

# 命 令 書

大阪市西区

申立人 F

代表者 委員長 D

大阪市西区

被申立人 G

代表者 理事長 E

上記当事者間の令和元年(不)第40号事件について、当委員会は、令和3年1月13日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 謝罪文の手交及び掲示
- 2 金銭の支払

### 第2 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人との協議を行わないまま就業規則を改定し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。

### 第3 認定した事実

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 当事者

- (1) 被申立人G（以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、高等学校、専門学校等を運営する学校法人であって、その教職員数は本件審問終結時約600名である。

なお、法人は、相互協力関係にある申立外3法人（以下、法人及び申立外3法人

を併せて「法人ら」という。)とともに、法人らの人事・労務・財務等を一括して担当する統括本部を設置・運営する「H」と称する体制(以下、この体制のことを「H」という。)を構築している。また、当事者間において、法人は、Hとして団体交渉(以下「団交」という。)等を行っている(以下、その場合のHも「法人」という。)

(2) 申立人F(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、法人及びその関連団体で働く労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時6名である。

## 2 本件申立てに至る経緯等

### (1) 組合と法人との団交に関する協定等

ア 組合と法人の間には、平成7年10月26日付け「団体交渉に関する協定」(以下「団交協定」という。)が定められている。団交協定には次の記載がある。

「(交渉事項)

第2条 Hと組合が相手方に対し団体交渉を行うのは、次の各号の一に該当する事項とする。

- 1) 組合員の労働条件およびそれに関する事項
- 2) Hと組合間の諸協定の締結および改廃に関する事項
- 3) その他、Hと組合が団体交渉事項として必要と認めた事項

(交渉の開催)

第3条 団体交渉は、Hもしくは組合のいずれか一方の文書による申し入れにより開催する。

2. 前項の場合において、一方からの申し入れがあった日から10日以内  
に開催するものとする。ただし、緊急を要する事項の場合、Hと組合  
の双方が必要と認めたときは、前記の手続きを変更することができる。
3. 団体交渉を円滑かつ迅速に行うため、労使間の予備折衝の場を設ける。」

イ 平成27年5月29日付けで組合は法人に「団体交渉開催についての連絡」(以下「27.5.29組合通知書」という。)を交付した。27.5.29組合通知書には、次の記載がある。

「なお、貴法人からの2015年5月1日付および5月15日付『申入書』では、貴法人から『団体交渉を申し入れ』るような記載がされていますが、団体交渉を申し入れているのは本組合であり、貴法人には団体交渉応諾の義務があるのみです。」

### (2) 就業規則の改定と施行に至る経緯

ア 平成31年3月6日付けで、組合は法人に対し、「団体交渉申入書」（以下「31.3.6組合申入書」という。）を提出し、大阪府労働委員会平成29年（不）第33号事件（以下「府労委29-33号事件」という。）の命令及び中央労働委員会平成28年（不再）第68号・同平成29年（不再）第50号併合事件（以下「中労委28-68号ほか事件」という。）の命令の履行並びに平成30年春闘合意に係る賃上げデータを議題とする団交を申し入れた。

イ 平成31年3月15日、法人は組合に対し、「申入書」（以下「31.3.15法人申入書」という。）を提出した。31.3.15法人申入書には、31.3.6組合申入書を受け取り、これについて団交を申し入れる旨、日程は同月22日又は同月27日としたい旨、議題は31.3.6組合申入書の議題とする旨、同月20日正午までに組合から連絡がなかった場合や、内容を変更した新たな申入れがあった場合は、本申入は拒否されたとみなす旨等の記載があった。

ウ 平成31年3月18日付けで、法人は、当時の組合委員長（以下「前委員長」という。）の自宅に、同年4月1日施行予定の法人の就業規則の全文である「正職員就業規則」、「常勤職員就業規則」及び「非常勤職員就業規則」（以下、これらを併せて「改定就業規則」という。）並びに「改定就業規則の送付について」と題する文書を送付した。「改定就業規則の送付について」には次のとおり記載されていた。

「この度、法改正その他法人運営の効率化等を目的に、就業規則を改定しましたので、改定就業規則を送付します。

この規定は、『部外秘』扱いであり、法人外の関係者には閲覧禁止となっておりますが、貴組合との関係上お送りするものです。したがって、取り扱いには十分ご注意くださいようお願いいたします。

取り急ぎ送付とお知らせまで。」

また、改定就業規則には、施行期日について、「この規則は2019年4月1日から施行する。」と記載されていた。

エ 平成31年3月19日、法人は、正職員（総合職・専門職・一般職）に対する就業規則の改定についての説明会（以下「正職員説明会」という。）を実施した。

オ 平成31年3月19日、組合は法人に対しメールを送信した。同メールには、「2019年3月6日付で本組合が申し入れていた団体交渉について、貴法人からの2019年3月15日付で団交応諾の返答がありました。この返答を受け本組合は2019年3月22日の団体交渉開催とします。」と記載されていた。

カ 平成31年3月20日、法人は、常勤職員（嘱託・常勤講師・専任指導職等）に対する就業規則の改定についての説明会（以下「常勤職員説明会」という。）を

施した。

キ 平成31年3月22日、組合と法人との間で団交（以下「31.3.22団交」という。）が開催された。31.3.22団交では、府労委29-33号事件及び中労委28-68号ほか事件並びに平成30年春闘合意に係る賃上げデータについてのやり取りが、休憩をはさみながら1時間程度あった後に、就業規則について以下のやり取りが行われ、団交が終了した。

(ア) 組合は、前委員長あてに改定就業規則が送られてきたが、非常勤職員に定年が設けられており、これは重大な労働条件の変更に当たるが、事前に申入れがなかったのはなぜかと述べた。また、組合は、どこがどう変わったのか、言ってもらわないとわからない、普通は新旧対照表を付ける旨述べた。

これに対し法人は、長年改定していなかったので全面的に見直した旨述べた。

(イ) 組合は、旧の就業規則はこうであり、実際の運用はこうであり、今回はそれをこうしましたという3点の説明が必要である旨述べるとともに、いつ、誰に諮ったのか尋ねた。

これに対し法人は、原案を作り、理事会に承認をもらった旨述べたところ、組合は、従業員に事前に意見を聞くべきであり、組合には労働条件の変更を言うべきであると述べた。

(ウ) 法人は、改定就業規則について、職員代表の意見も聞くし、今説明会をやっていると述べたところ、組合は、職員代表の意見を聞くだけではなく、職員代表は職員の意見を聞く必要がある旨述べ、就業規則の改定についての職員代表を選んだのか尋ねた。

これに対し法人が、それも入れてやっていると述べたところ、組合は、職員代表は事項ごとに、その都度選ぶ必要があり、就業規則についての職員代表はいない旨述べた。法人は、本年から組合の指摘のとおり、非常勤も含めて過半数代表をとるようにした旨述べた。

次に組合は、改定就業規則の変更点を示すよう述べ、非常勤職員の定年が設けられたようである旨述べたところ、法人は非常勤職員の定年については、今までは定めがなかった旨述べた。

(エ) 組合は、労働条件が変わるのであれば団交事項であり、法人から団交を申し入れなければならない旨述べ、また、「こないのだったらこちらから申し入れますけど。」と述べたところ、法人は、検討すると返答した。組合は、検討するのはおかしい旨述べ、「こんな基本的なこと考えてないから、あんたら真面目にやっているととは思えない。」等述べた。法人は、「また申し入れます。」と述べた。

- ク 平成31年 3 月25日、法人は正職員説明会を実施した。
- ケ 平成31年 3 月26日、法人は常勤職員説明会を実施した。
- コ 平成31年 3 月28日、法人は常勤職員説明会を実施した。
- サ 平成31年 3 月28日、組合は法人に対し、「団体交渉を受けての要請書」（以下「31.3.28要請書」という。）を送付した。内容は次のとおりである。

「一．2019年 3 月22日団体交渉の経緯

去る 3 月22日団体交渉が開催されました。次の 3 点が議題となりました。

- 1．府労委命令および中労委命令の履行について
- 2．2018年春闘合意に係る賃上げデータについて
- 3．就業規則改定について

(略)

3．就業規則改定について

就業規則改定については、これまでに無かった『非常勤職員の定年』が設定されていることから、労働条件の変更を含むものであることは明らかです。にもかかわらず、貴法人は 1 枚の通知文書で済ませようとしています。労働条件の変更を行う場合、労働組合に対して変更の内容を提示し、協議を経て履行するという労使関係上の手順があります。しかし貴法人は『中労委の命令に従って、今後は誠実に団交を行っていきたい』と述べた直後に、組合と一切の協議を行わないままに、労働条件の変更を実施しようとしています。言っていることと行っていることが全く違う状況です。組合は、まず労働条件変更に係る内容について組合に団交申し入れを行うべき旨を指摘しましたが、貴法人は曖昧な回答を繰り返した後に漸く、貴法人から改めて団体交渉を申し入れる、ということとなりました。

二．要請事項

上記経緯を見ると、貴法人が真摯に労使関係の再構築を考えている様子は窺えません。今後の労使関係の再構築を真摯に考えているのであれば、以下の要請に応じるよう申し入れます。

- 1．(略)
- 2．2019年 3 月22日団交の最後に貴法人は下記 2 点を含む団交申し入れを約束されました。
  - A．中労委命令を履行するに当たって組合が求める謝罪表明について検討し、改めて団交を申し入れる。
  - B．就業規則改定にともない変更される労働条件について、貴法人より団体交渉を申し入れる。

団交申し入れの際には次のとおり要請します。

A. について

(略)

B. について

団交開催までに、少なくともこれまでの就業規則または実態から変更される内容を全て明らかにした資料を本組合に提示してください。

なお、団交でも指摘したとおり、労働者代表の選出は事項ごとに行うことが必要です。従って、今回の就業規則改定については、労働者代表に関わる手続に不備があります。また、労働者代表が、就業規則改定に係のある労働者の意見を、どのように集約したのかも問題です。代表者は労働者の代表です。関係する労働者の該当事案に対する意見を集約し、了承であれば署名、了承でなければ意見を述べるのが労働者代表の責務です。黙って署名することが役割ではないことを念のため申し添えます。

以上」

シ 平成31年3月28日及び同月29日、法人は労働者の過半数代表3名に意見聴取を行い、同29日に大阪中央労働基準監督署及び大阪西労働基準監督署に、「就業規則(変更)届」を届け出た。「就業規則(変更)届」には、労働者の過半数代表の職名、氏名及び押印並びに「特に意見はありません」との記載があった。

ス 平成31年3月29日、法人は正職員説明会を実施した。

セ 平成31年4月1日、改定就業規則が施行された。

### (3) 改定就業規則施行後の経緯

ア 平成31年4月26日、組合と法人の間で団交（以下「31.4.26団交」という。）が開催された。31.4.26団交では、主に中労委28-68号ほか事件及び府労委29-33号事件についての協議が行われ、その後、法人の財務資料についてのやり取りとなった。団交の終了間際に、組合が、就業規則については法人から団交を申し入れることになっているがどうするのか尋ねたところ、法人は申入れをしなければならぬが、今日は時間がないのでまた改める旨述べ、組合は法人からの団交申入れを待つ旨述べ、団交が終了した。

イ 令和元年5月28日、組合と法人の間で団交（以下「1.5.28団交」という。）が開催され、法人の財務資料及び中労委28-68号ほか事件についての協議の後に、就業規則の改定について協議が行われた。組合が就業規則の改定の趣旨説明を求め、法人は、改定前の就業規則は平成7年に作られたものであり、法改正に伴い新しくしたのが改定の趣旨である旨述べた。組合が、法人が実施した就業規則の改定の手順について質問し、法人がこれに答えるやり取りが行われ、団交の最後

に、組合は非常勤職員に関する改定から順次、今説明した改定の趣旨と、その趣旨に沿って就業規則をどのように改定したのかを文書で説明するよう求めた。最後に、府労委29-33号事件についてのやり取りが行われ、団交が終了した。

ウ 令和元年7月4日、法人は組合に対し、左側に改定就業規則の全文を右側に改定前の就業規則の該当条文を貼付した文書（以下「新旧対照書面」という。）を送付した。

エ 令和元年7月8日、組合と法人の間で団交（以下「1.7.8団交」という。）が開催された。団交の前半では、法人が就業規則の改定の趣旨、大まかな変更点及び非常勤職員の就業規則の変更点のポイント等について説明し、組合と協議を行った。団交の後半では、法人の財務状況について協議が行われた。

オ 令和元年8月30日、組合と法人の間で団交（以下「1.8.30団交」という。）が開催された。同団交では冒頭で法人の財務状況についてのやり取りが行われた後、就業規則の改定についての協議となり、組合は、改定就業規則の説明に文書が必要である旨述べ、法人が文書を用意する旨述べた。

カ 令和元年10月4日、法人は組合に対し、新旧対照書面に、変更点等を書き加えた文書を送付した。

キ 令和元年10月10日、組合と法人の間で団交（以下「1.10.10団交」という。）が開催され、就業規則の改定について協議が行われ、組合は今回聞いた話を一度検討し、改めて申入れをする旨述べ団交が終了した。

ク 令和元年12月20日付けで、組合は法人に対し、就業規則の改定に関し、労働者代表の選出をやり直すこと等を要求項目とした団交を申し入れる「団体交渉申入書」（以下「1.12.20組合申入書」という。）を提出した。

ケ 令和元年12月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

コ 令和2年2月4日、組合と法人の間で団交（以下「2.2.4団交」という。）が開催され、就業規則の改定等について協議が行われ、定年延長に関する労働協約について、法人が持ち帰って検討することになった。団交の終わりには、府労委29-33号事件について協議し、次回の団交を同月18日、同月19日又は同月21日に開催することを約して終了した。

#### 第4 争 点

法人が、改定した就業規則を平成31年4月1日から施行したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか。

#### 第5 争点に係る当事者の主張

##### 1 申立人の主張

本件で組合が法人の不当労働行為として問題視しているのは、平成31年4月1日には施行される就業規則について、法人が組合に対し、同年3月18日に、特に変更点の解説もないままの改定就業規則を送付し、変更の「お知らせ」をしたのみで、協議はおろか説明の機会すら設けなかった点である。

就業規則の改定は労働条件そのものの変更であるから、労使間での協議は行われるべきである。法人から、改定があり協議が必要だ、との連絡が無ければ組合が事前に知り得る手立ては無い。使用者しか知り得ない労働条件の変更に係る事項を、労働組合や労働者に知らせないまま強行することがまかり通れば、不利益を被るのは労働者だけである。

上記法人の行為は、組合を無力化し、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。

#### (1) 就業規則の改定通知について

法人は、平成31年3月18日付けで突然、前委員長の自宅に、就業規則の改定を行う旨が通告されているだけの「改定就業規則の送付について」と題する書面及び改定就業規則を送付してきた。この時に、前委員長は、初めて改定の件を知った。

同月19日、前委員長が、法人からの就業規則に係る書類一式を電子化し、組合執行委員にメールで送信し、組合執行委員が初めて改定を知った。

全面改定の就業規則について組合関係者の初見が2週間前、そこから労使協議を経て組合の理解を得るのは不可能である。こうして協議はおろか説明も無いままに、同年4月1日には改定就業規則が施行された。新旧対照表といった理解を深める資料の添付も無く、改定就業規則のみを前委員長に送り付けた。もとより、法人が改定就業規則について説明する意思が無かったことは明白である。

仮に、本件のみについて団交を申し入れた場合、組合からの団交申入れから実際に団交が開催されるまで2週間以上の時間が必要な現在の労使関係では、改定就業規則について施行前に団交を行うのは不可能であったし、交渉前に改定就業規則に起因する不利益が組合員に対し発生した場合、新たな争議に発展する可能性も有していた。法人が組合と円滑な労使関係を築く意思が無いのも明確である。

#### (2) 31.3.22団交について

31.3.22団交は、改定就業規則についての協議の機会には当たらない。団交当日に改定就業規則について触れているが、時間経過を見ても終了間際の10分程度であり、法人に今後協議事項とするための団交を申し入れるよう求めるのが主旨であった。

法人から改定就業規則について解説しようとする旨の発言は無く、改定就業規則について、組合が今後の対応を問うただけで、実質的に改定就業規則は議題として協議されていないのである。よって本件に係る団交とみることはできない。



また、就業規則の改定があれば、改定の要旨をまとめた新旧対照表のような資料が添付されるのが常識である。しかし、法人が3月中に示したのは、改定就業規則のみである。31.3.22団交に出席した組合書記長が、全面改定された大部の就業規則を目にしたのが団交の僅か3日前である。とてもではないが、団交議題として対応できるはずがない。

### (3) 法人から団交を申し入れるべき事情について

#### ア 31.3.22団交での合意

31.3.22団交で組合は、就業規則の改定は労使での協議事項であり、改定前に法人から組合への交渉の申入れが必要であることを指摘した。議論の末、法人から組合に対し団交申入れを行うことになった。

31.3.28要請書において、改めて法人が一方的に就業規則の改定について通告のみで済ませようとした点について指摘し、法人からの団交申入れを組合が求めたことに対し、法人が応じたことを確認した。

就業規則の改定について組合が、法人からの団交申入れを求めた理由は、組合が事前に知り得ない労働条件の変更は、法人から組合との協議を申し入れるのが本来あるべき形だからである。法人は本件以前から不当労働行為を繰り返しており、正常な労使関係の構築を阻害し続けている。組合は、正常な労使関係の在り方を法人に理解してもらうため、本来あるべき労使関係の形を重ねて説明し続けており、本件の団交申入れ要求も、その一環であった。

#### イ 団交申入れに関する慣行等について

組合と法人が締結した団交協定の第3条において「団体交渉は、Hもしくは組合のいずれか一方の文書による申入れにより開催する。」と規定している。Hには法人が含まれており、法人からの団交開催の申入れは、長らく行われている。

組合が法人から「団交を申し入れる」よう要請しているのは、数年来の慣習からである。以前から法人は自ら「団交を申し入れる」という表現を使い続けている。27.5.29組合通知書のとおり、過去に組合は「使用者が団体交渉を申し入れる」という表現はあり得ない旨を指摘していたが、その後も法人は「団交を申し入れる」という表現を改めることは無く、組合も次第に表現にも慣れてしまった。ただ、27.5.29組合通知書以降も団交が続いていることから、協議の必要性について法人が提起するのを、組合が拒否する意味は無いのは明らかである。

### (4) 平成31年4月1日以降について

平成31年4月以降の団交については一切、関係は無い。

本件について、改定就業規則の施行「後」に団交が行われているからといって、労働条件の変更を伴う事項が、施行「前」に協議されないことが許されるわけでは

ない。労働者に不利益取扱いが発生したのちに、団交を行うという異常事態が起こり得たのである。

## 2 被申立人の主張

法人は、就業規則の改定に際し、従業員に対する説明や従業員代表からの意見聴取を行い、組合とも団交を行っている。組合と交渉を行っているので「組合を正当な交渉相手とせず無力化する労働組合法第7条第3号に該当する支配介入」も存在しない。

同号が定める不当労働行為は、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。」を指す。法人が就業規則を改定し、施行することは、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」にも、「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」にも該当しない。

まして、法人は適法な手続を踏んで就業規則を改定しており、労働者代表からの意見聴取等に加え、改定の前後を通じて組合との協議も行っている。なお、協議に際し、法人としては、協議の結果、内容を改めるべき箇所があれば、変更の手続を行うことを前提として団交を行っていた。かかる就業規則の改定及び施行が、労働組合法第7条第3号に該当することはない。

### (1) 就業規則の改定通知について

法人は、平成31年3月、法人の3つの事業所それぞれにつき1名の、労働者の過半数を代表する従業員に対し、就業規則の改定の内容を説明し、意見聴取を行った。また、各代表者に対する説明等の他、法人は、各事業所にて複数回にわたり、従業員に対する説明会を開催し、就業規則の改定について説明を行った。

このように法人は、労働基準法に定める従業員代表からの意見聴取等は元より、その他の従業員全てに対しても、就業規則の改定内容を周知し、理解してもらうべく手続を行っているのである。

法人が事前に組合に送付していた改定就業規則には、それぞれ、「この規則は2019年4月1日から施行する。」と記載されており、法人が改定就業規則を平成31年4月1日から施行する予定であることは、組合にとっても明らかであった。組合は、法人が改定就業規則を施行する前には、平成31年4月1日から改定就業規則を施行することについて特段の異論も述べていなかったが、本件申立てにおいては、施行前に団交を行わなかった、だから支配介入である等と主張しているのである。

### (2) 31.3.22団交について

就業規則の改定が組合員の労働条件にかかわるものであるから、法人は、当該就業規則の改定が組合との団交事項と認識しており、平成31年3月22日から同年10月

10日まで改定就業規則についての団交を行っており、その過程で、新旧就業規則の異同等が分かる資料も作成して説明するなどしている。

また、平成31年3月18日付けで組合に改定就業規則を送付した上、同月22日の団交においても、就業規則の改定について組合と協議を行っている。

31.3.22団交において、組合は異常な興奮状態に陥って法人側の交渉委員を怒鳴りつけ、威圧しているが、かかる感情的な言動に及ぶ必要は全くなく、組合から法人に対し、改定就業規則についてさらなる説明を求めることも可能であったし、就業規則に関する組合の要求を伝えることも可能な状況であった。組合が不当労働行為と主張する「3月中の協議の機会」は与えられているのである。

仮に、31.3.22団交では協議として不十分であり、改定就業規則の施行前にさらなる団交が必要で、そうでなければ支配介入が生じるほどに事態が切迫しているのであれば、法人からの団交申入れを待つなどという消極的な姿勢ではなく、組合の権利として、速やかな団交開催を申し入れるのが自然である。組合が、①改定就業規則の内容について深く議論し、理解しようとするのではなく、感情任せに怒鳴り声を上げるという態度に終始したこと、②4月からの施行について特段の主張を差し挟まなかった上、③法人からの団交申入れを求めるという間接的な姿勢を採っていたのは、「施行前にさらなる協議がなされなければ、それが不当労働行為になる。」などという認識を有していなかった証左である。

### (3) 法人から団交を申し入れるべき事情について

#### ア 31.3.22団交での合意

31.3.22団交にて、法人が組合に対し、改定就業規則に関して概ね組合が主張するところの説明を行ったこと、組合が法人に対し、改定就業規則について非常勤職員の定年制が新たに設定されたこと、組合が法人に対し、就業規則の改定に係る団交を法人から申し入れること、及び就業規則の新旧の変更点を示すよう求めたことは認める。

#### イ 団交申入れに関する慣行等について

31.3.22団交では、組合が法人に対し、団交を申し入れるよう要求しているが、組合が法人に対し、かかる要求を行ったのは初めてのことである。

これまで、団交開催は基本的に組合からの申入れによるものであった。まずは組合が議題を設定して団交開催を申し入れ、当該申入れを受け、法人が日程及び場所を提示する、という流れで行われていた。なお、組合が申し入れた議題に関し、法人が追加の議題を提示することもあったが、団交の申入れ自体は、基本的に組合により行われてきた。

また、平成27年6月3日にも、同様の流れで団交が開催されたことがあったと

ころ、この際組合は、27.5.29組合通知書にて、「団交を申し入れているのは本組合であり、貴法人には団体交渉応諾の義務があるのみです。」等と記載し、組合が団交を申し入れ、法人は団交応諾の義務があるのみである、との姿勢を示していた。組合が何をもって「法人からの団交開催の申し入れは、長らく行われている。」と主張しているのか定かではない。

#### (4) 平成31年4月1日以降について

1.5.28団交、1.7.8団交、1.8.30団交、1.10.10団交及び2.2.4団交において、就業規則について協議を行っている。組合との一連の団交を通じ、法人としては、組合との協議の結果、改定就業規則について変更すべき点があれば変更する、という前提で協議を行ってきた。

支配介入の有無を判断するに当たり、判断要素を3月中の事象に限定する理由もない。4月以降の団交状況も含めた、就業規則の改定に関する法人の一連の行為及び経過から判断すべきである。そのため「2019年4月以降の団体交渉については一切、関係は無い。」との組合主張は失当であり、法人が同月以降も就業規則に関する団交を開催している事実は、法人が組合に対して誠実に対応している証拠であり、支配介入を否定する要素となる。

### 第6 争点に対する判断

法人が、改定した就業規則を平成31年4月1日から施行したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

#### 1 前記第3.2(2)セ認定によれば、平成31年4月1日、改定就業規則が施行されたことが認められる。

この点について組合は、法人が組合に対し、同年3月18日に改定就業規則を送付し変更の「お知らせ」をしたのみで、協議はおろか説明の機会すら設けようとしなかったことは、組合を無力化し、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。一方、法人は、就業規則の改定に際し、従業員に対する説明や従業員代表からの意見聴取を行い、組合にも通知し、団交も行っているため、組合を正当な交渉相手とせず無力化する支配介入は存在しないと主張する。そこで、以下、就業規則の改定に関する経緯等について具体的に検討する。

#### 2 まず、就業規則の改定に関する法人から組合への通知についてみる。

この点について組合は、法人が平成31年3月18日付けで突然、改定就業規則及び改定を行う旨を通告する書面のみを前委員長に送り付けたことから、説明する意思が無かったことは明白である旨主張する。対して法人は、従業員代表の意見聴取や、従業員に対する説明会を実施し、就業規則の改定内容を周知し理解してもらうべく手続を行っており、組合に送付した改定就業規則からも、同年4月1日から施行する予定で

あることは明らかであった旨主張するので、以下検討する。

前記第3. 2(2)ウ、キ(ア)、(3)イ、ウ認定によれば、①平成31年3月18日に法人は前委員長へ改定就業規則及び「改定就業規則の送付について」を送付したこと、②31. 3. 22団交において、組合は、法人から送付された改定就業規則について、どこがどう変わったのかわからない、普通は新旧対照表を付ける旨述べ、法人は、全面的に見直した旨等述べたこと、③1. 5. 28団交において、組合は就業規則の改定の趣旨やどのように改定したのかを文書で説明するよう述べたこと、④令和元年7月4日、法人は組合に対し新旧対照書面を送付したこと、が認められる。

そうすると、法人は改定就業規則施行の2週間ほど前に、組合に対し、就業規則を改定するという予定及び改定就業規則の全文のみを通知しており、組合の求めに応じた新旧対照書面の送付は、就業規則施行の約3か月後であったといえる。

この点、確かに、法人から組合への就業規則の改定に関する通知の手順は、丁寧さに欠けることは否めないが、少なくとも、この通知によって組合は就業規則の改定の予定及びその内容を事前に知ることができ、後述の31. 3. 22団交における就業規則のやり取りの端緒となったといえる。

また、前記第3. 2(2)ウ、エ、カ、ク、ケ、コ、シ、ス認定によれば、①平成31年3月18日に法人は前委員長へ改定就業規則を送付したこと、②同年3月19日、同月25日及び同月29日には正職員説明会が、同月20日、同月26日及び同月28日には常勤職員説明会が開催されたこと、③同月28日及び同月29日に、法人は労働者の過半数代表に意見聴取を行った上で、同月29日に就業規則の変更届を労働基準監督署に提出したことが認められる。そうすると、法人は、従業員に対する説明会の実施に先んじて、組合に対して改定就業規則の全文を提示したといえる。

### 3 次に、31. 3. 22団交についてみる。

組合は、31. 3. 22団交では改定就業規則について触れているが、法人から解説しようとする旨の発言は無く、今後協議事項とするため、改めて法人から団交を申し入れるよう求めるのが主旨であったため、協議の機会には当たらない旨主張し、法人は、これにより、3月中の協議の機会は与えられていると主張するので、以下検討する。

前記第3. 2(2)キ(ア)から(エ)認定のとおり、31. 3. 22団交において、①組合は、改定就業規則では、非常勤職員に定年が設けられており、これは重大な労働条件の変更に当たるが、事前に申入れがなかったのはなぜか、どこがどう変わったのかわからない旨述べたこと、②法人は、長い間改定していなかったのに全面的に見直した旨述べたこと、③組合は、旧の就業規則はこうであり、実際の運用はこうであり、今回はそれをこうしたという3点の説明が必要である旨述べたこと、④組合は、いつ誰に諮ったかを尋ね、法人は理事会で承認をもらった旨述べたところ、組合は、従業員に事

前に意見を聞くべきであり、組合には労働条件の変更を言うべきであると述べたこと、⑤法人が職員代表の意見も聞くし、今説明会をやっていると述べたところ、職員代表の選出方法について組合から意見があったこと、⑥組合が改定就業規則の変更点を示すように述べたところ、法人は、非常勤職員の定年については今まで定めがなかった旨述べたこと、⑦組合は、労働条件が変わるのであれば団交事項であり、法人から団交を申し入れなければならない旨述べ、法人が、「また申し入れます」と述べたこと、が認められる。また、前記第3.2(2)イ認定のとおり、①31.3.28要請書において、「去る3月22日団体交渉が開催されました。次の3点が議題となりました。1.(略)2.(略)3.就業規則改定について」の記載があること、②31.3.28要請書において、31.3.22団交の中で就業規則の改定について法人から組合に対し改めて団交を申し入れることになった旨記載があることが認められる。

これらのことからすると、31.3.22団交では、就業規則の改定は、当初の議題とはなっていなかったものの、事前に送付されていた改定就業規則をもとに、組合は、非常勤職員について定年が設けられたことへの問題認識や、変更内容についての説明や資料が必要な旨指摘した上で、法人から組合に団交を申し入れることを求めており、法人が「また申し入れます」と答えていることから、その限りにおいては、一定やり取りが行われ、法人が団交申し入れを行うことを約したといえる。

4 次に、平成31年3月中に、法人から団交を申し入れ、団交を開催すべき事情があったかどうかについてみる。

組合は、法人からの団交開催の申し入れは長らく行われている旨主張し、法人は、団交開催は基本的に組合からの申し入れによるもので、組合が法人に対し団交を申し入れるよう要求したのは今回が初めてである旨主張するので、以下検討する。

前記第3.2(1)ア、イ認定によれば、①組合と法人の間には団交協定が存在し、その中に「第3条 団体交渉は、Hもしくは組合のいずれか一方の文書による申し入れにより開催する。」と定められていること、②27.5.29組合通知書では、法人からの申し入れには法人から団交を申し入れるような記載がされているが、団交を申し入れているのは、組合であり、法人には団交応諾の義務があるのみである旨、記載されていることが認められる。そうすると、組合と法人との間で、団交の申し入れは法人から行うものというルールや慣行が以前から確立されていたとはいえず、このほかに組合の主張を認めるに足る事実の疎明もない。

もっとも、前記3判断のとおり、本件申立てに関する就業規則の改定については、31.3.22団交において、法人から団交を申し入れるという合意がなされていたといえ、また、法人がこの件について改定就業規則の施行前に団交を申し入れたという事実の疎明はない。

これらのことからすると、組合と法人との間で、団交申入れを法人から行わなければならないというルールや慣行は存在しないものの、本件申立てに係る就業規則の改定については、法人が31. 3. 22団交において「また申入れします」と約したことから、法人から申し入れることが予定されていたといえ、法人は、早急に申入れについての手続を進める必要があったといえる。

しかしながら、前記第3. 2(2)サ認定のとおり、31. 3. 28要請書には、3月中に法人が団交を申し入れなければならないといった具体的な期限に関する記載はなく、その後4月1日の改定就業規則の施行までの間や、施行後初めて開催された31. 4. 26団交前において、法人が団交を申し入れないことについて、組合から抗議が行われたという事実の疎明はない。このように組合の姿勢も、31. 3. 22団交後、早急に改定就業規則に係る団交を開催するように法人に対して積極的に求めるものでなかったといわざるを得ない。

#### 5 最後に、平成31年4月1日以降の対応についてみる。

組合は、改定就業規則の施行後に団交が行われているからといって、施行前に協議がなされないことが許されるわけではないと主張し、法人は、支配介入の有無を判断するに当たり、判断要素を3月中の事象に限定する理由もなく、法人が4月以降も就業規則に関する団交を開催していることは、法人が組合に対して誠実に対応している証拠であり、支配介入を否定する要素となると主張するので、以下検討する。

前記第3. 2(3)アからケ認定のとおり、①31. 4. 26団交の終了間際に組合から就業規則について、法人から団交を申し入れることになっているがどうするのか尋ねたところ、法人は今日は時間がないのでまた改める旨述べ、組合は法人からの団交申入れを待つ旨述べたこと、②1. 5. 28団交において、組合の求めに応じ就業規則の改定の趣旨について法人が説明を行い、組合は改定内容について文書で説明するよう求めたこと、③その後、法人は組合に対し新旧対照書面を送付したこと、④1. 7. 8団交において、法人が非常勤職員の就業規則の変更ポイント等について説明を行ったこと、⑤1. 8. 30団交において、組合が改定就業規則の説明に文書が必要である旨述べ、法人が文書を用意する旨述べたこと、⑥その後、法人が組合に新旧対照書面に変更点等を書き加えた文書を送付したこと、⑦1. 10. 10団交において、就業規則の改定について協議が行われ、組合は今回聞いた話を検討し改めて申入れをする旨述べたこと、⑧組合から法人に対し、1. 12. 20組合申入書により、就業規則の改定に関し労働者代表の選出をやり直すこと等について、団交申入れが行われたこと、⑨令和元年12月20日、本件申立てが行われたこと、が認められる。

これらのことからすると、改定就業規則の施行以降、組合と法人の間で就業規則の改定について団交が重ねられ、その具体的な内容について協議が継続して行われてい

たといえる。

- 6 本来、就業規則の改定に係る団交等組合との協議は、改定就業規則の施行前の3月中に行われるべきであるのはいうまでもない。

しかしながら、上記2から5までの判断を総合して勘案すると、法人が3月中に団交を申し入れなかったことが、組合の運営や活動に打撃を与え弱体化させるものであったとまではいえず、また、そもそも組合の弱体化について具体的な事実の疎明もないため、法人が改定就業規則を平成31年4月1日から施行したことは、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とまではいえず、本件申立ては棄却する。

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。

令和3年2月5日

大阪府労働委員会

会長 宮 崎 裕 二