

合」という。)及び同A2(以下「分会」といい、組合及び分会を併せて「組合ら」という。)に提示した23年4月1日付け就業規則(以下「23.4.1就業規則」という。)の改定案(以下「5.15改定案」という。)を議題とする25年5月27日、同年6月20日、同年9月10日及び同月18日開催の団体交渉(以下それぞれ「5.27団交」、「6.20団交」、「9.10団交」、「9.18団交」といい、併せて「本件各団交」という。)に関する法人の対応は、不誠実であり、法人が23年11月11日に組合らとの間で締結した確認書(以下「23.11.11確認書」という。)に違反するものであって、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たり、②組合が大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に申請した調停(以下「本件調停」という。)において平成25年(調)第21号B2就業規則改定等争議調停委員会(以下「本件調停委員会」という。)が25年12月13日に提示した調停案(以下「12.13調停案」という。)を法人が受諾しなかったことは、23.11.11確認書に違反するものであって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、組合が、26年3月18日、大阪府労委に救済を申し立てた事件(以下「本件救済申立て」という。)である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 12.13調停案どおりの労働協約の締結
- (2) 謝罪文の手交及び誓約

3 初審命令の要旨

大阪府労委は、前記1①について労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たり、同②について労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、法人に対し、12.13調停案を受諾したものとして取り扱うこと及び今後同様の行為を繰り返さない旨の文書手交を命じ、28年1

月7日に命令書（以下「初審命令」という。）を当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

法人は、28年1月18日、初審命令の取消し及び全ての救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 5. 15改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(2) 法人が12. 13調停案を受諾しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（5. 15改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 法人の対応が労組法第7条第2号に当たることについて

(ア) 組合らは、5. 27団交において、法人から5. 15改定案の説明を受けた際、法人が就業規則に違反する労働契約を個別に締結していたこと及びその運用を既成事実化して就業規則改定の理由としていることが明らかになったため、法人に対し嚴重に抗議するとともに、同改定案の年次有給休暇（以下「年休」という。）に関する規定が不利益に変更されており、同改定案には同意できないので、これを撤回するよう申し入れたところ、法人も検討する旨回答し、次回団体交渉を25年6月20日に開催する旨法人と合意した。ところが、法人は、その前日の同月19日、5. 15改定案を労働基準監督署（以下「労基署」という。）に届け出ており（以下「本件届出」という。）、組合らは、6. 20団交にお

いて、本件届出を知らされた。このように、法人は、5. 15改定案を議題とする6. 20団交を軽視する対応をとった。

- (イ) 法人は、5. 15改定案を議題とする本件各団交において誠実に対応した旨主張する。

しかし、5. 15改定案について組合らと法人が実際に協議したのは、5. 27団交のみである。また、法人は、6. 20団交において、労働条件等の変更については、組合と事前協議の上で行う旨の23. 11. 11確認書第2項（後記第3の2(8)参照）に基づき1回だけでも協議したと強弁した。同団交は、法人がその前日に本件届出を一方的に強行したことを正当化するためのものである。

また、組合らは、9. 10団交において、法人が、本件届出に係る就業規則（以下「6. 19就業規則」という。）を白紙撤回する旨、組合らの提案を持ち帰って検討する旨述べたことから、協議に入った。

しかしながら、法人は、9. 18団交において、9. 10団交で白紙撤回すると話したがそうではなく、現在生きている就業規則は労基署に提出した就業規則という認識である旨述べ、9. 10団交における発言を変遷させた上、25年9月20日の理事会（以下「9. 20理事会」という。）に、同年8月28日に5. 15改定案を一部変更する旨提案した同年8月27日付け再提案書（以下「8. 27再提案書」という。後記第3の4(13)参照）を提示し、承認されれば従業員に周知し、従業員代表の意見を付して労基署に届け出る旨述べ、改めて就業規則の改定強行を表明した。

- (ウ) 以上の事実経過をみれば、5. 15改定案を議題とする本件各

団交に関する法人の対応は、団体交渉を通じて当事者間の合意を目指す態度とはいえ、組合の団体交渉権を形骸化させるものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たることは明らかである。

イ 法人の対応が労組法第7条第3号に当たることについて

5. 15改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、本件届出を含め、23. 11. 11確認書に違反し、同確認書という労働協約があってもないに等しいものであり、組合や組合員に不安と動揺を与え、もって組合の弱体化と職場からの排除を企図したものであって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たることは明らかである。

(2) 法人の主張

ア 法人の対応が労組法第7条第2号に当たらないことについて

(ア) a 23. 4. 1就業規則第31条第1項と同条第3項には整合性がなかった。

具体的には、同条第1項は、継続勤務が6か月以上でなければ10日の年休を与えない旨定めるが、同条第3項は、継続勤務が6か月未満であっても採用後最初の基準日（10月1日又は4月1日）に10日の年休を与える旨定めるため、同条第1項の適用の余地がなかった。

また、法人設立以来、同条第3項を適用しない誤った運用がなされ、結果的に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。しかし、これは、同条第3項に関する法人の認識・理解不足を原因とするものであり、意図的なものではなかった。

法人は、同条第1項と同条第3項との不整合を解消し、実際の運用に合わせて是正しようとしたにすぎず、就業規則を改悪

する意図は全くなかった。

b 23. 4. 1 就業規則には、年休以外にも問題があった。

具体的には、指揮命令を受けて業務遂行しているにもかかわらず、同就業規則には管理監督者と規定されている役職があり、該当者には事実上のサービス残業が発生する問題があった。法人は、このような問題を是正するためにも、早急に同就業規則を改定する必要があったことから、本件届出を行った。

本件届出が6. 20団交の前日となったのは、その手続を社会保険労務士に任せていたからであって、意図的ではない。

(イ) 法人は、本件届出の前後、すなわち、組合らと年休について協議を始めた5. 27団交から組合が大阪府労委に調停を申請するまでの約4か月の間に、組合らと2時間以上にわたる団体交渉を4回も行い、それ以外にも団体交渉担当のB3理事（以下「B3理事」という。）とA3分会長（以下「A3分会長」という。）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り、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ため、本件届出をしたが、組合らには、その翌日の6. 20団交において、再度改定の理由を十分に説明したり、まだまだ話し合いの余地がある旨述べたりしている。

初審命令は、法人が6. 20団交において23. 11. 11確認書第2項に定める事前協議に関する認識として1回でも協議すれば協議である旨強弁したとの組合の主張を採用し、法人の対応を不誠実だと判断している。

しかし、B3理事は、極端に言えば1回でも協議は協議であ

る旨述べただけであり、現に1回の協議でも十分な協議となる場合がある以上、この発言をもって直ちに対応が不誠実ということとはできない。

- b また、初審命令は、法人が9. 18団交において9. 10団交における組合らとの協議内容及び法人から再提案する旨の発言を翻し、9. 18団交の翌々日の9. 20理事会には8. 27再提案書の改定案を提示したい旨述べたことを不誠実な対応と判断している。

しかし、法人は、6. 20団交と9. 10団交との間には、B3理事からA3分会長に対し、採用日に1日でも2日でも年休を付与する案を検討している旨伝えるなど、事実上の話合いをし、組合らの意見を踏まえた修正案を提示するなどした。

また、9. 10団交においても、B3理事から、年休に関する上記案を法人の経営等について審議する運営会議に提示する意向を伝えたり、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後日提示する旨述べたりした。なお、B3理事は、就業規則の内容を白紙に戻して検討する旨及び8. 27再提案書について協議したい旨述べたが、それは、就業規則の内容を一から検討し直すという趣旨であり、組合らが誤解したような本件届出に係る6. 19就業規則を白紙撤回して届け出し直すという趣旨ではない。

さらに、法人は、9. 10団交直後の運営会議において上記案を提示し、9. 18団交において、運営会議における検討結果として8. 27再提案書を9. 20理事会に提案して、理事会においても組合らの意見を説明して議論に任せたい旨述べているのであるから、組合らとの協議内容や発言を翻してはいな

い。

- c 法人は、本件調停においても誠実に対応し、組合が要求する年休の付与日数に異論はない旨述べ、12.13調停案の内容も妥当と考えていたが、同調停案には、法人が求めた本件各団交における組合による不適切な言動に対する謝罪がなかったことから受諾しなかった。

法人は、本件調停後も、就業規則の改定案についての協議を3回も組合らに申し入れ、組合らの要求どおりの12.13調停案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、再度協議を申し入れるなど誠実に対応した。しかし、組合らは、協議に応じなかったばかりか、賃上げを議題とする26年3月18日の団体交渉において、一方的に不当労働行為救済申立てをする旨通告し、本件救済申立てに及んだのであるから、団体交渉を拒否しているのはむしろ組合らである。

- d 組合らは、団体交渉において、B3理事に対し、同人が誠意のない対応を続けているなどと威圧的に非難するばかりで誠実に協議する姿勢では到底なかったが、同人は根気強く誠実に対応した。組合らは、団体交渉において、B3理事に対し、上階まで響き渡るほどの大声で語気強く話をさえぎったり、言葉尻をとらえて罵ったり、嘲り笑ったり、「信用できない」「団交責任者でしょ」と述べたり、同人と団体交渉する気がない旨述べたりするなどして、同人を精神的に圧迫したり、その人格を否定したりした。また、9.18団交を打ち切ったのは組合らである。

- (ウ) 以上のとおり、法人は、本件届出の前後において、継続して誠実に団体交渉に応じているのであるから、5.15改定案を議題と

する本件各団交に関する法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

イ 法人の対応が労組法第7条第3号に当たらないことについて

(7) 初審命令は、法人が組合との協議が調わないうちに本件届出をしたことは23.11.11確認書に違反するとの組合の主張を採用する。

しかし、就業規則における年休の付与日数の改定は、23.11.11確認書第2項に該当する事項であり、同項の事前協議事項については協議が整う必要はないのであるから、組合らとの協議が調わないうち本件届出をしたとしても同項には違反しない。

(イ) 初審命令は、本件届出が23.11.11確認書に違反するとした上で、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とする。

しかし、本件届出は23.11.11確認書に違反しないし、そもそも労働組合の運営に対する支配介入とは、労働組合の内部意思に干渉する行為をいうところ、労働協約に違反したからといって、労働組合の内部意思に干渉するわけではないから、直ちに支配介入になるものではない。

(ウ) 以上のとおり、5.15改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、本件届出を含め、労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

2 争点2（法人が25.12.13調停案を受諾しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 23. 11. 11 確認書は、労組法第14条の労働協約である。同確認書第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、同確認書第1項は、いわゆる事前協議同意協定であり、同第2項及び第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同第4項が適用され、大阪府労委における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同確認書を締結した。

しかし、法人は、同確認書の締結に至る団体交渉の事実関係を否認し、本件調停委員会において、同確認書第4項は同第1項にのみ適用されるなどと虚偽の主張をし、12. 13 調停案の受諾を拒否した。

イ 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、同確認書という労働協約があってもないに等しいものとして、組合や組合員に不安と動揺を与え、もって組合の弱体化と職場からの排除を企図したものであって、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとは明らかである。

(2) 法人の主張

ア 法人は、23. 11. 11 確認書の締結時に、事前協議事項（同確認書第2項及び第3項）と事前協議同意事項（同確認書第1項）との違いについて組合と確認し、事前協議事項については、協議しても協議が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。なお、同確認書締結に向けた協議においては、どの条項に、協議が調わない場合に大阪府労委の調停を経て解決する旨の同確認書第4項が適用されるかについて確認することはなかった。事前協議同意

事項については、組合の同意が必要となることから、協議が調わないときには硬直状態となり、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、法人は、これを回避し、労使紛争を解決する手段として同確認書第4項を定め、調停により解決することとした。

このように、同確認書は、事前協議事項と事前協議同意事項とを区別しているところ、事前協議事項である同確認書第2項及び第3項にも同第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となるが、それでは上記区別をした意味がなくなるから、同第4項は、同第1項にのみ適用されると解すべきである。

イ 法人は、本件調停において虚偽の主張をしていない。また、組合と法人との間において、同確認書第4項がどの条項に適用されるのかについて確認されておらず、少なくとも解釈の相違が生じる可能性があったのであるから、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。

さらに、百歩譲って、法人が本件調停において虚偽の主張をし、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、それは、同確認書の解釈の相違により結果的に債務不履行となるにすぎず、法人が組合の運営に関与したことにならない。

したがって、12.13調停案の受諾を拒否したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、15年3月26日に設立され、肩書地に主たる事務所を置き、第二種社会福祉事業として障害福祉サービス事業及び相談支援事業を

経営する社会福祉法人であり、その従業員は初審審問終結時約50名である。

法人には、理事長及び理事らによって構成される主な会議体として、理事会、運営会議等がある。

理事会は、法人の最高意思決定機関であり、運営会議は、会計・労務の専門家も加わって2か月に1回開催され、法人の経営や人事等について審議する。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、大阪府内の全ての産業・業種で働く者によって構成される労働組合であり、その組合員は、初審審問終結時約150名である。

組合には、法人で勤務する組合員により結成された分会が存在し、その組合員は、分会のA3分会長を含め、初審審問終結時約10名である。

2 23. 11. 11 確認書の締結に至る経緯

(1) 組合らは、23年9月20日、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。

23. 9. 20 要求書には、次のとおりの要求事項が記載されていた。

「1. 本部職員のA3組合員および同A4組合員の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下さい。

(中略)

3. 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下さい。

(以下省略)」

なお、上記要求書を含め、組合らと法人との間でやりとりされた文書に記載された「会」は法人を表す。

- (2) 法人は、23年9月28日、組合らに対し、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。

同回答書には、配置転換及び労働条件等の協議に関し、次のとおりの回答が記載されていた。

「1. (省略)

(回答) 配置転換については、貴労働組合と協議のうえ行うものとします。

3. (省略)

(回答) 労働条件や就業にかかわる事項については、貴労働組合と協議を行うものとします。」

- (3) 法人と組合らは、23年9月28日、法人の事業施設において、団体交渉を行った。

法人からは、B4理事長、B5理事(以下「B5理事」という。)ほか1名が、組合らからは、A5執行委員長(以下「A5委員長」という。)、A6書記長(以下「A6書記長」という。)、A3分会長及びA4副分会長(以下「A4副分会長」という。)の4名が、それぞれ出席した(団体交渉出席者の肩書きは当時。以下同じ。)

法人と組合らは、23.9.28回答書に記載された「協議」に関する双方の見解を述べ合い、「協議」は、労働条件や就業に関わる事項、すなわち賃金、労働時間、勤務体系、業務内容、配転、解雇、福利厚生、安全衛生等について新設又は変更する場合に、事前に協議することを意味する旨相互に確認した。

また、組合らは、法人に対し、労働条件や就業に関わる事項について、①事前の協議にとどまらず組合らの同意まで要するとする事項と②事前の協議にとどめて組合らの同意までは要しないとする事項とに分けて回答するよう求め、法人はこれに応じた。

(4) 法人と組合らは、23年10月17日、法人の事業施設において、団体交渉を行った。

法人からは、B5理事、B6理事（以下「B6理事」という。）ほか1名が、組合らからは、A5委員長、A6書記長、A3分会長及びA4副分会長が、それぞれ出席した。

組合らは、法人に対し、労働条件や就業に関する事項を上記(3)①及び②に分けるべきである旨改めて主張し、法人は、組合らに対し、例えば賃金について協議したものの組合らの同意が得られなかった場合の対応に関する見解を示すなどしたが、組合らは、法人に対し、同②に当たる事項についての更なる検討を求め、次回以降協議を継続することとなった。

また、法人及び組合らは、同団体交渉において合意に至った事項について、次のとおり記載された確認書を締結した。

「1 （省略）

2 （省略）

3 要求書3項について

(1) 会は、労働関係諸法令を遵守する。

(2) 会は、組合員の賃金、労働条件、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。

(以下省略)」

(5) 組合らは、23年10月25日、法人に対し、次のとおり記載された「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。

「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。

以上」

(6) 法人と組合らは、23年10月25日、C1市の施設において、団体交渉(以下「23.10.25団交」という。)を行った。

法人からは、B5理事、B6理事ほか1名が、組合らからは、A5委員長、A6書記長、A3分会長及びA4副分会長の4名が、それぞれ出席した。

法人は、組合らに対し、同意と協議の違いについて尋ねた。

組合らは、23.10.25確認書案を示し、①第1項の「事前に組合と協議し、了解の上行う」事項は、組合が同意しなければ新設又は変

更できない旨、②第2項の「組合と事前に協議した上で行う」事項は、法人と組合らの協議が物別れに終わった場合でも、法人に新設又は変更する権利がある旨、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が、社会福祉法人として利用者に影響が出る争議は避ける必要があるため、解決の処理方法として第4項を入れた旨、④労働委員会は、労使が受諾する場合はあっせん案を提示するが、労使の意見の隔たりが大きい場合にはあっせん案を提示しないことがあるため、あっせんではなく調停とした旨回答した。

なお、23.10.25確認書案の第4項については、A5委員長とB6理事との間で、次のとおりのやりとりがなされた。

A5：要は、要はね、意見の対立があった時に争議の発生になるのですわ、結局はもう。争議はこの組織は避けなあかんねん。できたら利用者にもろにかぶってできないねん、現実的にね。

B6：それは一番ありがたいことですね。

A5：ね。そうすると、どう紛争を解決するんやということでの、解決の処理方法で4項で書いたのですわ。

B6：うん。うん。

(中略)

A5：そしたら、紛争になりそうになったとしたら、もうそこに上げたら、お互い不満があっても、それで解決し切るというルールを作ってしまった方が、そしたら利用者を巻き込む訳にいかんねん、ここのあれは。と言うことで、いっぺんそれでご検討頂いた方が。

B6：委員長がおっしゃるのは、これでルール作りをしよう。で、こっちもそうです。最終ですね。労働委員会に、ここに掛けるということは、これはもう、色んな協約上から言って当たり前のことですね。これを確認するのは、もう何ら問題ないです。問題はね、

今日、我々が今回の確認書に判子を押したやつでは、協議を行うもんとする。で、その次ですわ。なお、組合の同意を得て行う事項、ここの、この協議もしてるのやから、私、極端に言うたらね、要らんやないかと。協議をした後、お互い納得してまたこのように確認書を回すねんから、と、思っ、てん、ねん。

(以下省略)

また、法人が、23.10.25確認書案記載の転籍や出向、職種等の文言は法人の現状にそぐわない旨述べたところ、組合らは、法人の現状になじまないものは修正したらよいが、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。

さらに、法人が、改めて協議と同意の定義を協議したい旨述べたところ、組合らは、他の法人との間で作成した文書があるので、それを今後提示する旨述べた。

(7) 法人と組合らは、23年11月8日、C1市の施設において、団体交渉（以下「23.11.8団交」という。）を行った。

法人からは、B5理事及びB6理事が、組合らからは、A5委員長、A6書記長、A3分会長及びA4副分会長が、それぞれ出席した。

組合らは、法人に対し、次のとおり記載された『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（以下「23.11.8文書」という。）を提出した。

「1. (省略)

(中略)

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。

以上」

法人と組合らは、事前協議やいわゆる平和条項の考え方について、23.11.8文書に基づき協議を進め、A5委員長とB6理事との間で、次のとおりのやりとりがなされた。

A5：経営には人事権があるんやからと配転命令を出すと。間違いなく裁判沙汰ですわ。まあ、今回労働委員会で、お互い調停でやると平和条項を入れてありますから。まあそういうこともあって。

B6：それは、最初から揉めたら労働委員会の方でね。

A5：揉める恐れがあったら上げたらいいわけや。それはもう回避できると思うんですけどね。考え方としてはそういう具合にご理解頂いたらね。だから大体普通の労使関係やったら事前協議で充分なんですわ。まあ、大体そこでお互いが話つきますわ。

B 6 : それが事前協議と合意とをえらい使い分けてはったから。

A 5 : ええ。最初の回答がボーンときたから。だから逆言うたら、事前協議同意でやってもやらんでも、結果的には一緒なんですわ。こっちから言うても。

B 6 : 一緒ですね。

(中略)

A 5 : そしたら、最後もう一回こちらで持ち帰って、どっちにしろ返事させて頂きますわ。まあ平和条項が入ったらね。お互い紛争が避けられるからね。ということで。

(以下省略)

(8) 法人と組合らは、23年11月11日、次のとおり記載された23.

1 1 . 1 1 確認書に記名及び押印した。

「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。」

3 組合が組合員の自宅待機措置について申し入れた団体交渉応諾を争点とする調停

(1) 法人は、24年1月13日、同月1日夜に法人の施設内において利用者が死亡した件について、当日の世話人であった組合員1名に対し、同月16日から指示があるまで自宅待機するよう通達した（以下「組合員の自宅待機措置」という。）。

(2) 組合らは、24年1月16日、同月18日、同月23日及び同月26日、法人に対し、組合員の自宅待機措置を議題とする団体交渉を申し入れたが、法人はこれに応じなかった。

(3) 組合は、24年1月31日、大阪府労委に対し、組合員の自宅待機措置を議題とする団体交渉応諾を求めて調停を申請した。

同調停申請に係る申請書には、①法人は、組合員の自宅待機措置は処分ではないので交渉の必要はない旨述べるが、団体交渉事項であることは明らかであること、②法人は23.11.11確認書第2項を守ろうとしていないことを理由に、同確認書第4項に基づいて調停を申請する旨記載されていた。

(4) 法人と組合らは、24年2月16日、上記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3号B2団交応諾争議調停委員会から提示されて受諾を勧告された次のとおりの調停案を受諾し、これに従って、同月22日、団体交渉を行った。

「1 Y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。」

4 本件各団交に至る経緯及びその状況

(1) 法人と組合らは、25年5月9日、団体交渉を行った。

法人からは団体交渉責任者としてB3理事が出席し、法人は、同団体交渉において、就業規則の変更を考えているので協議したい旨口頭で申

し入れ、組合は、法人の改定案ができた時点で協議に応じる旨同意した。

なお、B3理事は、以後開催された5.27団交、6.26団交、9.10団交及び9.18団交の全てに一人で出席した。

25年5月9日現在の就業規則は、最終改定日を23年4月1日とする23.4.1就業規則であり、同就業規則には、年休について、次のとおり規定されていた。

「（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。

(以下省略)」

(2) 法人は、25年5月15日、組合らに対し、就業規則の5.15改定案を提示した。

同改定案には、年休について、次のとおり記載されていた。

変更前	変更後	変更理由
(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。 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

(3) 法人と組合らは、25年5月27日、法人の事業施設において、5.15改定案を議題とする1回目の団体交渉を行った。

法人からはB3理事が、組合らからは、A5特別執行委員（元執行委員長。以下「A5特別執行委員」という。）、A6書記長、A3分会長及びA4副分会長が、それぞれ出席した。

組合らは、5.15改定案の年休の規定について、23.4.1就業規則第31条第3項によれば、労働基準法（以下「労基法」という。）とは異なり、新規採用者には10月1日と4月1日の基準日と採用月に応じて決まる日数の年休が採用日に付与され、その後基準日に更に10日の年休が付与される規定になっており、例えば、25年1月に採用されたB7職員については、採用日に3日、基準日の同年4月1日に更に10日の年休

が付与されることになっているのに、同条第3項が削除されると労基法どおりへの改悪となって不利益変更であるから認められない旨述べた。

法人は、同規則第31条第1項は、採用後6か月以上継続勤務するまでは年休を付与しないという規定であり、同条第3項はこれと明らかに矛盾しており、B7職員にも、採用時に6か月後にしか年休は付与されない旨説明し、そのとおり実施している旨述べた。

組合らは、規定に矛盾はなく、このような規定はどこにでもあるのであって、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から、組合らとしては認められないし、強行した場合には労組法違反になるから、持ち帰って再検討してもらいたい旨述べた。

法人は、改悪となるかもしれないが、矛盾した規定を明確にするために就業規則を改定したい旨述べつつ、持ち帰って再検討してもらいたい旨の組合らからの要望に対して「はい、分かりました」と返答し、組合らの意見は法人の協議の場で伝える旨述べた。

- (4) B3理事は、25年6月初旬頃、A3分会長ら組合員を含む法人の職員に対し、5.15改定案について説明しながら同意を求め、約8割の同意を得た。

法人は、同年6月19日、社会保険労務士をして、6.19就業規則を労基署に届け出た（本件届出）。

- (5) 法人と組合らは、25年6月20日、法人の事業施設において、5.15改定案を議題とする2回目の団体交渉を行った。

法人からはB3理事が、組合らからは、A5特別執行委員、A6書記長、A3分会長及びA4副分会長が、それぞれ出席した。

法人と組合らとの間には、概ね次のアないしウのとおりやりとりがあった。

ア 就業規則の規定及び年休の実態について

法人は、5. 27 団交において組合らから再検討を求められた就業規則の年休に関する規定の改定について、現在の実態に合わせて訂正した旨述べた。

組合らは、その実態は法人が従前から就業規則に反する労働契約の締結という法律違反を継続してきた実態であって、その法律違反を訂正しないのかと問い質した上、我々は5. 27 団交において不利益変更は認められないと言ったのだから、これに対する法人の回答を聞きたい旨述べたのに対し、法人は、先ほど言ったとおりであり、従来どおりに戻すことはできない旨回答した。

組合らは、この回答に反発し、就業規則に反する労働契約は無効であるにもかかわらず、その無効の労働契約に合わせて就業規則を修正するのは不利益変更であり、その論法はない、1月に入ったB7 職員の場合は就業規則では4月には年休が付与されるのだから、そのままの扱いにすればよい旨述べた上、「何でB3さん、そんなに悪いの」「法律的に言うとならぬ」「悪いことやり得や」「そんなんで弱者に向き合えるのか、ほんまの話」「あなた、そこまで悪くなった、ほんまの話」「あなたそこまで落ちぶれたかと言うてんねん」「就業規則を下回る労働契約は無効やと労働基準法に明記されているのに、その立場に何で立たれへんのや」「それが弱者に向き合う姿勢か」「先に個別を攻めて不利益変更し、既成事実化してその実態に合わせたなどと言うのか」「ええ、ええ加減にしい」などと問い質したが、法人は、「実態に合わせただけ」「実態に合わせて、半年後にしか年休は出ないと、B7さんに（言った）」などと同様の回答を繰り返した。

このような法人の対応に対し、組合らは、「強者の立場でやな、やっというて、そんなんしてよう障害者の人と向き合っているな」「いや、僕はほんまに人間的に見損なうで、あなた、ほんま」「ええ、あなたみた

いな悪い経営者がおって、(法律は) 救済の道を保障しているのや」「あんたが張本人や」などと語気を強めて追及したが、法人は、「意見は言うてもらったらいい」と応じるにとどまった。

さらに、組合らは、法人は障害者自立支援法を守っても労働法は遵守しておらず、就業規則を遵守する義務があるにもかかわらず、それを破っており、従業員を力で屈服させるというのは、まさに事業者の強権的なやり方である旨述べた。

イ 労使協議について

組合らは、年休の件は協議中であり、本来であれば先週又は今週前半に団体交渉を開催予定であったが、法人の都合により団体交渉開催が延びたといえる旨苦情を述べた。

これを受けて、法人は、5月29日開催の理事会において5.15改定案が承認された旨述べたが、組合らは、組合と法人の間には事前協議をするという労働協約があるが、その協議が未了である旨指摘した。

これに対し、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した旨述べたため、組合らは、労働協約では、団体交渉において事前協議することになっているのに、何を誰に回答したのか、回答をもらう団体交渉は今日であり、団体交渉を法人の都合で延ばしておいて、一方的に就業規則の変更届を強行したのかなどと問い質した。

これに対し、法人は、理事会の前日、A3分会長に対し、組合らに提案したとおり理事会に提出する旨回答し、従業員代表者の同意を得て、昨日就業規則を届け出た旨説明したため、組合らは、A3分会長から事前協議が終らないうちに一方的に就業規則の変更届を出さないようにと言ったのに、法人が協議ではなくA3分会長への報告だけで届出を強行したことは、組合に対する団体交渉拒否と支配介入に該当することから、大阪府労委に救済を申し立てることができる旨述べて抗議した。

ウ 再協議について

組合らは、年休は23.4.1就業規則のとおり第31条第3項があることが皆にとって良いのだから、6.19就業規則を撤回して再度組合らと協議する考えがあるなら、持ち帰り検討するようにと求めた。

これに対し、法人は、社会保険労務士は第31条第3項と同条第1項・第2項とは矛盾しないと言ったが、自分（B3理事）としては採用から半年間に年休はないものと思うので、自分が持ち帰ったとしても結果は同じになると思う旨回答したが、組合らは、法人は組合を無視しており、組合の権利を踏みにじって平気なのか、B3理事が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のかなどと追及し、一方的に組合を無視して協議を打ち切って本件届出を強行したことは団体交渉拒否・支配介入となる労働契約違反の不利益変更である旨述べて抗議した。

さらに、組合らは、十分に協議しなかった場合には労使紛争となり、23.11.11確認書の第4項によって大阪府労委に調停を申請し、その調停案を受諾することになるが、そうなる前に、法人は年休に関する今回の就業規則の改定は間違っていたと認めて訂正すべきである旨主張したことから、法人は、自分（B3理事）としては争いたいとは思っていないので、持ち帰って話してみる旨回答した。

(6) 組合らは、法人に対し、25年6月24日付け申入書を提出し、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よう改めて求めた。

(7) B3理事は、25年6月25日、A3分会長に対し、継続勤務6か月未満の新規採用者にも3日間の年休を与えることにしたいので団体交渉したい旨口頭で申し入れた。

(8) A3分会長は、同月26日、B3理事に対し、提案を変更するのであれ

ば原案を撤回ないし修正し、文書で申し入れてほしい旨口頭で回答した。

- (9) B3理事は、同年7月3日、A3分会長に対し、文書は出さない、就業規則の変更について組合らと協議ができていないと考えているなどと述べた。

【甲25、51】

- (10) 組合らは、法人に対し、25年7月8日付け申入書を提出し、①法人が不当労働行為を反省し、労使間の自主交渉により円満に解決することは組合としても望むところであることを伝え、②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た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、撤回して新たな修正提案をしようとしているのか、その真意を書面で明らかにするよう求め、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よう改めて申し入れた。

- (11) 組合らは、上記25年7月8日付け申入書に対する回答がなかったことから、法人に対し、同月19日付け申入書を提出し、同月26日午後5時までに法人の修正提案を文書により明らかにし、就業規則の改定に関する問題を円満に解決するよう求めた。

- (12) B3理事は、25年7月24日、A3分会長に対し、組合らから求められた文書を同月26日中に、遅くとも同月中には提出したいので待つてほしい旨口頭で伝えた。

しかし、法人から文書の提出がなかったことから、A3分会長は、同月31日、B3理事に対し、約束の文書を受領できるか確認したが、同理事は、白紙に戻して作り直しているのを待つてほしいと述べた。

- (13) 法人は、25年8月28日、組合らに対し、次のとおりの記載のある8.27再提案書を提出した。

「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を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 10月又は 4月	基準日 から 1年	基準日 から 2年	基準日 から 3年	基準日 から 4年	基準日 から 5年	基準日 から 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

(以下省略)

(14) 法人と組合らは、25年9月10日、法人の事業施設において、就業規則の改定を議題とする3回目の団体交渉を行った。

法人からはB3理事が、組合らからは、A5特別執行委員、A6書記長、A3分会長及びA4副分会長が、それぞれ出席した。

ア B3理事は、前の案はなかったこととし、8.27再提案書の案で協議を進めたい旨述べたものの、「前の案」が5.15改定案を示すのか、6.19就業規則を示すのかを明言しなかった。また、B3理事は、年休取得の基準日が事業所ごとに異なっていた実態を説明した上、就業規則に矛盾があったので、8.27再提案書では就業規則を特定の事業所の運用実態に合わせたが、前の提案は、各事業所の運用実態が異なることまで見えていない中での提案であった旨述べた。

組合らは、5.15改定案にはなかった23.4.1就業規則第31条第4項「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。」の削除を今回勝手に提案することは、不誠実団体交渉であり、基準日の概念を消失させることにより協議の前提を変えている旨述べ、6.19就業規則は存在しなかったことになっているのかと尋ねたところ、B3理事は、その認識でよい旨回答した。

組合らは、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り、同就業規則に反する運用を正当化するような違法行為の追認はで

きない旨述べた。

B3理事は、これまで就業規則の規定を実際の運用に合わせるかどうかを議論してきたのだから、23.4.1就業規則が生きているというなら平行線である旨述べた。

組合らは、平行線ではなく、法人が改めなければならないのであって、法人の運用が違法であったことを認めないと交渉が進まない、協議を尽くしていないから団体交渉拒否だと法人も認めたのに、またぶり返すのかなどと反論した。

B3理事は、組合らから指摘されたので、23.4.1就業規則に反する運用は違法だったと認めているが、団体交渉拒否までは認めていない、不誠実団体交渉かどうかについては認識の違いがある旨述べた。

イ 組合らは、法人が白紙に戻したと言うから協議に応じているが、6.19就業規則を白紙撤回していない、白紙に戻したというなら処置を講じるべきである旨主張した。

B3理事は、白紙に戻せと言うから白紙に戻したが、処置を講ずるまでの白紙ではないと反論した。

ウ 組合らは、6.19就業規則によりゼロとなった基準日到達までの年休をどうするのか代案を出すべきである旨主張し、基準日到達までに何日かでも年休を与える再提案を行うよう求めた。

B3理事は、4月に採用された者は10月にならないと年休10日が付与されないが、9月15日に採用された者であれば15日後には年休10日が付与されることになる旨説明した。

組合らは、採用後基準日まで年休がゼロで、欠勤扱いとなるのでは話にならない、4月に採用された者はほぼ半年間年休がゼロになってしまう、話が見つからないなら調停を申請する旨述べた。

B3理事は、不平等だという点は理解しているので、採用日に1日でも

2日でも付与できないか話してみるが、いろいろ考えた結果今の案になっているので、改善できるか分からない、できるだけ早く回答するので、近々組合らと協議したい旨述べた。

(15) 法人と組合らは、25年9月18日、法人の事業施設において、就業規則の改定を議題とする4回目の団体交渉を行った。

法人からはB3理事が、組合らからは、A5特別執行委員、A6書記長、A3分会長及びA4副分会長が、それぞれ出席した。

ア B3理事は、2か月に1回開催の運営委員会は、一番大きな決議機関である理事会に提出する議題や資料等を作成したり、内部のことを情報収集して検討したりする機関であり、理事長と理事数人が出席していたので、法人の決定と受け止めてもよい旨述べた上で、その協議経過について、①法人としては、今回就業規則の改定は協議事項であると考えており、回数という誠意の問題はあるとしても、組合らと協議して平行線をたどるのならやむを得ず、法人の考え方に沿って進めること、②9.10団交において6.19就業規則を白紙撤回するとしていたが、法人の認識としては、現在生きているのは6.19就業規則であり、それを改定する案として8.27再提案書を示したのであって、23.4.1就業規則に戻す気はないこと、③法人としては、飽くまで採用後6か月で10日間の年休を付与することを基本とし、これまでと比べると不公平感はあるかもしれないが、不利益という認識ではなく、1日や2日でも年休を付与できないか提案してみたが、その改定案の作成が難しく、6か月も経過しないうちに年休を付与するのはおかしいという意見も逆に強く出されたこと、④8.27再提案書の内容を開催予定の9.20理事会で提案することとなったが、同理事会において組合らの意見を再度説明し、後は評議員会及び理事会における議論に任せたいが、組合らの説明に理があるということになれば望ましいと考えている旨述べ

た。

イ 組合らは、9. 10 団交において組合らは何度も白紙撤回かどうかを確認し、B 3 理事が団体交渉責任者として白紙撤回する旨回答していたにもかかわらず、この期に及んで白紙撤回ではないとするのは無責任である旨述べて抗議した。

B 3 理事は、8. 27 再提案書の内容を6. 19 就業規則に戻すことを白紙撤回と認識していたのであり、また、団体交渉責任者は法人から全権を委任されていたわけではなく、運営委員会から、組合らに対してきちんと謝罪し、白紙撤回の意味を訂正するように指示を受けた旨述べた。

組合らは、B 3 理事に対し、①団体交渉の場において法人として約束したことについて、理事会を優先して一方的に覆すのは後退であり、認められない旨、②B 3 理事は、今更団体交渉責任者に全権が委任されているわけではないなどと述べて、団体交渉の意味を当初の合意から意識的に変遷させている旨、③団体交渉責任者が団体交渉から持ち帰ることはあり得るが、白紙に戻すと述べて組合を待たせた挙げ句、協議に入った途端、今度は9. 20 理事会を開催するという法人の都合により一方的に強行するのは理解できない旨、④団体交渉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いう対応は団体交渉拒否であり、組合らの質問に回答せず言いたいことだけを一方的に述べるというのも団体交渉拒否になる旨述べて抗議した。

ウ 組合らは、23. 11. 11 確認書に基づいて調停を申請するが、調停案に従わなかった場合には不当労働行為になるので法人は対応するようにと述べ、B 3 理事が、今日言えるのはと、述べたのを遮り、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・強行的な対応をしないよう求める旨、③B 3 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もよい旨、④他の理事と交渉はしてもB3理事と交渉する気はなく、やっても仕方がない旨述べた。

(16) 組合らは、法人に対し、25年9月24日付け申入書を提出し、23.

11.11確認書に基づき大阪府労委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た。

5 本件調停に至る経緯及びその状況

(1) 組合は、25年10月3日、大阪府労委に対し、①採用6か月未満の職員の年休付与日数を23.4.1就業規則のとおりとするか相応の日数とすること及び②今後は23.11.11確認書第2項に係る団体交渉については誠意をもって協議を尽くすことを調停事項とする本件調停を申請した。

本件調停に係る申請書には、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、23.11.11確認書第4項の記載があった。

(2) 法人は、25年11月7日、本件調停委員会に対し、①23.11.11確認書第4項は同第1項にのみ適用されるのであり、この点は組合と合意している旨主張し、②本件調停に係る申請書の記載内容は事実と反しており、B3理事の人格を否定しているので組合に謝罪を求める旨述べた上で、上記①及び②を組合が認めるのであれば協議に応じる旨述べた。

(3) 本件調停委員会は、同年12月13日、法人及び組合に対し、次のとおり記載された12.13調停案を提示し、受諾を勧告した。

「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。」

(4) 組合は、25年12月18日、12.13調停案を受諾したが、法人は、同月20日、上記(2)①及び②を理由に同調停案の受諾を拒否したことから、本件調停は不調により終結した。

6 本件救済申立てに至る経緯

(1) 組合らは、法人に対し、26年1月31日付け申入書（以下「26.1.31申入書」という。）を提出し、法人が本件調停において述べた内容はいずれも事実と反すること、12.13調停案に則って自主的に円満解決、23.11.11確認書の誠実遵守及び今後の円満な労使関係の確立を求めると並びに自主的解決に至らない場合は大阪府労委に救済を求めざるを得ないことを申し入れた。

(2) 法人は、組合らに対し、26年2月12日付け「2014年1月31

日付け『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、次のとおり回答・主張した。

ア 就業規則の改定については、①現在年休は6. 19就業規則による、②同就業規則の内容と実際の運用との間に一部不一致があるため、修正して再度提出する予定であったが、本件調停によりその手続が停止している、③26年3月末開催予定の理事会に提案し、承認を得て、手続を進めていく予定であり、組合にも提示し、十分な意見交換及び協議を経て最終案を作成する、④23. 11. 11確認書第2項に基づく事前協議を申し入れる。

イ 26. 1. 31申入書の記載内容については、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B3理事の人格を否定する組合からの発言について、今後の協議の前提として謝罪を求めている、②B3理事からは「抗議」も「不満」も一切なく、団体交渉は穏やかに行われたといった同申入書の記載内容は、組合による一方的な決めつけであり、団体交渉の場で組合から一方的に追及され、不慣れなB3理事が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強い失望を覚える。

ウ 23. 11. 11確認書の理解については、①第1項に当たる事項は、組合との同意を必要としており、同意が得られず争議のおそれがある場合には、双方の望まない争議を避けるべく第4項を適用し、労働委員会の調停に委ねることになる、②第2項又は第3項に当たる事項は、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、第4項は適用されないというのが法人の一貫した理解である。

また、同確認書の理解及び認識には双方の間に大きな相違があり、同確認書作成に当たって十分な認識のすり合せができていなかったものと考えるので、同確認書を白紙撤回し、再度協議した上、双方解釈の一致する確認書の作成が必要であると考え。

- (3) 組合らは、法人に対し、26年2月20日付け申入書（以下「26. 2. 20申入書」という。）を提出し、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申入書を提出したものの、26. 2. 12回答書により大阪府労委に救済を求めざるを得なくなった旨、組合としては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には同年2月28日までに文書で回答されたい旨申し入れた。
- (4) 法人は、組合らに対し、26年2月28日付け「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、①法人は、組合に26. 2. 12回答書を理解してもらえていないと考え、B3理事からA3分会長に対し、説明及び事前協議のための日程調整を依頼したが理解してもらえなかった旨、②法人の23. 11. 11確認書の理解は26. 2. 12回答書のとおりであるから、法人は組合による本件調停の申請自体を受け入れていない旨、③法人は、同確認書に関する双方の理解に大きな違いがあることを双方が認め、本件調停に係る申請書に記載されたB3理事の人格否定、事実無根の認識及び主張について組合から何らかの謝罪があれば話し合いを進める意向である旨、④法人は、本件調停委員会には調停案そのものを提示しないよう訴えたが、12. 13調停案は上記③に触れていなかったため、受諾を拒否した旨、⑤26. 2. 12回答書に記載した理事会への再提案は組合が要求したものであり、12. 13調停案に則った

ものとする予定であるが、23.11.11確認書第2項に基づく事前協議が行われなかった場合又は直前の調整で十分に協議されなかった場合に組合からの抗議が予想されるため、事前協議を申し入れた旨、⑥B3理事に対する組合の認識及び見解には失望しており、今後の交渉等における組合への信頼が大きく崩れていることが残念であり、次回の団体交渉においてB3理事と十分な話し合いがなされ、信頼関係が再構築されることを希望する旨回答・主張した。

(5) 組合らは、法人に対し、26年3月5日付け要求書を提出し、26年度の賃上げについて要求するとともに、同月18日の団体交渉開催を申し入れたが、年休については要求しなかった。

(6) 法人は、組合らに対し、26年3月11日付け「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、年休の変更について23.11.11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が、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、次回の同年3月18日に開催予定の団体交渉で協議するということなのかを明確にされたい旨要求し、26年度賃上げ要求等への回答と同年3月18日の団体交渉開催に応じる旨の回答をした。

(7) 組合は、26年3月18日、大阪府労委に対し、本件救済申立てをした。

7 本件救済申立て後の状況

(1) A3分会長は、法人から65歳定年後の継続雇用を拒否されたことから、27年2月27日、大阪地方裁判所に対し、地位確認訴訟を提起し、同訴訟は、本件再審査結審時（28年10月12日）も係属中である。

(2) 組合は、上記継続雇用拒否は、労組法第7条第1号及び第3号の不当

労働行為に当たるとして、27年3月24日、大阪府労委に対し、救済申立て（大阪府労委平成27年（不）第16号）をしていたところ、28年12月9日付けで同申立てを棄却する命令が出された。

同命令に対し、組合は、28年12月21日付けで再審査申立て（中労委平成28年（不再）第75号）を行ったことから、中労委に係属中である。

第4 当委員会の判断

1 争点1（5.15改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 本件各団交に関する法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか

ア 法人は、本件届出前に、5.15改定案を議題とする5.27団交に応じ、23.4.1就業規則の年休に関する規定には矛盾があり、同規則を運用実態に合わせるために改定したい旨説明し、これに対し、組合らが、同規定に矛盾はなく、就業規則に違反する労働契約を締結する運用は違法であり、契約は無効であるから、組合らとしては認められないし、強行した場合には労組法違反になるから持ち帰って再検討してもらいたい旨述べるなどしている。

就業規則の改定が23.11.11確認書第2項の協議事項に当たることについては、両当事者間に争いが無い。また、法人が改めようとしていたのは、職員の年休一般に関する規定であり、組合らの組合員又は組合らに加入して組合員になろうとする者の労働条件に関する事項であるから、義務的団交事項であると認められ、この点についても両当事者間に争いが無いと解される。そして、5.15改定案については、5.27団交において、同確認書第2項に定める事前協議が

行われたと認められる。また、5. 15改定案は、同第2項に定める協議事項に該当するから、同第1項に定める事項とは異なり、法人は、組合らの了解を得ることまで求められるものではない。

しかしながら、同確認書は、法人が障害者福祉サービス事業等を行う社会福祉法人であるため、争議等によるサービス提供の停滞を特に回避すべき必要性が高いという特殊性を労使共に十分認識した上で合意がなされているところ、その合意の趣旨並びに同確認書第1項及び第4項の規定からしても、各項に定める協議事項については、法人と組合双方が誠意をもって十分に協議し、まずは自主的に解決することを求めているものと解される。

ところが、本件届出までの5. 15改定案についての法人と組合らとの協議は、5. 27団交の1回のみであるばかりか、その協議の内容をみても、同改定案の年休の規定について、組合らが、23. 4. 1就業規則第31条第3項によれば、労基法の規定とは異なり、新規採用者には基準日（10月1日及び4月1日）と採用月に応じて決まる日数の年休が採用日に付与され、その後基準日に更に10日の年休が付与される規定になっているのに、同条第3項が削除されると労基法の規定どおりの年休付与への改悪となって不利益変更であるから認められない旨述べたのに対し、法人は、同規則第31条第1項と同条第3項は明らかに矛盾しており、新規採用者には採用時に6か月後にしか年休は付与されない旨説明し、そのとおり実施している旨述べて法人の見解を説明したものの、組合らから、同規定に矛盾はなく、就業規則に違反した個別の労働契約締結は違法・無効であるから、組合らとしては認められない旨の抗議を受け、再検討を要請されて、これに応じる旨回答して協議が終了している。

そうすると、5. 27団交終了時点において、5. 15改定案に関

し、同確認書の趣旨に沿った、およそ十分な協議がなされたと評価することはできず、組合らは、法人からの再検討に応じる旨の回答を受けて、今後も協議が継続され、十分な協議を経て同改定案の取扱いが決められることになると期待したものと認められる。

イ にもかかわらず、法人は、5. 27団交の直後から、A3分会長ら組合員を含む法人職員に対し、個別に、5. 15改定案について説明しながら同意を求め、約8割の同意を得たとして、継続協議の場として設定された6. 20団交の前日に本件届出をした。このことは、組合らとの協議を軽視するものであり、余りに性急なものであって、不誠実な対応であると評価せざるを得ない。

法人は、本件届出を急いだ理由として、事実上のサービス残業が発生しかねない状態を早急に解消する必要があった旨主張する。しかし、法人は、5. 27団交を含む本件届出前において、組合らに対し、そのような事情があることを理由に届出を急ぐ旨説明しておらず、かえって、上記のとおり組合らからの再検討の要請に応じる旨回答しながら、組合らとの継続協議の場として設定された6. 20団交を待たずに、組合らとの協議を回避して法人職員に個別の同意を求めたばかりか、同団交の前日に本件届出を敢行したのであるから、法人が主張するような事情は、仮にあったとしても、法人の不誠実な対応を正当化し得るものではない。

ウ その後の本件各団交をみても、法人は、①本件届出翌日の6. 20団交において、「1回でも協議は協議」と述べ、23. 11. 11確認書第2項に定める事前協議は形式的に1回でもすれば足りるという趣旨にとられかねない発言をしている。

また、法人は、②6. 20団交において、組合らから、6. 19就業規則を撤回し、再度組合らと協議する考えがあるなら、持ち帰り検

討するようにと求められたのに対し、持ち帰って理事会に話をしてみる旨回答し、9. 10 団交においても、前の案はなかったこととし、8. 27 再提案書の案で協議を進めたい旨述べた上、組合らから年休を付与する再提案を求められたのに対し、不平等だという点は理解しているので、採用日に1日でも2日でも付与できないか話してみるが、改善できるか分からない、できるだけ早く回答するので、近々組合らと協議したい旨述べたにもかかわらず、9. 18 団交においては、一転、6. 19 就業規則を白紙撤回するとしていたが、現在生きているのは同就業規則であり、それを改定する案として8. 27 再提案書を示したのであって、23. 4. 1 就業規則に戻す気はない旨述べて、対応を大きく変遷させている。

さらに、法人は、③9. 18 団交において、組合らから上記発言に対する抗議を受け、一方では謝罪に言及しているものの、白紙撤回の意味について9. 10 団交での回答と説明を変えるなどし、さらに、回数という誠意の問題はあるとしつつ、組合と協議して平行線をたどるのならやむを得ず、法人の考え方に沿って進める旨述べ、翌々日の9. 20 理事会に8. 27 再提案書を付議することを告げて、組合らの理解を得る努力を放棄し、強引に6. 19 就業規則の実施を進めるかのような姿勢を示している。

エ 以上によれば、本件届出を含む5. 15 改定案を議題とする本件各団交に関する法人の対応は、不誠実な交渉態度と評価せざるを得ず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 本件各団交に関する法人の対応は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか

本件各団交に関する法人の対応をみると、前記(1)のとおり、5. 27 団交において再検討を約しながらその直後から法人職員に対し個別

に同意を求め、約8割の同意を得たとして、5.15改定案を議題とする2回目の団体交渉の前日に本件届出をしておき、このことは、組合らとの協議を軽視するものと言わざるを得ない。また、その後の団体交渉において、23.11.11確認書第2項に定める事前協議は形式的に1回でもすれば足りるという趣旨にとられかねない発言をしたり、回答内容を変遷させたり、さらに、組合らの理解を得る努力を放棄し、強引に6.19就業規則の実施を進めるかのような姿勢を示すなどしており、不誠実な交渉態度と評価せざるを得ない。そこには、組合との交渉を軽視し、組合の影響力を排除しようとする意図がうかがわれる。

このような法人の対応は、23.11.11確認書に反するものであり、労使間の交渉の成果としての合意事項を殊更軽視し、組合員の組合への信頼を損なわせることにより、組合を弱体化させ、組合の運営に介入するものと言わざるを得ず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

2 争点2（法人が12.13調停案を受諾しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1)就業規則の改定が、23.11.11確認書第2項の事前協議事項に当たり、双方が事前に協議した上で行うものであり、義務的団交事項にも当たることについては、前記1(1)アのとおりである。

しかし、協議が整わなかった場合に同確認書第4項が適用されるのか、すなわち同項の「協議」に同第2項の「協議」も含まれるか否かについては、両当事者間に争いがあり、組合らが含まれると主張するのに対し、法人は、同第4項の「協議」には同第1項の「賃金、退職金、雇用形態の変更」についての「協議」のみが含まれ、同第2項の「協議」は含まれない旨主張しており、この点をいかに解するかがこの争点2の判断に影響することから、まず、同第4項の「協議」に同第2項の「協議」が

含まれるか否かについて、以下検討する。

(2) 23. 11. 11 確認書の記載内容

ア 23. 11. 11 確認書は、組合らと法人が23. 10. 25 団交等及び23. 11. 8 団交におけるやりとり（下記(3)ア参照）を経て記名・押印したものであり、集团的労使関係に関するルールを内容とするものであるから、労組法第14条の労働協約に当たる。

イ また、23. 11. 11 確認書の記載内容をみると、同確認書第1項は、組合員の賃金、退職金及び雇用形態の変更については「事前に組合と協議し、了解の上行う」とし、同第2項は、同第1項以外の組合員の労働時間等の労働条件や就業に関わる事項の変更については「組合と事前の協議の上で行う」とし、同第3項は、組合員の労働条件の変更や労働条件に影響を及ぼす法人の解散等については「組合と事前に協議する」としている。

そして、同確認書第4項は、上記第1項ないし第3項のいずれかに限定することなく、「協議が整わず、争議が発生するおそれがあるとき」は、「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」としている。

このように、同確認書第1項ないし第3項は、一貫して組合らとの事前の「協議」を要する事項を定めていること、これを受けた同第4項は、「協議」について何ら限定を付していないことからすると、同項は、同確認書第1項ないし第3項に定めた一連の協議事項について、十分な「協議」をしたもののこれが整わず、かつ、争議が発生するおそれがあるときには、争議を回避するため、大阪府労委に調停を申請し、その調停案を労使双方が受諾することによって解決を図ることとしたと解するのが、自然な解釈であるといえる。

特に、本件で問題となっている協議事項は、組合員にとって重要な

労働条件の変更であり、かつ、組合員に与える影響の大きい年休に関する就業規則の改定であることからすると、これに関する協議は同第4項の協議に含まれると解すべきである。

(3) 23. 11. 11 確認書締結に至る経緯、状況及び成立後の状況

23. 11. 11 確認書の記載内容以外の同確認書締結に至る経緯、その状況及び同確認書成立後の状況をみると、次の事情が認められる。

ア 23. 11. 11 確認書締結に至る経緯及びその状況

23. 11. 11 確認書第4項については、組合らが法人に提出した23. 10. 25 確認書案に初めて盛り込んだものである（前記第3の2(5)）。

そして、23. 10. 25 団交において、組合らが、上記確認書案の第4項はいわゆる平和条項であり、労使に意見の対立が生じた場合でも、社会福祉法人として利用者に影響が出る争議を避ける必要がある旨説明したのに対し、法人は、最終的に労働委員会にかけるのは当たり前のことであって、何ら問題ない旨述べるにとどまり、第4項の効力、すなわち調停の申請のみならず調停案の受諾まで労使双方に義務付けていることを問題視したり、その適用範囲について疑義があることを指摘したりしていない（前記第3の2(6)）。

また、23. 11. 8 団交において、組合らから、経営には人事権があるからといって配転命令（23. 11. 11 確認書第2項に該当）を出すと、紛争や訴訟が必至であるところ、平和条項によって労働委員会における調停で解決することになる旨の発言があり、それに応じて法人からも、最初から揉めれば労働委員会での解決となる旨の理解が示されており、同第2項の協議事項についても協議が整わなければ同第4項に定める大阪府労委の調停案受諾により解決することになる旨の組合らの見解に対する異論・反論は一切示されていない（前記第

3の2(7))。

他方、組合らと法人との間では、23.10.25確認書案中、組合の了解を要する同確認書案第1項の協議事項と了解までは要しない同第2項の協議事項の切り分けそのものについては具体的な検討・協議が行われているものの、協議事項の切り分けに応じて同第4項の適用範囲も変わるのかについては具体的な検討・協議が行われたことを示す証拠は見当たらない。

以上からすると、組合らはともかく、法人が、上記確認書案第4項の効力やその適用範囲を明確に意識していたとまでは認め難いものの、法人が、組合らに対し、同項が調停案の受諾まで義務付けていることに難色を示したり、その適用範囲は同第1項の協議が整わなかった場合に限られるとの見解を示したりしたことはない。23.11.11確認書を締結するに当たり、組合らと法人の間ではむしろ、少なくとも、同確認書第1項ないし第3項の切り分け方いかんにかかわらず、同第4項は協議が整わない場合の争議を回避するためのいわゆる平和条項であって、その精神、特に争議による業務の停滞を避ける必要性が高い社会福祉法人たる法人にとって争議を回避することの重要性については、共通認識となっていたものと認められる。

イ 23.11.11確認書成立後の状況

組合は、法人に対し、24年1月16日から同月26日にかけて4回にわたり、組合員の自宅待機措置を議題とする団体交渉を申し入れたが、法人がこれに応じなかったため、同月31日、大阪府労委に対し、法人が23.11.11確認書第2項を守ろうとしていないことを理由に、同第4項に基づき、組合員の自宅待機措置を議題とする団体交渉応諾を求めて調停を申請した。

これは、本件と異なり、そもそも同確認書第2項の「協議」自体が

行われていなかったものであるとはいえ、法人は、何ら異議を述べることなく、同年2月16日、大阪府労委から受諾を勧告された調停案を組合と共に受諾し、これに従って、同月22日、組合らとの団交に応じている。

(4) 検討

ア 以上のとおり、23.11.11確認書第4項の記載内容、同確認書締結に至る経緯、その状況及び同確認書成立後の状況からすれば、同項は、事前協議を要する事項が同第1項ないし第3項のいずれに該当するものであるかを問わず、協議が整わず、かつ、争議が発生するおそれがあるときには、調停を申請し、調停案を受諾して解決することを規定しており、その適用範囲を同第1項の「協議」に限定するものではないと解するのが相当である。そして、少なくとも本件の年休に関する就業規定の改定は、組合員にとって重要な労働条件の変更であり、かつ、組合員に与える影響が大きいことからすると、同第2項の「協議」を要する事項に該当するのはもとより、同第4項の適用範囲にも含まれると解すべきである。

イ また、5.15改定案を内容とする就業規則の改定について、本件各団交を重ねたにもかかわらず合意が成立せず、協議が整っていなかったことは明らかであり、組合らが、9.18団交において、それまでの法人（B3理事）の対応について厳しく抗議し、23.11.11確認書に基づき調停を申請する、調停案に従わない場合は不当労働行為になる旨述べていること（前記第3・4(15)）、25年9月24日付け申入書において、法人に対し、調停で解決するまでは就業規則の改定を強行することのないように改めて要望していること（同(16)）などからすると、同確認書第4項の「争議が発生するおそれ」もあったと認められる。

ウ そうすると、23.11.11確認書第4項の解釈上、形式的に同項に該当する場合でも、具体的事情のいかんによっては、ある調停案を受諾しないことに正当な理由があり、許容される場合があると解しうるとしても、本件調停の申請は、23.11.11確認書第4項の要件を全て満たしており、法人がこの調停申請に基づく大阪府労委の12.13調停案を受諾しなかったことは、同第4項に違反するものと言わざるを得ない。

法人は、この時点に至って初めて、同確認書第4項は同第1項にのみ適用されるのであり、この点は組合らとも合意している旨の独自の主張を展開しているが、この主張に理由がないことは既に述べたとおりであるから、上記受諾拒否を正当化し得ない。

エ なお、法人は、受諾拒否の理由として、本件各団交における組合らの言動がB3理事の人格を否定し、配慮を欠いたものであったことに対する謝罪が、組合らと法人との間の今後の協議の前提として必要であると考えたことを挙げている（前記第3の6(2)、(4)）。

確かに、本件各団交において、団体交渉に不慣れで労働法規についての知識が決して十分とはいえないB3理事が組合らからの追及を一身に受けていたことがうかがわれ、本件各団交におけるやりとりの中で、組合らから同理事に対してなされた「弱者に向き合う姿勢か」「人間的に見損なう」「あなたみたいな悪い経営者がおって」といった発言にも配慮を欠いた不適切な面があったことは否めず、同理事の狼狽や感情は理解できる。

しかしながら、組合らの上記発言は、団体交渉の場において、就業規則の年休に関する規定をこれに反する実態の方に合わせて訂正したにすぎないとする立場を堅持しようとした法人の姿勢に対して行われたものである。また、法人としても、同理事が組合らからの再検討の

要請に応じて団交を繰り返すなど組合らの対応に苦慮していることは同理事からの報告等により認識していたはずであるから、上記のような状況を回避するため、組合らとの団体交渉に出席した経験のある別の理事を団体交渉に同席させるなど何らかの対応を採ることも可能であったはずである。加えて、法人が団体交渉における対策を何ら講ずることなく、本件調停に至って初めて、組合らの団体交渉における発言を問題にしたにすぎないという経緯にも照らすと、組合らの上記発言についての謝罪がない、あるいは配慮がないといったことは、受諾拒否を正当化する具体的事情として認めることはできない。

(5) 小括

以上によれば、法人が12.13調停案の受諾を拒否したことは、23.11.11確認書に違反するものである。法人は解釈の違いを主張するが、その解釈に理由がないことは前記のとおりであり、法人が本件調停の時点に至って独自の主張を展開して12.13調停案の受諾を拒否した行為は、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しない意図をうかがわせるに足りるものであり、ひいては、それにより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意図をうかがわせるものと言える。

そうすると、このような法人の対応は、単なる合意事項の不履行にとどまらず、組合との合意事項を殊更軽視し、組合への信頼を損ね、その影響力を排して組合を弱体化させるものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

以上のとおり、初審命令の結論は相当であり、本件再審査申立てには理由がないからこれを棄却する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年2月1日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊞