

命 令 書

申 立 人 日本自治体労働組合総連合大阪市バス労働組合

被申立人 大阪運輸振興株式会社

上記当事者間の平成15年(不)第18号事件について、当委員会は、平成17年2月23日、同年3月9日、同月23日及び同年4月13日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、新入社員研修会において実施される組合説明会のスケジュールに関して、大阪交通関連企業労働組合と平等な条件のもとに、その機会を保障しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から平成14年10月7日付け申入書で申入れのあった掲示板貸与の件について、申立人が希望した場所での掲示板の設置を認める方向で、申立人及び大阪市交通局と誠実に協議しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

日本自治体労働組合総連合大阪市バス労働組合

執行委員長 X1 様

大阪運輸振興株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴組合の新規採用者向け組合説明会の日程の設定について、大阪交通関連企業労働組合と比べ差別的に取り扱ったこと、及び、貴組合の掲示板の設置について、大阪交通関連企業労働組合と比べ差別的に取り扱ったことは、大阪府労働委員会において不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人大阪運輸振興株式会社が、①運行管理業務従事者(道路運送法第23条に定める運行管理者の業務を補助する者)をして、申立人日本自治体労働組合総連合大阪市バス労働組合から同組合の組合員の脱退を強要させ、また、従業員が同組合に新規加入することを妨害させた、②申立人組合の新規採用者向け組合説明会を別組合のその翌日に設定し差別的取扱いを行った、③申立人組合の組合掲示板の設置場所を別組合のそれと比べて従業員の目に付かない場所に指定するなど差別的取扱いを行った、④申立人組合が組合機関紙を配布するためのカゴを古市営業所内の食堂等に備え付けることについて団体交渉で合意があったにもかかわらずこれを無視した、⑤申立人組合の執行委員長を不利益に取り扱うことにより、他の従業員へのみせしめにし、同時に他の従業員から引き離すことを目的として、同人を研修担当運転手(新規採用運転手が運行経路の確認等を行う際にこれに付き添い指導する運転手)に選任しなかった、として、それらのことが不当労働行為であると申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合の組合員への脱退強要及び従業員の同組合への加入妨害の禁止
- (2) 申立人組合に対する、別組合と同一日、同一条件による新規採用者向け説明会の機会付与
- (3) 申立人組合が求めた場所での掲示板設置の許可
- (4) 団体交渉における合意の遵守
- (5) 申立人組合の執行委員長の研修担当運転手への選任
- (6) 謝罪文の手交及び掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 運行管理業務従事者の言動について

住之江営業所の発車係(運行管理業務従事者)であるY2社員(以下「Y2社員」という)は、以下のとおり、申立人日本自治体労働組合総連合大阪市バス労働組合(以下「組合」という)の組合員に対し脱退を強要し、また、被申立人大阪運輸振興株式会社(以下「会社」という)の従業員が組合へ新規加入することを妨害した。

ア 平成 14 年 7 月中頃(場所：住之江営業所 2 階食堂)

Y2 社員は組合の副委員長 X2(以下「X2 副委員長」という)に対し、自分は組合をつぶすために本社から派遣されているが、本社は組合を必要ないと言っており、早晚、組合幹部は解雇される、そうなればこの不景気の時代に職はない、そうならないうちに組合をやめ、大阪交通関連企業労働組合(以下「関企労」という)に入るなら役員にして面倒をみてやる、という趣旨の発言をした。

イ 平成 14 年 8 月初め頃(場所：住之江営業所 2 階休憩室)

Y2 社員は組合の組合員に対し、会社に労働組合は 1 つあればよく組合は必要ない、それなのになぜ組合に加入したのか、悪いようにしないから関企労に戻った方がよい、という趣旨の発言をした。

ウ 平成 14 年 8 月中頃(場所：住之江営業所 2 階休憩室)

Y2 社員は組合の組合員に対し、なぜ組合に加入したのか、会社は近々組合の存在を認めないと発表する、このままだと寂しい思いをすることになるからそうならないうちに関企労に戻った方がよい、という趣旨の発言をした。

エ 平成 14 年 8 月下旬頃(場所：住之江営業所 2 階休憩室)

Y2 社員は組合の組合員に対し、組合の役員はアカで、アカは会社が嫌っているからすぐに解雇される、組合にいたらアカと思われるから今のうちに組合をやめて関企労に戻った方がよい、という趣旨の発言をした。

オ 平成 14 年 8 月 25 日から 27 日(場所：住之江営業所内)

Y2 社員は運転手 10 数名に対し、組合が嘱託運転手を正規運転手にせよとの要求を出しているがそんなことは通らない、組合の新聞に書いてあることは全部嘘である、組合は正規運転手の労働組合だから嘱託運転手の君たちは入れない、などの発言をした。

カ 平成 14 年 9 月中頃(場所：住之江営業所 2 階食堂)

Y2 社員は組合に加入しようとした従業員に対し、なぜ組合に加入しようとするのか、本社は組合を必要ないと言っており組合はすぐにつぶされる、嘱託運転手は組合員のままでいると 4 月の契約更新の際に更新拒否される、関企労に入ったら悪いようにしないから組合には加入しない方がよい、という趣旨の発言をした。

これらの行為は、Y2 社員の勤務時間中に、しかもバスの配車、始終業点呼、出退勤管理等を行う発車係というバス乗務員の上司の立場を利用して行われた。このような Y2 社員の行為を、会社は放置・黙認し、そればかりか同人に具体的な業務を与えないという方法で援助することにより関与したのである。

すなわち、会社が、住之江営業所で Y2 社員だけを、運行管理業務の最も暇な午前 8 時半から午後 5 時までが勤務時間の S 勤務(予備勤務)に固定したことにより、Y2 社員は、勤務時間中にもかかわらず、実際には運行管理業務に従事しなくとも、自由に職場の中を動き回り、組合の切り崩しを繰り返すことができたのである。

こうした一連の Y2 社員の言動は、会社が Y2 社員を利用して行った、組合の弱体化を図る支配介入行為である。

(2) 新規採用者向け組合説明会について

労働組合にとって新入社員の研修時になされる組合説明会(以下「説明会」という)は、新入社員の全員に対し一度に直接労働組合のことを説明し宣伝できる貴重な機会であり、かつ、組織拡大にとって最大のチャンスであるから、非常に重要な行事である。

通常、新規採用者は、最初の説明会で、労働組合の説明を受け、加入手続きを済ませることがほとんどであり、複数の労働組合が存在する場合には、どこが先に説明会を実施するかが、労働組合にとってまさに死活問題といえる。特に、説明会が同日ではなく複数日に分けて実施される場合、先に説明会の機会を与えられた方が勧誘する時間を長く与えられることから、極めて有利な立場となる。

しかるに、会社は、組合が、説明会の実施を関企労と同一日とするよう申し入れたにもかかわらず、多数組合の関企労を優先させて、組合の説明会を関企労のその翌日に設定することを一方的に通告してきた。組合は、説明会の同日実施が認められないにしても、関企労の説明会の実施に先立ち、会社が、新規採用者に対して、①複数の労働組合があることを告知し、②組合の説明会が終わるまで組合加入申込書を提出しないように指示するよう申し入れたが、会社の対応は、極めて不誠実なものであった。その結果、当該新規採用者のうち組合に加入する者はいなかった。

かかる会社の対応は、企業内に複数の労働組合が存在する場合、いずれも平等に取り扱わなければならないという使用者に課せられた義務に違反するものであり、組合弱体化を図った支配介入行為である。

(3) 組合掲示板の設置許可について

組合掲示板(以下「掲示板」という)は、当該労働組合の活動を多くの労働者に知らせ、それに賛同する者の加入を勧誘できるため、組織の拡大を図る上で重要な施設である。かかる掲示板の性質に照らせば、その設置場所は、会社の労働者の目に触れやすい場所であるほど有効であるので、そうした点もふまえ、

掲示板の位置は可能な限り平等な条件で設置が認められなければならない。

しかるに、古市及び住之江各営業所において、関企労の掲示板 1 枚、大阪交通労働組合(以下「大交」という)の掲示板 2 枚が人通りの多い場所に設置許可されているのに対し、組合の掲示板 1 枚は人通りのほとんどない場所に設置許可されている。

会社は、各営業所の廊下の壁面の空きスペースに組合の掲示板の設置を認めたり、組合間で掲示板の調整を図るなどの措置をとれば、組合間の不公平は相当に解消できるにもかかわらず、これをしなかったのは、明白な組合間差別であり、不当介入である。

(4) 団体交渉における合意について

平成 14 年 12 月 25 日の団体交渉(以下「団交」という)において、組合が、組合機関紙(以下「機関紙」という)を古市営業所の待機室と食堂に設置することを認める旨の合意が会社との間で成立した。

しかしながら、会社は、当該合意があったにもかかわらず、それをないと言い張り、機関紙を撤去するよう再三要求し、最終的には、同 15 年 6 月にこれを撤去した。

会社が機関紙を撤去した理由は、関企労の執行委員が苦情を言ったためであるが、使用者が別組合の意向を汲んで、団交で成立した合意を一方的に破棄することは、明らかな支配介入行為である。

(5) 研修担当運転手について

本来、研修担当運転手は、合理的な選定基準に基づき選任されなければならない。しかるに、当時(審問終結時点を含む)組合の執行委員長であった X3(以下「X3 委員長」という)は、平成 11 年 7 月に大阪市交通局(以下「交通局」という)に採用されて以来、無事故無違反で、乗客からの苦情もまったくなく、市バス運転手として経験豊富かつ勤務成績優秀な人材であり、何ら合理的な理由がないにもかかわらず、会社から研修担当運転手に選任されていない。

これは、X3 委員長を研修担当運転手に選任すると、同人が研修中に培った人間関係を通じて組合の勢力を拡大することを会社が恐れたものであり、他の従業員に対し、組合への加入や協力をさせないための見せしめの意味も有しており、かかる会社の対応は、明らかな支配介入行為である。

なお、組合の組合員 2 名が研修担当運転手に選任されてはいるが、何より会社が目的としているのは組合活動の中心人物であり、職場に影響力を持つ X3 委員長を排除することにあるから、組合の組合員数名が研修担当運転手に選任されたからといって、X3 委員長を一貫して排除してきた事実は消えず、その不

当労働行為性は否定されない。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) Y2 社員の言動について

運行管理者は、事業用自動車の運行の実務管理についての責任者(道路運送法上、一定の有資格者をもって充てなければならないこととされている)ではあっても、勤務評定や手当の査定、懲戒・表彰の審査、休暇の時季変更権などの労務管理権限を一切有しておらず、管理職でもなければ、バス運転手の上司でもなく、労働法上の概念と全く別次元の概念である。まして、Y2 社員は、道路運送法に定める運行管理者でも、その代務者でもなく、運行管理業務の補助者にすぎない。

Y2 社員が従事していた S 勤務は、主として日中の時間帯に運行するコミュニティ系の路線バスに対応するべく設けた日中の常勤勤務であり、組合の主張するような予備勤務ではないし、そのような予備の人員を配置する余裕も会社にはない。事実、S 勤務は、現在でも、両営業所とも存在しているのである。

Y2 社員の平成 14 年 7 月及び同 15 年 5 月の人事異動は、前者が交通局からの受託当初にあって人員増強のために配置したものであるし、後者が運行管理業務を交通局からの現役派遣職員に切り替えたことによるもので、純粋に業務上の必要性に基づく人事異動である。

Y2 社員が具体的にどのような活動を行ったのかについては、会社として関知していないが、少なくとも勤務時間中の組合活動は、誰に対しても認めていない。この点、Y2 社員の休憩時間が、運行管理業務の性格上、手隙の時間帯に適宜取られることになっているので、休憩時間中の行為が勤務時間内との誤解を招かないよう、休憩の取り方を明確にするよう、注意・指導はしている。

このように、Y2 社員の行為に会社は何の関与もしておらず、そのことで不当労働行為を問われる理由はない。

(2) 新規採用者向け説明会について

説明会は、会社が新規採用運転手に対する研修(以下「新人研修」という)における福利厚生の一環として実施しているものであって、組合活動のために便宜を与えているものではない。よって、たとえ研修スケジュールに当否があったとしても、労使関係の問題ではない。

それでも会社は、新人研修において、技術的・時間的制約のある中で、組合の説明会の機会付与に努力をした。新人研修は、講師の大半を交通局に依頼し、研修プログラムの内容及び時間割も、大阪市交通局研修所(以下「研修所」という)のスケジュールに左右されるところ、会社は、関企労と組合の両説明会につ

いて同日実施を実現すべく、研修所と協議を行ったのであるが、研修日程の関係上、結果として3月3日及び4日の設定となったのである。

なお会社は、組合の要求に応じ、研修冒頭及び各説明会冒頭時の計3回、会社には2つの労働組合が存在し、説明会が3月3日及び4日にそれぞれ行われることを新規採用者にはっきりと告げている。

また、新規採用者の組合加入申込書の提出を両説明会終了まで待たせてほしいとの組合の要請については、もちろん研修時間中は認めていないが、休憩時間等の勤務時間外に、関企労が勧誘活動をしたとしても、それを規制することは、組合活動への不当介入になり、できない。

以上のとおり、会社は、尽くせる努力は尽くしており、その対応に問題はない。

(3) 掲示板の設置許可について

そもそも会社は、市バス運転等業務の範囲内で交通局施設の管理を大阪市から受託しているのであって、労働組合への便宜供与は、受託業務に含まれない。また、交通局と会社の間には、施設の賃借権も、使用借権も設定されていない。

このため、会社には交通局施設において組合の掲示板の設置を許可する権限はなく、会社としては、組合の希望を容れるため、文書及び口頭で交通局と交渉し、努力して許可の成果を得たのであり、評価されこそすれ不当差別といわれることはない。

また、古市及び住之江両営業所における組合の掲示板の位置関係についても、人の往来がなく、極端に目立たない場所にしか組合の掲示板の設置を認めないとの組合の主張は事実と反する。距離あるいは人通りの面からみても、許可当時、場所的制約を考慮すれば、組合差別に値する差異ではない。

例示すると、古市営業所における組合の掲示板については、全運転手が出退勤時、更衣のため必ず出入りする乗務員室ロッカーの隣に位置し、向かい側には、運転手が横になって休める畳敷の乗務員休憩室があり、組合の主張するような人通りの少ない場所ではない。住之江営業所における組合の掲示板についても、理容室の向かいにあり、その奥は、2階唯一のトイレがあり、用便のためには、組合の掲示板の前を必ず通らなければならない、人通りは多い。

このように、会社の対応に何らの問題もない。

(4) 団交における合意について

古市営業所の待機室及び食堂に組合の機関紙配布用のカゴを備え付けること(以下「機関紙の設置」という)に関し団交で合意されたことは一度もない。

このことについて、組合は、平成14年12月25日の団交において合意された

と主張するが、X3 委員長自身がこの団交経過を記録した「第 2 回団体交渉記録」においてすら、合意の記載はない。団交の成果は、組合にとって最重要事項であり、特筆大書して宣伝すべきであるのに、当時の組合の団交関係の文書には、何ら合意の記載がない不自然さからみても、合意がないことは明らかである。

したがって、合意なき事項の遵守を求める本件請求は、まったく理由がない。

(5) 研修担当運転手について

研修担当運転手は、新規採用者の配属先の班ごとに運転経験、日常勤務成績、指導能力の適性を考慮して営業所長が選任している。

具体的に研修担当運転手を誰にするかは業務運営事項として営業所長の裁量権に属するが、上記の選定基準で選んだ結果、組合の組合員からも 2 名選任しており、会社が、組合員であることを理由に、組合の組合員を研修担当運転手に選任しないとの差別的な取扱いを行っていないことは明らかである。

X3 委員長は、交通局に勤務していた時代に構内で接触事故を起こし、口頭注意を受けている。X3 委員長が研修担当運転手に選任されなかったのは、同人の資質の問題であって、同人が組合の委員長であることとは関係がない。

第 3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、市バス操車場・バスターミナル管理業務及び一般旅客自動車運送事業等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置いている。会社の資本金は 1 千万円であり、出資者は、大阪市(37.5%)、交通サービス株式会社(37.5%)及び大交(25%)の 3 者である。

会社は、昭和 63 年 6 月 20 日に設立された後、平成 14 年 4 月 1 日に、大阪市から一般旅客乗合自動車運送事業の古市営業所及び住之江営業所にかかる管理の業務(以下「市バス運行業務等」という)の委託を受け、同業務を開始した。会社はこれに伴って、大阪市から職員 70 名の派遣を受け入れる一方、平成 13 年度に交通局で勤務していた再雇用運転手及び嘱託運転手のうち採用試験に合格した 218 名を正規社員として採用し、さらに公募により 1 年契約の嘱託社員 47 名を採用した。

本件審問終結時現在、会社の従業員数は約 880 名であるが、そのうち市バス関係従業員数が約 440 名で、その内訳は、大阪市からの派遣職員約 40 名、正規社員約 270 名、嘱託社員約 100 名及び臨時社員約 30 名となっている。

なお会社は、平成 14 年 1 月 31 日、市バス運行業務等を受託するに先立ち、大阪市との間で、「市バス古市及び住之江営業所にかかる管理の受委託に関する基本契約書」(以下「1. 31 基本契約書」という)を交わしているが、その第 1

条によれば、大阪市が会社に委託する業務の範囲は、路線の運転業務、運行管理業務、整備管理業務及びこれらの付随する業務である。また会社は、同年 4 月 1 日、大阪市との間で、「市バス古市及び住之江営業所の管理業務に関する覚書」（以下「4. 1 覚書」という）を交わしている。その第 22 条によれば、委託業務の実施にかかる従業員の労務管理は、会社が自らの責任において行うこと、第 24 条によれば、大阪市と会社は委託業務の実施にあたり、それぞれの労使関係を尊重すること、さらに、第 26 条によれば、委託業務を実施するために必要な施設は、大阪市と会社が協議のうえ大阪市が確保し、委託業務との関連のない施設の使用については、あらかじめ会社が大阪市と協議し、その承認を得ること、とされている。ちなみに、委託業務の実施に必要な施設の管理の総括責任者は、その第 28 条によれば、両営業所長である。

- (2) 組合は、会社で働く労働者によって組織された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時現在約 20 名である。組合は、日本自治体労働組合総連合(以下「自治労連」という)に加盟している。

会社には、組合のほか、関企労大阪運輸振興支部が存在し、その組合員数は約 270 名である。なお、大交は大阪市とは労使関係にあるが、会社とは労使関係にない。

2 Y2 社員問題の経過

- (1) 平成 14 年 7 月、関企労の執行委員である Y2 社員は、なんば操作場から住之江営業所に配置転換になった。

Y2 社員は、住之江営業所において、バスの配車並びにバス乗務員の出退勤確認及び始終業点呼などを行う運行管理業務に従事していた。会社の運行管理規程によれば、その第 2 条で、運行管理者は、事業用自動車の運行の安全確保を図るため運行管理面の委任を受け、その責任において運行の実務管理を行うことになっており、Y2 社員の担当業務は、この運行管理者の業務の一部を補助することであった。

なお運行管理者は、道路運送法第 23 条の規定により、営業所ごとに有資格者(運行管理者資格証の交付を受けている者)から選任しなければならないが、住之江営業所では 3 人の者が会社から任命されていた。なお、営業所の所長及び副所長は、運行管理者ではなく、Y2 社員も運行管理者の有資格者ではなかった。

営業所における運行管理業務従事者の勤務種別には、A、B、C、D、E、F、S の 7 区分があるが、Y2 社員は、同月に住之江営業所に着任してから一貫して、午前 8 時 30 分から午後 5 時までが勤務時間である S 勤務となっていた。また、Y2 社員の休憩時間は、特に決まっておらず、業務に支障のない時間帯に適宜休

憩をとっていた。

(2) 平成 14 年 7 月中頃、住之江営業所の 2 階食堂において、Y2 社員は組合の X2 副委員長に対し、自分は組合をつぶすために本社から派遣されているが、本社は組合を必要ないと言っており、早晚、組合幹部は解雇される、そうなればこの不景気の時代に職はない、そうならないうちに組合をやめ関企労に入るなら役員にして面倒をみてやる、という趣旨の発言をした。

(3) 平成 14 年 9 月 3 日、組合は会社に対し、抗議文を出した。その内容は、Y2 社員が、①組合は嘱託運転手を正規運転手にせよとの要求を出しているがそんなことはできない、②組合の新聞に書いてあることは全部嘘である、③組合は正規運転手の労働組合だから嘱託運転手の君たちは入れない、という趣旨の発言を嘱託運転手に書き回っているが、Y2 社員にこうしたことができるのも、故意に会社が、関企労に組合の要求書の内容を伝えたためであるとの疑念が残る、もしこれが事実であるとすれば、併存する労働組合の一方に有利になるよう会社を取り計らった不当労働行為であり、事実の釈明を求める、というものであった。

同月 19 日、団交が開催された。組合側からは X3 委員長、X2 副委員長ほか 4 名、会社側からは総務部次長 Y3(以下「Y3 次長」という)、総務課長補佐 Y4(以下「Y4 課長補佐」という)ほか 5 名が出席した。会社は、その席上、上記抗議文に回答し、調査した結果、組合から指摘を受けたような事実はないとした上で、今後、疑惑を招かぬよう、組合から会社に対する正式文書等は郵送ではなく手渡しにてお願いする旨、また、会社も受け取った文書には受領印を押す旨、述べた。

住之江営業所長は Y2 社員に対し、休憩時間中の行動が勤務時間内と誤解を招かないよう、休憩時間の取り方を明確にするよう注意し指導した。

(4) 平成 14 年 11 月 5 日、大阪自治労連弁護団は会社に対し、会社が事実上 Y2 社員の職務を免除するなどの援助を行い、組合への加入を妨害する活動をさせていることは、組合に対する支配介入の不当労働行為に当たるとして、これを即刻中止させること等を求める抗議文を提出した。

(5) 平成 14 年 11 月 15 日、組合は当委員会に対し、会社が、運行管理業務従事者の名目で何の仕事もなく実質的には関企労の専従者である者を営業所に配置し、同人による組合への切り崩しを許している、などとして、労使紛争の調整を求めてあっせん申請を行った。なお、その際、組合は、会社があっせんに応じない場合は、不当労働行為の救済申立てに移行する意思を示した。

(6) 平成 15 年 5 月 1 日、Y2 社員は、なんば操車場に配置転換となった。

3 説明会問題の経過

- (1) 平成15年1月、会社は、堺市の中百舌鳥にある研修所に対し、研修の項目を原案として示した「新規採用嘱託運転手研修予定表」を提出し、研修日程の作成を依頼した。また同月下旬、会社は、研修所と協議し、関企労と組合が各30分説明会を実施できるよう、研修所に研修プログラムの作成を依頼した。

なお新人研修は、毎年1回、1か月間の日程で開催されており、最初の2日間は研修所で講義形式の研修が午前(8時30分～12時)と午後(1時～5時)の就業時間内に組まれている。新人研修の内容は、市バス運転手に必要な業務知識、会社概要、服務規程等であり、講義時間約12時間のうち7割以上の時間が研修所の研修担当者による講義であるため、研修プログラムの作成には研修所の担当者とのスケジュール調整が必要である。

- (2) 平成15年2月初旬、研修所は会社に対し、1日で2つの労働組合の説明会を行う研修プログラムを作成することは無理である旨回答した。これを受け会社は、説明会を2日に分け実施する研修プログラムの作成を依頼したところ、同月中旬、研修所は、同年3月3日午後と同月4日午後に各30分の説明会を行ってはどうかと提案した。そのため会社は、同月3日午後に関企労が、同月4日午後に組合が説明会を行う研修プログラムの作成を研修所に依頼した。

なお関企労及び組合が、新入社員の名前と顔ぶれを一度に確認できる機会は、この研修会が最初である。また会社は、就業時間中の組合活動を認めていない。

- (3) 平成15年2月13日、会社は関企労に対し、説明会の日程を同年3月3日午後2時とする旨通知した。また同年2月14日、会社は組合に対し、同年3月3日及び同月4日の新人研修の日程が決まり、組合の説明会の日程について連絡したいことがあるので、連絡がほしい旨ファクシミリで通知した。

これに対し組合は、同年2月17日、電話により、関企労と同一日に組合の説明会を実施できるようにしてほしい旨会社に求めたが、会社が、研修日程の関係上、同日実施は難しいと回答すると、組合は会社に対し、同日実施が無理としても、①関企労の説明会の前に会社内に複数の労働組合があることを会社が新規採用者に告知すること、②組合の説明会が終了するまで加入申込書の提出はしないよう会社が新規採用者に指示すること、の2点を求める旨申し入れた。

同年2月下旬、研修所は会社に対し、説明会を労働組合ごとに2日に分けて実施すること等を盛り込んだ「嘱託自動車運転手研修日程表」を提示したが、その内容は、会社が同年1月に研修所に提出した、上記(1)の「新規採用嘱託運転手研修予定表」に、わずかな修正を加えたものであった。

なお、この「嘱託自動車運転手研修日程表」(若しくは「新規採用嘱託運転手

研修予定表」)によれば、同年3月3日の午前の部(午前8時30分から午前12時)の研修項目は、会社概要、労働条件、服務規程・乗務員勤務規定、人権問題、福利厚生及び書類作成となっており、いずれも会社の担当者が講師となり講義を行うこととなっていた。

- (4) 平成15年3月3日午後2時から30分間、関企労の説明会が、同月4日午後1時から30分間、組合の説明会が、それぞれ実施された。この中で、Y4課長補佐は、関企労と組合の各説明会の前に、会社には2つ労働組合があることを説明したが、新規採用者に対し、両説明会が終了するまで組合加入申込書の提出をしないようにとの指示はしなかった。

同年の新人研修を受けた新規採用者のうち組合の組合員になった者はいなかった。このことに関連して、同月5日、組合は会社に対し、抗議文を提出した。その内容は、関企労及び組合の説明会の前に、一応はY4課長補佐が会社に労働組合が2つある旨説明したものの、声が小さく後ろまで届かなかった、このことは会社が大きな声で誠実に説明する義務を怠り、併存する労働組合を平等に扱うことを求める労働組合法の精神に違反し不当労働行為に該当する、として、今後は、①2つの労働組合の説明会は同日とすること、②2つの労働組合の説明会は連続して実施すること、③労働組合への加入届は、新規採用社員に考える時間を与えるため説明会の翌朝に回収すること、の3点を申し入れるというものであった。

同月10日、団交前に労使間で事前協議するための窓口折衝が行われ、組合側からX3委員長他1名、会社側からY4課長補佐が出席した。この席上、組合は、上記抗議文による3点の申入れについて検討するよう求めたが、これに対し会社は、文書で回答する旨述べた。

4 掲示板問題の経過

- (1) 平成14年6月11日、窓口折衝が行われ、組合側からX3委員長、会社側からY3次長及びY4課長補佐が出席した。この席上、組合は会社に対し、掲示板の設置を認めるよう求めたが、会社は組合に対し、組合の組合員数を把握していない、どのような掲示板を考えているのか、掲示物はどのようなものと考えているのか、と述べた上で、関企労の掲示板の設置についても、まだ折衝が終わっていないためもう少し時間がほしい旨回答した。

同年7月1日、組合は会社に対し、文書で、早急に掲示板の設置を認めるよう求めた上で、それに関する窓口折衝を申し入れた。(2) 平成14年8月6日、X3委員長とY4課長補佐との間で窓口折衝が行われた。この席上、組合は会社に対し、掲示板の設置を認めるよう求めたが、会社は、組合の機関紙には人権

にかかわる表現や社員を誹謗中傷する内容があり、このままでは交通局に対し組合の掲示板の設置について許可申請できない、また、関企労からも掲示板設置の申入れを受けているが、両労働組合とも設置を認めない方向で考えている旨回答した。組合が、両営業所には既に大交と関企労の掲示板が設置されている旨指摘したところ、会社は、大交は、労使関係にある交通局から既に掲示板の設置が認められており会社としては関知していない、また、関企労の掲示板は、設置されていない旨回答した。

同月 23 日、組合は会社に対し、掲示板の設置を認めることなど 10 項目の要求からなる要求書を提出した。

- (3) 平成 14 年 9 月 13 日、関企労と会社との間で団交が開催され、関企労から掲示板の設置に係る要求書が提出された。これを受けて、同日、会社は交通局に対し、関企労の掲示板設置について、許可の申入れを行った。同月 17 日、会社は関企労との間で、掲示板の設置につき確認書を締結した。

この確認書は、古市営業所の掲示板に掲示されたが、会社の担当者がパソコンの入力ミスをしたために、確認書本文中の相手先名について、関企労の名称とするべきところが、組合の名称となっていた。同年 10 月 4 日に窓口折衝が開催され、組合はその点の指摘をし、会社に対し釈明を求めた。これに対し会社は、同月 9 日に、事実の経緯とそれに関する謝罪の意を表した文書を組合に送った。同月 22 日に、窓口折衝が行われ、当該確認書の訂正文を古市営業所に 1 週間程度掲示することとなった。

- (4) 平成 14 年 9 月 19 日、団交が開催され、会社は初めて、掲示板の設置に関する組合の要求について、交通局との事務折衝の経過をふまえつつ、組合から具体的な掲示物の内容、使用目的、大きさ等の申入れを受けた上で検討し、交通局に許可を申し入れたいと回答した。

同月 24 日、組合は会社に対し、文書で、掲示板の設置に関する組合の具体的な要望等を行った。その内容は、①掲示板の使用目的は、組合の広報等である、②同年 10 月上旬までに掲示板の設置を認めてほしい、③住之江営業所の 2 階廊下は、関企労と大交の掲示板で占められており、唯一空いている理髪店の前付近は従業員がほとんど通らないので、中央階段 1、2 階間の踊り場付近の壁面を掲示板の設置場所として希望する、④古市営業所の 2 階廊下の食堂入口付近にスペースがあるので、その壁面を掲示板の設置場所として希望する、などというものであった。

同年 10 月 4 日、X3 委員長と Y4 課長補佐の間で窓口折衝が行われた。Y4 課長補佐は、掲示板の設置について、組合から申入書を受領後、交通局に許可を申

し入れる、組合の設置場所の希望については口頭で説明はするが、設置場所は交通局が決めることとなる、交通局から設置許可が出され次第、確認書を作成する旨回答した。

同月 7 日、組合は、掲示板の設置に関する申入書を会社に提出した。この文書には、組合が希望する掲示板の設置場所を図示した書面が添付されており、それによれば、古市営業所については、2 階廊下の、階段から食堂方向に向かって突き当たりの壁面、階段から食堂方向へ向かって右側壁面又は階段から食堂と反対方向へ向かってすぐ左側壁面を希望し、住之江営業所については、階段付近にある 2 階乗務員休憩室の壁面を希望した。また、同書面には、住之江営業所の 2 階廊下には、空き場所は 2 階理髪店の向かい側しかないが、その付近は従業員の通行がまばらな場所で広報の役に立たないので避けてほしい旨記載されていた。

- (5) 平成 14 年 10 月 8 日、Y4 課長補佐は、組合から提出された掲示板設置に関する申入書を添付し、「組合掲示板に関する施設使用許可願」を交通局に提出した。その際、Y4 課長補佐は交通局の担当者に対し、組合が希望する掲示板の設置場所を図示した上記書面も併せて提出し、口頭で説明を行った。しかし、住之江営業所の 2 階理髪店付近は設置場所として避けてほしいとの組合の意向は、特に伝えなかった。

同月 10 日、交通局は、組合の掲示板の設置を許可した旨、文書で会社に回答した。許可された組合の掲示板の設置場所は、古市営業所については 2 階乗務員休憩室向かい側の壁面、住之江営業所については 2 階理髪店向かい側の壁面であり、両方とも組合の希望とは異なっていた。また会社は、それらの場所に掲示板の設置が決定された理由を交通局に確認をしなかった。

同月 22 日に開催された窓口折衝で、組合は、交通局が許可した場所について不満を示し、将来的に設置場所の変更を求めたものの、最終的にはこれを受け入れ、会社との間で掲示板に関する確認書を交わした。

なお両営業所における掲示板の位置関係は、本件審問終結現在、別紙 2 のとおりとなっている。

古市営業所では、2 階廊下における階段の位置は非常階段を除けば 1 か所であり、各階から 2 階廊下へ連絡する場所はその地点のみである。そこから見ると関企労の掲示板の位置は、ほぼ正面にあたり、階段を昇降するすべてのバス乗務員の視野に入るが、組合の掲示板は、関企労の掲示板からさらに左方へ相当程度離れた位置にある。また住之江営業所では、階段が A 階段及び B 階段の 2 つあるが、1 階には従業員及び車両の出入口とタイムカードの置かれている発

車カウンターが、3階には点呼室が、それぞれA階段に近いことから、人の導線はA階段が中心となっている。2階廊下におけるA階段の位置から見ると、関企労の掲示板の位置は、やや左前方にあるものの、階段を昇降するすべてのバス乗務員の視野に入るのに対し、組合の掲示板は、関企労の掲示板からさらに左方へ相当程度離れた位置にある。

5 機関紙問題の経過

- (1) 平成14年12月25日、団交が開催され、組合側からX3委員長、X2副委員長ほか6名、会社側からY3次長、Y4課長補佐ほか2名が出席した。組合は会社に対し、古市営業所において機関紙が関企労の組合員によって撤去されたことに抗議し、機関紙の設置を認めるよう申し入れた。

なお、組合のX3委員長が作成した団交議事録には、「団交が長時間に及び話題があちこちに飛びましたので、対話の部分は概略をまとめました」との記載があるが、機関紙の設置に関し組合と会社の間で合意があったとの記載はない。

また、この団交をはじめ、同年9月19日及び同15年3月12日に開催された団交の議事録に関しては、訂正の申出、合意点や不一致点の整理等のやりとりが組合と会社の間で行われている。

- (2) 平成15年1月23日、窓口折衝が開催され、その席上、Y4課長補佐は、食堂等には部外者等も出入りすることもあり、何種類もの印刷物が設置されることは望ましくないとして、組合に機関紙を撤去するよう求めた。
- (3) 平成15年3月12日、団交が開催され、組合側からX3委員長、X2副委員長ほか2名、会社側からY3次長、Y4課長補佐ほか1名が出席した。会社は組合に対し、古市営業所の食堂等への機関紙の設置の件については、古市営業所長の監督権の範疇であるので、所長の指示に従ってほしいと述べた。

なお、この時の会社が作成した団交議事録には、機関紙の設置について、「先の団交で許可を受けたと思われるが、業務上、支障がなければどこでも良いという理由ではなく、施設の管理上の問題であり、会社の方針である」との記載がある。

- (4) 平成15年6月、会社は、古市営業所内の組合の機関紙配布用のカゴを撤去した。

6 研修担当運転手問題の経過

- (1) 平成15年2月初め、X3委員長は、同年3月に開催される新人研修時の研修担当運転手に協力する旨、住之江営業所長に伝えた。

同年3月3日、会社は、新人研修時の研修担当運転手を選任し、組合に対し、住之江営業所に勤務する組合員2名を選任した旨通知したが、当時組合の執行

委員長であった X3 委員長は選任されず、また、選任されなかった理由も明らかにされなかった。

研修担当運転手には、まず交通局からの派遣職員を優先して充て、会社の社員からは経験、勤務実績及び指導能力を総合的に勘案して決定されることとなっているが、選定基準を定めた文書はなく、各営業所長の裁量に委ねられている。なお会社の社員が、研修担当運転手に登用されるのは、この年の新人研修が初めてであった。また研修担当運転手には、概ね 20 日間の研修期間中、特殊勤務手当として研修手当 1 日 200 円が支給されている。

なお X3 委員長は、同 11 年 7 月 1 日に交通局に採用されたが、同局勤務時に構内で接触事故を起こしたことがある。

- (2) 平成 15 年 3 月 20 日、団交が開催され、組合側から X3 委員長、X2 副委員長ほか 2 名が、会社側から Y3 次長、Y4 課長補佐ほか 1 名が出席した。この席上、会社は、研修担当運転手は各営業所の所長が組合間差別のないよう選任している旨述べた。
- (3) 平成 15 年 3 月 6 日から同月 30 日までの間、約 60 名の新規採用運転手に対する路線研修が行われた。

第 4 判 断

1 不当労働行為の成否

(1) Y2 社員の言動について

組合は、会社が、管理職でバス乗務員の上司の立場にある Y2 社員をして、組合の組合員に対し組合から脱退することを強要させ、また会社の従業員が組合へ新規加入することを妨害させたと主張するので、以下検討する。

ア まず、Y2 社員の一連の言動についてみると、前記第 2. 1(1)の組合の主張のうち、前記第 3. 2(2)認定のとおり、平成 14 年 7 月中頃、住之江営業所の 2 階食堂において、Y2 社員が組合の X2 副委員長に対し、自分は組合をつぶすために本社から派遣されているが、本社は組合を必要ないと言っており、早晚、組合幹部は解雇される、そうなればこの不景気の時代に職はない、そうならないうちに組合をやめ関企労に入るなら役員にして面倒をみてやる、という趣旨の発言をしたことが認められる。しかしながら、組合の主張するその余の事実については、前記第 3. 2(3)ないし(5)認定のとおり、①同年 9 月 3 日、組合が会社に対し、Y2 社員が嘱託運転手に(i)組合は嘱託運転手を正規運転手にせよとの要求を出しているがそんなことはできない、(ii)組合の新聞に書いてあることは全部嘘である、(iii)組合は正規運転手の労働組合だから嘱託運転手の君たちは入れない、という趣旨の発言を行ったとして、抗

議文を出したこと、②同年11月5日、大阪自治労連弁護士が会社に対し、会社が事実上Y2社員の職務を免除するなどの援助を行い、組合への加入を妨害する活動をさせていることは、組合に対する支配介入の不当労働行為に当たるとして、これを即刻中止させること等を求める抗議文を提出したこと、③同年11月15日、会社が運行管理業務従事者の名目で何の仕事もなく実質的には関企労の専従者である者を営業所に配置し、その者に組合の切り崩しを許しているなどとして、組合が当委員会に対し労使紛争の調整を求めあっせん申請を行ったこと、がそれぞれ認められ、これらの組合等の抗議文の内容や当委員会へのあっせん申請の内容からすると、Y2社員が、当時、組合の反発するような言動を行ったとの疑いはあるものの、Y2社員の言動が、いかなる状況のもとで、誰に対して、どのように、行われたのかについて、具体的に特定できる事実の主張も疎明もなく、組合が主張する事実を認めることはできない。

イ 次に、Y2社員のX2副委員長に対する上記ア記載の発言(以下「Y2社員発言」という)を会社に帰責できるかどうかについて、組合は、Y2社員の行為は、発車係というバス乗務員に対する職制上の上司の立場を利用して行われたものであり、会社は、Y2社員に具体的な業務を与えないという方法により援助するなど、Y2社員の行為を利用して組合の弱体化を図ったと主張するので、以下検討する。

まずY2社員が、バス乗務員に対する職制上の上司かどうかについてみると、前記第3.2(1)認定のとおり、①Y2社員は、バスの配車並びにバス乗務員の出退勤確認及び始終業点呼などを行う運行管理業務に従事していたこと、②会社の運行管理規程によれば、その第2条で、運行管理者は、事業用自動車の運行の安全確保を図るため運行管理面の委任を受け、その責任において運行の実務管理を行うことになっていること、③運行管理者は、道路運送法第23条の規定により、営業所ごとに有資格者から選任しなければならないが、住之江営業所では3人の者が会社から任命されていたが、営業所の所長及び副所長は運行管理者ではなく、またY2社員も運行管理者の有資格者ではなかったこと、④Y2社員の担当業務は、運行管理者の業務の一部を補助するものであったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、運行管理者は、道路運送法上、事業用自動車の安全な運行を確保することを目的に、有資格者にその責任において運行の実務管理に当たらせるものであり、Y2社員の担当していたバスの配車並びにバス乗務員の始終業点呼及び出退勤管理などの業務は、こうした運行管理者の行

う業務の一部を、運行管理者の指揮監督のもとに、組織的、定型的に遂行しているものとみられることから、Y2 社員が、その職務上、バス乗務員に一定の指示を出すとしても、それは職制上の上司として業務命令を出すこととは性格を異にし、Y2 社員をバス乗務員の職制上の上司ということとはできない。

ウ Y2 社員が、バス乗務員の上司とはいえないとすると、Y2 社員個人の行為を会社に帰責するには、Y2 社員が会社と通謀したとか、会社の指示があったなどの事情がなければならぬと解するのが相当であるところ、この点組合は、会社がY2社員に具体的な業務を与えないという方法により援助するなどしたと主張するが、会社がY2社員に具体的な業務を与えなかったとまで認めるに足る疎明はない。また組合は、会社がY2社員の行為を利用したとの主張の根拠として、Y2社員が就業時間中でも職場を自由に動き回っていたというが、前記第3.2(1)認定のとおり、Y2社員の休憩時間は特に決まっておらず、業務に支障のない時間帯に適宜休憩をとることになっていたことからすると、Y2社員発言が就業時間中になされたとの疎明があるともいえない。その他、Y2社員の行為を会社に帰責するに足る事実の疎明はない。

エ 以上のとおり、Y2社員のX2副委員長に対する発言を会社に帰責することはできないので、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(2) 説明会について

組合は、会社内に複数の労働組合が併存する場合、新入社員に対する説明会は可能な限り平等な条件でその機会が保証されなければならないが、会社が多数組合の関企労を優先させ、組合の説明会を関企労のその翌日に設定したことは組合間差別だと主張する。これに対し会社は、説明会は、新人研修における福利厚生の一環として会社が実施しているものであって、組合活動のために会社が便宜供与を行っているものではないから労使関係の問題とはならないし、また会社は、新人研修において技術的・時間的制約がある中で、会社内の2つの労働組合に対し、できる限り公平に説明会の機会を付与するよう努力したのであり、説明会に関する会社の対応に問題はないと主張するので、以下検討する。

ア まず、説明会の性格をみると、確かに、前記第3.3(1)及び(4)認定のとおり、①新人研修の内容が、市バス運転手に必要な業務知識、会社概要、服務規程等についてであること、②関企労と組合の説明会が、それぞれ新人研修プログラムの中の、平成15年3月3日午後2時から2時30分までと、同月4日午後1時から1時30分までの時間帯に設定されていること、が認められ、両説明会が、勤務時間中に実施される研修のプログラムの中に組み込まれていることから、会社が説明会を新入社員に対する福利厚生の一環として位置

づけていることが認められる。

しかしながら、前記第3. 3(3)認定のとおり、同年2月17日、組合と会社との間で、説明会実施の件で話し合いがもたれ、組合が説明会の同一日実施を申し入れたことが認められ、このことからすると、説明会の実施が労使の交渉事項の一つとなっていたとみることができる。また説明会が、たとえ会社による新入社員への福利厚生の一環として実施されているものとしても、労働組合にとっては、新入社員全員に対し、直接かつ一度に、その運動方針や取組みを説明し宣伝して、勧誘の契機となる貴重な機会でもある。

そうすると、説明会には、会社が、新入社員への福利厚生の一環として実施するという側面と、組合に対し便宜供与を行うという側面を併せもつものとみるのが相当であって、研修スケジュールの当否は労使関係の問題とならない、とする会社の主張は採用できない。

イ 一般に、会社内に複数の労働組合が併存する場合に、使用者は中立を保持し一方の労働組合を他方の労働組合に比して差別的に取り扱わないことが求められるが、新人研修で説明会を実施する場合も、説明会は労働組合にとって新入社員に対し労働組合を紹介し、勧誘の契機となる重要な機会であるから、併存する各労働組合を平等に取り扱わなければならないのは当然であって、使用者が一方の労働組合の説明会のみを実施して他方の労働組合の説明会を実施しないことはもちろんのこと、一方の労働組合の説明会を他方の労働組合の説明会よりも有利な条件で実施することも、中立保持義務に違背するといわなければならない。したがって使用者としては、複数の労働組合と協議するなどして、複数の労働組合の説明会が可能な限り同一の条件で実施できるよう努力する一方、もしやむを得ず同一の条件で実施することができない場合には、いずれの組合に有利な条件の説明会を割り当てるのかを決定する方法に関しても、中立保持義務に違背することのないよう適切に対応しなければならない。

ウ そこで、まず、組合の説明会が関企労のその翌日に実施されることが、新入社員の組合加入を勧誘するという組合活動に影響があるか否かについて検討すると、前記第3. 3(1)及び(2)認定のとおり、①研修会は堺市の中百舌鳥にある研修所で行われていること、②会社は就業時間内の組合活動を認めていないこと、③2つの労働組合が新入社員の名前と顔ぶれを一度に確認できる機会は、同年3月3日及び同月4日の研修会が最初であること、がそれぞれ認められ、同月3日に説明会の機会が与えられていない組合としては、就業時間内の組合活動が認められていない中、勤務地の古市営業所又は住之江

営業所から短時間では行けない堺市の中百舌鳥の研修所に赴き、同日の研修会の機会を利用して、新入社員に対する勧誘を行うことは難しく、その結果、同月 3 日に説明会を割り当てられた関企労は、翌 4 日午後 1 時の組合の説明会までは、組合加入の勧誘をほぼ独占的にできる状態にあったといわなければならない。しかも前記第 3. 2(2)ないし(5)認定によれば、関企労と組合は、Y2 社員問題で鋭く対立するなど組合間で社員の激しい争奪をしていたことからすれば、関企労がその有利な立場を利用する蓋然性は極めて高く、組合が勧誘活動において不利益を受けるおそれは大きいといわなければならない。

よって、両労働組合の説明会を 2 日に分けて実施することは、平等の条件による実施とは到底いえない。

エ 次に、関企労と組合の説明会の日程が決まるまでの会社の対応についてみると、前記第 3. 3(1)ないし(3)認定のとおり、①新人研修の内容は、市バス運転手に必要な業務知識等であり、講義時間約 12 時間のうち 7 割以上の時間が研修所の研修担当者による講義であるため、研修所の担当者のスケジュールとの調整を要するものの、研修の項目は会社が原案を作成して研修所に提出したこと、②同年 1 月下旬、会社が研修所に対し、関企労と組合が各 30 分説明会をできるように研修プログラムの作成を依頼したこと、③同年 2 月初旬、研修所が会社に、1 日で 2 つの労働組合の説明会を行う研修プログラムを作成することは無理である旨連絡し、これを受け会社は、説明会を 2 日に分けて実施する研修プログラムの作成を研修所に依頼したこと、④同年 2 月中旬、研修所が会社に、同年 3 月 3 日午後と同月 4 日午後各 30 分の説明会を行ってはどうかと提案したところ、会社は、同月 3 日に関企労が、同月 4 日午後組合が、それぞれ説明会を行う研修プログラムの作成を研修所に依頼したこと、⑤同年 2 月 13 日、会社が関企労に対し、説明会の日程を同年 3 月 3 日午後 2 時とする旨通知し、同年 2 月 14 日、会社が組合に対し、同年 3 月 3 日及び同月 4 日の新人研修が決まり、組合の説明会の日程について連絡したいことがあるので、連絡してほしい旨ファクシミリで通知したこと、⑥同月 17 日、会社から説明会の日程を聞いた組合が、関企労と同一日に説明会を実施できるように会社に申し入れたが、会社は研修日程の関係上、同日実施は難しいと回答し、それ以後説明会の同日実施のための行動は特にしていないこと、⑦同年 2 月下旬に研修所は会社に研修日程表を提示したが、その内容は同年 1 月に研修所に提出された会社の案にわずかな修正を加えたものであったこと、⑧同年 3 月 3 日の午前の部の研修項目は、会社概要、労働条件、服務規程・乗務員勤務規定、人権問題、福利厚生及び書類作成となっており、いずれも

会社の担当者が講師となり担当することになっていたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、新人研修のスケジュールの決定権が研修所にあるとはいえ、会社が研修項目を記載したスケジュール案を研修所に提出の上、市バス運転手に必要な業務知識に関する講義を担当する研修所の担当者のスケジュールの調整を中心に、会社と研修所が協議したとみるのが相当である。また、会社が研修所に示したスケジュール案と研修所が会社に提示したスケジュールの双方とも、同月 3 日午前中の研修は、すべて会社の担当者による講義が予定されており、その研修項目は、会社概要、労働条件、服務規程・乗務員勤務規程、人権問題、福利厚生、書類作成となっているので、同月 3 日午前の日程の調整は会社内のみで可能であったとみられることから、会社は、両労働組合と協議して、同月 3 日午前の講義の一部を同月 4 日午後の説明会を入れ替え、もし必要であれば各説明会の時間を短縮するなどして、説明会の同日実施を検討する余地があったものとみられる。

そこで、研修プログラムの決定に至る過程で、会社が両労働組合の説明会の同日実施についてどのように努力したかについてみると、会社は、研修所に関企労と組合が説明会をできるよう研修プログラムの作成を依頼したときに、一方の労働組合が不利になるようなことのないように申し入れるべきであったにもかかわらず、そうした申入れをした事実は認められない。また、研修所が 1 日で 2 つの労働組合の説明会を行うことは無理だと連絡してきたときにも、会社は、2 つの労働組合を平等に取り扱う必要性を説明して、研修所の講師のスケジュールの調整や会社の講師によるプログラムの調整などによって、同日に実施できるよう再調整を求めるべきであったにもかかわらず、その努力をすることなく、直ちに 2 日にわけて実施することに同意し、研修所から説明会を同月 3 日の午後と同月 4 日の午後実施してはどうかとの提案を受けたときにも、会社は直ちにこれに同意し、しかも関企労の説明会を先に実施することに決定した。さらに、組合が同日実施を明確に求めた同年 2 月 17 日以降においても、説明会の実施日まで 2 週間の猶予があり、上記判断のとおり、同年 3 月 3 日の午前の研修の一部を同月 4 日午後の組合の説明会と入れ替える余地があったとみられるにもかかわらず、会社が同日実施のため日程調整の努力をした事実は認められない。

オ なお組合が、同月 3 日に関企労、翌 4 日に組合の説明会を実施することに同意した事实在認められるが、前記第 3. 3(3)及び(4)認定のとおり、①同年 2 月 17 日、会社が、研修日程の関係上、同日実施は難しいと回答すると、組

合は会社に対し、同日実施は無理としても、(i)関企労の説明会の前に新規採用者に対し会社内に複数の労働組合があることを会社が告知すること、(ii)組合の説明会が終了するまで加入申込書の提出はしないよう会社が新規採用者に指示すること、の2点を求める旨申し入れたこと、②同年3月3日及び同月4日に実施された関企労と組合の各説明会の前に、Y4課長補佐が、会社には2つの労働組合があることは説明したが、新規採用者に両説明会が終了するまで組合加入申込書の提出をしないようにとの指示はしなかったこと、が認められることからすると、組合が同月4日に組合の説明会を実施することに同意したのは、新人研修の日程変更が不可能であり、かつ、組合が提示した上記の2つの条件を会社が履行することを前提としていたものとみるのが相当であるところ、上記エ判断のとおり研修会の日程調整が可能であり、かつ、組合の提示した2つの条件のうち1つしか履行しなかったことが認められる以上、組合が同意した前提はもはや失われているといわなければならない。組合が同意したからといって、会社が中立保持義務違反の責任を免れることにはならない。

カ 以上のとおり、複数の労働組合が併存する場合に、会社が便宜供与をするにあたっては両労働組合に中立的な立場を保持すべきであって、一方の労働組合を他方の労働組合に比して差別的に取り扱わないようにすることが求められ、新人研修において実施する説明会も便宜供与の一種と解されるので、会社としては説明会の実施にあたっては関企労に比し組合が不利にならないように配慮しなければならない。しかしながら、会社は、組合の説明会を関企労の翌日に実施すれば組合が勧誘活動において不利益を受けるおそれが大きいにもかかわらず、同日に実施するように十分の努力をせずに、あえて翌日に実施したと言わざるを得ない。かかる会社の対応は、組合活動に対する便宜供与につき、組合を差別的に取り扱った支配介入行為といわざるを得ず、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。

(3) 掲示板の設置について

組合は、複数の労働組合が併存する場合、掲示板の設置場所は可能な限り平等な条件の下に認められなければならないが、会社は関企労の掲示板を人通りの多い場所に設置しておきながら、組合の掲示板は人通りのほとんどない場所に設置したことは、組合間差別だと主張する。これに対し会社は、交通局施設の管理受託業務の範囲に、労働組合に対する便宜供与は入っていないから、会社には、そもそも掲示板設置の許可権限はない、そうした中で会社は、組合の希望を容れるため、文書や口頭で交通局と交渉し、努力して現在の掲示板設置

について許可の成果を得たのであり、評価されこそすれ不当差別には当たらないと主張するので、以下検討する。

ア まず、労働組合に対する便宜供与は、大阪市から委託を受けている交通局施設の管理業務の範囲内に含まれないので、会社には掲示板設置の許可権限はないとする会社の主張について検討する。

前記第 3. 1(1)認定のとおり、4. 1 覚書によると、会社が大阪市から受託する路線の運転業務などの実施に必要な施設は、大阪市と会社が協議して大阪市が確保し(第 26 条)、古市営業所と住之江営業所の施設の管理責任者は、各営業所長と定められている(第 28 条)が、他方で、委託業務と関連のない施設の使用については、会社はあらかじめ大阪市と協議し承認を得ることとの条項がある(第 26 条)。そこで、組合の掲示板の設置が、受託業務の実施に必要な施設の使用に当たるか否かが問題となるが、従業員の雇用契約の当事者は会社であり、4. 1 覚書でも従業員の労務管理は会社の責任で行うと定めている(第 22 条)ことからして、会社が使用者として組合に対して負担する集团的労使関係上の義務の履行は、受託業務の実施に必要な業務ではあっても、大阪市から受託している業務とはいえない。したがって、組合の掲示板の設置を受託業務の実施に必要な施設の使用と解することはできず、会社としては、4. 1 覚書第 26 条により、大阪市と協議し承認を得なければならないと解するのが相当である。

しかしながら、このことは会社が掲示板の設置を単独で決定できないというだけであって、労働組合が併存する場合に、便宜供与の一種である掲示板の設置を許可するに当たり、会社が両労働組合を平等に取り扱う義務を負うことに変わりがない。そして、4. 1 覚書が、大阪市と会社は委託業務の実施にあたりそれぞれの労使関係を尊重すると定め(第 24 条)、また、委託業務と関連のない施設の使用については、会社はあらかじめ大阪市と協議し承認を得ることと定めている(第 26 条)ことからして、大阪市も、委託契約上、会社との協議に応じる義務があると解されるので、会社としては、掲示板を設置するのであれば、両労働組合を平等に取り扱う義務に違背することのないように、大阪市と協議する義務を負うというべきである。そのうえ、労使関係の実情を適切に判断できるのは会社であること、営業所を占用して受託業務への支障の有無を含め施設の適切な利用方法を的確に判断できるのも会社であること、及び、大阪市も会社と組合の労使関係を尊重するとの 4. 1 覚書第 24 条の趣旨を併せ考えれば、大阪市は、この協議にあたって、会社の判断を尊重することが求められていると解するのが相当である。したがって、

会社には掲示板の許可権限がないことをもって不当労働行為は成立しないとの会社の主張は採用できない。

イ そこで、会社と関企労及び組合との掲示板設置についての交渉の経緯をみると、まず関企労との間では、前記第3.4(1)及び(3)認定のとおり、①平成14年6月11日に組合と窓口折衝をしたときには既に会社は関企労と掲示板の設置について事務折衝をしていたこと、②会社は、同年9月13日に関企労から正式に掲示板設置の申入れを受理したこと、③会社は交通局の許可を得て同月17日に関企労との間で掲示板設置に関する確認書を交わしたこと、がそれぞれ認められる。

これに対し、組合との間では、前記第3.4(1)、(2)、(4)及び(5)認定のとおり、①組合は同年6月11日の会社との窓口折衝で会社に掲示板の設置を申し入れたこと、②その窓口折衝において、会社は組合に対し、組合の組合員数を把握していない、どのような掲示板を考えているのか、掲示物はどのようなものと考えているのか等の発言の後、関企労の掲示板についてどうするか折衝も終わっていないので、もう少し時間がほしいと答弁したこと、③組合は、同年7月1日に、文書で会社に対して掲示板の設置を認めるよう申し入れた上で、それに関する窓口折衝を申し入れたこと、④同年8月6日の窓口折衝において、会社は組合に対し、組合の機関紙に人権にかかわる記事や職員を誹謗する記事があったので、交通局へ掲示板の設置の申入れはできない、関企労からも掲示板設置の申入れを受けているが、両労働組合とも設置を認めない方向で考えていると発言したこと、⑤組合は同月23日に会社に10項目の要求書を提出したが、その中に掲示板の要求もあったこと、⑥会社は、組合との同年9月19日の団交において、組合に対し、交通局との事務折衝の経過もふまえ、具体的な掲示物の内容、使用目的、大きさなどの申入れを受けた上で検討し、交通局に申し入れる旨回答したこと、⑦組合は、同月24日付け文書で、掲示板設置についての目的、設置日、設置場所の希望を会社に申し入れたこと、⑧同年10月7日に組合が会社に掲示板設置の申入書を提出し、翌8日に会社は交通局に許可願いを提出したこと、⑨同月10日に交通局が設置許可をし、会社に連絡したこと、⑩同月22日に会社と組合が掲示板設置についての確認書を締結したことが、それぞれ認められる。

以上の事実からすると、組合から掲示板設置の要求を受けた同年6月11日の時点で、会社は、関企労からも掲示板設置の要求を受けていたが、まだ設置の許可を交通局に申し出ることを決定しておらず、もちろん設置場所も決まっていなかったのであるから、掲示板の設置場所について両組合の希望を

聴取し、必要な調整をするために協議することは十分可能であった。しかしながら会社は、両労働組合から掲示板設置の希望場所を聴取して調整することはまったくしないで、組合が再三にわたって掲示板の設置を求めたにもかかわらず、同年6月11日の窓口折衝では、関企労との掲示板設置に関する事務折衝が終わっていないことを理由に組合に回答の猶予を求め、同年9月19日の組合との団交までは組合に対して掲示板の設置要求に応じる旨の回答を一切せず、組合から設置場所の希望を聞くことも一切しなかった。これに対し、関企労に対しては、会社は、既に同年6月11日の時点で掲示板設置についての事務折衝をしており、同年9月13日には関企労から掲示板設置の申入書を受理し、同月17日には交通局から許可を得て、組合との確認書を締結した。会社は、こうして関企労の掲示板の設置場所が確定した翌々日の同月19日の団交になって初めて、組合に掲示板の設置を認める旨表明し、組合から掲示板の設置場所の希望も聴く意向を示したのであり、以上のような経緯からすると、会社が掲示板の設置場所について関企労の意向を優先したことは明らかである。

ウ 次に、組合の掲示板の設置場所に関する会社の対応をみると、前記第3.4(4)及び(5)認定のとおり、①組合は会社に対し、平成14年9月24日に文書で、掲示板の設置場所の希望を申し入れたが、会社のY4課長補佐は、同年10月4日の窓口折衝において、設置場所についての組合の希望は口頭では説明するが、設置場所は交通局が決めることになるとの態度をとったこと、②会社は、組合が同月7日に提出した掲示板設置に関する申入書を添付して、翌8日に交通局に「組合掲示板に関する施設使用許可願」を提出したが、その際、Y4課長補佐は、交通局の担当者に口頭で説明をしたものの、住之江営業所の2階理髪店向かい側付近は避けてほしいとの組合の意向について特に言及することはしなかったこと、③交通局は同月10日に組合の掲示板設置を許可する旨文書で会社に連絡したが、その設置場所は両営業所とも組合の希望とは異なり、特に住之江営業所については組合が避けてほしいと要望した2階理髪店向かい側になっていたこと、④組合は同月22日の窓口折衝で、不満を示し、将来的には設置場所の変更を求めつつ、交通局の決定した設置場所を受け入れ、確認書を交わしたことが、それぞれ認められる。

これらの事実からすると、会社は、設置場所は交通局が決定するとの態度をとって、交通局に組合の希望場所を伝達したにとどまり、労働組合間に差別が生じないように積極的に交通局と協議するなどの努力をしたとは到底いえない。

エ さらに、こうした会社の対応の結果、古市及び住之江両営業所における、組合と関企労の各掲示板の位置関係がどうなったかについてみると、古市営業所については、前記第3.4(5)及び別紙2認定のとおり、関企労の掲示板は、バス乗務員の通行が多い階段からみてほぼ正面に位置し、階段を昇降するすべてのバス乗務員の視野に入るが、組合の掲示板は、関企労の掲示板の位置から左方に相当程度離れた位置にあるので、それをわざわざ見に行く組合の組合員以外のバス乗務員の目に触れる機会は少ないものと推認でき、また、住之江営業所についても、前記第3.4(5)及び別紙2認定のとおり、関企労の掲示板は、バス乗務員の通行が多いA階段の正面やや左前方にあり、A階段を昇降するすべてのバス乗務員の視野に入るが、組合の掲示板は、関企労の掲示板の位置から左方に相当程度離れた位置にあるので、それをわざわざ見に行く組合の組合員以外のバス乗務員の目に触れる機会は少ないと推認できる。

これらのことからすると、掲示板は、組合の情報宣伝活動にとって重要な手段であり、とりわけ組合の組織拡大などのため、組合の組合員以外の従業員をも読者とすることに大きな意義があることからすれば、組合の掲示板は、関企労の掲示板に比べて不利な位置に設置されているというべきである。

オ 会社は、関企労と組合の両労働組合が併存する状態にあるので、両労働組合に掲示板の設置を認めるにあたって、いずれの労働組合にも差別的とならないように中立的な立場を保持しなければならないのであるから、掲示板の設置について大阪市の許可を求めるに先立って、関企労及び組合から設置場所についての希望を聴取し、施設管理上の適否のみならず、いずれの労働組合にも差別的な取扱いとならないように両労働組合と十分に協議し調整して適切な設置場所を判断した上で、大阪市と協議をすることが求められていたといわなければならない。

しかしながら、上記イないしエ判断のとおり、会社は掲示板の設置場所について関企労の意向を優先したこと、会社は組合に対して設置場所は会社ではなく交通局が決定するとの態度をとって、交通局には単に組合の希望場所を伝達したにとどまったこと、及び組合の掲示板は、関企労の掲示板の位置に比べて不利な位置になったことを総合的に判断すると、会社は、複数の組合が併存する使用者として組合間に差別が生じないようにするべき義務を怠って、組合に不利益な結果を招いたといわなければならない。この掲示板の設置場所の決定に至る会社の一連の行為は、組合の弱体化を図る支配介入行為であり、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。

(4) 団交における合意の存否について

組合は、平成14年12月25日の団交において、会社との間に、組合の機関紙を古市営業所の待機室及び食堂に設置することを認めるとの合意があったにもかかわらず、関企労の執行委員がそのことにつき苦情を言ったことを理由に、これを一方的に破棄したと主張するので、以下検討する。

まず、前記第3.5(1)及び(3)認定のとおり、①平成14年12月25日に団交が開催され、組合が、古市営業所において、機関紙が、関企労の役員によって撤去されたことに抗議し、機関紙の設置を認めるよう会社に申し入れたこと、②その際、X3委員長の作成した団交議事録には、「団交が長時間に及び話題があちこちに飛びましたので、対話の部分は概略をまとめました」との記載があるが、機関紙の設置に関し組合と会社の間で合意があったとの記載はないこと、③この同年12月25日の団交をはじめ、同年9月19日及び同15年3月12日に開催された団交に関しては、議事録の訂正の申出、合意点や不一致点の整理等のやりとりが組合と会社の間で行われていること、④同年3月12日に開催された団交において、会社が組合に対し、古市営業所の食堂等への機関紙の設置の件については、古市営業所長の監督権の範疇であるので、所長の指示に従ってほしいと述べたこと、⑤その際、会社が作成した団交議事録の中に、「先の団交で許可を受けたと思われるが、業務上、支障がなければどこでも良いという理由ではなく、施設の管理上の問題であり、会社の方針である」との記載があること、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、X3委員長が作成した同14年12月25日の団交議事録には、機関紙の設置に関する合意の記載がなく、このことについて団交後に何らの労使間のやりとりもなかったことが認められ、3回の各団交の後に議事録の訂正の申出、合意点や不一致点の整理等について労使間でやりとりが行われている状況があったことを考慮すると、機関紙の設置に関する合意があったと認定するには無理がある。

また、会社が作成した同15年3月12日の団交議事録に、「先の団交で許可を受けたと思われるが、業務上、支障がなければどこでも良いという理由ではなく」との記載があり、このことをもって、組合は会社が合意の存在を自認していると主張するが、むしろ会社側の発言の解釈をめぐって労使間に争いがあったことを示すものとみることができ、その主張は採用できない。その他、会社と組合との間で、同14年12月25日の団交において当該合意をしたと認めるに足る疎明はない。

以上のとおり、合意の存在が認められない以上、組合の主張には理由がなく、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(5) 研修担当運転手の不選任について

組合は、X3 委員長は、平成 11 年 7 月に交通局に採用されて以来、無事故無違反で、乗客からの苦情もまったくなく、市バス運転手として経験豊富かつ勤務成績優秀な人材であり、何ら合理的な理由がないにもかかわらず、会社から研修担当運転手に選任されていない、これは、同人を選任すれば、同人が研修中に培った人間関係を通じて組合の勢力拡大することを会社が恐れ、同時に他の従業員に対し、組合への加入や協力をさせないための見せしめの意味でなされていると主張するので、以下検討する。

前記第 3. 6(1) 認定のとおり、①同 15 年 2 月初め、X3 委員長が同年 3 月に開催される新人研修時の研修担当運転手に協力する旨、住之江営業所長に伝えたこと、②同年 3 月 3 日、会社が新人研修時の研修担当運転手を選任したが、X3 委員長は選任されず、その理由も明らかにされなかったこと、が認められる。以上の事実からすると、X3 委員長が、研修担当運転手に選任されることを期待している中、会社から、何の理由も示されず、研修担当運転手に選任されなかったことに納得できなかつた事情は理解できないわけではない。

しかしながら、前記第 3. 6(1) 認定のとおり、①住之江営業所に勤務する組合の組合員 2 名が研修担当運転手に選任されたこと、②研修担当運転手には、交通局からの派遣職員を優先して充て、会社の社員からは経験、勤務実績及び指導能力を総合的に勘案して決定されることになっていること、③研修担当運転手の選定基準を定めた文書はなく、選任は、各営業所長の裁量に委ねられていること、④会社の社員が、研修担当運転手に選任されたのは、同年の新人研修が初めてであったこと、⑤X3 委員長は、交通局勤務時に構内事故を起こしたことがあること、がそれぞれ認められる。以上の事実からすると、研修担当運転手の選任には、明文の選任基準はなく、各営業所長の裁量に委ねられているものの、基本的には、交通局からの派遣職員が優先的に充てられ、補充的に会社社員が選任されることになっており、しかも会社社員から選ばれるのは、同年の新人研修が初めてであること、X3 委員長が過去に構内事故を起こしたことがあることに加え、組合からも組合員 2 名が研修担当運転手に選任されていることからしても、X3 委員長がその年 1 回限り選任されなかつたことをもって、直ちに、同人の組合所属若しくは組合活動を理由とした不利益取扱いとまではいえない。

なお、組合は、会社が、組合の勢力拡大を恐れて、X3 委員長を新規採用者から引き離すために、研修担当運転手に選任しないから、組合弱体化を図った支配介入行為であるとも主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 救済方法

- (1) 組合は、関企労と同一日、同条件による新規採用者向け説明会の機会付与を求めるが、両説明会を同一日に実施できるかどうかは、新人研修が開催される時点での研修プログラムの内容や実施方法など具体的状況に大きく依存すると考えられるので、会社は、両説明会が同一日に実施できない場合における順番の決定方法(例えば、抽選、年ごとに交互に順番を先・後とする方法等)まで含めて検討した上で、2つの労働組合に対する取扱いが実質的に平等となるよう対応すべきであるから、主文1のとおり命ずるのが相当である。
- (2) 組合は、組合の求めた場所での掲示板設置の許可を求めるが、掲示板設置の許可権限自体は交通局が有しており、会社は、交通局及び組合と誠実に協議する必要があるから、主文2のとおり命ずるのが相当である。
- (3) 組合は、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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

平成17年5月20日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 ㊞

「別紙 略」