

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人      Y 会 社

再 審 査 被 申 立 人      X 1 組 合

再 審 査 被 申 立 人      X 2 地 方 本 部

再 審 査 被 申 立 人      X 3 分 会

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第44号事件（初審東京都労委平成29年（不）第51号事件）について、当委員会は、令和3年12月15日第316回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主                      文

初審命令を取り消し、本件救済申立てを棄却する。

## 理                      由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）は、再審査被申立人X3分会（以下「分会」という。）の組合員であるA1（以下「A1」という。）が入院手術のため年次有給休暇（以下「年休」という。）を請求した後、A1に対し、診断書の提出を求めた。

A 1 は、診断書の提出を求められたことについて、会社の制度に従い平成 28 年（以下「平成」の元号を省略する。）10 月 21 日付け苦情申告票（以下「本件苦情申告票」という。）を提出して苦情申告をしたが、同申告は却下され、苦情処理会議は開催されなかった。

そのため、再審査被申立人 X 2 地方本部（以下「X 2 地本」という。）は同年 1 月 1 日付けで、再審査被申立人 X 2 組合（以下「組合」といい、組合、X 2 地本及び分会、又は組合及び X 2 地本を総称して「組合ら」という。）は同年 1 月 19 日付け、29 年 2 月 3 日付け及び同年 3 月 9 日付けで、それぞれ会社に対し、年休取得時に診断書の提出を求める根拠を明らかにすること等を議題とする団体交渉を申し入れた（以下、これらの申入れをそれぞれ「1 月 1 日付け団交申入れ」、「1 月 19 日付け団交申入れ」、「2 月 3 日付け団交申入れ」、「3 月 9 日付け団交申入れ」といい、これら 4 回の団交申入れを総称して「本件各団交申入れ」という。）が、会社は、労働条件、団体交渉等について、組合との間で締結した労働協約（以下「基本協約」という。）で定める団体交渉事項に当たらないとして、いずれも応じなかった。

本件は、会社が本件各団交申入れに応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するとして、同年 7 月 14 日に組合らが東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）を行った事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件各団交申入れで申し入れた団体交渉を開催し、問題の解決を図ること。
- (2) 文書の交付及び掲示並びに社内誌への掲載

## 3 初審命令の要旨

都労委は、令和元年 7 月 16 日、会社が本件各団交申入れに応じなかつ

たことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断し、会社に対し、①団交応諾、②文書の交付及び掲示、③都労委への報告を命ずる決定をし（以下「初審命令」という。）、同年9月4日、当事者双方に対し、命令書を交付した。

#### 4 再審査申立ての要旨

会社は、令和元年9月18日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての却下又は棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

#### 5 再審査の争点

- (1) 会社が本件各団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点1）
- (2) 争点1で不当労働行為の成立が肯定された場合の救済方法（争点2）

### 第2 当事者の主張の要旨

#### 1 争点1（会社が本件各団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

##### (1) 組合らの主張

以下のとおり、会社が本件各団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

##### ア 基本協約第250条との関係について

(ア) 本件各団交申入れは、A1が年休を取得する際に会社が診断書の提出を求めたことに起因して行われたものであり、会社が診断書提出の根拠とする「欠勤には年休が含まれる」という基本協約及び就業規則の解釈及び適用を議題とするもの（以下「本件議題」という。）であるから、本件各団交申入れの団体交渉事項は義務的団交事項である。

また、本件議題は、基本協約第250条第2号及び第5号にも該当する。

(イ) 会社は、団体交渉事項が基本協約第250条各号に規定する6項目に限定されることは労使双方の共通認識であり、基本協約の適用及び解釈は団体交渉事項ではないと主張する。

しかし、組合らは、基本協約第250条が限定列举だとは認識していないし、同条各号に規定されている以外の事項の団体交渉権を放棄していない。組合は、「協約改訂交渉」において、基本協約第250条に「その他労働組合から団体交渉の申し入れがあった事項」を加えるよう毎年度申入れをし、会社との対立が続いている。

憲法第28条、労組法及び労働関係調整法の規定に鑑みれば、組合らが、基本協約及び就業規則の解釈や適用に関して団体交渉申入れをすることは当然の権利である。したがって、会社は、本件各団交申入れに応じなければならないし、応じられないというならば、その理由を十分説明し納得が得られるように努力すべきであるところ、会社は、基本協約第250条各号に該当しないことだけをもって、本件各団交申入れをかたくなに拒否したのであるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 中立保持義務との関係について

会社は、本件各団交申入れに応じることは、基本協約第250条に定める団体交渉事項以外の事項について団体交渉を開催したことになるのであり、他の労働組合から中立保持義務に反したと認識されかねないと主張する。

しかし、会社は、中立保持義務に反したと認識されるという根拠を示していない。仮に、他の労働組合からそのような認識が示されたとするならば、他の労働組合とも団体交渉を行えば済むことである。

会社は、29年8月3日に、C1組合からの申入れを受けて団体交渉を開催し、「新共同宣言」を締結しており、また、24年度「協約改訂交渉」において、組合を除く他の労働組合との間で「基本協約改訂に関する議事録確認」を締結している。これらの行為こそ会社の中立保持義務違反である。会社がこれらの行為を中立保持義務違反ではないとするならば、組合らの本件各団交申入れに応じ、団体交渉を開催することも中立保持義務違反にはならない。

ウ 「欠勤」に「年休」が含まれるかをめぐる組合らと会社の基本協約及び就業規則の解釈の争いについて

会社は、「欠勤には年休が含まれる」という誤った基本協約の解釈を行い、それを根拠にA1に診断書の提出を指示したことを正当化する。

しかし、年休が、基本協約第34条第8号、就業規則第53条第8号で「正規の労働時間の全部又は一部を欠く」と規定するところの「欠勤」に当たらないことは明白である。

すなわち、基本協約第34条第8号は「欠勤」について、「正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合」と規定している。ここにいう「正規の労働時間」とは、同条第1号の定める「別表第1に規定する勤務種別別の労働時間に基づき、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間」を指すことはいうまでもない。同条第1号で規定されている「勤務種別別の労働時間」の「勤務割等」への割振りについては、基本協約第35条で組合員の勤務は「別表第1に規定する勤務種別の中から会社が指定する」とされ、基本協約第36条で勤務の指定は「毎月25日までに翌月分を会社が指定する」とされている。また「業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する」として、21項目にわたり指定した勤務を変更する場合は例示されている。したがって、同条の「指定した勤務を変更する」場合とは同条に規定された「毎月

25日までに翌月分を会社が指定」するとされた勤務を変更する場合を指す。

そうだとすれば、基本協約第37条の「欠勤」とは、基本協約第36条で25日までに勤務割等で割り振られた勤務を欠く場合を指すことは明白である。このように、基本協約の条文によれば、毎月20日までに請求され25日までに勤務割等で既に割り振られている年休は、「欠勤」ではないことは明らかである。

会社は、会社が作成した解説書「就業規則の解釈と運用」（昭和63年2月）（甲10。以下「昭和63年解説書」という。）では、「労働義務のある日に年次有給休暇又は『休暇』以外で休む場合は、会社として予定していないものであり、『欠勤』として当然に人事考課の対象となるものである。」と解説し、「年次有給休暇又は『休暇』以外が「欠勤」であるというように、「年次有給休暇」と「欠勤」とを明確に区分していた。それにもかかわらず、会社は、就業規則及び基本協約の解釈を一方的に変更して「欠勤には年休が含まれる」とし、かつ、いつ変更したのかさえも明らかにしていない。

これに対し、会社は、基本協約及び就業規則の解釈を変更していないと主張し、その根拠として、15年度及び16年度の各協約改訂交渉において、組合から「私傷病により年休を取得した場合の診断書などの提出はやめること」との要求が出されて協議をした上で基本協約が締結されているとして、診断書の提出については労使共通認識であったと主張する。しかし、組合が上記要求で問題にしていたのは「勤務指定表発表後の年休請求」において診断書の提出を求められることであり、本件のような「勤務指定表発表前の年休請求」についての診断書の提出ではない。

また、会社は、22年度ないし令和元年度における調査の結果とし

て、社員が傷病により継続して5日を超えて私傷病休暇又は年休を取得する際に診断書を提出した事例は、本件を除いても55件であったと主張するが、会社の主張を前提としても、本件のような「勤務指定表発表前の年休請求」において診断書を提出した事例は55件中わずか4件であり、ないに等しい。そもそも本件は、A1が勤務指定表発表前に年休を請求し、勤務指定表が発表された後に、管理者から診断書の提出を指示されたことに対し、A1が年休で休むのになぜ診断書を提出しなければならないのかと疑問に思ったことが発端であり、安定的に運用されている実態などない。

#### エ 苦情処理会議について

会社は、組合員個人と会社との間で、基本協約及び就業規則の適用及び解釈に関する問題が生じた場合には、苦情処理会議による対応が制度化されていると主張する。

しかし、A1が本件苦情申告票を提出し、基本協約の適用と解釈について苦情申告をしたのに、会社は、28年10月28日の幹事間の事前審理で、「労働協約、就業規則等の解釈、適用に疑義を生じるものではないので却下する」とし、苦情処理会議の開催を一方的に却下した。苦情処理会議の運用は、会社の考えを伝えるだけのものに形骸化し、十分な協議の場となっていない。

また、会社は、同年11月24日の幹事間折衝において、会社幹事が、「本件苦情申告票に地本申第11号（11月1日付け団交申入れの申入書）に記載された申入内容が記載されていたのであれば、就業規則の適用及び解釈に疑義を生じさせないとは必ずしもいえない可能性がある」などとして、一度は却下した苦情処理会議の開催を提案したが、これを組合らが拒否していると主張する。

しかし、組合側は、苦情処理会議の開催を拒否していない。

上記提案を受けた組合幹事は、苦情処理の組合幹事ではなかったことと、一度却下した苦情処理会議の開催は前例がなかったことから、持ち帰って検討した。その後、組合側は、電話で、会社に対し、一度却下した苦情処理会議の開催に至る具体的理由の説明を求めたが会社側からは説明がされなかった。その後、5か月経った29年4月11日の別の組合員の苦情申告の事前審理の場において、会社幹事が、組合幹事に対して、A1の苦情申告についての苦情処理会議の開催を提案した。組合幹事は、会社幹事に対し、同月12日に電話で、A1の苦情申告を却下した経緯の説明と謝罪を求めたが、会社は、A1の苦情処理会議を開催する具体的理由の説明も謝罪も行わないという対応を続け、それがゆえに苦情処理会議の開催に至っていないのである。

オ 本件各団交申入れの幹事間折衝について

会社は、組合らと会社との間で、基本協約の適用及び解釈に関する問題が生じた場合には、労使双方の担当者による幹事間折衝を行い協議することとしていると主張する。

しかし、幹事間折衝の実態は、以下のとおりであり、会社は、団体交渉事項ではないから団体交渉は開催しないと一方的に伝えるだけで、不誠実な対応を繰り返した。会社は、4年の中央労働委員会のあっせん案を理由に、全ての団体交渉開催を幹事間折衝に落とし込めようとしているに等しい。

① 11月1日付け団交申入れについて、28年11月24日に幹事間折衝が開催されたが、会社幹事は、団体交渉事項に当たらないので開催しないと回答して、団体交渉の開催を拒否し、前記エのとおり、一方的に却下した苦情処理会議を再び開催したいという前代未聞の提案をしてきた。

② 12月19日付け団交申入れについて、29年1月24日に幹事間折衝が開催されたが、会社幹事は、基本協約第250条の団体交渉事項のいずれにも該当しないと回答して、団体交渉の開催を拒否した。

③ 2月3日付け団交申入れについて、29年2月27日に幹事間折衝が開催されたが、会社幹事は、個別に団体交渉は開催しないと回答して、団体交渉の開催を拒否した。

④ 3月9日付け団交申入れについて、29年4月13日に幹事間折衝が開催され、組合幹事が団体交渉の開催を求めたが、会社幹事は、「そのような考えはない」と回答して、団体交渉の開催を拒否した。

カ 会社は、29年2月27日の幹事間折衝において、組合らに対し、協約改訂交渉や、新賃金及び夏季手当に関する団体交渉（以下「新賃金等交渉」という。）の場での議論を提案したと主張する。

しかし、会社の対応は、以下のとおりであるから、組合らは、協約改訂交渉や新賃金等交渉ではなく、A1への診断書の提出の強要と、本件議題について個別の団体交渉の開催を求めているのである。

① 会社幹事は、「個別に団体交渉は開催しない。しかし、今回の新賃金、夏季手当交渉の場での貴側からの議論を妨げるものではない。」などと述べたが、組合幹事が、「団交を1日増やすのか」と確認したところ、会社幹事は、1日どころか10分で済ますという回答をした。このような対応は、実質的には団体交渉での議論を否定しているに等しい。

② 会社幹事は、「協約の改訂に関する話ならば、協約改訂時の団体交渉のときに議論すればよい。」とも述べた。しかし、組合らは、例年8月から9月にかけて開催する協約改訂交渉で、毎回のように団体交渉事項の拡大を要求しているところ、会社は、常に「そのような

考えはない」と一言しか回答せず、その理由を何も説明しないという対応を繰り返している。

## (2) 会社の主張

以下のとおり、会社が本件各団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

### ア 基本協約第250条との関係について

会社と組合らとの団体交渉事項は、基本協約第250条第1号から第6号までに列挙された6項目に限定されており、基本協約の有効期間中、会社はもとより組合らもこれに拘束される。

しかるところ、本件議題は、基本協約第250条に定める団体交渉事項のいずれにも該当しない。組合らは、基本協約第250条の明文に反する団体交渉事項を掲げて基本協約の有効期間中に本件各団交申入れをしたのであり、その実質は基本協約に規定された事項の改廃を求めて団体交渉を申し入れることにほかならず、平和義務の観点から使用者たる会社がこれにつき交渉義務を負わないことは当然である。

### イ 中立保持義務との関係について

(7) 会社は、組合を含む4つの労働組合との間で、中立保持義務を全うするために、全ての労働組合に共通する内容で基本協約を締結して、基本協約の有効期間中の団体交渉事項を具体的に限定しているが、その一方で、全ての労働組合との間で毎年度「協約改訂交渉」や新賃金等交渉を開催し、基本協約の改訂並びに解釈及び運用に関する事項を幅広く議論する取扱いを会社発足後30年間以上継続している。このように、会社には複数労働組合の併存下における継続的な労使慣行がある。

しかるところ、本件議題は、実質的には有効期間中の基本協約の

解釈の変更を求めるものであるが、上記の労使慣行により、そのような問題は協約改訂交渉等の団体交渉の時期に集中的に行われることになっている。しかるに、本件各団交申入れは、これと異なる時期に随時されたものであるから、会社は本件各団交申入れに応ずる義務はない。

(イ) 組合らは、29年8月3日に会社とC1組合とが開催した団体交渉が基本協約第250条には規定されていないものであると論難する。しかし、これは、同労働組合が基本協約第1条の精神を具現化した労使宣言の締結として新たな労働協約の締結を求めたものであり、会社は、基本協約第250条第6号の「この協約の改訂に関する事項」の「改訂」には「新設」も当然に含まれると解し、団体交渉を開催したのである。

(ウ) また、組合らは、24年度「協約改訂交渉」において、組合を除く他の労働組合との間で「基本協約改訂に関する議事録確認」を締結したことが、中立保持義務違反であったがごとく主張する。しかし、会社は、組合を含む会社内の全ての労働組合に対し、「基本協約改訂に関する議事録確認(案)」を提示し、団体交渉で議論したところ、組合が締結しない意向を表明したことにより、組合との間で締結しなかったものであるから、会社の対応に中立保持義務違反のそしりを受けるべき点がなかったことは明白である。

ウ 「欠勤」に「年休」が含まれるかをめぐる組合らと会社の基本協約及び就業規則の解釈の争いについて

初審命令は、「組合が昭和63年解説書の交付を受けた当時は、基本協約の解釈について、少なくとも、勤務割指定前に請求した年休は欠勤に含まれないとする解釈が労使共通の認識であったと考えるのが自然である。したがって、勤務割指定前に請求した年休を、会社が欠

勤扱いとして診断書の提出を求めたことに対し、組合が、基本協約について、会社が一方的に解釈、運用を変更したのではないかとの疑念を抱くのは当然である」と説示するが、全くの事実誤認であり、これを前提とした判断は完全に誤っている。

すなわち、以下の事実から明らかなおおりに、会社は、現在に至るまで、基本協約及び就業規則における「欠勤」の解釈を変更した事実はなく、組合らも会社と同じ認識を共有していたものである。

- ① 4年度ないし11年度の協約改訂交渉において、組合からの申入れには、私傷病の欠勤日数限度を180日間（勤続年数10年以上は360日間）とするものの要求事項、及び私傷病欠勤30日までは、有給の欠勤とするものの要求事項（10年度協約改訂交渉は当該要求事項がない。）が記載されていた。これらの事実からは、組合は、勤務指定表発表の前後のいずれであるかにかかわらず私傷病による年休は「欠勤」に該当すると認識していた。
- ② 15年度及び16年度の協約改訂交渉において、組合は、「私傷病により年休を取得した場合の診断書などの提出はやめること」を求める申入れをし、組合と会社とは、現行と変わらない取扱い（傷病により継続して5日を超えて年休を取得する際には診断書の提出が必要である。）を前提として、双方妥結に至り、基本協約を締結した。これらの事実からは、組合は、5日を超えて年休を取得する際には診断書の提出が必要であると認識していた。
- ③ 実際に22年度ないし令和元年度において、社員が傷病により継続して5日を超えて私傷病休暇又は年休を取得する際に診断書を提出した事例は、本件を除いても55件あり、これらの事例において診断書の提出につき社員から異議が出されてはいない。

エ 苦情処理会議について

組合員個人と会社との間で、基本協約及び就業規則の適用及び解釈に関する問題が生じた場合については、苦情処理会議による対応が基本協約によって制度化されている。

しかるに、A 1 の苦情申告に端を発する本件各団交申入れの団体交渉事項は、基本協約第 2 5 0 条に定める団体交渉事項に該当せず、苦情処理会議において対応されるべき内容であった。

そして、A 1 の本件苦情申告票に記載された苦情の内容は、1 5 年度及び 1 6 年度の協約改訂交渉で議論した上で妥結に至っており、労使共通の認識として十分定着していたものであったため、事前審理の場で会社から X 2 地本に対して診断書の提出の必要性についてその根拠も含めて改めて丁寧に説明した上で、労使双方による事前審理の結果として、就業規則の適用及び解釈に疑義を生じさせる余地がないとして却下となった。

#### オ 本件各団交申入れの幹事間折衝について

組合らと会社との間で、基本協約及び就業規則の適用及び解釈に関する問題が生じた場合については、4 年に中央労働委員会が示し、会社及び組合らが受諾したあっせん案にのっとり、労使双方の担当者による幹事間折衝を行い協議する労使慣行がある。

幹事間折衝を経ても落着せず、例年 8 月から 9 月に行われる協約改訂交渉時に申入れがあったときは、基本協約第 2 5 0 条第 6 号において「この協約の改訂に関する事項」が団体交渉事項と定められていることから、協約改訂交渉において、会社と組合らとは団体交渉で議論を行うことになる。

会社は、以下のとおり、上記の労使慣行並びに 1 5 年度及び 1 6 年度協約改訂交渉を含めた過去からの労使交渉の経緯を踏まえ、極めて丁寧かつ真摯な対応を行っており、このような会社の一連の対応が不

当労働行為とされる余地はない。

- ① 11月1日付け団交申入れについて、会社は、X2地本との間で、28年11月24日に幹事間折衝を開催し、会社がX2地本に対し、基本協約第250条に定める団体交渉事項に該当しないという見解を伝え、団体交渉を開催しないこととした。その上で、会社は、A1の本件苦情申告票に11月1日付け団交申入れの内容が記載されていたのであれば、就業規則の適用及び解釈に疑義を生じさせないとは必ずしもいえない可能性があったことから、X2地本に対し、改めて苦情処理会議の開催を提案した。

この点について、組合らは、会社が一度却下した本件苦情申告票に基づく苦情処理会議の開催を再度提案したことを論難する。しかし、会社は、本件苦情申告票には、就業規則に診断書の提出を必要とする場合の記載があるにもかかわらず、これが不満で納得がいかないかのような記載がされているにすぎなかったため、就業規則の適用及び解釈に疑義を生じさせる余地がないことは明らかであり、基本協約第286条に基づき却下とすべきものであった。しかし、その後、11月1日付け団交申入れの書面(甲5)の提出を受けて、本件苦情申告票の趣旨が、基本協約第37条にある「欠勤」の定義を明らかにすること等基本協約の解釈に関するものであることを確認したため、X2地本に対し、改めて本件苦情申告票に基づく苦情処理会議の開催を提案したのであって、会社の対応は至極当然である。X2地本は、この提案を引き続き検討するとしたまま、回答していないのである。

- ② 12月19日付け団交申入れについて、会社は、組合との間で、29年1月24日に幹事間折衝を開催し、会社が組合に対し、基本協約第250条に定める団体交渉事項に該当しないことを伝え、団

体交渉を開催しないこととした。その上で、会社は、組合に対し、28年11月24日に提案した苦情処理会議の開催を受諾するよう呼びかけ、また、組合が基本協約の改訂に係る事案であると認識しているならば、従来の労使慣行に従い協約改訂交渉で議論するよう呼びかけたが、組合は、態度を明らかにしなかった。

- ③ 2月3日付け団交申入れ及び3月9日付け団交申入れについて、会社は、組合との間で、それぞれ29年2月27日及び同年4月13日に幹事間折衝を開催し、会社が組合に対し、基本協約第250条に定める団体交渉事項に該当しないことを伝え、団体交渉を開催しないこととした。その上で、会社は、組合に対し、28年11月24日に提案した苦情処理会議の開催を受諾するよう呼びかけ、また、従来の労使慣行に従い、協約改訂交渉や新賃金等交渉で議論するよう呼びかけた。これに対し、組合は、苦情処理会議についての最初の提案から約5か月経過した頃、提案に応じない旨の回答をした。

## 2 争点2（争点1で不当労働行為の成立が肯定された場合の救済方法）について

### (1) 会社の主張

会社は、本件で問題となっている年休を取得する際の診断書の提出に関して、29年度協約改訂交渉、30年度新賃金等交渉及び30年度協約改訂交渉の各団体交渉において、真摯にかつ誠意をもって組合との団体交渉に対応し、さらに、31年度新賃金等交渉、令和元年度協約改訂交渉及び令和2年度協約改訂交渉の各団体交渉においても、真摯にかつ誠意をもって組合との団体交渉に対応し、組合との議論を重ねてきた。したがって、本件救済申立ての救済利益がもはや失われていることは明らかである。

## (2) 組合らの主張

会社は、団体交渉を開催するだけでなく、組合に十分説明し納得が得られるよう努力しなければならないところ、以下のとおり、会社が誠実に団体交渉を行ったとはいえないことは明らかである。したがって、救済利益は失われていない。

- ① 29年度協約改訂交渉において、会社は、年休を欠勤とする誤った解釈を改めることは一切せず、「疑義があれば幹事間でお伝えしてきましたし、協約改訂交渉で、解釈についての共通認識を一定程度もって締結していると認識している」と述べ、組合が「別途団体交渉を申し入れている」ことには、何ら応じなかった。
- ② 30年度新賃金等交渉において、会社は、組合の「年休は欠勤ではない」という主張に対して、一方的に基本協約の解釈を押し付けた。
- ③ 30年度協約改訂交渉において、組合と会社とは、診断書の提出の是非についての議論を行っただけで、基本協約の解釈についての議論まで行うことはできず、「対立」を確認して終わった。
- ④ 31年度新賃金等交渉において、組合の「あらかじめ付与された年休は欠勤ではない」という主張に対し、会社は、「飽くまで診断書の提出は要員操配の必要性等を把握するためのもの」などと述べ、論点をすり替える主張をした。
- ⑤ 令和元年度協約改訂交渉において、組合が「都労委から命令が出されたことは会社も承知しているはずだ」「年休付与後に診断書の提出を求めることは、基本協約や就業規則の規定から離れた解釈と言わざるを得ないという判断もあった」と質したことに対して、会社は、「この場の議論に馴染まない」と初審命令についての議論を拒否した。さらに、会社は、診断書について、「要員操配や何日間優先配慮しなければいけないかなど把握する必要がある」などと述べ、一方的な主張を

繰り返した。

- ⑥ 令和2年度協約改訂交渉において、組合の「年休は欠勤ではない」という主張に対し、会社は、「飽くまで診断書の提出は年休取得のための要件ではなく、要員操配の必要性を正確に把握する必要があることから、診断書の提出を求めている」などと述べ、なぜ欠勤となるのかについて何ら具体的な説明を行わず、診断書の必要性ばかり主張した。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社

会社は、B1会社改革法に基づきB1会社からB2地方の在来線及びB3新幹線に係る事業を承継して昭和62年に設立された株式会社であり、30年3月31日時点の従業員数は、1万8116名である。

##### (2) 組合らほか

ア 組合は、会社及びその関連企業の従業員で組織される労働組合である。3年8月に結成され、本件初審申立て時の組合員数は、約270名である。

イ X2地本は、組合の下部組織として、会社のB4事業本部（以下「B4本部」という。）内で勤務する組合員で組織される労働組合である。

ウ 分会は、X2地本の下部組織であり、会社のB5車両所、B6車両所（以下「B6車両所」という。）及びB7車両所に勤務する組合員で組織される労働組合である。A1は分会に所属している。

エ 会社には、組合のほかにC1組合、C2組合及びC3組合の労働組合がある。

#### 2 組合と会社との間の基本協約

組合と会社は、労働条件、団体交渉等について、例年、10月1日から

翌年9月30日までの1年間を有効期間とする基本協約を締結しており、基本協約は、毎年度、改訂又は更新されている。

基本協約第250条第6号は基本協約の改訂に関する事項を団体交渉事項と定めており、会社と組合は、例年8月から9月にかけて、「協約改訂交渉」と呼ばれる団体交渉を複数回にわたって実施した上で新たな基本協約を締結している。

本件各団交申入れ当時に効力を有していた28年10月1日から29年9月30日までを有効期間とする基本協約は、団体交渉事項につき、以下のとおり定めている。

(団体交渉事項)

第250条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- (1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- (4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- (5) その他労働条件の改訂に関する事項
- (6) この協約の改訂に関する事項

また、会社は、複数の労働組合が並存する状況下で、本件各団交申入れ当時まで、組合を含む4つの全ての労働組合と、同一の内容で基本協約を締結していた。

### 3 基本協約の適用及び解釈に問題が発生した場合の手続

#### (1) 窓口折衝としての幹事間折衝

会社と組合らとの間で、基本協約の適用及び解釈に関して問題が生じた場合は、直ちに団体交渉を開催するのではなく、まずは労使双方の担当者による幹事間折衝が開催されるという運用がされている。

すなわち、4年3月19日、組合と会社とを当事者とするあっせん事件が当委員会に係属した際に、当委員会は「労働協約は、労使の十分な理解の下で締結し運用されるべきであり、その定めに基づき団体交渉を行うことは当然であるが、団体交渉事項に関する協約の解釈・適用につき対立がある現状に鑑み、その解決について労使双方は苦情処理制度等を活用して十分な協議をされたい。」とのあっせん案を提示し、あっせん員は「あっせん案中、『苦情処理制度等』の『等』とは、協約上に根拠はないが、労使双方の担当者による窓口折衝を意味するものである。」と口頭で説明した。組合及び会社は、このあっせん案を受諾した。会社は、この「労使双方の担当者による窓口折衝」のことを「幹事間折衝」と称している。以後、労使間で、現在に至るまで、あっせんにおける合意に従った運用が続いており、労使慣行として確立している。

## (2) 協約改訂交渉

上記(1)の幹事間折衝を経ても落ち着いた場合には、例年8月から9月にかけて行われる「協約改訂交渉」時に組合から申入れがあれば、基本協約第250条第6号に規定する「この協約の改訂に関する事項」に準じて、「協約改訂交渉」の中で、基本協約の適用及び解釈に関する問題を議論している。また、例年2月から3月に行われる新賃金等交渉において、基本給や諸手当の改訂が合意された場合には協約の改訂を伴うことから、協約改訂交渉に準じて協約の内容に関わる各労働組合からの申入れに対しても議論を行っている。

会社は、複数の労働組合が並存している状況にあり、中立保持義務の観点から、基本協約の改訂に当たっては、全ての労働組合と同時期に団体交渉を行う必要があることから、全ての労働組合との間で、毎年度協約改訂交渉を開催し、その交渉の場において基本協約の改訂及び解釈・適用に関する事項を幅広く議論している。その結果締結される基本協約

は有効期間を1年間としており、また、翌年度の協約改訂交渉や新賃金等交渉において議論するという取扱いをしている。この取扱いは、会社発足後30年以上にわたり継続して行われている。

### (3) 苦情申告制度

#### ア 制度の概要

組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に請求することができる（基本協約第272条）。

苦情処理会議には、地方において団体交渉を行う箇所に設置された地方苦情処理会議（以下「地方会議」という。）と、本社に設置された中央苦情処理会議（以下「中央会議」という。）とがあり、組合員の苦情は当該組合員の所属地域を管轄する地方会議で取り扱うこととなっている（基本協約第273条及び第276条）。

組合員が苦情の解決を求めようとする場合は、地方会議の事務局に申しなければならない（基本協約第283条）。

苦情申告があった場合は、苦情処理委員の中からあらかじめ指名された労使各1名の幹事により速やかに事前審理を行う（基本協約第282条及び第284条）。事前審理において申告を受けた苦情の内容が、苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合は、地方会議で申告を受理して審議するが、それ以外の場合は申告は却下され、苦情処理会議は開催されない（基本協約第285条及び第286条）。

地方会議で、申告を受理した日から2週間以内に解決できなかった場合は、中央会議に上移する（基本協約第287条及び第289条）。

#### イ 近年の運用実態

22年7月から29年9月までの間に、X2地本の組合員が苦情申告を行ったにもかかわらず却下された件数は、合計592件である。

4 私傷病により年休を取得する場合の診断書の提出に関する基本協約、就業規則及びその解説書について

(1) 基本協約及び就業規則の定め

基本協約は、「用語の意義」、「勤務の指定及び変更」、「欠勤の手続」及び「年休の請求手続」について、以下のとおり、定めている。上記各条項は、遅くとも15年度以降、現在まで、毎年度の協約改訂交渉を経ながらも、基本協約で維持されている。また、就業規則第53条、第55条、第56条、第76条及び第77条にも同じ条項が定められている（「別表第1」とあるのを「別表第2」と、「組合員」とあるのを「社員」とそれぞれ読み替える。）。

（用語の意義）

第34条 本章及び第4章における用語の意義は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 「正規の労働時間」とは、別表第1（略）に規定する勤務種別別の労働時間に基づき、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間をいう。

(2)～(7) 略

(8) 「欠勤」とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう。

(9) 略

（勤務の指定及び変更）

第36条 組合員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。

ただし、業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する。（なお、指定した勤務を変更する場合について、年休の請求があった場合など、21の例示がある。）

（欠勤の手続）

第37条 組合員は、欠勤する場合、事前に所定の手続をとることとする。

る。ただし、やむを得ない事由でこれによることができない場合は、事後速やかに所定の手続をとるものとする。

- 2 組合員が傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書（柔道整復師の発行する施術証明書を含む。以下同じ。）を添えて届け出るものとする。なお、休養見込期間経過後、引き続き欠勤しなければならないときは、更にその手続をとるものとする。

（請求手続）

第58条 組合員は、毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年次有給休暇申込簿に所定事項を記入のうえ、会社に届け出ることとする。

- 2 前項によれない場合で、年休を請求するときは、原則として前々日までに所定の手続をとることとする。

（時季変更）

第59条 会社は、年休を与えることが業務の正常な運営に支障があると判断した場合には、他の時季に変更する。

## (2) 昭和63年解説書の記載

会社が昭和63年2月に作成した昭和63年解説書には、診断書の提出について、以下の記載がある。

「 傷病により継続して6日以上欠勤しなければならない時には、「病氣」等の休暇として扱うか否かにかかわらず、例えば年休として処理する場合であっても、休養見込期間を記載した診断書を提出することとなる。

これは、欠勤が長期にわたる場合、業務を正常に運営するために助働要請等の要員操配が必要となってくるためであり、勤務認証「病氣」として処理するか否かとは関係がない。 」

- 5 年休を取得する場合の診断書の提出をめぐる従前の協約改訂交渉と運用

## 実態

### (1) 4年度協約改訂交渉から11年度協約改訂交渉まで

4年度協約改訂交渉において、組合は、私傷病の欠勤日数限度を180日間（勤続年数10年以上は360日間）とすること、私傷病欠勤30日までは有給の欠勤とすること等を申し入れた。組合は、その後も11年度協約改訂交渉に至るまで、毎年度、ほぼ同様の要求を行っていた。

### (2) 15年度協約改訂交渉

ア 15年8月19日、組合は、「2003年度基本協約改訂と労働条件などの申し入れ」と題する文書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた（以下「15年度協約改訂交渉」という。）。同文書には、要求事項の一つとして「私傷病により年休を取得した場合の診断書などの提出はやめること。」が記載されている。

イ 15年8月27日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項について、「社員の健康状態の良否をふまえて業務に従事させる必要があり、また私傷病の程度によっては代替要員の手配等必要な処置を講ずる必要が生じることから提出を不要とする考えはない。」と回答した。

ウ 15年9月3日の団体交渉において、組合は、上記イの会社の回答について、「病欠ではなく年休の場合でも5日を超えて休む場合は診断書が必要となるのか」と質問したところ、会社は「勤務操配上必要である」と回答した。これに対し、組合は「病欠ではなく年休で休むのだから診断書は必要ではない」と主張したところ、会社は「協約にあるように6日以上休む場合は診断書が必要であり変更する考えはない」と述べ、互いに譲歩しなかった。これに対し、組合は「我々は診断書は必要ないとの考えは変わらないが、5日以内であれば診断書は必要ないと確認する。」と述べた。

エ 15年9月30日、上記アないしウの経過を経て、会社と組合は、15年度の基本協約を締結した。15年度の基本協約の条項は、前記4(1)のとおりである。

(3) 16年度協約改訂交渉

ア 16年8月9日、組合は、「2004年度基本協約改定と労働条件などの申し入れ」と題する文書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた（以下「16年度協約改訂交渉」という。）。同文書には、要求事項の一つとして「私傷病により年休を取得した場合の診断書などの提出はやめること。」が記載されている。

イ 16年8月25日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項について、「社員の健康状態の良否をふまえて業務に従事させる必要があり、また私傷病の程度によっては代替要員の手配等必要な処置を講ずる必要が生じることから提出を不要とする考えはない。」と回答した。

ウ 16年9月6日の団体交渉において、組合は、上記イの会社の回答について、「組合の要求は、病欠ではなく年休で6日以上休んだとしても診断書は必要ないということである。」と述べたが、会社の考えは変わらなかった。

エ 16年9月30日、上記アないしウの経過を経て、会社と組合は、16年度の基本協約を締結した。16年度の基本協約の条項は、前記4(1)のとおりである。

(4) 16年度協約改訂交渉後の経過

16年度協約改訂交渉後本件各団交申し入れに至るまで基本協約第37条第2項に関する申し入れはなく、毎年度の協約改訂交渉において、当該規定については引き続き従前と同一の文言で妥結し、基本協約が締結されてきた。

(5) 現場の運用実態

現場の実態として、傷病により継続して5日を超えて欠勤した社員が診断書を提出する取扱いで運用されてきた。

22年度から令和元年度までの間の運用は、年休の取得により欠勤して診断書を提出した者が48名（勤務指定表発表前に年休請求したものが4名、勤務指定表発表後に年休請求したものが44名）、私傷病休暇の取得により欠勤して診断書を提出した者が7名（勤務指定表発表前に休暇申請したものが2名、勤務指定表発表後に休暇申請したものが5名）であった。

なお、年休請求の際の診断書の提出は、年休取得の要件とはされておらず、診断書を提出しなくとも年休が取得されており、診断書を提出した上記48名のうち40名が、年休の取得日より後に診断書を提出している。

6 A1の年休請求と診断書の提出要求

(1) A1の年休請求

B6車両所では、28年当時、毎月10日に、翌月の休日等（公休日、特別休日、調整休日又は代休をいう。）の予定日を発表し、組合員は基本協約第58条に従い緊急時を除いて翌月の年休を毎月1日から20日までに請求し、会社は基本協約第36条に従い毎月25日までに翌月の勤務を確定し同日（休日と重なったときにはこの限りではない。）に発表していた。

B6車両所に勤務し、分会に所属するA1は、手術を伴う入院のため、28年10月6日から同月17日までの年休取得を同年9月20日までに請求した。その際、A1は、連続して休暇が取れないと入院できなくなると考え、年次有給休暇申込簿の事由欄に、同年10月6日は「前入院」、同月7日は「手術」、同月15日は「抜糸予定」と記載した。

同年9月23日、会社は、同年10月分の勤務指定表を公表し、A1が請求した年休等については、7日間を年休（同月6日、7日、11日ないし14日及び17日）、2日間を公休日（同月9日及び16日）、3日間を特別休日（同月8日、10日及び15日）と指定した。なお、基本協約第34条において、公休日とは、労働基準法第35条に基づく休日をいい、特別休日とは、公休日以外の無給の休日をいうと定めている。

(2) 会社の診断書の提出要求

28年9月29日頃、B6車両所のB8助役（以下「B8助役」という。）は、A1に対し、入院したら後で診断書を提出するよう指示した。

A1は、年休で休むのに何故診断書を求められるのか疑問に感じたため、同年10月3日、庁舎内の喫煙所で、B9企画科長（以下「B9科長」という。）に対し、「年休で休むのに診断書を出してくれと言われた。おかしくないか」「年休で休むのに診断書は必要ないのではないか」などと質問した。B9科長は、「確認します。」と述べて、一旦喫煙所を出た後に戻り、A1に対し、年休の場合も診断書の提出が必要である旨述べた。

A1は、同日、B8助役にも同じ質問をしたところ、同助役は、「就業規則に5日以上欠勤をした場合は診断書を提出すると書いてあります」などと回答した。

(3) X2地本の対応

28年10月4日、A1は、X2地本に対し、年休取得に当たって会社から診断書の提出を求められたと相談し、X2地本は会社のB4本部に抗議した。

同月5日、B6車両所のB10助役（以下「B10助役」という。）は、A1に対し、診断書の件は確認中である旨述べた。

A1は同月6日から同月8日まで入院した。同月12日、B10助役

は、自宅療養中のA 1に対し、診断書の提出が必要であると電話で連絡した。A 1がX 2地本に改めて相談したところ、同月13日、X 2地本は、B 4本部人事課課長代理のB 1 1（以下「B 1 1課長代理」という。）に抗議した。これに対し、B 1 1課長代理は、傷病を理由として5日を超えて欠勤する場合には、医師の診断書を提出する必要があると説明した。

## 7 A 1の苦情申告と会社の対応

- (1) 手術後の初出勤となった28年10月21日、A 1は、苦情申告制度に基づき、診断書の提出を求められたことについて会社に苦情申告を行った。

A 1が提出した本件苦情申告票には、苦情申告の理由として、「10月6日から17日まで年休を取得し、手術を行いました。それに対して、10月12日にB 1 0助役より診断書の提出を求められました。年休取得に理由はいらないし、年休で入院した事での診断書の提出は就業規則にも記載されていません。納得がいかないのので苦情申告します。」と記載されていた。

- (2) 28年10月28日、上記(1)の苦情申告について、基本協約第284条に基づき労使幹事による事前審理が行われた。幹事として、組合側からはA 2 X 2地本企画部長（以下「A 2」という。）、会社側からはB 1 1課長代理が出席した。

冒頭、B 1 1課長代理は、A 1の苦情は、労働協約、就業規則等の解釈及び適用に疑義を生ずるものではないので却下とする、基本協約第37条及び就業規則には社員が私傷病理由による継続5日を超える欠勤の場合は医師の診断書が必要と記載されているなどと発言した。

これに対し、A 2は、基本協約及び就業規則で欠勤と年休が明確に分かれている、年休には理由が不要である、突発的な病気や怪我で年休を

取得した場合に欠勤として扱われるのは分かるが、今回は計画的に取得しているから基本協約第37条の「欠勤」には当たらないなどと反論した。

A2の反論に対し、B11課長代理は、「欠勤の中に年休が含まれる」旨の主張をし、双方の主張が対立した。A2は基本協約及び就業規則の解釈が違うのだから苦情処理会議を開催すべきと繰り返し主張したが、B11課長代理は、基本協約及び就業規則の解釈に疑義は生じていないとの回答を繰り返し、双方とも主張が対立したまま、同日の事前審理は終了した。

結局、A1の苦情申告は却下となり、地方会議は開催されなかった。

- (3) A1は、診断書を提出することに納得がいかなかったが、診断書の提出を拒んだら会社からどのような不利益を被るのかどうか分からないと考え、組合らと相談した上、28年11月2日、会社に対して診断書を提出した。

## 8 11月1日付け団交申入れ

### (1) X2地本による団体交渉申入れ

28年11月1日、X2地本は、『労働協約（第37条及び第272条）の運用』に関する団体交渉開催を求める緊急申し入れ」と題する文書（以下「11月1日付け団交申入書」という。）を会社のB4本部に提出し、団体交渉を申し入れた（11月1日付け団交申入れ）。同文書には、申入れ事項として、次の事項が記載されていた。

- ① 労働協約第37条にある「欠勤」の定義を明らかにすること。
- ② 「年休」の取得申請に関して、「事由」は必要ないと考えるが、会社側の認識を明らかにすること。
- ③ 勤務発表で確定した「年休」に対して、診断書の提出を求める根拠を明らかにすること。

- ④ 診断書の使用目的を明らかにすること。
- ⑤ 診断書の提出を拒んだ場合、勤務発表で確定した「年休」の勤務認証は変更になるのか明らかにすること。
- ⑥ A 1が「労働協約・就業規則の解釈」にかかわる苦情申告をしたにもかかわらず、開催拒否をした理由を明確にすること。

(2) 11月1日付け団交申入れに対する幹事間折衝

ア 28年11月24日、11月1日付け団交申入れに基づく幹事間折衝が行われた。出席者は、X2地本側はA3業務部長（以下「A3」という。）、会社側はB11課長代理であった。

この席で、B11課長代理は、X2地本の申入れ事項は基本協約第250条各号の団体交渉事項には該当しないため団体交渉は開催しないと述べた。また、B11課長代理は、一旦は苦情処理会議の開催を却下したが、11月1日付け団交申入書を見て、A1の本件苦情申告票に基づく苦情申告に対して同月30日に苦情処理会議を開催してその場で議論、説明をしたいと述べた。これに対し、A3は、一旦苦情処理会議の開催を拒否して再度開催することはあるのか、初めての事柄なので持ち帰り検討すると述べた。

同日、A3はB11課長代理に苦情処理会議の開催を提案した理由を電話で尋ねたところ、B11課長代理は、11月1日付け団交申入書を見て、当初不明確であった本件苦情申告票におけるA1の主張の趣旨を理解したためである旨説明した。

イ X2地本は、B11課長代理の上記提案を検討し、①一度却下された苦情申告の苦情処理会議を開催するのは前代未聞であり会社が開催の有無を決めるのは協約違反であること、②一度却下された苦情処理会議を開催する理由及び根拠を明らかにしてもらう必要があること、③A1の苦情申告に対して会社の判断が間違っていたのであれば

謝罪を求めることを確認した。

28年11月29日、A3が、B11課長代理に対し、上記の検討結果を伝えたが、B11課長代理は、幹事間の合意があれば開催できると述べるだけで根拠規定を明らかにせず、謝罪することではないと答えたため、A3は「30日の開催はない。今後検討していく。」と述べた。

ウ X2地本は、上記ア及びイの幹事間折衝を経て、本件を基本協約及び就業規則の解釈であるから、苦情処理会議ではなく、団体交渉の開催を求めていく方針にした。その後、29年4月11日、B11課長代理は、改めてA1の苦情処理会議の開催をA2に提起したところ、A2は持ち帰り検討するとしたものの、会社の説明に納得できないとして、結局、苦情処理会議の開催に応じなかった。

## 9 12月19日付け団交申入れ

### (1) 組合による団体交渉申入れ

28年12月19日、組合は、「労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉開催を求める申し入れ」と題する文書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた（12月19日付け団交申入れ）。同文書には、申入れ事項として、次の事項が記載されていた。なお、①ないし⑥の事項は、11月1日付け団交申入れの申入れ事項と同じである。

- ① 労働協約第37条にある「欠勤」の定義を明らかにすること。
- ② 「年休」の取得申請に関して、「事由」は必要ないと考えるが、会社側の認識を明らかにすること。
- ③ 勤務発表で確定した「年休」に対して、診断書の提出を求める根拠を明らかにすること。
- ④ 診断書の使用目的を明らかにすること。
- ⑤ 診断書の提出を拒んだ場合、勤務発表で確定した「年休」の勤務認

証は変更になるのか明らかにすること。

- ⑥ A1が「労働協約・就業規則の解釈」にかかわる苦情申告をしたにもかかわらず、開催を拒否した理由を明らかにすること。
  - ⑦ X2地本が「労働協約（第37条及び272条）の運用」に関する団体交渉開催を求めて申し入れたにもかかわらず、開催を拒否した理由を明らかにすること。
  - ⑧ 会社は、団体交渉の開催を拒否した後、一度開催を拒否した苦情処理会議を開催したいとX2地本に申し出てきた。その理由を明らかにすること。
- (2) 12月19日付け団交申入れに対する幹事間折衝

29年1月24日、12月19日付け団交申入れに基づく幹事間折衝が行われた。出席者は、組合側はA4業務部長（以下「A4」という。）、会社側はB12人事部勤労課担当課長（以下「B12担当課長」という。）であった。

この席で、B12担当課長は、上記(1)の①ないし⑧の事項について、それぞれ次のとおり回答し、いずれも団体交渉事項に該当しないとして団交の開催を拒否した（回答の項番は各々上記(1)の申入れ事項の番号に対応する。）。

- ① 基本協約第37条にある「欠勤」の定義は、基本協約第34条第8号（就業規則第53条第8号）にあるとおり、「正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合」である。
- ② 「年休」の取得申請に関して、基本協約第58条（就業規則第76条）にあるとおり、年次有給休暇申込簿に所定の事項を記入の上、会社に届けるものである。
- ③ A1に対して診断書の提出を求めたのは、「傷病により継続して5日を超えて欠勤した」ためであり、基本協約第37条第2項（就業規

則第56条第2項)に基づくものである。

- ④ 規程どおりの取扱いであるが、診断書の使用目的を言うならば、傷病は会社としても休みを認めざるを得ない事情であると考え、休みが5日を超えて長期にわたるような場合には、会社としても休養見込期間を把握して要員手配を行う必要があり、診断書が必要となる。また、こうした事情から虚偽申告防止のためにも診断書は事後であっても必要と考えている。また、会社としては、そもそも年休はできるだけ公平に付与したいと考えているが、年休を優先的に付与するかどうかを判断する材料として診断書を求めている面もある。
- ⑤ 診断書の提出と、勤務発表で確定した「年休」の勤務認証とは切り離して考えるものであり、勤務認証は変わらない。
- ⑥ A1の苦情申告について幹事間で事前審理を行ったが、「疑義はなく却下」という結果になったと聞いている。
- ⑦ X2地本に対して伝えたとおりである。基本協約第250条の団体交渉事項に該当しないからである。
- ⑧ X2地本に対して伝えたとおりである。11月1日付け団交申入書の内容が、初めから苦情として申告されていれば、苦情処理会議を開催して議論すべきものであったと判断したためである。

A4は、上記回答を受け、改めて団体交渉において議論すべきであると述べたが、B12担当課長は、団体交渉事項に該当しないとしてこれを拒否し、協約改訂交渉の場で議論することを呼びかけたが、A4はそんな時期まで待てないと述べた。さらにB12担当課長は、A4に対し、苦情処理会議に応ずるよう述べたが、A4は、X2地本において判断することであると回答した。

## 10 2月3日付け団交申入れ

- (1) 組合による団体交渉申入れ

29年2月3日、組合は、「労働協約第37条及び第272条の運用に関する団体交渉開催を求める再申し入れ」と題する文書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた（2月3日付け団交申し入れ）。同文書には、申し入れ事項として、次の事項が記載されていた。なお、③の事項の「申第14号」は12月19日付け団交申し入れをいうものである。

- ① 会社は「欠勤」の定義について、「基本協約34条(8)、就業規則53条(8)にあるとおり『正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合』である」と窓口回答している。しかし、会社が「就業規則が正しい理解の下に的確に解釈・運用されていくことが大切」として作成した解説書「就業規則の解釈と運用」（昭和63年解説書）によると、「年次有給休暇は、欠勤に当たらない」と解説されている。会社は「年休は欠勤である」とした誤った解釈と「年次有給休暇は欠勤に当たらない」ことを認めること。
- ② 会社は、年休の当該組合員に診断書の提出を求めた理由として、「『傷病により継続して5日を超えて欠勤した』ためであり、基本協約37条(2)（就業規則56条(2)）に基づくものである」と窓口回答している。年休は欠勤には当たらないことから、診断書の提出を求めたことは誤りであったことを認め、本人が診断書取得に要した費用を補償すること。
- ③ 会社が労働協約を誤って「解釈・運用」していることは明白である。申第14号について、団体交渉を開催すること。

(2) 2月3日付け団交申し入れに対する幹事間折衝

29年2月27日、2月3日付け団交申し入れに基づく幹事間折衝が行われた。出席者は、組合側はA4、会社側はB12担当課長であった。

この席で、B12担当課長は、上記(1)の①及び②の事項については、「そのような考えはない。」旨回答し、その理由について、昭和63年当

時と現在では就業規則の内容が異なっており、当時の解説書に基づいて議論をする考えはない、現在の解釈では「欠勤」の中に年休は含まれると解釈している、それに尽きるなどと述べた。上記(1)の③の事項については、「個別に団体交渉は開催しない。しかし、今回の新賃金等交渉の場での組合からの議論を妨げるものではない。なお、端緒となったA1の苦情申告については、組合側の主張のとおり労働協約の解釈・適用に関わる問題である。よって団体交渉でなく地方で苦情処理を提案している」旨回答した。

A4は、新賃金等交渉を1日増やすのかと確認したが、B12担当課長は、日は増やさないと回答した。A4は、新賃金等交渉は飽くまで「賃上げ」の議論をするものであり、今回の件をついでに話すつもりはないと述べた。

B12担当課長は、苦情処理会議に応じるようA4に促したが、A4はこれに応じなかった。

A4は、昭和63年解説書では明確に「年休は欠勤ではない」と説明されているにもかかわらず、年休は欠勤なのかと質問した。B12担当課長は、「当時と現在では就業規則の内容が異なっているので、当時の解説書に基づいて議論をしたとしても、現在の就業規則の適用とか解釈に関する議論には役に立たない」、「仮にこの解説書に基づいて議論するとしても、この解説書には『傷病によって年休を取得する場合には診断書が必要』ということが書かれている」などと回答した。

#### 11 29年度新賃金等交渉

29年3月6日、29年度新賃金等交渉が実施された。交渉時間として3時間45分が確保されていたところ、予定の申入れに関する議論は2時間55分程度で終了した。B12担当課長が、組合に、その他の内容についても議論を行わないかと呼びかけたが、組合側は、診断書の提出に関す

る議論を持ち出すことはなかった。

その後、同月9日、同月16日、同月24日にも、29年度新賃金等交渉が行われたが、組合は、診断書の提出問題に関する議論を提起せず、このことが議論されることはなかった。

## 12 3月9日付け団交申入れ

### (1) 組合による団体交渉申入れ

29年3月9日、組合は、「労働協約第37条及び272条の運用に関する団体交渉を求める3回目の申し入れ」と題する文書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた（3月9日付け団交申入れ）。同文書には、申入れ事項として、次の事項が記載されていた。なお、①の事項の「申第14号」は12月19日付け団交申入れ、「申第20号」は2月3日付け団交申入れ、「今申第21号」は3月9日付け団交申入れをいうものである。

① 会社が労働協約を誤って「解釈・運用」していることは明白である。

申第14号、申第20号、そして今申第21号について団体交渉を開催すること。

② 会社は幹事間の話の中で「昔の資料は知らない、それを基に議論はしない」としているが、事実、昭和63年2月にB13勤労課長（当時）の前書きのある「就業規則の解釈と運用」（昭和63年解説書）は存在する。なぜ存在するものを「知らない」とするのかその理由を明らかにすること。

③ 「年休は欠勤ではない」とされている当時の解説書に対して、会社は、「今は年休は欠勤である」としている。いつ、どのような理由で解釈を変えたのか明らかにすること。

④ 幹事間の話では、昔の資料を基に議論はしないとしているが、現在は別の「解釈と運用」の解説書が存在するのか明らかにすること。

⑤ 別の解説書があるのならば、いつ発行されたのかを明らかにすること。

と。

⑥ 発行されているのならば、どのような理由で新たに発行されたのか明らかにすること。

⑦ 発行されているならば、以前は組合にも配付していたにもかかわらず、なぜ新たなものは組合に配付されないのか明らかにすること。

(2) 3月9日付け団交申入れに対する幹事間折衝

29年4月13日、3月9日付け団交申入れに基づく幹事間折衝が行われた。出席者は、組合側はA4、会社側はB12担当課長であった。

この席で、B12担当課長は、上記(1)の①の事項については「そのような考えはない」旨、上記(1)の②及び③の事項については、「過去の就業規則の解説書であり、過去の資料をもとに議論する考えはない」旨、上記(1)の④の事項については、「現在の就業規則に基づく部内用の解釈資料は存在する」旨、上記(1)の⑤ないし⑦の事項については、「部内用の資料であり、詳細について明らかにする考えはない」旨回答した。

また、B12担当課長は、組合による3回の団交申入れについては、基本協約第250条の団体交渉事項に該当しないため団体交渉を開催する考えはないと改めて述べ、X2地本との幹事間折衝で苦情処理会議の提案をしたし、新賃金等交渉時に議論があれば妨げないとも提案していたとも述べ、29年度協約改訂交渉の場で議論があれば妨げないなどと述べた。

これに対し、A4は、会社と組合とで基本協約の解釈の違いが明らかになっているのだから、団体交渉で議論する必要がある、まして、新しい就業規則の解釈の資料があるというのが組合には明らかにされておらず、団体交渉ではっきりさせるべきであるなどと述べた。

13 組合のあっせん申請及び打切り

29年4月14日、組合は、本件各団交申入れによる団体交渉の開催を

求めて、都労委にあっせんを申請し（29年都委争第18号）、同年7月3日、あっせんが行われたが、双方の主張不一致により、あっせんは、同日、打切りとなった。

#### 14 本件救済申立て

- (1) 29年7月14日、組合らは、都労委に対して、本件救済申立てを行った。
- (2) 組合は、本件救済申立てに先立ち、29年7月13日、A1の苦情申告に対して、事前審理においてX2地本の幹事はその主旨を会社側幹事に説明しているにもかかわらず苦情処理会議を開催しなかった理由を明らかにすること等を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、同年8月4日、幹事間折衝が行われたが、団体交渉は開催されなかった（このことは、本件救済申立ての対象事項には含まれていない。）。

#### 15 本件救済申立て後の事情

##### (1) 29年度協約改訂交渉

ア 29年8月7日、組合は、「2017年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ」と題する文書を会社に提出し、29年度協約改訂交渉を申し入れた。同文書には、要求事項の一つとして「年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」が記載されている。

イ 29年8月23日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項について、「会社は、基本協約に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合には、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合は、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも休養見込期間を記載した診

断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。」と回答した。

ウ 29年9月4日の団体交渉において、上記イの会社の回答について、会社と組合とは議論をしたが、対立のまま終わった。

エ 29年9月25日、組合と会社は、29年度の基本協約を締結した。  
29年度の基本協約の第37条第2項は、前記4(1)のとおりであり、前年度と変更がなかった。

(2) 30年度新賃金等交渉

ア 30年2月13日、組合は、「2018年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ」と題する文書を会社に提出し、30年度新賃金等交渉を申し入れた。同文書には、要求事項の一つとして「年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」が記載されている。

イ 30年2月26日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項について、「会社は、基本協約に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも休養見込期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。」と回答した。

ウ 30年3月8日の団体交渉において、上記イの会社の回答について、

会社と組合とは議論をしたが、対立のまま終わった。

(3) 30年度協約改訂交渉

ア 30年8月7日、組合は、「2018年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ」と題する文書を会社に提出し、30年度協約改訂交渉を申し入れた。同文書には、要求事項の一つとして「年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」が記載されている。

イ 30年8月24日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項について、「会社は、基本協約に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求め趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合は、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも休養見込期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。」と回答した。

ウ 30年9月3日の団体交渉において、上記イの会社の回答について、会社と組合とは議論をしたが、対立のまま終わった。

エ 30年9月26日、組合と会社は、30年度の基本協約を締結した。  
30年度の基本協約の第37条第2項は、前記4(1)のとおりであり、前年度と変更がなかった。

(4) 31年度新賃金等交渉

ア 31年2月12日、組合は、「2019年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申し入れ」と題する文書を会社に提出し、31年度新賃金等交渉を申し入れた。同文書には、要求事項の一つとして、「年休付

与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」が記載されている。

イ 31年2月26日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項について、「会社は、基本協約に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることがないよう要員繰配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも休養見込期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ、傷病を理由する年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として、診断書を提出するよう求めているものである。」と回答した。

ウ 31年3月7日の団体交渉において、上記イの会社の回答について、会社と組合とは議論をしたが、対立のまま終わった。

16 都労委は、令和元年9月4日、当事者双方に命令書を交付した（初審命令）。

17 初審命令後の団体交渉の状況

(1) 令和元年度協約改訂交渉

ア 令和元年8月8日、組合は、「2019年度基本協約・協定改訂に関する申入れ」と題する文書を会社に提出し、令和元年度協約改訂交渉を申し入れた。同文書には要求事項の一つとして、「年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」が記載されている。

イ 令和元年8月28日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項に対し、「会社は、基本協約に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求め

る趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることがないよう要員繰配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも休養見込期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ、傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。」と回答した。

ウ 令和元年9月4日の団体交渉において、会社と組合は、上記イの会社の回答についてやり取りを行った。組合は初審命令の判断を踏まえた対応を求めたが、会社は適切に対応していくと述べるにとどまり、対立のまま終わった。

エ 令和元年度協約改訂交渉は、令和元年9月19日まで9回にわたり行われたが、組合と会社は、「新しい人事・賃金制度等」の見直しに関する項目と「運輸所の年次有給休暇の請求手続き」の変更について対立し、基本協約の締結に至らなかった。

## (2) 令和2年度協約改訂交渉

ア 令和2年8月6日、組合は、「2020年度労働協約改訂及び労働条件改善に関する申し入れ」と題する文書を会社に提出し、令和2年度協約改訂交渉を申し入れた。同文書には要求事項の一つとして、「年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」が記載されている。

イ 令和2年8月21日の団体交渉において、会社は、上記アの要求事項に対し、「会社は就業規則に基づき、傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることのないよう要員繰配が必要になってくることから、

その必要性を正確に把握するためにも休養見込期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ、傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として診断書を提出するよう求めているものである。」と回答した。

ウ 令和2年9月2日の団体交渉において、上記イの会社の回答について、会社と組合とは議論をしたが、対立のまま終わった。

エ 令和2年度協約改訂交渉は、令和2年9月17日まで9回にわたりに行われたが、組合と会社は、「改訂新人事・賃金制度」について対立し、基本協約の締結に至らなかった。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（会社が本件各団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 当事者の主張について

本件議題に係る本件各団交申入れ（11月1日付け団交申入れ、12月19日付け団交申入れ、2月3日付け団交申入れ及び3月9日付け団交申入れ）に対し、会社は団体交渉に応じていない。

組合らは、①本件議題は基本協約第250条第2号や同条第5号に当たる、②本件議題が同条に定めた団体交渉事項に該当しなくても、会社は同条に定めた以外の事項についても速やかに団体交渉に応ずる義務がある、③会社がA1の苦情申告を却下したとし、これを根拠に会社はA1の苦情申告に関する本件議題について団体交渉に応ずべきであると主張する。

これに対し、会社は、①本件議題は基本協約の解釈問題であり、基本協約の解釈の変更を求めるものである、②本件議題は基本協約第250

条に定める団体交渉事項のいずれにも該当しないが、労使慣行上、そのような問題は協約改訂交渉等の団体交渉の時期に集中して行うことになっているのに、本件議題に係る本件各団交申入れはこれと異なる時期に随時されたものであるから、本件各団交申入れに会社が応じなかったことは正当な理由がある、③A1の苦情申告は、団体交渉ではなく、基本協約上の苦情処理会議において対応されるべき事柄であると主張する。

以下、順に検討する。

(2) 本件議題の意義について

まず、本件各団交申入れにおける本件議題の意義について検討する。

ア 就業規則及び基本協約における正規の労働時間、欠勤等に関する規定は、次のとおりである。

(ア) 「正規の労働時間」とは、別表第1（略）に規定する勤務種別別の労働時間に基づき、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間をいう（基本協約第34条第1号）。

(イ) 「欠勤」とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう（基本協約第34条第8号）。

(ウ) 組合員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、年休の請求があった場合など、業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する。（基本協約第36条、前記第3の4(1)）

(エ) 組合員は、欠勤する場合、事前に所定の手続をとることとする。組合員が傷病により継続して5日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書（中略）を添えて届け出るものとする。なお、休養見込期間経過後、引き続き欠勤しなければならないときは、更にその手続をとるものとする。（基本協約第37条）

イ 会社と組合が、協約改訂交渉において、私傷病により年休を取得した場合に関する議論をしてきた推移と実態は、次のとおりである。

(7) 4年度協約改訂交渉において、組合は、私傷病の欠勤日数限度を180日間（勤続年数10年以上は360日間）とすること、私傷病欠勤30日までは有給の欠勤とすること等を申し入れた。組合は、その後も11年度協約改訂交渉に至るまで、毎年度、ほぼ同様の要求を行っていた。（前記第3の5(1)）

(イ) 15年度協約改訂交渉において、組合は、私傷病により年休を取得した場合の診断書の提出を不要とすることを求める申入れをした。これを受けて、会社と組合とは、協約改訂交渉の場で議論したが、診断書の提出の根拠となる基本協約第37条第2項は、本件各団交申入れの当時と同じ内容で締結された。（前記第3の5(2)）

16年度協約改訂交渉においても組合から15年度協約改訂交渉における申入れと同様の申入れがあり、議論がされたが、従前と同一の内容で妥結して、基本協約が締結された。その後本件各団交申入れに至るまで基本協約第37条第2項に関する申入れはなく、毎年度の協約改訂交渉において、当該規定については引き続き従前と同一の文言で妥結し、基本協約が締結されてきた。（前記第3の5(3)及び(4)）

(ウ) 現場の実態として、年休の請求時期が勤務指定表発表の前後のいずれかにかかわらず、傷病により継続して5日を超えて年休の取得により欠勤した社員が診断書を提出する取扱いで運用されてきた。なお、年休請求の際の診断書の提出は、年休取得の要件とはされておらず、診断書を提出しなくとも年休が取得されており、診断書を提出した者の多くも、年休の取得日より後に診断書を提出している。（前記第3の5(5)）。

ウ 本件議題は、年休も「欠勤」（基本協約第37条第2項）に該当するとして、診断書を添えて届け出る必要があるのか否か（その前提とし

て、基本協約の「欠勤」の定義等の基本協約及び就業規則の解釈並びに適用に関する事項)であり、これは基本協約の解釈問題である。したがって、本件議題は、基本協約の解釈問題を踏まえ、傷病により継続して5日を超えて年休を取得する場合の診断書の提出を不要とすることを要求するものと解される。

診断書の提出問題については、上記イ(ア)記載の組合の要求事項からみると、組合は、4年度当時から、私傷病による年休は「欠勤」に該当すると認識していたことが推認され、会社も同様の認識の下で組合と議論していたことがうかがえる。また、上記イ(イ)で述べたとおり、15年度協約改訂交渉及び16年度協約改訂交渉において、私傷病により年休を取得した場合の診断書の提出を不要とする要求事項について交渉が行われたが、引き続き診断書が必要とする基本協約が締結され、その後も本件各団交申入れに至るまで、同一の内容の基本協約が毎年度締結されてきている。さらに、上記イ(ウ)で述べたとおり、現場の実態として、年休の請求時期が勤務指定表発表の前後のいずれかにかかわらず、傷病により継続して5日を超えて年休の取得により欠勤する社員が診断書を提出する取扱いで運用されてきている。これらの事情に、会社に並存する他の3つの労働組合からは、会社が診断書の提出の解釈を変更したという疑義や申入れを受けた形跡がないことを併せ考慮すると、会社は、少なくとも4年度以降、一貫して、請求時期が勤務指定表発表の前後のいずれかにかかわらず傷病による年休は「欠勤」に含まれるとの解釈及び運用をとっていたものと認められ、この解釈及び運用については変更した事実を認めることはできないし、組合も会社が私傷病による年休が「欠勤」に含まれるとの解釈をとっていることを認識していたことが推認される。

そうすると、本件各団交申入れは、実質的には、会社が長年にわた

り採用している基本協約の解釈について、その解釈の変更を1年の有効期間中に求めるものと理解することができ、本件議題は基本協約第250条に定める団体交渉事項に該当しない。

エ 組合らは、この点について、本件議題は「休暇の基準に関する事項」（基本協約第250条第2号）に当たると主張する。しかし、上記イ(ウ)で述べたとおり、年休請求の際の診断書の提出は、年休取得の要件とはされておらず、これを提出しなければ年休の取得が認められなくなるものではない。実際に、年休の請求に際し、診断書を提出しなくても年休が取得されており、診断書を提出した者の多くも、年休の取得日より後に診断書を提出している。したがって、本件議題は、同条第2号の「休暇の基準に関する事項」に該当しない。

また、組合らは、本件議題は「労働条件の改訂に関する事項」（同条第5号）に当たるとも主張するが、本件議題は労働条件の改訂を求めるものではないから、同条第5号の「労働条件の改訂に関する事項」に該当しない。

したがって、組合らの上記主張はいずれも採用することができない。

(3) 本件議題と基本協約第250条、労使慣行及び苦情処理会議との関係について

次に本件議題と基本協約第250条、労使慣行及び苦情処理会議との関係について検討する。

ア 団体交渉に関する規定及び取扱いは、以下のとおりである。

(ア) 基本協約第250条は、団体交渉事項として、以下の第1号から第6号までの6項目を規定している（前記第3の2）。

- 「(1) 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- (2) 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- (3) 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及

び懲戒の基準に関する事項

(4) 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項

(5) その他労働条件の改訂に関する事項

(6) この協約の改訂に関する事項」

(イ) 基本協約上、組合員個人が労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、団体交渉ではなく、苦情処理会議で取り扱うことと定められている（前記第3の3(3)ア）。

(ウ) 会社には組合のほか3つの労働組合があって、複数の労働組合が並存している状況の下で、会社は、各労働組合との間で団体交渉を重ねた上で1年間の労使関係のルールとして基本協約を締結してきており、その基本協約の内容は全ての労働組合との間で同一のものとなっている（前記第3の2）。

(エ) 会社は、複数の労働組合が並存している状況の下で、中立保持義務の観点から、基本協約の改訂に当たっては、全て（4つ）の労働組合と同時期に団体交渉を行う必要があることから、全ての労働組合との間で、毎年度協約改訂交渉を開催し、その交渉の場において基本協約第250条第6号に規定する基本協約の改訂のほか、同規定に準じて基本協約の内容に関わる各労働組合からの申入れに応じて、基本協約の適用及び解釈に関する事項を幅広く議論している。その結果締結される基本協約は有効期間を1年間としており、また、翌年度の協約改訂交渉や新賃金等交渉において議論するという取扱いをしている。

このように、複数の労働組合が並存している状況において、基本協約の適用及び解釈に関する事項を協約改訂交渉で議論することは、会社発足後30年以上にわたり継続して行われているから、労使慣行となっている。（前記第3の3(2)）

(オ) さらに、会社と組合との間で基本協約の適用及び解釈に関する問題が生じた場合は、まずは労使間の幹事間折衝で対応する。この幹事間折衝は、4年に当委員会で行われたあっせん事件において、当委員会が示し、会社及び組合が受諾したあっせんに基づいた取扱いであり、現在に至るまで、あっせんにおける合意に従った運用が続いており、労使慣行となっている。そして、幹事間折衝を経ても落ち着しない場合には、協約改定交渉や新賃金等交渉で議論が行われるという労使慣行がある。(前記第3の3(1)及び(2))

イ 以上のとおり、基本協約第250条が団体交渉事項を第1号から第6号までに定める6項目としているのは、基本協約の適用及び解釈に関する事項については、①会社と組合との関係では、まずは労使間の幹事間折衝で対応し、幹事間折衝で落ち着しない場合には、協約改訂交渉や新賃金等交渉で議論を行うとの労使慣行があること、また、②会社と組合員個人との関係では、組合員個人の苦情は苦情処理会議で取り扱うとの基本協約上の定めがあることを前提としたものと解される。

ウ 前記(2)ウで述べたとおり、本件議題は、年休も「欠勤」(基本協約第37条第2項)に該当するとして、診断書を添えて届け出る必要があるのか否か(その前提として、基本協約の「欠勤」の定義等の基本協約及び就業規則の解釈並びに適用に関する事項)であり、基本協約の解釈問題である。したがって、本件議題については、労使慣行に従い、まずは労使間の幹事間折衝で対応し、幹事間折衝で落ち着しない場合には、協約改訂交渉や新賃金等交渉で議論を行うべきものである。

組合らは、この点について、本件議題が基本協約第250条に定められた事項に該当しなくても、会社は速やかに団体交渉に応ずる義務があると主張するが、基本協約第250条の規定及び上記の労使慣行の存

在に照らし、組合らの上記主張は採用することができない。

また、診断書の提出を不要とすべきである旨のA1の苦情申告については、団体交渉ではなく、基本協約上の苦情処理会議において対応されるべき事柄である。

以下、会社の対応が上記の労使慣行及び基本協約に従ったものであるか否かを順に検討する。

(4) 本件議題についての会社の対応は労使慣行に従ったものか。

そこで、本件議題についての会社の対応が上記の労使慣行に従ったものであるか否かについて検討する。

ア 本件苦情申告票及び本件各団交申入れに対する会社の一連の対応の概要は、次のとおりである。

(ア) A1が所属するB6車両所では、毎月10日に、翌月の休日等（公休日等）として指定される日を発表し、緊急時を除いて、翌月の年休請求期間は毎月1日から20日までとし、会社は毎月25日までに翌月の勤務を確定していた。

そのため、A1は、手術を伴う入院のため、28年10月6日から同月17日までの12日間の年休取得を同年9月20日までに請求したところ、会社は、同月23日、7日間の年休、2日間の公休日及び3日間の特別休日を指定した。（前記第3の6(1)）

その後、B6車両所のB8助役は、A1に診断書の提出を求めた（前記第3の6(2)）。

(イ) A1は、28年10月21日、本件苦情申告票を提出した。同申告票には、「10月6日から17日まで年休を取得し、手術を行いました。それに対して、10月12日にB10助役より診断書の提出を求められました。年休取得に理由はいらないし、年休で入院した事での診断書の提出は就業規則にも記載されていません。納得がい

- かないので苦情申告します。」と記載されていた。(前記第3の7(1))
- (ウ) 28年10月28日に開催された苦情処理会議の事前審理において、B11課長代理は、A1の苦情は、労働協約、就業規則の適用及び解釈に疑義を生ずるものではないので却下とすると述べ、その理由について、基本協約第37条及び就業規則には社員が私傷病理由による継続5日を超える欠勤の場合には医師の診断書が必要と記載されているなどと説明した。A2は、苦情処理会議を開催すべきであると再三述べたが、A1の苦情申告は却下となった。(前記第3の7(2))
- (エ) 28年11月1日、X2地本は11月1日付け団交申入書により11月1日付け団交申入れをした(前記第3の8(1))。
- (オ) 28年11月24日の幹事間折衝において、B11課長代理(B4本部側幹事)は、A3(X2地本側幹事)に対し、本件議題が基本協約第250条各号の団体交渉事項に該当しないため団体交渉を開催しない旨を伝え、また、11月1日付け団交申入書を見て、A1の苦情申告については同月30日に苦情処理会議を開催してその場で議論、説明をしたいと述べた。B11課長代理は、その後の組合からの苦情処理会議の開催を提案した理由の問い合わせに対し、11月1日付け団交申入書を見て、当初不明確であった本件苦情申告票におけるA1の主張の趣旨を理解したためである旨説明した。(前記第3の8(2)ア)
- (カ) 組合は、その後も本件議題について12月19日付け団交申入れ、2月3日付け団交申入れ及び3月9日付け団交申入れをした。29年1月24日、同年2月27日及び同年4月13日の各幹事間折衝において、会社は本件議題についての会社の見解を表明し、その根拠についても具体的に説明したが、組合とは主張が対立したままで、

落ち着しなかった。会社は、28年11月24日の幹事間折衝の時と同様に、各幹事間折衝において、本件議題が基本協約第250条各号の団体交渉事項に該当しないため団体交渉を開催しない旨を伝え、さらに、労使慣行に従い、協約改訂交渉や新賃金等交渉で議論するよう呼び掛け、また、A1の苦情申告について苦情処理会議の提案に応じるよう求めた。(前記第3の9、10及び12)

(キ) 会社は、その後の29年度協約改訂交渉から令和2年度協約改訂交渉に至るまで、団体交渉において、組合の申入れに基づき本件議題の議論に応じ、本件議題についての会社の見解を表明し、その根拠についても説明している(前記第3の15及び17)。

イ 前記(3)ウで述べたとおり、本件議題は基本協約の解釈問題であるから、労使慣行に従い、本件議題については、まずは労使間の幹事間折衝で対応し、幹事間折衝で落ち着せず、協約改訂交渉時に申入れがあった場合には、協約改訂交渉という特定の時期に集中的に議論が行われるべきものである。

しかるところ、上記アのとおり、会社は、28年11月24日の幹事間折衝において、X2地本に対し、本件議題は基本協約第250条に定める団体交渉事項に該当しないため個別に団体交渉を開催しない旨を伝え、また、A1の苦情申告については同月30日に苦情処理会議を開催してその場で議論、説明をしたいと述べている。その後3回にわたって行われた幹事間折衝において、会社は、組合に対し、本件議題についての会社の見解を表明し、その根拠についても具体的に説明した上で、本件議題が団体交渉事項に該当しないため団体交渉を開催しない旨を伝え、労使慣行に従い、協約改訂交渉や新賃金等交渉で議論するよう呼び掛けている。このような幹事間折衝の経過に照らせば、幹事間折衝は実質的に機能しており、会社の対応は、労使慣行

に従ったものであり、対応として欠けるところはないといえる。

他方、組合らは、会社に対し、本件議題に係る本件各団交申入れ（X2地本の11月1日付け団交申入れ、組合の12月19日付け団交申入れ、2月3日付け団交申入れ及び3月9日付け団交申入れ）を行っているが、これは、協約改訂交渉という特定の時期に集中的に実施する交渉時期とは異なる時期に随時されたものであり、労使慣行と異なる対応といわざるを得ない。

ウ そうすると、会社が、幹事間折衝の場において、本件各団交申入れに応じない旨を伝え、その一方で、労使慣行に従い、協約改訂交渉や新賃金等交渉で議論するよう呼び掛け、本件各団交申入れに応じなかったことには正当な理由があるというべきである。

(5) A1の苦情申告に対する会社の対応は基本協約に従ったものか。

ア 前記(3)ウで述べたとおり、診断書の提出を不要とすべきである旨のA1の苦情申告については、団体交渉ではなく、基本協約上の苦情処理会議において対応されるべき事柄である。

会社においては苦情申告がされた場合、会社及び組合がそれぞれ指名した苦情処理委員の中から幹事が指名され（基本協約第282条）、幹事は速やかに事前審理を行い（同第284条）、事前審理において苦情として取り扱うことが適当と認められない場合は、苦情申告は却下されることとされている（同第286条）。却下された場合にこれを争う手続は基本協約には規定されていない。A1の苦情申告については、上記の各条項に従って手続が行われている。

イ 組合らは、会社がA1の苦情申告を却下したことを根拠に、会社はA1の苦情申告に関する本件議題について団体交渉に応ずべきであると主張する。

確かに、基本協約上の苦情申告制度が存在しても、これが実質的に

機能しているとは認められない場合には、団体交渉の代わりとなるに足りる手続として認め難いことから、当該苦情申告事項について当該組合員の所属する労働組合が団体交渉による解決を求めることを認めざるを得ないと解される。

しかし、A 1 の苦情申告に対する会社の対応についてみると、28年10月28日のA 1 の苦情申告についての事前審理の場で、会社は、A 1 の苦情は、労働協約、就業規則の適用及び解釈に疑義を生ずるものではないので却下すると述べ、その理由について、基本協約第37条及び就業規則には社員が私傷病を理由として継続5日を超えて欠勤する場合には医師の診断書が必要と記載されている旨を説明している。年休が欠勤に当たり5日を超えて欠勤する場合に診断書の提出が必要となることは、これまでも15年度及び16年度の協約改訂交渉において協議した上でその内容の基本協約が締結され、以後同一内容の基本協約が締結されてきたことに照らせば、会社が本件苦情申告票の記載内容を見てA 1 の苦情申告を却下したことは無理からぬ面があったといえる。

その後、会社は、X 2 地本の11月1日付け団交申入書を見て、本件苦情申告の趣旨が、就業規則の適用及び解釈に疑義を生じさせないとは必ずしもいえない可能性があったとして、同月24日の幹事間折衝において、X 2 地本に対し、基本協約の定めにとった手続である苦情処理会議の開催を改めて提案している。組合側が会社の提案に応ずることに格別の支障はないと考えられるが、組合らはこの提案に応じていない。

以上の事情の下では、会社がA 1 の苦情申告を一旦却下したことをもって、直ちに会社における苦情申告制度が実質的に機能していないということとはできない。したがって、A 1 の苦情申告に関する本件議

題について会社が団体交渉に応ずる義務を負うと解することはできず、組合らの上記主張は採用することができない。

(6) まとめ

したがって、本件各団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

2 結論

以上によれば、本件救済申立ては理由がないから棄却すべきであるところ、これと異なる初審命令は相当でなく、取り消した上、本件救済申立てを棄却することとする。

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。

令和3年12月15日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔

