を提出した。23.10.25確認書案には、以下の記載があった。

- 「1 組合員の賃金、退職金、労働時間、勤務体制、職種、雇用形態の変更および転勤、出向、転籍、解雇(懲戒解雇は除く)等、雇用、労働条件の変更については、会は事前に組合と協議し、了解の上行う。
- 2 前1項以外の組合員の業務内容、配置転換、福利厚生、安全衛生などの労働条件や就業にかかわる事項の変更などについては、会は組合と事前に協議した上で行う。
- 3 組合員の労働条件の変更や労働条件に影響を及ぼす会の縮小、解散、合併、などを会が行う場合は、組合と事前に協議する。
- 4 労使双方が誠意をもって充分協議したにもかかわらず、協議が整わず、争議が発生するおそれがあるときは、労使の双方ないしは一方が大阪府労働委員会に対して調停を申請し、その調停案を労使双方が受諾し、解決するものとする。」

また、同日、組合と法人は団交を行った。同団交において、法人が同意と協議の違いについて尋ねたところ、組合は23.10.25確認書案を示し、①事前に協議して了解の上行うという事項は組合が同意しないとできない事項である旨、②事前に協議するという事項は、物別れに終わった場合にも実施する経営上の権利はあり、労使紛争になる可能性がある旨、③第4項はいわゆる平和条項であり、労使に意見の対立があった場合には争議が発生することになるが、法人の組織として争議は避ける必要があるため、解決の処理方法として入れた旨、④労働委員会は、あっせんに関して、労使が受諾する前提であっせん案を提示するため、労使の意見の隔たりが大きい場合にはあっせん案を出さないことがあるので、第4項ではあっせんでなく調停とした旨、述べた。また、法人が、平和条項があればありがたい、最終的に大阪府労働委員会にかけるということは当たり前のことであって何ら問題がない旨述べた。また、転籍や出向、職種等の文言は、法人にそぐわない旨述べたところ、組合は、なじまないものは修正したらいいが、広く解釈するために一般論として記載したものもある旨述べた。

また、法人が、協議と同意の区別の線引きが分からない旨述べたところ、組合は他の会社との間で作成した資料があるので、それを今度提示する旨述べた。

(甲 7、甲44)

オ 平成23年11月 8 日、組合と法人は、団交を行った。同団交において、組合は、他の会社から求められた際に作成した資料として「『労使が事前に協議する』協定と、『労使が事前に協議し、協議を整え、実施する』協定との違いについて」と題する文書を提出した。当該文書には、以下の記載があった。

「6. 前記しました 5 項までは、労使双方が誠実に協議して、協議を尽くすわけですから、『労使が事前に協議する』ことと、『労使が事前に協議し、協議を整え、実施する』ことは同じ道をたどることになります。

7. 違いが生まれてくるのは、協議が整わない場合の対処です。

①『労使が事前に協議する』協定では、協議をつくしても、協議が整わない場合、会社が『業務命令』を発動するか、会社の裁量において、会社が他の方策を考えたり、提案を撤回・凍結するかの二とおりの選択があります。

しかし、強権でもって『業務命令』を発動しても、このような場合、結局、労使紛争になるか、本人が退職の道を選ぶかのいずれかになることが多いことです。

②『労使が事前に協議し、協議を整え、実施する』協定では、協議をつくしても、協議が整わない場合、会社が他の方策を考えて戴くなり、提案を撤回ないしは凍結して戴くことになります。

従って、強権でもって『業務命令』を発動する道は閉ざされることになります。」

法人は、事前協議と同意の区別について、上記文書でおおよそ分かる旨述べた。組合は、平和条項が入っているから結局のところ一緒ではあるが、通常は事前協議で解決することが多い旨述べた。

(甲 8、甲45)

カ 平成23年11月11日、組合と法人は、23. 11. 11確認書に記名及び押印を行った。

(甲 9)

(3) 平成24年 1 月31日、組合は、組合員 1 名に対する自宅待機措置を議題とする団交応諾を求めて調停申請(以下「24. 1. 31調停申請」といい、当該調停申請書を「24. 1. 31調停申請書」という。)を行った。

ア 24. 1. 31調停申請書の内容について

24. 1. 31調停申請書には、①法人は、組合員 1 名の自宅待機について、処分ではなく交渉の必要がない旨述べるなどしているが、団交事項であることは明らかである旨、②法人は、確認書第 2 項の記載内容を守ろうとしていないことから、確認書第 4 項に基づいて調停申請を行う旨の記載があった。

イ 当該調停申請がなされて以後の経緯について

当該調停申請を受けて設けられた大阪府労働委員会平成24年(調)第2号争議調停委員会は、平成24年2月16日、次の記載のある調停案（以下「24.2.16調停案」という。）を提示し、その受諾を勧告した。組合及び法人は、24.2.16調停案を受諾し、団交を行った。

「1 F は、（個人名）組合員に対する自宅待機措置を議題とする団体交渉を速やかに開催すること。

2 労使双方は、今後とも信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努めること。」

（甲20、甲21）

（4）平成25年5月9日、組合と法人は、25.5.9団交を行った。25.5.9団交において、法人は、23.4.1就業規則の変更を考えており、協議したい旨口頭で申し入れ、組合は協議することに合意した。

（甲23、乙1）

（5）平成25年5月15日、組合と法人は、25.5.15団交を行った。25.5.15団交において、法人は、23.4.1就業規則の改定案を提出した。当該改定案には、以下の記載があった。

| 変更前                                                                                                                                                                                                      | 変更後   | 変更理由                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------|
| 第31条 6ヶ月以上継続勤務し、所定労働日数の8割以上出勤した職員には、10日の有給休暇を与える。<br>2 以後継続勤務年数1年ごとにその全労働日の8割以上出勤した場合には、次の表のとおり年次有給休暇を与え、20日を限度とする。<br>3 年次有給休暇の基準日は10月1日及び4月1日とし、新たに採用された職員の当該年度における年次有給休暇は、前項にかかわらず次の表に示す日数をその採用日に与える。 | 3項 削除 | 3項の理解に不統一があったため1, 2項に統一 |

（甲22）

（6）平成25年5月27日、組合と法人は、25.5.27団交を行った。25.5.27団交では、以下のやり取りが行われた。

組合が、有休の問題について、23.4.1就業規則第31条第3項に規定する基準日に

満たない場合でも採用職員に有休が付与される規定になっている旨、平成25年1月に採用した職員については、採用時に3日が、同年4月1日にさらに10日が与えられるとの規定となっている旨述べ、第3項が削除されるとすると、労働基準法どおりへの改悪となり、不利益変更であるから認められない旨述べた。それに対し、法人は、第31条第1項は、採用後6か月までは有休を与えないという規定であり、矛盾しているのであって、平成25年1月に採用した職員についても、採用時に6か月後にしか有休は付与されない旨の説明を行っている旨述べた。

それに対し、組合が、就業規則に違反した個別の労働契約締結は違法であり、当該労働契約は無効である旨述べたところ、法人は、それをはっきりさせるために就業規則を改定する旨述べた。組合は、就業規則の適用がなされるということが法律であって、23.4.1就業規則第31条は矛盾していない旨、23.4.1就業規則のような規定の就業規則が他にもあり、どこでもそうである旨述べた。

法人が、改悪となるかも知れないが、改めて分かりやすくするため改定を行いたい旨述べたところ、組合は、法人として就業規則を守らなくてはいけないのに、法人は違法な行為を行っている旨、法を無視して既成事実に合わせてなどということとは許されず、改悪は認められない旨述べ、再検討するよう述べた。法人は、持ち帰り検討する旨述べた。組合は、一方的に強行することのないよう、もし強行すれば労働組合法違反となるので警告しておく旨述べた。

(甲46、証人 C )

(7) 平成25年6月初旬、法人は、組合員を含む法人の各職員に対し、23.4.1就業規則第31条第3項を削除するとの内容を含む就業規則改定について、個別に説明を行った。それを受けて、分会長は、その就業規則改定について同意できず押印することができない旨述べた。

(証人 D )

(8) 平成25年6月19日、法人は、労働基準監督署に対し、本件届出を行った。届出によって提出された25.6.19就業規則には、有休に関し、法人の改定案どおりの内容が記載されていた。

(証人 C )

(9) 平成25年6月20日、組合と法人は、25.6.20団交を行った。25.6.20団交において、法人が組合に対し、有休の改定について、現在の実態に合わせた形で訂正したとの理由を述べたところ、組合は、実態というよりも、法人が従前から就業規則を下回る労働契約の締結という法律違反を継続して行っていたのであって、それを訂正しないのかと述べた。組合は、25.5.27団交において不利益変更は認められないと述べたので、それに対して法人の回答を聞きたい旨述べた。法人が、先ほど述べた

とおりであると答えたところ、組合は、就業規則に違反する労働契約は無効にもかかわらず、その労働契約に合わせて修正するという論法はなく、就業規則より下回るものは無効であるという立場になぜ立たないのかと述べ、障害者自立支援法は守っても労働法は遵守してきておらず、法人は就業規則を遵守する義務があるにもかかわらず、それを破っているのであり、団交担当理事個人のやり方である旨述べた。

組合は、この件は協議中であり、組合は誠意をもって回答していた旨述べ、本来であれば先週または今週前半に団交を開催予定であったが、先週は法人の行事があり、今週前半は組合担当者の都合が悪く、来られなかったため本日になったという経緯があるから、法人の都合により団交開催が延びた旨述べ、理事会等の状況について確認したところ、法人は、理事会で改定の承認がなされた旨述べた。それに対し、組合は、組合と法人との間には事前協議をするとの労働協約があるが、協議ということについてどのような認識があるのかと質問したところ、法人は、1回でも協議をすれば協議であって、理事会開催前に回答を行っている旨述べた。それに対し、組合は、団交で協議することになっており、何を誰に回答したのか、団交を法人の都合で延ばしておいて何を言っているのか分からない旨述べた。法人が、分会長に口頭で回答し、職員に署名を求めて従業員代表者の同意を得て本件届出を行った旨述べたところ、組合は、分会長はその際に、事前協議が終了していないのに職員に署名を求め、届出を行うような行為は駄目である旨の抗議を行っていた旨述べ、支配介入について大阪府労働委員会に申立てを行う旨述べた。

また、組合は、就業規則の改定を撤回して再度協議する気が法人にあるのかと確認し、団交担当理事は全権をもって団交に出席しているのであり、持ち帰り検討するのであればその旨述べるよう述べた。法人が、持ち帰ったとしても結果は同じになるのではないかと考える旨述べたところ、組合は、法人は組合を無視しており、組合の権利を踏みにじっておいてなぜ平気なのか、全権をもって出席しているにもかかわらず、持ち帰らないと即答できない対応をするのかと述べ、一方的に組合を無視して協議を打ち切り、本件届出を強行したことについての抗議を行った。

組合は、23.4.1就業規則のとおりが皆にとっていい就業規則であって、助かる人が増えるから、法人は改定を撤回すべきである旨述べた。法人は、持ち帰って検討する旨述べた。

(甲47)

(10) 平成25年6月24日付けで、組合及び分会は、法人に対し、申入書を提出した。

当該申入書には、労働関係諸法や23.11.11確認書を誠実に守り、就業規則の改定に関する問題を解決することを申し入れる旨の記載があった。

(甲24)

(11) 平成25年6月25日、法人は、分会長に対し、新規採用職員に付与する有休の日数について、組合と協議したい旨申し入れた。

(12) 平成25年6月26日、分会長は、法人に対し、提案を変更するのであれば、原案を撤回ないし修正して、そのことを書面で組合あてに申し入れてほしい旨述べた。

(13) 平成25年7月8日付けで、組合及び分会は、法人に対し、申入書を提出した。

当該申入書には、組合は、①法人が組合の抗議を認めて不当労働行為を反省し、組合と協議ができておらず、改めて団交を開催して協議したいということなら、自主交渉で円満に解決することは組合としても望むところである旨、②しかしながら、法人は本件届出によって就業規則の変更を一方的に強行しているため、その不当行為を既成事実化した上で修正しようとしているのか、一方的強行を撤回して新たな修正提案をしようとしているのか、書面で法人の真意を明らかにするよう求める旨、③労働関係諸法や23.11.11確認書を誠実に守り、就業規則の改定に関する問題を解決することを申し入れる旨、の記載があった。

(甲25)

(14) 平成25年7月19日付けで、組合及び分会は、法人に対し、申入書を提出した。

当該申入書には、同月8日付けの申入書に対し、法人から何ら返答がないことから、同月26日の午後5時までに書面で法人の修正提案を含めて明らかにして、本件問題の円満解決に向けて努力をなされるよう申し入れる旨の記載があった。

(甲26)

(15) 平成25年7月24日、法人は、分会長に対し、間に合うならば同月26日中に、遅くとも同月中には法人の修正提案を提出したいので待ってほしい旨連絡した。

(16) 平成25年7月31日、分会長は、法人に対し、法人が提出するとした文書を受領できるか確認したところ、法人は、白紙に戻して作り直しているのを待ってほしい旨述べた。

(17) 平成25年8月28日、法人は、組合及び分会に対し、25.8.27再提案書を提出した。

25.8.27再提案書には、同年7月8日付け申入書のうち、有休の変更に関して法人の見解及び再提案を伝え、一部の不統一運用事項について改善の上で統一する内容について報告するものとして、次の記載があった。

## 「1. 経過

### (1) 就業規則の作成

当法人の就業規則の作成に当たり、モデルとした就業規則に『法定どおり』と『付与日の統一』の2種類の例示があり、そのまま両方を記載しました。(3項)

### (2) 運用

しかし、実際の運用は各事業所の解釈によって、必ずしも統一されていない(『法

定どおり』部分と第3項のそれぞれ一部を適用する) ものでした。

### (3) 変更

当法人の職制を『労基法上の管理監督者』の基準に照らし見直した結果、就業規則を変更することとしました。

この変更に合わせて年次有給休暇制度の実際の運用にあわせるために第3項を削除しました。

## 2. 不利益変更との指摘について

上記から今回の就業規則の『年次有給休暇制度の条文の変更』は『労働条件の不利益変更』に当たらないと考えています。なお、就業規則の変更手続きについては適法に行いました。今回提案の内容についても適法に変更手続きをすすめていきます。

## 3. 今回の提案

作成時の不備、曖昧な運用に関連した混乱を避けるため次のように再変更いたします。

(年次有給休暇)

第31条 採用月が4月から9月の者は10月1日を、10月から3月の者は4月1日を基準日とし、所定労働日数の8割以上出勤した職員には、10日の有給休暇を与える。

2 以後継続勤務年数1年ごとにその全労働日の8割以上出勤した場合には、次の表のとおり年次有給休暇を与え、20日を限度とする。

| 勤続年数 | 最初の<br>10月又は<br>4月 | 基準日<br>から<br>1年 | 基準日<br>から<br>2年 | 基準日<br>から<br>3年 | 基準日<br>から<br>4年 | 基準日<br>から<br>5年 | 基準日<br>から<br>6年以上 |
|------|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| 付与日数 | 10日                | 11日             | 12日             | 14日             | 16日             | 18日             | 20日               |

## 4. その他、運用の統一事項について

- ・有給休暇の時間使用

<現行>

就業規則(年次有給休暇の単位)

第32条 年次有給休暇の単位は、1日または半日とする。ただし事業所の長が必要と認めるときは、1時間を単位とすることができる。

<今後の扱い>

30分単位の使用を認めている事業所があるところから、30分を0.5時間として使用を認める。

(以下、略)

(甲27)

(18) 平成25年9月10日、組合と法人は、25.9.10団交を行った。25.9.10団交において、法人が組合に対し、前の案はなしということで、25.8.27再提案書で協議してもらって進めたい旨述べた。法人は、各事業所によって有休取得の基準日が異なっていたとの実態を説明し、就業規則に矛盾があったので、25.8.27再提案書では特定の事業所の運用実態に合わせた内容となっている旨述べ、25.5.15団交で提案した際は、法人設立当初の4つの事業所の運用が異なっており、そこまで見えていなかった中での提案であった旨述べた。

組合が、前回の提案で削除の提案がなかった23.4.1就業規則第31条第4項を今回、法人が勝手に削除した提案を行うことは、不誠実団交であって、基準日の概念を消失させることで協議の前提を変えている旨述べた。また、組合は、25.8.27再提案書で法人は不利益変更にあたらない旨記載しているが、事業所で運用が異なっていたのであれば、不利益変更にあたる者と当たらない者がいたという認識になっているはずである旨述べた。

組合が、25.6.19就業規則について、なかったことになっているのかと確認したところ、法人は、その認識でいい旨述べた。それに対し、組合は、そうであれば、23.4.1就業規則が生きているということである旨、法人は運用というが、それは23.4.1就業規則を下回る労働条件という違法行為を組合に追認しろという行為であって、その運用を正当化するということはできず、組合として違法行為の追認はできない旨述べたところ、法人はそうすると平行線である旨述べた。それに対し、組合は、平行線ではなく、法人が改めないといけないのであって、法人が行っていたことは違法行為であったことを認めないと交渉が進まない旨述べた。法人が、そういうことであれば、組合の指摘を受けて違法行為であったと認めている旨述べたところ、組合は、法人は団交拒否したことも認めた旨述べた。法人が団交拒否したことは認めていない旨述べたところ、組合は、本件届出が不誠実団交であり、組合のいう団交拒否であって法人は認めた旨述べた。

また、組合が、前回の提案を白紙に戻したというのであれば、そのような対応を行うべきである旨述べ、平成25年1月に採用した職員について犠牲にするのであれば、組合としては話のつけようがない旨述べたところ、法人は、協議が調べばその職員についても遡って適用する旨述べた。

組合は、①法人が団交拒否を認めて謝罪文を提出するのでなければ不当労働行為救済申立てを行う旨、②大阪府労働委員会に調停を申請する旨述べた。

また、組合が、基準日が到来するまでの間に何日かでも有休を与える再提案を行うように述べたところ、法人は、4月に採用された者は6か月経過しないと10日の有休が付与されず、9月15日に採用された者は15日で付与されることになる旨述べ

た。組合は、その整合性がつく提案を行うべきであり、話が見つからないなら調停申請を行う旨述べた。法人は、提案はしてみる旨、できるだけ早く回答するので近々話し合いたい旨、本日の宿題の答えは提出する旨述べた。

(甲48)

(19) 平成25年9月18日、組合と法人は、25.9.18団交を行った。25.9.18団交において、団交担当理事が組合に対し、①組合に謝らなくてはならず、25.9.10団交において25.6.19就業規則は白紙撤回としていたが、法人の認識としては、現在の生きている就業規則は25.6.19就業規則であり、それを改定するものとして25.8.27再提案書の就業規則がある旨、②法人の認識としてはあくまでも採用後6か月で10日間の有休を付与するということを基本として考えたく、不公平な点はあるし、6か月も経過しないうちに有休を付与することがおかしいという意見も逆にある旨、③25.8.27再提案書の内容を平成25年9月20日の理事会で提案したいが、理事会の中で団交担当理事が組合の意見を説明し、評議員会及び理事会の議論に任せたい旨、④組合の説明に理があるということに流れれば望ましいと考えている旨述べた。

それに対し、組合が、25.9.10団交で組合は何度も白紙撤回を確認し、団交担当理事が団交責任者として回答していたにもかかわらず、今回はそうではないという発言を行うことは無責任である旨述べたところ、団交担当理事は、法人の中で団交責任者としての考えが甘いと言われた旨述べ、組合に対してきちんと謝罪を行い、訂正するようと言われてきている旨述べた。

組合は、法人に対し、①団交の場で法人として約束したことについて、一方的に覆すことは認められない旨、②法人は団交の意味を当初合意から意識的に変遷させてきている旨、③団交の責任者が団交から持ち帰りを行うことはあり得ることであるが、この件について、組合を待たせた挙句、協議に入った途端に今度はスケジュールを伝えて一方的に強行するということであって、理解できない旨、④団交責任者としてではなくメッセンジャーとしてとりあえず出席するとの対応は、団交拒否であるし、組合の質問に応えず言いたいことだけを一方的に述べることも団交拒否になる旨述べた。

組合は、23.11.11確認書に基づいて調停申請を行うので、法人は対応するようにと述べた。それに対し、法人が、今日言えるのはと述べたところ、組合はそれを遮り、①調停で解決するからここでやりあっても仕方がない旨、②一方的強行的な対応を行わないよう求める旨、③団交担当理事は裏で決めたことを言わされているだけであるからもう答えなくていい旨、④他の法人理事と交渉はしても団交担当理事と交渉を行う気はなく、やっても仕方がない旨述べた。

(甲49)

(20) 平成25年9月24日付けで、組合及び分会は、法人に対し、申入書を提出した。

当該申入書には、23. 11. 11確認書に基づき、大阪府労働委員会へ調停を申請するので、調停で解決するまでは、就業規則の改定を一方的に強行することのないよう改めて申し入れる旨の記載があった。

(甲28)

(21) 平成25年10月3日、組合は、本件調停を申請した。

本件調停の調停申請書には、調停事項として、採用6か月未満の職員の有休付与日数について、23. 4. 1就業規則のとおりとするか、又は、相応の日数とする旨、確認書第2項に関する団交について、誠意をもって協議する旨の記載があった。

また、同申請書には、労働協約に基づく当事者の一方からの申請である場合に記載するものとされる当該協約の関係条項として、確認書第4項の記載があった。

(甲29)

(22) 平成25年11月7日、本件調停委員会が開催された。

(23) 平成25年12月13日、本件調停委員会が開催された。本件調停委員会は、組合及び法人に対し、25. 12. 13調停案を提示し、その受諾を勧告した。25. 12. 13調停案には、次の記載があった。

「1 労使双方は、就業規則31条に次の条項を追加することで合意する。

『3 新たに採用した職員には、採用日から基準日に達するまでの間、採用月に応じ次のとおり年次有給休暇を与える。なお、当該年次有給休暇を基準日に達するまでの間に使用しなかった場合は、それ以降に繰り越して使用することができる。

(1) 採用月が4月から9月の者

| 採用月  | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 |
|------|----|----|----|----|----|----|
| 付与日数 | 3日 | 3日 | 2日 | 2日 | 1日 | 1日 |

(2) 採用月が10月から翌年3月の者

| 採用月  | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|------|-----|-----|-----|----|----|----|
| 付与日数 | 3日  | 3日  | 2日  | 2日 | 1日 | 1日 |

』

2 使用者は、上記改定を含む就業規則の内容について、全職員に周知徹底を図る。

3 労使双方は、2011年11月11日付けで締結した確認書の趣旨に則り、今後とも信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努める。」

(甲31)

(24) 平成25年12月18日、組合は、本件調停委員会に対し、25. 12. 13調停案を受諾する旨回答した。

また、同月20日、法人は、25. 12. 13調停案を拒否する旨、本件調停委員会に回答し、本件調停は不調により終結した。

(25) 平成26年 1 月31日付けで、組合及び分会は、法人に対し、申入書（以下「26. 1. 31 申入書」という。）を提出した。

当該申入書には、①同25年11月 7 日の本件調停委員会において、法人は、（i）確認書第 4 項は確認書第 1 項にのみ適用されるのであって、そのことは組合も認めていること、（ii）組合が団交担当理事の人格を否定していること、の 2 点を組合が認めるのであれば協議に応じる旨述べた旨、②法人は、①の内容を理由にして 25. 12. 13調停案に応じなかった旨、③①の内容はいずれも事実と反する旨、④ 25. 12. 13調停案に則って自主的に本件問題を円満に解決し、23. 11. 11確認書での合意を誠実に守り、今後も円満な労使関係を確立することを求める旨、⑤本件問題がどうしても自主的な解決に至らない場合は、大阪府労働委員会に救済を求めざるを得ない旨、の記載があった。

（甲32）

(26) 平成26年 2 月12日付けで、法人は、組合及び分会に対し、「2014年 1 月31日付『申入書』に対する当法人の見解と今後の対応について」と題する文書（以下「26. 2. 12 回答書」という。）を提出した。26. 2. 12回答書には、次の趣旨の記載があった。

ア 就業規則の改定について

①有休に関する就業規則は、25. 6. 19就業規則である旨、②25. 6. 19就業規則の内容が実際の運用と一部不具合があり、一部変更して再度変更提出する予定であったが、組合の本件調停によりその手続が停止している旨、③平成26年 3 月末開催予定の理事会において、提案及び承認の後、手続を進めていく予定である旨、④変更内容について組合に対して提示を行い、十分に意見交換及び協議を行って最終案を作成する旨、⑤確認書第 2 項に基づき、事前協議を申し入れる旨の記載があった。

イ 26. 1. 31申入書について

①長年にわたって誠心誠意、法人施設の利用者だけでなく職員も大切にし、事業を実施してきた団交担当理事への組合からの人格否定について、今後の協議の前提として謝罪を求めている旨、②26. 1. 31申入書の組合が事実として記載した内容は一方的な決めつけであり、団交の場で組合から一方的に追及された不慣れた団交担当理事に対して、どれだけの屈辱と憤りを感じたかということに思いや反省が及ばず、一切の謝罪もない組合に対して、強く失望している旨の記載があった。

ウ 23. 11. 11確認書の理解について

法人の一貫した解釈として、①確認書第1項については、組合との同意が必要であり、同意が得られず争議の恐れがある場合は、双方の望まない争議を避けるべく確認書第4項を適用し、労働委員会の調停に委ねることになる旨、②確認書第2項及び確認書第3項は、事前に協議を行い、十分な協議を行いながらも同意が得られなかった場合には、実施に向けて動き出すというものであり、確認書第4項の適用はない旨の記載があった。

また、23.11.11確認書の双方からの理解及び認識において大きな相違があり、23.11.11確認書作成にあたって十分な認識の摺合せができていなかったものと考えるので、23.11.11確認書を白紙撤回し、再度協議の上、双方解釈の一致する確認書の作成が必要であるとする旨の記載があった。

(甲33)

(27) 平成26年2月20日付けで、組合及び分会は、法人に対し、申入書（以下「26.2.20申入書」という。）を提出した。

26.2.20申入書には、法人が23.11.11確認書に違反して25.12.13調停案を拒否してきたところ、組合は労使紛争を避けて労使関係の円満化を図りたいとの願いから26.1.31申入書を提出したが、法人が26.2.12回答書で拒否してきたため、組合は、26.1.31申入書記載のとおり大阪府労働委員会に救済を求めざるを得なくなった旨、組合としては25.12.13調停案に則った自主的な円満解決が望ましいと考えているので、法人がその意向を真摯に受け止めて熟慮して解決する意向がある場合は、同月28日までに文書で回答されたい旨の記載があった。

(甲34)

(28) 平成26年2月28日付けで、法人は、組合及び分会に対し、「2014年2月20日付『申入書』に対するご回答」と題する文書（以下「26.2.28回答書」という。）を提出した。

26.2.28回答書には、①26.2.20申入書を受けて、26.2.12回答書が理解してもらえていないと考え、団交担当理事から分会長に対し、説明及び事前協議の日程調整を依頼したが理解してもらえなかった旨、②本件調停について、23.11.11確認書への理解が26.2.12回答書のとおりであるから、組合が本件調停を申請したこと自体を受け入れていない旨、③本件調停において、法人は（i）23.11.11確認書の理解に双方で大きな違いがあることを双方が認めること、（ii）調停申請書にある団交担当理事に対する人格否定、事実無根の認識及び主張への組合からの何らかの謝罪、があれば話し合いを進める旨述べた旨、④本件調停委員会には調停案そのものを提示しないことを訴えたが、実際に提示された25.12.13調停案は③について触れないものであったため、本件調停委員会には受け入れられない旨回答した旨、⑤26.2.12回答

書に記載の理事会への再提案は、組合の要求であり25. 12. 13調停案の内容であるものにする予定であって、確認書第2項にある事前協議を行われなかった場合もしくは直前の調整で十分に協議されない場合、組合からの抗議が予想されるため、事前の協議を申し入れている旨、⑥26. 2. 12回答書記載の団交担当理事についての組合の認識及び見解には失望しており、今後の話し合い及び交渉において組合への信頼が大きく崩れていることが残念であり、次回の団交で団交担当理事と十分に話し合い、信頼関係の再構築がなされることを希望する旨、の記載があった。

(甲35)

(29) 平成26年3月5日付けで、組合及び分会は、法人に対し、平成26年度の賃上げに関する要求書を提出した。当該要求書には、有休に関する記載はなかった。

(甲40)

(30) 平成26年3月11日付けで、法人は、組合及び分会に対し、「2014年3月5日付『要求書』に対する回答」と題する文書（以下「26. 3. 11回答書」という。）を提出した。

26. 3. 11回答書には、有休の変更について確認書第2項に基づく事前協議を26. 2. 12回答書及び26. 2. 28回答書において申し入れている旨、組合からの日程に関する提案がないのは、協議が終了したということなのか、次回の同月18日に開催予定の団交で協議するということなのかを明確にされたい旨の記載があった。

(乙3)

(31) 平成26年3月18日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

2 平成25年5月15日に法人が組合に対して提案した就業規則改定に関する団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、①法人が本件届出を強行したこと、②25. 9. 10団交で法人が25. 6. 19就業規則を撤回し、組合の提案を持ち帰って検討すると述べたにもかかわらず、25. 9. 18団交において25. 9. 10団交での合意事項を変遷させ、一方的な改悪の強行を表明したこと、との点について、法人の対応が不誠実であると主張し、法人は、①(i) 本件届出が23. 4. 1就業規則の不整合を早期に解決するためであり、(ii) 手続を社労士に任せていたのであって意図的に届出の日を25. 6. 20団交の前日としたわけではない旨、②誠実に4回の団交を行い、団交以外にも団交担当理事と分会長との間で事実上の話し合いを行っていたにもかかわらず、組合が25. 6. 20団交を打ち切り、その後も組合が協議に応じなかった旨主張するので、以下、法人の団交での対応及び本件届出について検討する。

(2) 前記1(5)から(9)、(18)、(19)認定によれば、①25. 5. 15団交で法人が23. 4. 1就業規則の改定案を提出したこと、同改定案は、新規採用職員に採用時点で有休を

付与する規定等を削除するものであること、②25. 5. 27団交において、組合が、改定案は不利益変更であるから認められない旨及び再検討するよう述べ、法人は、持ち帰り検討する旨述べたこと、③平成25年6月初旬に法人が、採用時点で有休を付与する規定等を削除する就業規則改定について各職員に説明を行い、分会長が就業規則改定について同意できず押印できない旨述べたこと、④法人が、25. 5. 27団交の次の団交に当たる25. 6. 20団交の前日に、改定案の内容である25. 6. 19就業規則により本件届出を行ったこと、⑤25. 6. 20団交において、法人は、23. 11. 11確認書が定める事前協議の認識について組合に対し、1回でも協議すれば協議である旨述べ、その後持ち帰って検討する旨述べたこと、⑥法人が、25. 9. 10団交において前の案はなしということで、25. 8. 27再提案書で協議してもらって進めたい旨述べ、25. 6. 19就業規則について、なかったことになっている認識でいい旨述べたこと、⑦法人の団交責任者である団交担当理事が、25. 9. 18団交において、（i）25. 9. 10団交で25. 6. 19就業規則を白紙撤回としていたが、法人の認識としては、現在生きている就業規則は25. 6. 19就業規則であり、組合に謝らなければならない旨、（ii）25. 8. 27再提案書の内容を25. 9. 18団交の翌々日に当たる平成25年9月20日の理事会で提案したい旨、（iii）理事会では団交担当理事が組合の意見を説明し、評議員会及び理事会の議論に任せたい旨、をそれぞれ述べたこと、が認められる。

- （3）そうすると、法人は、①労働条件の不利益変更を含む23. 4. 1就業規則の改定に際し、25. 5. 27団交において組合から再検討するようとの要請を受け、自らが持ち帰り検討する旨述べたにもかかわらず、その直後である平成25年6月初旬には提示した改定案の内容で各職員に同意を求め、また、その次の団交に当たる25. 6. 20団交の前日には、25. 6. 19就業規則により本件届出を行うとの対応を行っていること、②法人が、自ら25. 5. 27団交で持ち帰り検討するとしたことを差し置いて、25. 6. 20団交において、23. 11. 11確認書が定める事前協議の認識について、1回でも協議すれば協議である旨述べるとの対応を行っていること、③法人の団交責任者として出席していた団交担当理事が、25. 9. 18団交において（i）25. 9. 18団交以前の団交での自らの発言は法人の認識と異なっていた旨述べ、（ii）25. 9. 10団交での組合との協議の内容及び法人から再提案する等の発言を翻して、25. 9. 18団交の翌々日の理事会に25. 8. 27再提案書の内容で提案するといった対応を行っていること、が明らかである。

かかる法人の対応は、いずれも当事者間で合意形成をめざす態度とはいえず、不誠実な対応といえ、組合の団交権を形骸化させるものといわざるを得ない。

また、25. 5. 27団交において、組合から法人に対して一方的に就業規則の届出を強行しないように述べ、法人も持ち帰り検討するとしていたにもかかわらず、組合を無視して平成25年6月初旬から組合員を含む法人の各職員に直接働きかけて同意を

求めるとの進め、組合との協議が調わないまま本件届出を行ったことは、後記3(3)、(4)判断のとおり、組合と法人との間で合意された23.11.11確認書に違反するものであり、そのような対応は、労使間の交渉の成果としての合意事項を殊更軽視することによって組合員からの組合への信頼を損なわせ、組合の影響力を排除しようとするものとみるべきであって、組合を弱体化させる支配介入に当たるものというべきである。

(4) 法人は、平成25年6月19日に法人が本件届出を行った理由について、23.4.1就業規則が有休の件以外にも問題を有するものであったことなどを前提として23.4.1就業規則の不整合を早期に解決するためであった旨主張するが、法人が組合との協議が調わないまま本件届出を行ったことは23.11.11確認書に違反するものであり、そのような主張には理由がない。

(5) 以上のことからすれば、平成25年5月15日に法人が組合に対して提案した就業規則改定に関する団交における法人の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 法人が就業規則改定に関する本件調停委員会の調停案を受諾しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 本件調停についての経緯をみると、前提事実及び前記1(5)から(23)認定によれば、①25.5.15団交において、新規採用職員に付与する有休の日数について法人から組合に対し就業規則の改定案が提出されたこと、②組合と法人との間で4回の団交が行われ、協議が調わなかったこと、③平成25年10月3日に組合から本件調停の申請がなされたことが認められる。

(2) 23.11.11確認書が労働協約であることは明らかであって、また、就業規則を改定することが確認書第2項所定の事前協議事項に該当することについて、当事者間に争いはない。

組合は、確認書第1項はいわゆる事前協議同意協定であり、確認書第2項及び確認書第3項はいわゆる事前協議協定であって、それらのいずれの場合においても、協議が調わない場合に確認書第4項が適用される旨主張し、一方、法人は、確認書第4項は、事前協議同意事項である確認書第1項にのみ適用されるのであって、事前協議事項である確認書第2項及び確認書第3項には適用されない旨主張するので、以下、この点について検討する。

前提事実及び前記1(2)、(3)、(21)、(22)、(23)認定によれば、組合と法人は23.10.25確認書案について2回の団交での協議を経て労使双方で23.11.11確認書が締結されたところ、確認書第4項には、「労使双方が誠意をもって充分協議したにもかかわらず、協議が調わず、争議が発生するおそれがあるときは、労使の双方な

いしは一方が大阪府労働委員会に対して調停を申請し、その調停案を労使双方が受諾し、解決するものとする。」との記載があり、確認書第1項から確認書第3項にも「協議」の文言が記載されていることが認められる。

このことについて、本件審査において当委員会が法人に対し、確認書第1項及び確認書第4項における「協議」の意義と、確認書第2項及び確認書第3項における「協議」の意義が異なると主張するのかを明らかにされたい旨の求釈明を行ったところ、法人は、「本件確認書1項乃至4項の『協議』の意義は同じものである。」と回答していること、他に、確認書第4項にいう「協議が整わず」とする場合は、確認書第1項記載の「協議」に限るとする別の労働協約又は確認書があると認めるに足る事実の疎明がないこと、からすれば、23.11.11確認書の成立過程において、組合と法人が、確認書第4項は確認書第2項及び確認書第3項にも適用されるとの明確な形での確認をしていなかったとしても、確認書第4項は、いわゆる平和条項であり、確認書第1項から確認書第3項のいずれにも適用されるものとみざるを得ない。

また、上記認定によれば、平成24年1月31日に、組合から、組合員1名に対する自宅待機措置が確認書第2項に該当するものとし、法人が協議を行わないとして確認書第4項に基づく申請である旨明示して24.1.31調停申請がなされ、法人が確認書第4項は確認書第2項には適用されないとする対応をすることなく、24.2.16調停案を応諾していることが認められ、法人自身が、確認書第4項が、確認書第2項に当たるケースにも適用されることを認めていたものとみざるを得ない。

したがって、確認書第4項は確認書第1項から確認書第3項のいずれの場合にも適用されると解され、法人の主張は採用できない。

- (3) 前提事実及び前記1(21)、(23)、(24)認定のとおり、組合が確認書第4項に基づく本件調停を申請し、法人が、本件調停委員会から提示された25.12.13調停案の受諾を拒否したことが認められる。前記(2)記載のとおり、有休の付与日数に関して就業規則を改定することは、確認書第2項に該当する事項であり、確認書第4項は確認書第2項にも適用されるのであるから、法人による25.12.13調停案の拒否は、労働協約である23.11.11確認書に違反したものとみざるを得ない。
- (4) 法人は、法人が23.11.11確認書に違反していたとしても、そのことは結果的な債務不履行となるにすぎず、組合の運営に一切関与していないから、支配介入に当たるはずがない旨主張する。

しかしながら、法人が25.12.13調停案を拒否したことは、労働協約である23.11.11確認書に違反するものであり、法人の対応は労働協約に結実した労使間の交渉の成果としての合意事項を殊更軽視して履行せず、それによって組合員からの組合への

信頼を損なわせ、組合の影響力を排除しようとするものとみるべきであって、単なる債務不履行にとどまらず、組合を弱体化させる支配介入に当たるものというべきであるから、法人の主張は採用できない。

- (5) 以上のことからすれば、法人が25. 12. 13調停案を拒否したことは、労働協約の違反に該当し、かかる対応は、23. 11. 11確認書の趣旨を損なわせ、労使間の交渉の成果を軽視して組合の交渉上の立場を不安定にするものであって、ひいては組合を弱体化させる行為であるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成28年1月5日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

## ○ F 就業規則 (23. 4. 1就業規則)

(年次有給休暇)

第31条 6ヶ月以上継続勤務し、所定労働日数の8割以上出勤した職員には、10日の有給休暇を与える。

- 2 以後継続勤務年数1年ごとにその全労働日の8割以上出勤した場合には、次の表のとおり年次有給休暇を与え、20日を限度とする。

|      |      |      |      |      |      |      |        |
|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| 勤続年数 | 0.5年 | 1.5年 | 2.5年 | 3.5年 | 4.5年 | 5.5年 | 6.5年以上 |
| 付与日数 | 10日  | 11日  | 12日  | 14日  | 16日  | 18日  | 20日    |

- 3 年次有給休暇の基準日は10月1日及び4月1日とし、新たに採用された職員の当該年度における年次有給休暇は、前項にかかわらず次の表に示す日数をその採用日に与える。

- (1) 基準日が10月1日となる者

|      |    |    |    |    |    |    |                         |
|------|----|----|----|----|----|----|-------------------------|
| 採用月  | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 採用後最初の基準日<br>に10日を付与する。 |
| 付与日数 | 6日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |                         |

- (2) 基準日が4月1日となる者

|      |     |     |     |    |    |    |                         |
|------|-----|-----|-----|----|----|----|-------------------------|
| 採用月  | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 採用後最初の基準日<br>に10日を付与する。 |
| 付与日数 | 6日  | 5日  | 4日  | 3日 | 2日 | 1日 |                         |

- 4 第2項に規定する1年とは、前項に規定する基準日から翌年の基準日までとする。
- 5 年次有給休暇は、所定の手続きにより職員が指定する時季に与えるものとする。  
ただし、業務上の正常な運営を妨げる場合には他の時季に変更することができる。
- 6 前項の時季指定手続きは、指定する時季の少なくとも14日前に行わなければならない。ただし、やむを得ない事情がある場合はこの限りでない。
- 7 次の期間は第1項の所定就業日数の算出上、出勤したものとみなす。
- (1) 業務上の傷病による休業期間
- (2) 「育児休業及び育児短時間勤務に関する規則」の規定に基づく育児休業した期間
- (3) 「介護休業及び介護短時間勤務に関する規則」の規定に基づく介護休業した期間
- (4) 年次有給休暇、生理休暇、特別休暇及び産前産後休暇
- (5) 選挙権その他公民権を行使した日
- 8 年次有給休暇のうち、その年度に使用しなかった日数は20日を限度として翌年度に限り繰り越して使用することができる。
- 9 年次有給休暇を取得した職員に対して賃金の減額、その他不利益な取り扱いはない。