

申第9号と申第11号で団体交渉開催！ 会社は10月8日の東京高等裁判所からの「判決」について、 上告を理由に認めず！

本部は12月24日、申第9号「東京高等裁判所の『判決』に基づく申し入れ」、申第11号「治療サポート休暇に関する申し入れ」について、団体交渉を開催しました。会社は上告したことを理由に「東京高等裁判所の『判決』はまだ、確定していない」「係争中である」を連呼し、東京高等裁判所の判決を認めようとしませんでした。その会社の言動に本部は「憲法違反であり、不当労働行為を認定されたこと」を強く会社に迫りました。しかし、会社は頑なに上告をしたことを理由に、認めませんでした。まさしく不誠実団交でありました。

また、本部は、申第11号は出向者への差別だとして、「治療サポート休暇制度に出向者も対象とせよ」と、会社に強く迫りました。しかし、会社は「出向者は休暇も含め、出向先の規程による」として頑なに対象としませんでした。

2つの申し入れについて、対立を確認しました。しかし、今回の団体交渉開催を皮切りに今後、本部は義務的団交を楯に、会社に団体交渉開催を求めていきます。

会社回答

申第9号 東京高等裁判所の「判決」に基づく申し入れ

1. 10月8日の東京高等裁判所からの「判決」について見解を明らかにすること。

【回答】

裁判の話はしない。

2. 東京高等裁判所は、「会社が組合からの申し入れに対して、応じなかったことについて労組法7条2号にいう『正当な理由』はなく、団交拒否は不当労働行為に当たるものと認めるのが相当」と判断している。その判断に対す

る会社の見解を明らかにすること。

【回答】

裁判の話はしない。

3. 東京高等裁判所は、「幹事間折衝を開催し、労使慣行が成立していたものと解する余地があるとしても、団交と同程度の実質的な協議が行われたものとみることができない」と判断している。その判断に対する会社の見解を明らかにすること。

【回答】

裁判の話はしない。

4. 2019年7月16日付けの東京都労働委員会命令にある、各所への謝罪文掲示を早急に履行すること。

【回答】

貴側の言う「判決」について、控訴人である国は最高裁判所に対して上告の提起及び上告受理の申し立てをしたと承知しており、当該東京都労働委員会命令は確定したものでないと認識している。よって、現時点で謝罪文掲示を行う考えはない。

5. 会社は今回の判決に鑑み、組合からの団体交渉請求に対しては、早急に全て団体交渉を開催すること。

【回答】

裁判の話はしない。なお、当社と貴組合の間では労働協約を締結しており、団体交渉の開催如何については協約の定めに基づき判断すべきものと考えている。

6. 労働協約第39条（基本協約第250条）の条文について、（1）から（4）での「の基準」、（6）での「の改訂」をそれぞれ削除すること。また、（7）として「労働組合からの申し入れがあった場合」の項目を加えること。

【回答】

2025年協約改訂交渉でも議論した通り、労働協約第39条を改訂する考えはない。貴側は「労働組合からの申し入れがあった場合」にすべからく団体交渉を行うような改訂を求めているが、例えば、事故防止に関する事項については経営協議会等の付議事項と定めている通り、4月には安全対策に関する経営協議会を、労災や事故等発生した場合には都度業務委員会を開催して丁寧な議論を重ねており、重複して団体交渉事項とする必要はないと考えている。

7. 会社は今回の判決を真摯に受け止め、労使の信義則違反を猛省し、この間

の労使交渉において「会社はこれまで不当労働行為は行っていない」との発言を撤回し、謝罪すること。

【回答】

貴側の言う「判決」について、控訴人である国は最高裁判所に対して上告の提起及び上告受理の申し立てをしたと承知してしている。

8. 東京高等裁判所の「判決」を真摯に受け止め、会社と国は上告等の法的措置を行わないこと。

【回答】

7と同じ。

9. 会社は今後二度と、不当労働行為を行わないこと。

【回答】

当然、今後も会社は不当労働行為をはじめとした違法行為は行わない。

2 審判決を認めない会社！上告理由に「係争中である」「まだ、確定していない」

組合：組合はまず「申第9号の団体交渉をせよ」と主張していたが、本日、団体交渉を開催するわけだが、これから組合からの申し入れに対して、団体交渉を開催するものと判断する。

会社：申し入れの内容によって、その都度判断していく。協約に照らして判断していく。

組合：今回の団体交渉は組合として、画期的だと判断している。評価する。

会社：会社としてしっかりと判断していくことに尽きる。これからも変わらずやっていく。申第9号は答えられるもの、答えられないものがあることを理解して頂きたい。今現在、係争中であり、答えられない部分があるが、答えられるものについては回答していく。

組合：回答で「裁判の話はしない」とは、補助参加人として上告したからなのか。

会社：上告したことにより確定はしていない。係争中であるので現時点では答えることが出来ない。

組合：組合としては、最高裁の判断が出れば、再度申し入れをする。

組合：東京高等裁判所の判決は見ているのか。

会社：見ている。

組合：ならば、組合の主張を全面的に受け入れられている。この高等裁判所からの判決のみでの、会社の見解はどうなのか。

会社：見ていないわけではない。今時点確定していない。高等裁判所の判決が確定している段階ではない。会社としては適切に対応していくことには変

わりはない。答える段階にない。

組合：1審・2審の判決の重みを、会社はどう受け止めているのか。

会社：裁判所の判断を軽視するつもりはない。裁判の中で出たものなので受け止める。しかし、まだ係争中なので答えられる段階ではない。

組合：過去、1審で会社が勝った時もあった。そして、2審でも会社が勝った時に、会社は「勤労情報」でその都度すぐに出してきた経緯がある。何故今回は出さないのか。

会社：勤労情報は会社がその都度伝えるべきものを判断して、出しているものである。最近は出していない。

組合：会社にとって都合が悪いから出していない。1審・2審で互いに証拠を出し合って議論してきた。結果として判決がある。憲法上どうなのか。1審・2審で会社が間違っているとの判断が出たことである。

会社：最高裁がどのような判断をするか分からない。

組合：最高裁は憲法上どうなのかを考えることである。それで判例として成立することである。1審・2審の判決は「不当労働行為ですよ」と言われている。

会社：高等裁判所の判断は承知しているが、今段階は上告しているという状況であると認識している。今後どうなるか見えない段階では、確定していないものについてコメント出来ない。

組合：国が上告したが、補助参加人の会社が付いているわけだから、それに対する見解はないのか。

会社：会社としては係争中であるとしか言えない。

組合：それは逃げている発言だ。1審・2審の判断の重みを会社として考えていないのか。

会社：裁判という手続きを軽視するつもりはないが、であるから最高裁で確定するまでは、個別具体的にコメントしない。

組合：それが逃げである。10月8日に2審判決が出た。「会社は憲法違反ですよ」と言われた。基本協約第250条の6項目以外でも、「義務的団交が存在するわけだから団体交渉を行え」と言われている。「労働条件や待遇改善については団体交渉を行え」と言われた。違うなら違うと言って欲しい。

会社：判決内容、判断に至ることは承知しているが、まだ、係争中であり、確定していない。

組合：憲法28条は労働者の権利である。

会社：上告中であることも大事なことである。現段階では答えられない。

組合：憲法28条の中身を言っている。労働者の権利で義務的団交があるということである。現時点、我々は憲法違反の中で働かされていることである。

会社：一応、法学部を卒業しているので、憲法や労組法は分かっているつもりであるが、あくまで最高裁に上告している段階であり、最終確定している

わけではない。答えようがない。国が上告し、それを見守りながらやっていく。

組合：憲法違反の中で仕事している段階なのだ。

会社：まだ、確定はしていない。

組合：1審・2審の判決を見て、憲法違反の認識はないと思っているのか。

会社：憲法違反が確定したとは認識していない。

組合：2審の判決の位置づけを聞かせてほしい。

会社：まだ、係争中であるという位置づけである。

組合：2審の判決の見解を教えてくださいと聞いている。

会社：まだ続けていることだから答えられない。

組合：最高裁の判断が出されたら、改めて申し入れを提出する。

会社：また、その時に中身を見て対処する。

組合：会社の回答を聞いていると、現時点J R東海社員の命の保障をしていないと言っていることと同じである。

会社：安全や労災に関して、この間、業務委員会や経営協議会等でやってきている。少なくとも命に関わること等については真摯に業務委員会等で議論してきた。

組合：憲法25条で生存権の保障、憲法27条は勤労の権利・条件が謳われている。そこを2審で会社が否定されたことである。その上で違法行為を続けていることである。

会社：係争中である。高等裁判所判決は確定しているわけではない。

組合：係争中で逃げるのであれば、社員の命、労働条件は守らないと言っていることと同じである。

会社：決して対応しないとは言っていない。

組合：憲法より労働協約が上回るのか。

会社：答えない。一般論としては憲法が上である。

組合：2審で憲法違反が出された。上告審があるからは関係ない。

会社：確定しているわけではない。係争中である。

組合：組合側は3勝である。都労委・1審・2審で勝利しており、3対1である。おのずと答えは分かる。憲法違反を行っているという自覚をして貰わなければ困る。

会社：会社は憲法も法律も法令も守っていく。しかし、確定していない。

組合：このような回答は苦しいと思わないのか。

会社：会社としての見解を伝えている。

組合：基本協約第250条の6項目意外にも、労働条件や待遇改善については義務的団交として行えとしている。業務委員会や窓口回答はダメだとされている。

会社：協約に基づいて対応していく。業務委員会や経営協議会等は労働協約に定めたひとつの手続きであり、誠実に丁寧に対応していく。

組合：誠実に対応はしていない。本部本社間はみんな窓口回答ばかりである。
「団交事項に馴染まない」のみで窓口回答である。具体的にどう馴染まない理由も明らかにしていない。

会社：地本と本部が重複する場合は、幹事間となる場合もある。

組合：重複するとは希なことである。本部本社間の申し入れは、ことごとく窓口回答ばかりである。また、2審判決では幹事間折衝は、団体交渉をしたとは言えないとしている。

会社：これからもきちんと対応していきたい。

組合：では憲法違反とならないように、これから適切に団体交渉をしていけばいいことである。

会社：向き合っていきたい。

組合：労働条件や待遇改善については団交事項であると判断されている。

会社：高等裁判所の判断は見ているが、現時点確定はしていない。しかし、会社としては適切に対応していきたい。

組合：憲法違反のただ中にある、労働条件や待遇改善の問題をないがしろにしていることである。

会社：確定しているわけではないが、会社としては適切に対応していきたいと言えない。

組合：最高裁の判断待ちとは、はずかしい話である。

会社：最高裁までいくことを望んでいるわけではない。案件案件で考え、判断していきたい。

組合：では、何故補助参加人となったのか。高等裁判所の判決が不服だからなったことである。

会社：これ以上コメントのしょうがない。

組合：会社回答で「裁判の話はしない」ではなく、「高等裁判所の判決が不服だ」とすればいいではないか。

会社：まだ、係争中も含めてコメントしないとしたものである。

組合：不服だから国と一緒にあって補助参加人として上告したのだろ。

会社：国が上告した。

組合：国だけではなく、会社が上告した。

組合：優秀な弁護士さんが揃って控訴審をしたが、2審でも「あなた方は間違っています」という判断されたのである。

会社：まだ、確定していない。

組合：3審制ではあるが、1審2審で判断が出され、あとは最高裁で憲法に照らしての判断となる。

会社：最高裁で一般的にひっくり返ることはない。

組合：憲法違反を認めるのか。

会社：まだ、確定していない。

組合：2審で「憲法違反である。不当労働行為である」と言われた。そこで変

える気はないのか。

会社：そこはまだ係争中である。

組合：申第9号と申第11号は義務的団交となるのか。

会社：協約に照らして判断したものである。

組合：今までは窓口回答ばかりだから、申第9号と申第11号は団体交渉で議論するとなったので凄いいことだなと思ったが、しかし、義務的団交ではないと言われたからガッカリした。

会社：協約を見ながらきちんと判断してきている。

組合：団体交渉開催を要求しつつ、労働条件や待遇改善の申し入れているわけだから、義務的団交として団体交渉を開催せよ。

会社：判決文にある通りであるとしか言えない。

組合：反省しないということか。不当労働行為も認めないということか。

会社：確定していないので答えられない。

組合：違法状態である。

会社：今現在係争中である。決して軽視しているわけではない。

組合：直そうとしているならいいが、全く反省していない。

会社：最終な判断が出たならば、誠実に対応していかなければならない。

組合：違反状態の認識なのか。

会社：高等裁判所の判決は「こうだ」ということは否定しない。

組合：1審2審の判断が憲法違反とされているから、直すことが当たり前のことである。

会社：係争中であり、確定していない段階である。

組合：3勝1敗であり、変わらない。

会社：係争中であり、状況を会社は踏まえていくとしか言えない。

組合：最高裁で二桁以上、不当労働行為が認められている。したがって、9の回答で「今後も」としているが、回答は「今後は」となる。

会社：会社としては今でも今後も不当労働行為は行わない。

組合：回答は変えないのか。

会社：変える考えはない。

組合：現時点でも憲法違反状態である。

会社：係争中である。

組合：団体交渉をしていて、「裁判の話はしない」という回答はない。

会社：会社は答えられるところは答えている。

組合：「団体交渉をしましょう」としていて、裁判の話はしない」との回答は、会社自ら団体交渉軽視をしている現れである。不誠実団交である。

会社：会社としてはきちんと答えた。残念である。

組合：1審も2審も団体交渉拒否は不当労働行為と言われている。反省し直してもらわなければならない。苦しい回答であり、何の説得力がない。

会社：回答を準備してのぞんでいる。答えるものを答えていないわけではない。

係争中である。

組合：申第9号は団体交渉したが、回答からして対立を確認する。

会社回答

申第11号 治療サポート休暇に関する申し入れ

1. 人勤第8号で、治療サポート休暇の取得可能対象者を、社員（専任社員及び契約社員を含む。性別は問わない。）としている。全社員が対象者とする考え方でいいのか明らかにすること。

【回答】

就業規則第78条第1項15号に定める治療サポート休暇の対象者は、連絡文書に記載の通り「社員(専任社員及び契約社員を含む。性別は問わない。)」である。なお、臨時社員は対象ではない。ただし、出向規程第8条に「出向社員の労働時間、休憩時間、休日、休暇は出向先の規程による。」とあるため、出向社員の休暇等は出向先の規程によることとなる。

2. 今回、新幹線関西支社から「出向社員は対象外」とした根拠を明らかにすること。

【回答】

1と同じ。

3. 組合はこの間も「出向者の労働条件は、本体社員の労働条件と同等とせよ」と強く主張してきた。今回の「治療サポート休暇について出向社員は対象外」とするならば、組合の主張とは相容れないことである。したがって、出向社員もれっきとしたJR東海社員であり、本体社員の労働条件と同等に近づけるために、治療サポート休暇の対象者について出向社員も対象とすること。

【回答】

出向規程に定める通り、出向社員の休暇は原則として出向先の規程による。この定めを変更する考えはない。出向先企業は、それぞれの業種・業態が異なるため、出向先企業の労働条件は、各企業がそれぞれの経営状況等を踏まえて責任を持って決定すべきものである。

治療サポート休暇制度に出向者に対象にせよ！

組合：申第11号の治療サポート休暇制度のについて、団体交渉を開催しているが、これからも組合からの申し入れについて団体交渉を開催せよ。それでせつかく良い制度を作ったのに、出向者を対象外にするのはおかしい。本人の希望で出向に出たわけではなく、会社都合であり、社籍はJR東海にあるのだから対象とせよ。

組合：就業規則より出向規程が優先することはおかしい。

会社：就業規則と出向規程を合わせてのものである。

組合：まず社員が主である。

会社：ただしとして、第8条も組み入れてひとつの就業規則である。出向に際して出向規程の第8条の内容を伝えている。会社としてはルールとして出向先の規程によるものとしている。

組合：出向者もJR東海の社員の認識か。

会社：そうである。

組合：であるならば、出向の面談時に「治療サポート休暇が適用にならないなら、この出向を断る」ということが許されるのか。

会社：安易に断ることは出来ないと思う。

組合：社員が対象なのだから、出向者と言えども対象である。

会社：出向者は休暇も含めて出向先の規程に基づいているので、治療サポート休暇の対象とならない。

組合：意味が分からない。良い制度なのに就業規則が優先である。

会社：出向規程も合わせての就業規則である。

組合：1月28日の提案時に出向者は対象外と説明されていない。

会社：出向時に出向先企業の規程によることが優先する。

組合：本文に出向者は除くは載っていない。

会社：出向規程に出向先にルールが大前提である。

組合：5日間以内の有給休暇が取得出来ないことは、出向者への差別である。会社の責任で出向に出しているのだから対象とせよ。

会社：会社としては出向先の企業の規程によることを出向の際に伝えている。

組合：出向者は社員ではないのか。毎年協約改訂交渉時に、出向者の労働条件を本体に合わせろという要求を出しているが、これも来年の要求に入れるぞ。

組合：出向者の育児休職はどうなるのか。

会社：その時は休職なので、一旦本体に戻して休職させている。

組合：ならば、出向者も治療サポート休暇取得の為、5日間本体に戻せ。

会社：休職と休暇は違うので、回答の通りである。

組合：対立を確認する。

今後は義務的団交として団体交渉を開催せよ！

組合：今日は団体交渉を開催したが、これを皮切りにしながら、組合の申し入れについて義務的団交という面もあるので、これからも団体交渉を開催せよ。

以 上