

命 令 書 (写)

申 立 人 長崎県長崎市
 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 長崎県長崎市
 Y会社
 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の長崎県労委平成28年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年10月21日第997回公益委員会議における会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同堀江憲二、同山下肇、及び同矢野生子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、 Z 1 組合 と差別することなく、組合事務所を貸与しなければならない。

また、被申立人は、組合事務所の貸与にあたり、申立人と場所、広さ、賃料等の具体的な条件について速やかに協議し、合理的な取決めをしなければならない。

- 2 被申立人は、団体交渉時の申立人の組合員らの賃金保障について、 Z 1 組合 の組合員と差別することなく取り扱わなければならない。

なお、被申立人は、平成28年2月23日以降、団体交渉のために職場を離れた時間に対応する賃金を控除された申立人の組合員らに対し、控除した賃金

相当額を支払わなければならない。

- 3 被申立人は、車両配分に関する合理的な方法及び運用について、申立人と誠実に協議し、合意しなければならない。なお、上記協議及び合意が成立する間は、平成28年3月24日付け文書「車両配分について」における2項及び3項の規定の運用は停止すること。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から2週間以内に、下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役社長 B 1

当社が、貴組合に対し、組合事務所の貸与、団体交渉時の賃金保障、車両配分及び新入社員への説明・勧誘の機会の付与について、Z 1 組合と差別して取り扱ったことは、長崎県労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

- 5 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 会社（以下、「会社」という。）において、大多数の運転士が所属している Z 1 組合（以下、「Z 1 組合」という。）から脱退した一部の運転士らによって結成された

申立人 X 組合（以下、「組合」という。）が、会社による以下の各行為が労働組合法（以下、「労組法」という。）所定の不当労働行為に該当すると主張して、平成28年12月27日、当委員会に救済申立てを行った事案である。

1 組合事務所の貸与

会社は、Z1組合へは組合事務所を無償で貸与しているが、組合へは組合事務所を貸与せず、仮に貸与するにしても有償になるとしてZ1組合と異なる条件を付するとしていること（労組法第7条第3号）。

2 組合掲示板の貸与及び掲示場所の提供

会社は、Z1組合へは掲示板を無償で貸与し、十分な掲示場所を提供しているが、組合へは掲示板を貸与することなく（一部の営業所を除く）、掲示場所のみを提供しているが、場所や広さの面からZ1組合とは異なる状況であること（労組法第7条第3号）。

3 団体交渉時の賃金の保障

会社は、Z1組合の組合員らへは団体交渉時の賃金保障を行っているが、組合の組合員らに対しては、組合結成時から現在まで団体交渉時の賃金を控除していること（労組法第7条第1号及び第3号）。

4 車両配分

会社は、Z1組合に有利な車両配分を内容とする、平成28年3月24日付けの文書「車両配分について」（以下「裁定文」という。）を、組合及びZ1組合に対して提示したこと。さらに、当該裁定文により組合への加入が阻害されている等の状況が起こっているにもかかわらず、会社は、当該裁定文の見直し等の対応をとらないこと（労組法第7条第3号）。

5 各種委員会等への出席

会社は、Z1組合との労働協約で定めていないにもかかわらず、会社が設置する各種委員会等（被服委員会、車両委員会、ダイヤ委員会、各営業所における労使協議会（「職場労使会議」ともいう。）、入社式、共済組合の総会、安全運輸審議会、安全衛生委員会、従業員個人表彰式、事故削減対策会議）にZ1組合のみを出席させ、組合を出席させていないこと（労組法第7条第3号）。

6 新入社員への説明・勧誘の機会の付与

会社は、新入社員の試雇期間において、Z 1 組合 へは労働組合に関する説明及び勧誘の機会を付与しているにもかかわらず、組合へはこれを付与していないこと（労組法第 7 条第 3 号）。

- 7 D 3 営業所の B 2 営業所長（以下、「B 2 営業所長」という。なお、役職の変遷に応じて「B 2 自動車部次長」という。）の組合の A 2 組合員（以下、「A 2 組合員」という。）に対する発言

平成 2 8 年 2 月 1 5 日、B 2 営業所長が、A 2 組合員に対して、組合へ移動した理由などを聞いたこと（労組法第 7 条第 3 号）。

- 8 B 3 自動車部安全推進課シニアマネージャー（以下、「B 3 マネージャー」という。）の組合の A 3 組合員（以下、「A 3 組合員」という。）に対する発言

平成 2 8 年 9 月 7 日、B 3 マネージャーが、A 3 組合員に対して、着用していた赤腕章及び A 3 組合員個人についての発言を行ったこと（労組法第 7 条第 3 号）。

第 2 申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 組合事務所の無償貸与
- 2 組合掲示板の無償貸与かつ壁面への掲示
- 3 平成 2 8 年 1 月分以降、組合が負担した月 3 万円の組合事務所の賃料の総額の支払い
- 4 団体交渉時の賃金保障
- 5 組合の組合員らに対する、平成 2 8 年 2 月 2 3 日以降、団体交渉のために職場を離れた時間の賃金として控除した賃金の支払い
- 6 裁定文 2 項及び 3 項の取り消し及び労働組合にかかわらない公平かつ平等な車両配分
- 7 労働協約に基づかず開催する各種委員会等への出席の機会の付与
- 8 試雇期間における新入社員への組合についての説明時間の付与
- 9 組合への加入を妨害する発言の禁止
- 10 陳謝文の掲示及び手交

なお、申立当初はチェック・オフの実施も含まれていたが、2 0 1 7（平成 2 9）年 1 1 月 2 0 日付け準備書面 9 で取り下げられた。

第3 本件の争点

- 1 会社が、組合に対し組合事務所を貸与していないことは、労組法第7条第3号に該当するか。
- 2 会社が、組合に対し組合掲示板を貸与することなく、掲示場所のみ提供し、その提供された場所が Z 1 組合 とは異なる状況であることは、労組法第7条第3号に該当するか。
- 3 会社が、組合との団体交渉時において組合員らの賃金を控除することは、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当するか。
- 4 会社が車両の配置配分について、裁定文により裁定したこと及び当該裁定のとおり運用したことは、労組法第7条第3号に該当するか。
- 5 会社が、各種委員会等に組合の組合員を出席させないことは、労組法第7条第3号に該当するか。
- 6 会社が、組合に対し新入社員への説明や勧誘の機会を与えていないことは、労組法第7条第3号に該当するか。
- 7 B 2 営業所長の A 2 組合員に対する平成28年2月15日の発言は労組法第7条第3号に該当するか。
- 8 B 3 マネージャーの A 3 組合員に対する平成28年9月7日の発言は労組法第7条第3号に該当するか。

第4 認定した前提事実

証拠の摘示については、書証は甲 A 第 1 号証を単に甲 A 1 などと略称し、審問における証人等の供述は、第 1 回審問などを①などとし、証人等の氏名は姓のみを表示する。

1 当事者

(1) 申立人

組合は、平成27年12月14日（以下、原則として「平成」の元号は省略する。）に結成された労働組合（以下、「労組」という。）である。会社の運転士のみで構成しており、組合員数は31年3月末時点で、117名である。 【求釈明(7)申立人回答】

(2) 被申立人

ア 会社は、肩書地に本社を置き昭和11年に設立された、道路運送法に基づく一般乗合旅客自動車運送事業（「・・・」という名称の路線バス

事業)の経営等を目的とする株式会社である。【求釈明(7)被申立人回答】
イ 31年3月末時点、従業員数は957名で、以下の営業所が存在している。

- ① D1 営業所(長崎市・・・・・・・・・・)
- ② D2 営業所(長崎市・・・・・・・・・・)
- ③ D3 営業所(長崎市・・・・・・・・・・)
- ④ D4 営業所(長崎市・・・・・・・・・・)
- ⑤ D5 営業所(長崎市・・・・・・・・・・)
- ⑥ D6 営業所(長崎県西彼杵郡・・・・・・・・・・)
- ⑦ D7 営業所(長崎市・・・・・・・・・・)
- ⑧ D8 営業所(長崎市・・・・・・・・・・) 【審査の全趣旨】

ウ 上記のほか、長崎市・・・・・・・・・・に安全教育センター、長崎市・
・・・・・・・・・・に整備工場がある。 【審査の全趣旨】

エ 会社には、組合のほかに、Z1組合及び Z2 組合(以下、「Z2組合」という。)があり、組合員数は31年3月時点で、Z1組合が667名(うち運転士511名)、Z2組合が5名(全て運転士)である。 【求釈明(7)被申立人回答】

2 組合結成等の経緯

(1) 2組合分裂時代

ア 終戦後、C1 組合(以下、「C1組合」という。)が結成されたが、昭和31年、C1組合が分裂して C2 組合(以下、「C2組合」という。)が結成された。両労組の組織統一直前の組合員数は、C1組合が約310名、C2組合が約500名であった(なお、2組合分裂時代において、「両労組」とはC1組合及びC2組合を指す。).

【審査の全趣旨】

イ 組合の A1 委員長(以下、「A1委員長」という。)は、C1組合で4年9月から10年8月まで執行委員に、10年9月から書記長に就任していた。 【甲A7】

(2) Z1組合 統一時代

ア 16年5月、両労組が組織統一し、Z1組合となった。

【甲A2、審査の全趣旨】

イ A1 委員長は、Z1組合の結成時、書記長に就任し、18年9月

から21年6月まで及び22年9月から24年8月まで、執行委員長に就任していたが、その後、組合結成に至るまで役員には就かなかった。

【甲C50、①A1証言5】

ウ 17年2月1日、Z1組合と会社は、ユニオン・ショップ協定を締結した。

【甲A4】

(3) 複数労組併存へ

ア 27年2月以降、Z1組合から10数名が次々と脱退し、Z3組合（全国展開する個人加盟ユニオン）に加盟した。なお、結審時には、脱退や退職により会社内に組合員は存在していない。

【審査の全趣旨】

イ 同年12月14日、Z1組合から脱退した旧C1組合の組合員を中心とする68名が組合を結成し、会社へ組合結成通知書を交付した。

【甲B3、①A1証言30～32】

ウ 29年1月28日、Z3組合から脱退した10名がZ2組合を結成した。

【乙3、5】

3 組合と会社の団体交渉（以下、「団交」という）等の状況

(1) 本件救済申立前

ア 28年2月23日、団交が開催され、労働協約、チェック・オフ、組合事務所、掲示板、団交時の賃金保障及び車両配分について協議された。

【甲B10、C50】

イ 同年3月3日、団交が開催され、会社は、チェック・オフ、組合事務所、掲示板、団交時の賃金保障について、組合に対し回答した。

【甲B13、C50】

ウ 同年4月19日、団交が開催され、組合事務所、掲示板、労働協約及び車両配分について協議された。

【甲B24、25】

エ 同月27日、団交が開催され、労働協約及び車両配分等について協議された。

【甲B26】

オ 同年5月11日、組合は、車両配分等についての団交を申し入れ、同年6月1日、団交が開催された。

【甲B27、28】

カ 同年11月1日、組合は、車両配分等についての緊急団交を申し入れ、同月10日、団交が開催された。

【甲C51の1、乙59】

キ 同月11日、組合は裁定文2項と3項の撤回を求め、24時間の全面

ストライキを行った。【甲 B 32、C 51 の 1、①A1 証言 125】

ク 同月 16 日、組合は、車両配分等についての緊急団交を申し入れ、同月 22 日、団交が開催された。【甲 C 51 の 1、乙 60】

(2) 本件救済申立後

ア 29 年 3 月 2 日付け「緊急団体交渉の申し入れ」において、組合は、Z 2 組合 結成による後車配分等についての緊急団交を同月 10 日までに開催するよう申し入れた。【乙 65】

イ 同月 6 日付け「緊急団体交渉の申し入れについて」において、会社は上記申し入れに対し、車両配分問題については、当委員会において審議が継続中であること及び当委員会審査委員長が和解に関する私案を提示する旨述べていることをもって、組合指定の日程は尚早との回答を行った。【乙 66】

ウ 同月 7 日付け「緊急団体交渉申し入れに対する会社回答について」において、組合は会社へ改めて緊急団交を申し入れた。【乙 67】

エ 同月 10 日付け「緊急団体交渉の申し入れ（3 月 7 日付）について」において、会社は組合の上記申し入れに対し、当委員会での経過を踏まえて対応することが適切であり、緊急性は認められないとの回答を行った。【乙 68】

オ 同月 13 日付け「緊急団体交渉申し入れに対する（3 月 10 日付）団交拒否の会社回答について」において、組合は会社の上記回答に対し、別途争う旨通告した。【乙 69】

カ 同月 22 日付け「緊急団体交渉開催の申し入れ」において、組合は、Z 2 組合 結成に伴う車両配分等についての緊急団交を申し入れた。【乙 70】

キ 同月 24 日付け「緊急団体交渉の申し入れ（3 月 22 日付）について」において、会社は上記申し入れに対し、裁定文の凍結は困難であるが、同年 4 月 3 日に団交を開催すると回答した。【乙 71】

ク 同年 6 月 30 日付け「緊急団体交渉開催の申し入れ」において、組合は、D 1 支部の組合員らの始末書の件等についての団交を申し入れた。【乙 72】

ケ 同年 7 月 26 日付け「団体交渉の申し入れ」において、組合は、当委員会での懸案事項等についての団交を申し入れた。【甲 B 37、乙 73】

- コ 同年８月８日、車両問題やそれ以外の当委員会での懸案事項等についての団交が開催された。【甲Ｃ６８の１及び２】
- サ 同年９月１５日、組合は、労働条件及びＤ１支部の組合員らの懲戒処分及び転勤（以下、「懲戒処分等」という。なお、懲戒処分等の詳細は、後記第５の４の(１)のキの(カ)のe参照)についての団交を申入れた。同月２１日及び２７日に団交が開催され、会社は、懲戒処分等を撤回しないこと及びその理由について回答した。【甲Ｃ３６、乙７５、７６、７８】
- シ 同年１０月２日及び３日、組合は前記サの懲戒処分等に対しストライキを行った。【甲Ｃ３６、５１の１】
- ス 同月１６日付け「緊急団体交渉の申し入れ」において、組合は、前記サの懲戒処分等に関する件及び新車配分に関する件等についての団交を申入れた。【乙７７】
- セ 同月１８日付け「回答書」において、会社は、前記サの懲戒処分等については、既に回答済みであること、さらに、新車配分に関する件については裁定文が当委員会で審理中であり、申入れの内容も抽象的で不適切であるとの回答を行った。【乙７８】
- ソ 同年１１月１日付け「団体交渉の申し入れ」において、組合は、同年９月２１日付で提出した要求書に関する件についての団交を申入れた。【乙７９】
- タ 同月８日付け「回答書」において、会社は、同年９月２１日及び２７日に行われた団交において誠実に交渉義務を尽くしたが議論は平行線に至って、１０月２日及び３日に組合がストライキを決行しており、これ以上の繰り返しの団体交渉をする義務はないと認識している旨回答した。【乙８０】
- チ 同月１３日付け「平成２９年１１月８日付け、会社回答に対する緊急団体交渉の申し入れ」及び１２月１日付け「１１月１３日付で提出した緊急団体交渉申し入れの件について」において、組合は上記会社の回答に対する緊急団交を申入れた。【乙８１、８２】
- ツ 同年１２月４日付け「回答書」において、会社は、上記申し入れに対し、交渉を継続しても進展する見込みがないことは明らかであり誠実交渉義務を尽くしたと回答した。【乙８３】
- テ 同月１１日、会社は、組合に対し、同月２８日の団交開催を申し入れ、

同日、団交が開催された。【乙 84、85】

ト 30年1月12日付け「団体交渉の申し入れ」において、組合は、会社に対し、これまでの懸案事項を協議事項とする団交を申し入れた。

【乙 85】

ナ 同年2月6日、団交が開催され、残業問題について協議された。

【甲 C 51 の 1】

ニ 同年3月30日、団交が開催され、組合事務所の問題等について協議された。

【①A1 証言 328・329】

ヌ 同年9月20日、組合は、前記サの懲戒処分等に関し、当委員会へ不当労働行為救済申立を行った。(平成30年(不)第1号事件)

【当委員会に顕著な事実】

ネ 同年11月28日、団交が開催され、組合事務所、掲示板及び教宣等について協議された。

【甲 C 69 の 1 及び 2】

ノ 31年1月4日付け「団体交渉の申し入れ」において、組合は、労働協約の締結、組合事務所、掲示板等についての団交を申し入れた。

【甲 B 40、乙 92】

ハ 同年2月5日、組合は、会社の残業の取扱い及び団交への対応に関し、当委員会へ不当労働行為救済申立を行った。(平成31年(不)第1号事件)

【当委員会に顕著な事実】

4 本件救済申立以降における和解等に関する協議の状況

(1) 29年3月21日、第2回委員調査において、当委員会の審査委員長は車両配分に関する私案としてダイヤ貼付けを提示したが、その後、会社は私案の受入れを拒否した。その理由について会社の B 4 内部統制室長(以下、「B 4 室長」という。なお、役職の変遷に応じて、「B 4 安全教育センター長」、「B 4 自動車部長」ともいう。)は会社の経営方針を根幹から崩すものである旨陳述し、裁定文があるからと証言した。

審査委員長が提示したダイヤ貼付けについて、組合は、裁定文の運用よりは平等ということで、やむを得ず受け入れたとし、Z 2 組合の C 3 執行委員長(以下、「C 3 委員長」という。なお、Z 3 組合所属時は「C 3 組合員」という。)も、路線(ダイヤ)への貼付けが一番の平等であると証言した。

【乙 33、①A1 証言 341、② B 4 証言 236～246、② C 3 証言 267、

当委員会に顕著な事実】

(2) 同月 3 1 日、当委員会は和解協議に向け、 Z 1 組合 と面談を行った。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 同年 4 月 1 0 日、当委員会は和解協議に向けて、 Z 2 組合 と面談を行い、和解協議への参加の意向を確認した。 【当委員会に顕著な事実】

(4) 同年 5 月 1 2 日、当委員会は和解協議に向けて、 Z 3 組合 と面談を行い、和解協議への参加の意向を確認した。【当委員会に顕著な事実】

(5) 同年 6 月 8 日、当委員会は和解協議に向けて、 Z 1 組合 と面談を行った。その後、 Z 1 組合 は和解協議への参加を拒否するとの意向を示した。

【当委員会に顕著な事実】

(6) 3 0 年 7 月 2 4 日、第 2 回審問において、審査委員長は、車両配分に関する私案として、裁定文 2 項尚書きの 1 年間の運用停止を提示した。

【当委員会に顕著な事実】

(7) 同年 8 月 2 日、当委員会は和解協議に向けて、 Z 1 組合 と面談を行い、 Z 1 組合 は、まずは当事者双方の対応次第であるとの意向を示した。

【当委員会に顕著な事実】

(8) 同月 2 1 日、第 1 1 回委員調査において、組合が申し出た、前記 3 の(2) のサの懲戒処分等の問題を前記(6)の私案に盛り込むかどうかについて協議し、双方持ち帰って検討することとなった。 【当委員会に顕著な事実】

(9) 同年 1 0 月 3 日、第 1 2 回委員調査において、上記の検討結果について、当事者双方で意見が異なり、組合が前記(6)の私案の受入れを拒否し、和解には至らなかった。 【当委員会に顕著な事実】

5 チェック・オフについて

(1) 2 組合分裂時代及び Z 1 組合 統一時代、会社は労組のチェック・オフを行っていた。 【①A1 証言 176・177】

(2) 組合結成後

ア 2 7 年 1 2 月 1 4 日付け「労働組合結成通知」において、組合は、会社に対し、組合結成通知と同時に団交の申入れを行ったが、当時の B 5 常務取締役（以下、「B 5 常務」という。）との面談後、取り下げた。

【甲 B 3、4、①A1 証言 178】

イ 会社は、同年 9 月からチェック・オフの新しいシステムを運用開始していた。

同年１２月１６日、会社の担当者は、・・・・・・・・・・・・・・・・・・
・・・（以下、「システム開発会社」という。）へチェック・オフ再構築
の必要性について連絡し、機能実装に関して相談を行った。

【乙 56 の 1 及び 2、求釈明(6)被申立人回答】

ウ 同月２５日、組合のチェック・オフの申入れに対し、会社はシステム
開発段階においては Z 1 組合 のみであり、他労組が結成されることを
想定しておらず、現時点でいつから導入できるか返答できないと回答し
た。 【乙 36】

エ 組合は、同日付け「依頼書」において、組合のチェック・オフに対応
したシステムができ上がるまでの間は、会社関係控除のその他の項目で、
組合費を控除してほしい旨依頼した。 【甲 B 5】

オ 組合は、２８年２月２３日の団交で、同日付け「労働協約締結及びそ
の他に関する要求書」において、チェック・オフの開始まで組合が指定
する金額を組合費として組合名義の口座に振り込んでほしい旨求めた。
会社は、同年３月３日の団交で、その旨行うと回答した。

【甲 B 10、13、C 50】

カ 組合は、同年３月１４日付け「組合費及び組合控除引去り依頼書」に
おいてチェック・オフを求め、会社は組合員の２８年３月分の給与から
記載された金額を控除した。その後、組合のチェック・オフのシステム
が導入されるまで、毎月、同様の方法で組合費を控除した。なお、当該
控除金額は、組合規約で定めている組合費よりも１人平均約・・・円低
い金額であった。 【甲 B 16、①A1 証言 187、② B 7 証言 13】

キ 同年５月３１日、組合の A 4 書記長（以下、「A4 書記長」という。）
は、会社と組合との労働協約案の読み合わせを行っているとき、チェッ
ク・オフ導入の進捗について尋ねたところ、会社から春闘の賃金配分交
渉が終わり次第取りかかるとの回答を得た。 【①A1 証言 189】

ク ２９年５月分から本来の組合費が控除されるようになったが、Z 1
組合 とは異なり、組合費以外の控除の内訳が明示されていなかった。
Z 1 組合と同様のチェック・オフが実施されたのは、同年８月分からで
あった。 【甲 C 50、①A1 証言 190～192】

1 争点1（会社が組合に対し組合事務所を貸与していないことは、労組法第7条第3号に該当するか。）

(1) 認定した事実

ア 組合の組合事務所

組合は、27年12月14日に結成されたが、28年1月から、
・・・・・・・・・・・・・・・・（以下、「・・・・・・・・」という。）の
一室を月3万円の賃料で賃借し、組合事務所として使用している。

【甲C3、①A1証言213・214】

イ Z1組合の組合事務所

(ア) 会社において組合員が最も多いZ1組合は、18年頃から現在に至るまで、
・・・・・・・・付近の建物の2階を会社から無償貸与されており、建物の2階には、組合事務所（委員長室を含む）のほか、会議室及び応接室が存在している。

なお、会社のグループ会社である・・・・・・・・が建物の1階を使用しており、2階の会議室を使用することがある。

【甲C2の1及び2、50、①A1証言196、②B7証言27・57・58】

(イ) 会社とZ1組合の労働協約には以下のような定めが存在する

第70条 組合は会社の承認を得て組合活動に必要な最小限度の事務所を借用することができる。

但し、事務所備え付けの備品については組合は会社の承認を得て使用する。

第71条 （略）

第72条 第70条の使用料は会社組合協議の上これを定める。

【甲A3】

ウ 労使交渉等の経過

(ア) 組合は、27年12月14日付け「団体交渉の申し入れ」において、会社に対し、組合事務所の提供に関わる件などについて団交の申し入れを行った。

【甲B4】

(イ) 組合は、同月25日付け「依頼書」において、組合事務所などの早急な提供について、文書で回答するよう依頼した。

【甲B6】

(ウ) 28年2月23日、組合と会社は団交を行った。

組合は、同日付け「労働協約締結及びその他に関する要求書」を提

出し、組合事務所の提供について、早急に提案し協議をすることを求めた。
【甲 B 10】

(エ) 同年 3 月 3 日、組合と会社は団交を行った。

会社は、組合の上記要求書に対し、組合事務所の提供について、「候補地を検討し、使用料を含め提案致します。」と書面にて回答した。

【甲 B 13】

(オ) 同年 4 月 19 日、組合と会社は団交を行った。

会社は、候補地として何か所か見積りをとったが多額の費用がかかるので別の候補地を再検討している旨述べた。

また、組合が候補地として D 5 営業所を挙げたところ、会社は老朽化して危ない状況である旨述べた。

【甲 B 25、①A1 証言 202・204、② B 7 証言 181】

(カ) 同年 6 月 1 日、組合と会社は団交を行った。

会社は、場所を選定していない旨述べた。

組合が整備工場の敷地内にプレハブを設置できないか尋ねたところ、会社は「プレハブ設置に数百万かかる、組合に建設費用を負担してもらう」旨述べた。

組合は「場所や家賃を具体的に提示してもらわないと、検討もできないんで、早急に取り組んでほしい。」と述べた。

【甲 C 50、①A1 証言 206～210】

(キ) 同年 7 月 14 日、会社の B 6 人事課長（以下、「B 6 課長」という。

なお、役職の変遷に応じて「B 6 営業所長」ともいう。）は、A 1 委員長に電話にて、滞っている問題について話を進めたい旨伝えた。

A 1 委員長から、組合事務所については具体的な提案がまだなので進んでいないという認識である旨、別件の大きな問題（車両や処分）で決裂しているなかで、その他の話も止まっている旨を聞いたことから、B 6 課長が「そちらの判断で止まっているということで良いですね。」旨尋ねたところ、A 1 委員長は「そういうことになる」旨述べた。

【乙 41、①A1 証言 212】

(ク) 29 年 8 月 8 日、組合と会社は団交を行った。

組合が Z 1 組合の組合事務所を半分に仕切ることを提案したところ、会社は「そういう実現不可能な話は…」、「無理です。」などと

述べた。

また、組合がD 5 営業所の3階、4階の一角を借りることができるか尋ねたところ、会社は「危なかし、また、解体するし。」「いつ崩すかわからんしね。」と述べた。

結局、組合が具体的な候補地を提案するよう求める旨、家賃として月1万円か2万円ぐらいの旨主張したことに対し、会社は組合が幾らまで出せるか話をしていて、処分の関係で協議が止まった旨、組合事務所貸与より大きい問題である車両問題に特化したいという組合意向を受け、3か月ぐらいの間3回か4回話をしたが11月にストライキに入った経緯で放っていたところもあるがそういう事情でここまで来た旨、1日千円もいかない家賃では提案するのも難しい旨など主張し、両者が合意することはなかった。【甲B37、C68の1及び2】

(ケ) 30年3月30日の団交で、組合は、現在賃料を払っているので、解決してほしいと訴えたが、会社の対応は変わらなかった。

【甲B38、C50】

(コ) 同年11月28日の団交において、会社が、組合事務所の貸与の問題については当委員会で主張している旨述べたことに対し、組合は、解決できるところは団交で行うべき旨、さらにこれまで提案したD5営業所、D2営業所及び整備工場について再度検討を要請する旨主張し、両者が合意することはなかった。【甲B39、C69の1及び2】

(ク) 31年1月28日、会社と組合は団交を行ったが、問題が解決することはなかった。【甲B40、求釈明(6)申立人回答】

エ 組合が提案した組合事務所の候補施設等について

(ア) D5営業所（長崎市・・・・・・・・）

a 2階に食堂と事務室があるが、第2回審問時点において、事務室は使用されていない。【甲C61、② B7 証言175・176】

b 3階に会議室と畳の和室があり、畳の和室は会議等で使用することがある。【甲C61、② B7 証言34・38】

c 4階に卓球台が置かれた部屋及びバーベルなどのトレーニング器具が置かれた部屋があり、いずれも福利厚生施設の施設として使用されている。【甲C61、①A1証言205、② B7 証言44～50】

(イ) D2営業所（長崎市・・・・・・・・）

1階には旧集中精算所があり、2階には使用されていない6畳の予備室がある。 【甲C73】

(ウ) Z1組合の組合事務所（長崎市・・・・・・・・・・）

前記(1)のイの(ア)のとおり、1階は、グループ会社が、事務所として使用しており、2階には、Z1組合の組合事務所（委員長室を含む）のほか、会議室及び応接室がある。

【甲C2の1及び2、②B7証言57】

(エ) 整備工場の敷地（長崎市・・・・・・・・・・）

整備工場の土地は広く、プレハブ等を設置できるほどのスペースが存在している。 【甲C62、①A1証言208】

(2) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 前記(1)のウの(エ)のとおり、27年12月25日、組合事務所の貸与を求めた組合に対し、会社は、28年3月3日の団交において、「候補地を検討し、使用料を含め提案します」と回答したにもかかわらず、具体的な回答を行っていない。組合の方から候補地を打診しても拒否するのみである。

(イ) 28年7月14日、A1委員長は、会社が主張するような話（別件の大きな問題があり、話が出来ない状態である）はしておらず、別件の問題（処分）の話をしたものである。

(ウ) 貸与可能な施設等の存在について

会社は、貸与可能な施設は皆無と主張するが、以下の施設については貸与可能である。

a D5営業所

(a) 会社はD5営業所3階の空室は老朽化等で使用不可能とするが、1階、2階及び4階は現に使用され、B7 人事課長（以下、「B7 課長」という。なお、役職の変遷に応じて、「B7 係長」ともいう。）は「危ないというふうに思ったことは一度もない」と証言している。

(b) 営業所内の部屋を貸与できない理由として、B7 課長は、「営業所に組合事務所があると無用ないざこざが懸念される」と証言したが、組合事務所は組合員しか出入りしないのであり、なぜ「無

用ないざこざ」が起きるのか、全く不明である。

b D2 営業所

1 階の集中精算所として使用されていた部屋は現在、物置部屋となっており、2 階には 6 畳の未使用の予備室がある。

c Z 1 組合 の組合事務所

現在の Z 1 組合 の組合事務所(入口と階段は、会議室横と事務所横に 2 か所ある)を仕切れば、貸与は短期間で可能である。

d 整備工場の敷地内

組合は、敷地内のプレハブで設置を提案したが、会社は設置に数百万円はかかるので、組合に建設費用を負担してもらうと回答した。

- (エ) 会社は、Z 1 組合 に対しては、2 階建ての建物を組合事務所として貸与しながら、組合に対しては、合理的理由もないまま貸与しておらず、中立保持義務に反した不当労働行為であることは明らかである。

イ 会社の主張

- (ア) 会社は、組合に対し、具体的な組合事務所の候補地や負担できる費用を提示するように打診をしてきた。

- (イ) 28 年 7 月 14 日、B 6 課長の滞っている問題について話を進めたいとの打診に対し、A 1 委員長が別件の大きな問題があり、話が出来ない状態であると返答したことから、回答をしていないだけである。

- (ウ) 貸与可能な施設等の存在について

組合結成以降、所有する既存物件の調査を行ったが、老朽化等の理由で現状のまま使用可能な施設は皆無であり、施設の一部修繕又は新たな建設の何れかが必要となり、これに掛かる費用については、組合に負担して貰う旨は伝えている。なお、以下のとおり組合事務所を設置できないことにつき合理的な理由がある。

a D 5 営業所

卓球室及びトレーニング室があるが、これは全従業員の福利厚生観点から設置されており、毎日使用されている。

b Z 1 組合 の組合事務所

Z 1 組合 の組合事務所の 2 階部分に「会議室」があるが、グループ会社が会議等で使う部屋であり、組合事務所として使うことは困難である。仮にここに組合事務所を設置すれば、不要な混乱や衝

突を生じさせる可能性があることから適切ではない。

c 整備工場の敷地内

整備工場の敷地自体は広いものの、バスの往来が激しく、加えて車検の受注等の関係から一般車両の往来もある場所であり、施設管理として不適切な部分があるが、仮に、プレハブを設置する場合には組合にその費用も一部負担してもらうことにもなると提案したが、組合からは何ら回答がなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、Z1組合 に対しては組合事務所を無償で貸与している一方で、組合に対しては、組合結成後3年以上経過しているが、組合事務所を貸与しておらず、組合は、・・・・・・の一室を賃借している状況である。

イ 同一企業内に複数の労組が併存している場合、使用者は、全ての場面において各労組に対し中立的な態度を保持し、その団結力を平等に承認、尊重すべきであり、この中立保持義務は、組合事務所等の貸与という便宜供与の場面においても異ならないとされ、複数の労組に対する取扱いが異なる場合、当該取扱いに合理的な理由が存在しない限り、他方の労組の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると解される。

〔日産自動車事件 S62.5.8 最高裁判決参照〕

ウ よって、会社の主張する「取扱いを異にする合理的な理由」について以下、検討する。

エ 組合への打診について

会社は、組合に対し、具体的な組合事務所の候補地や負担できる費用を提示するように打診をしてきたと主張する。

しかし、前記(1)のウの(エ)のとおり、組合事務所の提供を求めた組合に対して、「候補地を検討し、使用料を含め提案します」と回答したのは会社自身である。そうすると、会社が主体的に組合に対して候補地等を提案することが予定されていたといわざるをえない（前記(1)のウの(カ)及び(キ)のとおり、組合は、会社からの具体的な提案を要請している）。しかしながら、その後、会社が具体的な提案を行ったと認めるに足る証拠はない。また、組合は、いくつかの候補地について提案を行っている

（前記(1)のウの(㉔)、(㉕)及び(㉖)）が、これは、会社から具体的な提案がないことに起因すると認めるのが相当である。よって、会社の主張は採用できない。

なお、組合からのプレハブ設置の提案に対して、会社が組合に費用を負担してもらう旨回答（前記(1)のウの(㉕)）している事実があるが、具体的な場所や金額について、会社が主体的に協議を進めようとした形跡はない。そうすると、会社が当該提案に対して真摯に対応したとは認められず、上記の判断を左右するものではない。

オ 28年7月14日における A1 委員長の発言について

会社は、28年7月14日、組合が別件の大きな問題のためその他の問題について話が出来ないと A1 委員長が発言したことから、組合事務所の貸与について回答していないと主張する。

しかし、A1 委員長は、当該発言について、別件の問題がある状況の中で、今から組合事務所の話をしようにいっても現在はできる状況ではないということを行ったまでであり、組合事務所等の問題の話を永遠にとめるという感覚で言った状況ではない旨証言しており（①A1 証言212）、実際、当該発言以降も、前記(1)のウの(㉖)ないし(㉗)のとおり、その後の団交の状況をみても、組合は会社に対し、組合事務所の候補地の検討や提案を行っていることが認められる。

そうすると、会社の主張を認めることは困難といわざるをえない。

カ 貸与可能な施設等の存在について

会社は、所有する既存物件の調査を行い、現状のまま使用可能な施設は皆無であると主張し、一方、組合は、具体例を挙げながら貸与可能な施設はあると主張するので、以下、検討する。

(ア) D5 営業所について

- a D5 営業所には、前記(1)のエの(ア)のとおり、2階に未使用の事務室、3階に和室及び会議室、4階に卓球に使用されている部屋及びトレーニングに使用されている部屋がある。

当該各部屋に関し、組合事務所として貸与できない理由として、会社は、施設の老朽化及び労組間の無用ないざこざの可能性を挙げていることから、以下、その理由について検討する。

(a) 施設の老朽化について

4階の各部屋には、卓球台やトレーニング用の重量のある器具が数台置かれていることからすると、ときには激しい運動が行われることも想定され、老朽化していたとしても、その衝撃に耐えるほどの強度を兼ね揃えていると推認される。この点については、B7 課長も「危ないというふうに思ったことは一度もないです。」と証言しているところである（② B7 証言 186・187）。

そうすると、組合事務所として使用することに支障があるとは考え難い。よって、当営業所の他の部屋等について検討するまでもなく、会社の主張は採用できない。

(b) 労組間の無用ないざこざの可能性について

各営業所には、現在も複数労組の各組合員が所属しており、仮に営業所の部屋を組合事務所として貸与したとしても、営業所内に複数労組の各組合員が混在することに何ら変わりはない。

よって、組合員間のいざこざの可能性については、組合事務所として貸与するかどうかとは関係がない。

そもそも、B7 課長の「今の Z1 組合 と組合の関係性をみると、D5 営業所に組合の事務所があれば、無用ないざこざが懸念されるので、事務所の候補地としては適切でない」との証言（② B7 証言 36・310）については、貸与すればいざこざが起きるという確証もなく（会社は、複数労組が併存する他の会社の組合事務所の所在等について調査も行っていない（② B7 証言 312・313））、仮にいざこざが生じた場合には、就業規則等に基づき粛々と処理すれば足りるだけであり、確証もないいざこざの可能性を、営業所内の部屋を貸与できない理由として採用することは困難である。

これは、D5 営業所に限ったことではない。

- b なお、4階に置かれている卓球台やトレーニング用器具は、従業員の私物であるところ（② B7 証言 179）、会社が当該私物の移設等について検討した形跡は見受けられない。

(イ) D2 営業所について

D2 営業所には、前記(1)のエの(イ)のとおり、1階には旧集中精算所があり、2階には使用されていない6畳の予備室があるが、会社は貸

与できないことにつき、何ら反論を行っていないことから、当該各部屋を貸与できないとはいえない。

(ウ) Z1組合の組合事務所がある建物について

a 当該建物には前記(1)のエの(ウ)のとおり、1階はグループ会社が事務所として使用しており、2階にZ1組合の組合事務所(委員長室を含む)、会議室及び応接室がある。

b 組合は、出入口が2つあるので、2階を2つに仕切ることがを主張しているが、それに対し、B7課長は、2階の会議室の一部は、グループ会社が会議に使用しているので、そこを組合事務所として使用するの難しい、と証言した(② B7 証言 61)。

しかし、会議室の使用状況など会議に関する具体的な証拠は一切提出されていないことから、貸与できないとの疎明がなされたとは認めがたい。

c さらに、会社は、不要な混乱や衝突を生じさせる可能性があるとも主張するが、その可能性を検討した形跡はうかがえず、その根拠についても何ら示されていないのであり、貸与できない理由として採用できないことは、確証のない可能性について判断した前記(ア)のaの(b)と同様である。

(エ) 整備工場の敷地内について

a 会社は、当敷地内は広いが、バスの往来が激しく、加えて車検の受注等の関係から一般車両の往来もあり、組合事務所を設置することは施設管理として不適切であるとしている(② B7 証言 63・64)。

b たしかに、バスや一般車両の往来が頻繁にあれば、当敷地内における組合事務所の設置は事故等の危険性が伴わないともいえない。

しかしながら、敷地内全てが危険であるとの疎明はなされておらず、車両の往来についても激しいと述べるのみで具体的な状況を検証した形跡も確認できないことからすると、当敷地内の設置が不適切であるとまで認めることは困難といわざるをえない。

c また、B7課長は、プレハブを設置する場合の費用負担を組合に提案したが、組合から回答がなく、中身の検討ができないとも証言している(② B7 証言 66・67)。

しかしながら、前記エのとおり、会社が主体的に組合に対して候

補地等を提案することが予定されていたのであり、かつ、会社がプレハブの設置場所や費用負担の根拠等を組合に提示したことは確認できず、その後においても、組合と具体的な協議を行った事実も確認できない。そうすると、組合からの回答をもって、会社が具体的な中身の検討をしようとしていたのか、疑いを禁じえない。

d よって、会社の主張は採用できない。

(オ) このほか、貸与できる施設が存在しないと認めるに足る証拠は見当たらない。

(カ) したがって、少なくとも前記(ア)ないし(エ)については、組合事務所として使用できないとの疎明がなされたとは認められず、会社の主張は採用できない。

キ 不当労働行為の成否

以上のことから、Z1組合には組合事務所を貸与する一方で、組合には貸与しないことについて、合理的な理由があるとは認められず、後述のとおり、組合嫌悪の意思も推認されることから、中立保持義務に違反し、労組法第7条第3号に該当すると判断するのが相当である。

ク 不当労働行為の有無についての判断は前述のとおりであるが、一言付言する。

組合事務所は、組合活動の重要な基盤となるものである。組合結成後、組合が会社に対し、その貸与を求め続けているのは明らかであることから、会社は団交等において組合と誠実に協議を行うとともに、組合事務所の貸与について早急な解決を図られたい。

2 争点2（会社が、組合に対し組合掲示板を貸与することなく、掲示場所のみ提供し、その提供された場所がZ1組合とは異なる状況であることは、労組法第7条第3号に該当するか。）

(1) 認定した事実

ア 各営業所における組合の掲示板等の状況

(ア) D2、D3、D5の各営業所では、壁や柱に掲示物を張り付けている。 【甲C4の1、求釈明(6)申立人回答】

(イ) D6営業所では、組合の組合員の私物の掲示板を床に置いて、壁に立てかけて使用している。 【甲C4の1、求釈明(6)申立人回答】

(ウ) D1営業所では、組合の組合員が掲示板を作成し、廊下に設置し

ている。 【甲 C 4 の 2、求釈明(6)申立人回答】

(エ) D 4 営業所では、以前から壁に立てかけられている掲示板を使用している。 【甲 C 4 の 1、求釈明(6)申立人回答】

(オ) D 7 営業所では、訴外・・・・・・・・・・が過去に使用していた掲示板を使用している。

【甲 C 4 の 1、求釈明(6)申立人回答】

(カ) D 8 営業所では、会社が貸与した掲示板を壁に立てかけて使用している。 【甲 C 4 の 2、求釈明(6)申立人回答】

イ 貸与の変遷

2 組合分裂時代、会社は、両労組へ、各営業所の同じ場所に同じ面積の組合掲示板を無償で貸与していた。その後、組織統一した Z 1 組合に対しては、会社は、両労組の掲示板を無償で貸与し、一部の営業所には新たに掲示板を設置し、その費用は会社が負担した。

【①A1 証言 216・218～224】

ウ 労使交渉等の経過

(ア) 27 年 12 月 25 日、組合は、会社に対し、同日付け依頼書で、組合掲示板の提供を求めたが、会社は、スペースがなく、物理的に難しいと回答した。 【甲 B 6、①A1 証言 227・228】

(イ) B 7 係長は、組合へ乗務員控室に掲示物を置くことについては許可をし、同時に Z 1 組合 にスペースを分けて貰うよう打診してみてもと提案した。 【乙 36、② B 7 証言 72・73】

(ウ) 28 年 2 月 23 日の団交において、組合は、会社に対し、同日付け要求書を提出し、各営業所における組合掲示板の設置場所及び設置する日程を明らかにするよう求めた。 【甲 B10】

(エ) 同年 3 月 3 日の団交において、会社は組合に対し、同日付け回答書を提出し「準備が整い次第、提示致します。設置費用については貴労働組合の負担と致します」と回答した。 【甲 B13】

(オ) B 7 係長は、各営業所長に対し、掲示場所について、組合の各支部長と協議して決めるように依頼し、協議後、各営業所長から協議が終了した旨の連絡を受けた。

【求釈明(6)被申立人回答、② B 7 証言 79・80】

(カ) 組合は、同年 3 月 3 日の団交以降、会社の許可を得て、各営業所の

壁や柱などに掲示物を張り付け、掲示板として使用している。

【甲C 4 の 1 及び 2、50、①A1 証言 235・238】

(キ) 同年 4 月 19 日の団交において、組合の掲示板設置の要求に対し、会社は、各営業所長との話し合いで決めるよう指示している、設置費用は組合に負担してもらう、と回答した。 【甲B 25、①A1 証言 231】

(ク) 同年 6 月 1 日の団交において、組合の掲示板設置の要求に対し、会社は、複数労組に戻った以上、組合掲示板などの便宜供与には応分の負担をしてもらう、と回答した。それ以降、会社は組合に対し、組合掲示板の設置に関し提案することはなかった。

【甲C 50、①A1 証言 232～234】

(ケ) 29 年 8 月 8 日の団交において、組合は各営業所の掲示板の状況について説明し、Z 1 組合と同じ面積による貸与を求めた。会社は、できるか否かの回答はすぐにはできないとし、解決には至らなかった。

【甲C 68 の 1 及び 2】

(コ) 30 年 11 月 28 日の団交において、組合が、面積も場所も Z 1 組合と同じにする旨要求したことに対し、会社は、要求があったということは認識した旨述べ、両者が合意することはなかった。

【甲C 69 の 1 及び 2】

(2) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 28 年 3 月 3 日の団交以降、組合の各支部長が、各営業所長と協議をしてきたが、会社は、組合掲示板の設置場所について、控室の端(D 5 営業所、D 3 営業所)など、目立たない場所しか回答しないことから、やむなく、組合は、同年 3 月頃より、会社の許可を得て、会社の指定した、各営業所の壁や柱などに掲示物を張り付け、仮の掲示板として使用している。

(イ) Z 1 組合と対等な便宜供与を求めている組合が、壁や柱に直接張り付け、板を床に立て掛け、面積が小さい等の掲示状況で、会社と合意をするはずはなく、仮に合意するのであれば、何らかの確認文書を交わすはずである。

(ウ) 会社自身、「合意」「協議」の詳細を把握していないということは、それが会社の本社としての正式な不当労働行為解消の措置ではなく、

「各営業所長による暫定的措置としての一方的指定」だったことを如実に表している。

イ 会社の主張

(ア) 組合は結成後、会社に対し、組合掲示板を要求したが、各営業所において十分な空きスペースもなかったことから、まずは Z 1 組合 と話し合いをするように促したが、組合が実際に Z 1 組合 と交渉した様子はない。

(イ) その後、B 7 係長から各営業所長に対し、組合の各支部長と協議して決めるように依頼をかけ、協議を行ったうえで、双方が合意し、現在の掲示スペースは決定し、B 7 係長は各営業所長から、協議が終了した旨の連絡を受けた。

(ウ) 組合にも掲示板は存在し、現在においても組合は使用している以上、労組法第 7 条第 3 号の支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、前記(1)のアのとおり、全ての営業所において、掲示スペースを確保している。

イ 会社は、組合の各支部長と各営業所長との協議により、双方が合意し、掲示スペースが決定されたと主張し、組合は、合意しておらず、暫定措置としての一方的指定であると主張する。

ウ 掲示スペースの決定が最終的な合意か否かは別として、当該決定が、現場をよく把握している各支部長と各営業所長との協議によりなされたことは間違いなく、そうであれば、当該決定には、一定の合理性が認められると思料し、会社の主張についても、首肯できるところである。

エ 一方、組合の主張は、要するに、Z 1 組合 が貸与されている掲示板と同程度の場所、面積、形態（壁や柱などに掲示物を張り付けたり、掲示板を床に立て掛けるのではなく）により貸与されない限り、中立保持義務に違反するというものであると解される。

オ そこで、検討するが、本件のように他の労組の掲示板が既に設置されている場合、新たに掲示板を設置できない、あるいは掲示板として妥当な場所を会社が確保し提供できないことも考えられる。なぜなら、掲示板を設置する場所、あるいは掲示板として提供する妥当なスペースには物理的に限りがあると考えられるからである。

カ 前述のとおり、会社には中立保持義務があり、掲示板に関する便宜供与について中立的な立場を保持しなければならないが、既存の労組と全く同等の対応を行う義務があるとまで認められる訳ではないと思料する。

本件においては、前述のとおり、各支部長と各営業所長との協議により掲示スペースが決定され、当該決定には、一定の合理性が認められる。

そうすると、組合としては、当該決定場所が Z 1 組合 と比べて同等ではなく不満があるとしても、そのことのみをもって中立保持義務違反と評価するのは相当ではない。

なお、組合は、掲示スペースの決定について合意していないとも主張しているが、やむなくとはいいいながらも、実際に会社の許可を得て当該掲示スペースを利用しているのであるから、協議がまとまっていなかったと考えるがたく、また、たとえ合意文書がなかったとしても、そのことをもって合意がなかったと認めることは困難である。

したがって、組合の主張は採用できない。

キ 不当労働行為の成否

以上のことから、掲示スペース決定に係る会社の主張は首肯できる一方で、組合の主張については採用できないのであるから、掲示板の状況が Z 1 組合 と異なることのみをもって、労組法第 7 条第 3 号に該当すると判断するのは相当でない。

ク 不当労働行為の有無についての判断は前述のとおりであるが、一言付言する。

組合掲示板は、組合活動を行うにあたり重要な意味を持つものである。Z 1 組合 とは組合員数に大きな差があるとはいえ、掲示板の状況において同労組と異なっていることは間違いない。そこで、会社においては、労使関係の正常化の観点から、当該掲示スペースを確定したものとして取り扱うことなく、今後とも組合との協議を続けられたい。

3 争点 3（会社が、組合との団体交渉時において組合員らの賃金を控除することは、労組法第 7 条第 1 号及び同条第 3 号に該当するか。）

(1) 認定した事実

ア Z 1 組合 との労働協約における規定について

会社と Z 1 組合 との労働協約「第 8 章 組合活動」には、以下のと

おり規定されている。

第 66 条 組合(除く専従者)の組合活動は、原則として勤務時間中は行わない。

但し、次の各号の一に該当する場合にして、会仕が承認したときはこの限りではない。

^[ママ] 1. 組合員がこの協約に定め^[ママ]団体交渉、労使協議会に委員または構成員として出席する場合。但し、会社は時間外賃金を支払わない。

^[ママ] 2. 前号の他会社組合双方の構成する会合に出席する場合。

^[ママ] 3. 行政庁主催の労働者教育及び体育の行事に出席する場合。

^[ママ] 4～6 略

2 略

第 67 条 前条の組合活動を行う場合の賃金時間の取扱いは次のとおりとする。

1. 第 66 条第 1 号、第 2 号、第 3 号の場合はその日時の賃金を失わない。

2. 略

【甲 A 3】

イ 上記の規定により、団交や自動車部交渉等において、出席する組合員は会社用務として賃金が保障されていた。

なお、2 組合分裂時代の C1 組合との労働協約（昭和 58 年 8 月作成）においても同様の規定があり、賃金が保障されていた。

【甲 A 3、9、①A1 証言 243～250】

ウ 28 年 2 月 17 日、B7 係長は、同月 5 日に団交を申し入れていた A4 書記長に電話をし、「団交は 23 日です。会社用務ではなく組合用務になります」と述べた。

【甲 C 43、①A1 証言 251】

エ 同月 23 日の団交において、組合は、会社に対し、会社が「組合用務」と通告してきた理由と Z1 組合が労働協約を改定したのであれば、その覚書と日時を明らかにすることを求めた。

この団交から組合の組合員に対する賃金控除が開始された。

【甲 B 10、C 5、50】

オ 同年 3 月 3 日の団交において、会社は、組合に対し、同日付文書によ

り、「平成27年12月に Z1 組合 より、団体交渉並びに労使協議会等については会社用務から組合用務に切り替える旨の申し出があり、合意したもの。従って、組合についても同様に適用するもの」と回答した。

組合が、「新しい労働協約の文書は交わしたのか」と尋ねると、会社の B8 総務部長（以下、「B8 総務部長」という。）は、「文書は交わしていないが、Z1 組合は『12月に遡って交わしてもよい』と言っている」と述べた。しかし、その後も会社は、組合に対し、Z1 組合 との改定した労働協約を示すことはなかった。【甲 B13、①A1 証言 253～256】

カ 第2回審問時点において、Z1 組合 の申し出から2年以上経過しているが、B7 課長は、会社と Z1 組合 との労働協約の改定は行われておらず、その改定案や Z1 組合 と合意したことを示す団交等の議事録もないと証言した。また、求釈明(6)においても、当該申し出から3年以上経過しているが、会社は、Z1 組合 との改定した労働協約を示すことはなかった。

【求釈明(6)被申立人回答、② B7 証言 238～240・337・338】

キ 同年3月3日の会社の回答書にある「団体交渉並びに労使協議会等」とは、春季労使交渉、労働協約改定交渉時の団交及び雇用条件等に関する協議委員会である。なお、会社用務と組合用務の定義について、明文化されていないが、どちらの用務であるか振り分けをしているのは、会社である。【甲 B13、求釈明(6)被申立人回答、①A1 証言 502】

ク 上記の Z1 組合 からの申し出について、B7 課長は、第2回審問において、27年12月上旬、Z1 組合 の C4 副委員長（以下、「C4 副委員長」という。）あるいは C5 執行委員（以下、「C5 執行委員」という。なお、役職の変遷に応じて「C5 書記長」ともいう。）から、これまで会社用務として扱ってきた団交や労使協議会等への参加について、労働条件の改善を申し入れる立場にありながら、交渉時の賃金を会社に負担してもらうのは筋が通らないので、組合用務として取り扱って欲しい旨の申入れが口頭であったため、会社はこれを受け入れたと証言した。【② B7 証言 92～94・198～201】

ケ 控除の手続き等について

(ア) 労組は、勤務時間内に組合活動を行おうとする際、会社に対し、会議の名称、出席者、開催日時、離席時間を記載した「勤務時間内組合

活動届」を提出し、会社は、これを承認した後、各営業所へ該当者の組合用務を手配することとしている。

【甲 C 70 の 1～39、乙 25 の 1～5、105 の 1～9、求釈明(6)被申立人回答】

(イ) 会社は、勤務時間中の団交に出席した組合の組合員らの賃金から、組合用務として該当する金額を控除している。

【甲 C 5、①A1 証言 261・262】

(2) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 27年12月の Z1 組合 と会社の合意から、相当期間が経過しているが、「協約が改訂されていないから出せない」という会社の主張には、信用性が皆無である。

(イ) 会社は、賃金控除の証拠について提出を求めても提出せず、尋問終了後、求釈明(6)を受けて証拠を提出したが、それは、単なるエクセル表であり、賃金控除を客観的に証明できる証拠は存在しない。

(ウ) 会社が、Z1 組合 の組合員に対し、長年団交時の賃金保障をしながら、組合の組合員に対し、団交時の賃金を控除することは、使用者としての中立保持義務に反し、合理的な理由のない組合差別である。かかる行為は、賃金控除が組合の組合員であるがゆえになされており、組合の組合員に対する不利益取扱の不当労働行為であるとともに、組合の組合活動に著しい支障をもたらし、組合の弱体化を図ろうとする支配介入の不当労働行為である。

イ 会社の主張

(ア) 27年12月頃、Z1 組合 より団交等への参加については、組合用務として取り扱ってほしい旨の申し出があり、以降は Z1 組合 の意思を尊重し、これまでの会社用務としての取扱いから、現在の組合用務としての取扱いへ切り替えたものである。それ以降、組合においても Z1 組合 においても、同様に賃金の控除をしているものであり、組合のみを不当に取り扱っている等の事情はない。

(イ) 労働協約については変更すべき点が多く、現在も Z1 組合 と文書内容の確認作業を行っており、会社用務から組合用務に切り替えることで Z1 組合 と合意しているのであり、組合の指摘する証拠等は提出する必要性がない。

(ウ) 会社と Z1 組合 との間で、上記についての合意が成立しているの
であるから、会社としては、組合と Z1 組合 を同様に扱うもの
であり、不利益取扱および支配介入の不当労働行為であるとの組合の
主張に理由はない。

(3) 当委員会の判断

ア Z1 組合 と会社の労働協約には、前記(1)のアのとおり、団交時の
賃金保障についての規定があり、これまで、団交等へ参加した組合員ら
の賃金を控除することはなかったが、組合の組合員らは、組合結成後の
28年2月23日の団交から、団交にかかる時間分の賃金が控除される
ようになった。

なお、会社から、その控除の根拠となる改定した Z1 組合 との労働
協約を示されたことはない。

イ 賃金控除を行うようになった経緯について、会社は、27年12月頃、
Z1 組合 からの申し出を受け入れて合意し、それ以降、 Z1 組合 と
の団交等においては、当該時間分の賃金を控除するようになり、組合に
おいても、同様に控除しているものであり、組合のみを不当に取り扱っ
ているのではない、と主張するので、以下検討する。

ウ 会社の主張からすると、当然、会社と Z1 組合 との労働協約の改定
が行われると思料されるところ、前記(1)のカのとおり、 Z1 組合 の
申し出から3年以上経った時点においても労働協約は改定されておら
ず、改定案や合意したことを示す議事録もないというものである。

エ 改定されない理由として、 Z1 組合 との労働協約においては、会社
用務から組合用務に切り替えるという内容だけでなく、ほかにも改定す
べき内容があり、未だ協議が進展しておらず、改定した協約はまだ提示
していない(② B7 証言 236・237)とするが、従業員(組合員)にと
って重要な労働条件である賃金を控除するという根拠規定を、このよう
な長期間にわたって放置しておくことはいかに不自然であるといわ
ざるをえない。加えて、 Z1 組合 からの申し出についても、いつ、誰
からの申入れなのかも明確ではなく(② B7 証言 92～94、198～201)、
Z1 組合 と賃金控除について合意した議事録もない(そもそも、現在
提出されている証拠では、 Z1 組合 と会社の間で、どの時点で、どの
ような合意があったとの認定もできない)ということになれば、 Z1

組合 に対して本当に賃金控除を行っているのかについても疑念が生じることとなる。

オ 組合は、本件審査において、会社に対し Z 1 組合 の組合員らの賃金控除についての実態を明らかにするよう求めたが、会社は応じなかった。

カ これを受け、当委員会は、求釈明(6)により、 Z 1 組合 の組合員らの賃金を控除したことがわかる資料（用務の日時、対象者、各組合員の控除額がわかるもの）を書証として提出するよう会社に求めた。

キ 会社からは証拠として、31年2月頃作成された日付、氏名、カット時間、カット額、備考の各欄が設けられたのみの一覧表が提出されたが、あくまでも会社の主張を整理したものに過ぎず、会社の主張を根拠づける的確な証拠と評価することは困難であり、会社が Z 1 組合 の組合員らの賃金控除に関して疎明したということとはできない。

したがって、会社が Z 1 組合 の組合員らの賃金控除を行っていないのではないかという強い疑いが残ることとなり、そうすると組合のみを不当に取り扱っていないという会社の主張も採用できないこととなる。

ク なお、B 7 課長は、第2回審問において、職場労使会議及び自動車部交渉について、組合用務に切り替えたとの証言を行ったが（② B 7 証言 205・206）、その後の求釈明(6)において、会社用務として処理をしていると訂正した。組合か会社かの用務の別は、会社としては当然把握している事項であり、賃金の控除を開始して、相当期間経過しているにもかかわらず、証言が不正確であることは、 Z 1 組合 の組合員の賃金控除を行っていないのではないかとの疑いを強めこそすれ弱めるものではないと思料する。

ケ 不利益性について

賃金は労働者にとって重要な労働条件であることを踏まえると、 Z 1 組合の組合員らに対する賃金控除が明らかとなっていない以上、組合の組合員らに対する賃金控除には不利益性が認められるといわざるをえない。

コ 不当労働行為の成否

以上に加え、後述のとおり組合嫌悪意思も推認されることから、組合との団交時において組合員らの賃金を控除する会社の行為は、労組法第7条第1号及び第3号に該当すると判断するのが相当である。

サ 不当労働行為の有無についての判断は前述のとおりであるが、一言付言する。

当委員会としても、会社が Z 1 組合 に対し、賃金の控除を一切行っていないという認定をしているものではない。また、賃金の控除をしないということは、組合に当然に認められる権利でもない。

会社と組合の労働協約に関し、Z 1 組合 との関係で不利益にならない形での協議及び締結を望む。

4 争点 4（会社が車両の配置配分について、裁定文により裁定したこと及び当該裁定のとおり運用したことは、労組法第 7 条第 3 号に該当するか。）

(1) 認定した事実

ア 労働協約における規定について

(ア) Z 1 組合 との労働協約には以下のとおり規定されている。

「第 2 章 人事」

第 22 条 略

1～6 略

7. その他

(1) 車輛配分については、満 5 6 歳に達した者は新車の受配し格^{〔ママ〕}を失うものとする。

(2) 及び (3) 略

「第 9 章 労使協議会」

第 80 条 (労使) 協議会に附議せられる事項は、次のとおりとする。

(説明事項) 略

(協議事項)

1～3 略

4 この協約に定めていない労働条件の基準に関する事項及び車輛配分に関する事項

5～8 略

【甲 A 3】

(イ) C1 組合との労働協約（昭和 5 8 年 8 月作成）においても同様の規定となっていた。

【甲 A 9】

イ 車両の配置配分基準（以下、「車両配分基準」という。）について

(ア) Z 1 組合 の組合員手帳に記載されている車両配分基準について、以下の規定がある。

1. 車の分類 略

2. 車の配分

(1) 新車配置 略

(2) 後車配置

イ 略

ロ 貸切適合保有車数は、輸送の需要、経済性等も勘案の上、
会社にて必要の都度きめる。

ハ 略

3. 定期路線用車輛の配分

車輛配分については、配置営業所内にて下記により配分する。

但し、貸切営業所所属者にして、相当事前に営業所に転勤を希望し、会社にて住居条件後任者関係等にて支障なしと認めた者のうち、新車受配資格を有する者は営業所内にて新車の配分を受けることができる。

A 新車配分

(1) 新車の配分は、有資格者の入社順位による。

(2) 新車の担当期間は3ヶ年とし、期間の計算は新車担当決定月よりとする。

B 後車配分

後車とは、新車の使用期間経過の車輛をいう。

(1) 新車配分に準じて営業所内に於ける有資格者の配置配分については、6ヶ月未満については会社にて、無担当者のうち入社順位にて暫定的に貸与し、6ヶ月以上の場合は協議する。

(2) 略

4～6 略

7. 効力

本基準の有効期間は、協定の日より1ヶ年とする。

但し、期間満了1ヶ年前までに何れか一方から改訂の申出がないときは、更に1ヶ年延長する。爾後この例による。

(覚書)

1. 輸送力増強については組合の意見をきく。

2～3 略

昭和38年10月12日

○貸切兼務運転者 略

8. 貸切新車受配資格は、満58歳11か月迄とする。

平成6年8月17日

【甲A8】

(イ) 2組合分裂時代、C1組合の昭和38年10月12日付け車両配分基準には、以下の規定がある。

1. 車の分類 略

2. 車の配置

(1) 新車配置 略

(2) 後車配置

(イ) 略

(ロ) 貸切適合保有車数は、輸送の需要、経済性等も勘案の上、会社にて必要の都度きめる。

(ハ) 略

3. 定期路線用車輛の配分

車輛配分については、配置営業所内にて下記により配分する。

但し、貸切営業所々属者にして、相当事前に営業所に転勤を希望し、会社にて住居条件後任者関係等にて支障なしと認めた者のうち、新車受配資格を有する者は営業所内にて新車の配分を受けることができる。

A 新車配分

(1) 新車の配分は、有資格者の入社順位による。

(2) 新車の担当期間は3ケ年とし、期間の計算は新車担当決定の月よりとする。

B 後車配分

後車とは、新車の使用期間経過後の車輛をいう。

(1) 新車配分に伴う後車配分の場合

(イ) 新車配分に準じて営業所内に於ける有資格者の入社順位によって行う。

(ロ) 入社、退職、休職その他、異動に伴う新車後車の配置配分については、6ヶ月未満については会社にて、無担当者のうち入社順位にて暫定的に貸与し、6ヶ月以上の場合は協

議する。

(2) 略

4～7 略

8. 効力

本基準の有効期間は、協定の日より1ケ年とする。

但し、期間満了1ヶ月前までに何れか一方から改訂の申出がないときは、更に1ケ年延長する。爾後この例による。

(覚書)

1. 輸送力増強については組合の意見をきく。

2～4 略

昭和38年10月12日

Y会社

業務部長

B 9

⑩

C 1 組合

車両配分委員長

C 6

⑩

【甲A1】

(ウ) 2組合分裂時代、C2組合の車両配分基準はC1組合の車両配分基準と同じ内容であり、Z1組合 統一後もその内容が引き継がれた。

【甲C51の1】

(エ) 28年5月31日、組合の A 5 副委員長（以下、「A 5 副委員長」という。）と A4 書記長、会社の B 6 課長と B 7 係長は、会社にて、同年2月23日の団交で組合が手渡した労働協約案等の読み合わせを行った。その際、会社は組合に対し、B 7 係長が加除修正した労働協約案及び車両配分基準案を手渡し、修正等を依頼した。なお、車両配分基準案の加除修正の内容は、Z 1 組合 と全く同じ文言にするものであった。 【甲A10、11、①A4証言94～102】

ウ 2組合分裂時代における車両配分手続きについて

(ア) 新車の営業所配属は、各営業所の車令等を勘案し会社が決定する。その際、会社は労組に対し、新車の購入計画及び各営業所への割付台数に関する提案と説明を行い、合意の後、決定として掲示する。なお、営業所へ配属される新車の台数分だけ廃車車両を決めるため、配分後の各営業所の車両数は変更がなかった。 【甲C11の1～3、乙4】

- (イ) 新車を担当することができる者を「有資格者」といい、新車登録年月日から5年以内の車両を担当していない56歳以下の者（前記アの(7)）であった。なお、その後、年齢は改定され、第1回審問時点（30年7月17日）では58歳以下である。

【甲C11の1、①A1証言51～53】

- (ウ) 営業所へ配属された新車の配分については当該営業所での有資格者の入社順（「コード番号順」ともいう。）に、各労組の車両委員が、所属する組合員に対して担当するかどうか希望を聞いて確定していた（Z1組合 統一時代も同様）。なお、入社順に関する資料については、労組から営業所へ要請があった場合に、会社が提供している。

【甲C11の1～3、求釈明(6)被申立人回答】

- (エ) 上記の新車配分決定後、新車を担当する者のそれまでの担当車両や退職した者の担当車両、所属営業所の変更により営業所に残された担当車両等は「後車」と呼び、その後車配分についても、上記新車配分と同様の方法で、営業所内で年式の新しい車両から順に配分し確定していた（Z1組合 統一時代も同様）。 【甲C11の1～3、乙4】

- (オ) 新車と後車の配分が確定すると、労使で車両配分を記載した書面に捺印、掲示し、新車及び後車への乗換えを行った。聞き取り結果に対し、会社が何か意見を出すということとはなかった。

【甲C11の1及び3、②B10証言19・34】

- (カ) 人気の車両の傾向として、故障の少なさ、運転の快適さ、便利さ等から、新車が一番人気であり、後車についても、相対的に年式の新しい車両が人気である。 【甲C51の1、①A1証言39・40】

- (キ) 2組合分裂時代、労組を変更した際、それまでの担当車両の担当資格を失うことはなかった。また、担当車両の資格を失わずに労組を変更したことによって、労組間の対立が発生し、個人間の対立にも発展して車両の取り合いにもなるというようなことはなかった。

【甲C11の1、①A1証言65～67、②B4証言118】

エ 担当車制について

- (ア) 長年、車両配分基準に基づき車両配分が行われ、担当車制が採用されてきた。担当車制とは、一人一車制のことであり、一人の運転士へ1台の車両を担当させることを意味している。

【甲A 1、C11 の1、乙4】

- a フリー車両とは、担当する運転士が在籍しない車両を指し、点検整備や修理の場合に、代替の車両として、予備的に本所、営業所で持っている車両である。各労組での後車配分の結果、選択されなかった最後の車両となるため、概ね古い車両であることが多い。

【求釈明(2)被申立人回答、②B 4 証言 16】

- b 担当車両を持たないフリー運転士の車両は運行前日に決まり、乗車する車両の台数は3台から5台である。

【①A 7 証言 77、②B 2 証言 137、②C 3 証言 9】

- (イ) 担当車制の趣旨（メリット）について、会社は求釈明(2)に対して次のとおり回答している。

「担当車制を採用することにより、乗務員における車両の取り扱いが丁寧になり、車両の老朽化防止及び車両購入費の抑制となる。

また、燃費節約意識が向上し、燃費消費率の向上、ひいては燃料費の節約に繋がる。

加えて、運転者が個々の車両特性を把握することで、故障の未然防止、安全意識の向上にも繋がり、無事故達成により保険料を減少することができる。

さらに、担当車は各労組の車両配分基準に従って決まるところ、労務管理上の効率性も保たれる。

上記のとおり、効率的な事業運営を図るとともに、安全運行という顧客へのサービス品質を向上・維持させる点に、担当車制の趣旨がある。」

【求釈明(2)被申立人回答】

- (ウ) 担当車制について、会社の80周年記念のポスター広告には、次のように記載されている。

「入社して何年かたつと、担当車がもらえる。俺のバス、と呼ぶ同僚も多くいて。だから概してバスは愛が深い…深すぎるひともいる。車体を手洗いしたり。さらに洗うために天井にのぼったり。整備士が驚いていたのは、エンジンルームまでぴかぴかの車があったらしい。たしかにバスは、半身のようなもの。手をかけるほどにエンジンの伸び、クラッチの感覚がかわってくる気がする。…きょうも調子は良さそうだな。お前とはあと、どれくらい走れるだろうか。」

オ 3者協議に至る経緯について

(ア) Z1組合からの脱退者（ Z3組合 に加盟）の出現

a 27年2月から4月にかけて、 Z1組合 を脱退し、 Z3組合 に10数名が加入した。

Z1組合 は、 Z1組合 脱退後の担当車両については、車両を取り上げて一番下の車を担当させるという組織決定を行い、同年3月に Z1組合 を脱退して、 Z3組合 に加入したC3組合員に対し、同年6月16日、 Z1組合 の4名が D1 営業所の・・・・にて、担当車両を Z1組合 へ戻してもらうと通告した。

【乙30、②C3証言142、②C5証言35】

b 同年6月末か7月初め頃（下記「確認書」の日付けの2～3週間前）、 Z1組合 の組合事務所にて、 Z1組合 の当時の C7書記長（以下、「C7書記長」という。）及びC5執行委員、 Z3組合 のC3組合員ら2名の組合員（以下、この項において「第2組合員」という。）の4名で協議を行い、同年7月17日付けで確認書を作成した。内容は、以下のようなものであった。

- 1 第2組合員は、現行の車両を廃車まで継続して担当する。
- 2 第2組合員の担当車両が、廃車もしくは業務上の都合により消滅した場合は、従来の年功序列による車両配分基準により車両を担当し、その後は1の項を適用する。
- 3 その他の基準に関しては、 Z1組合 各支部の規約を適用する。

【甲C40、乙28、②C3証言122～126、②C5証言38】

c 会社の当時の B10 自動車部長（以下、「B10 自動車部長」という。）は、 Z1組合 及び Z3組合 両労組からの要請で、上記協議に同席した。 【求釈明(6)被申立人回答、②C3証言124】

d 同年10月6日、 Z1組合 は Z3組合 に対し、車両配分の件に関する協議の申入れを行い、同月15日、 Z1組合 の組合事務所にて、 Z1組合 執行委員らと Z3組合 組合員7名は車両配分の件に関する協議を行った。

Z1組合 は、同労組の取り決めで配分する（ Z1組合 内での

配分後の車両を与える」と主張し、一方、Z 3 組合 は、Z 1 組合 を脱退した者についてもこれまでどおりコード番号順に平等に配分すると主張し、協議はまとまらなかった。そして、Z 3 組合 は、会社を入れて話をすると述べて、協議は終了した。

本協議後、Z 1 組合 は「車両配分に関する Z 3 組合 との協議内容」と題する文書を掲示した。これには、「車両配分は、Z 1 組合 立上時点から慣行として任されており、・ ・ ・ 我々としては、Z 3 組合 の出方を待ち、組織として対応する」などと記載されていた。【甲 B 1、C 33～35 の 2、41 の 1】

- e 同年 1 1 月 1 6 日、安全教育センターにて、Z 3 組合 の組合員 4 名は、B 4 安全教育センター長及び同センターの課長に対し、上記 Z 1 組合 との協議で、Z 1 組合 が自身の組合員へ優先的に車両配分するとした内容に関してコンプライアンス違反であるとして相談を行った。

【甲 C 33、② B 4 証言 319～324、② C 3 証言 163・164】

- f 同年 1 2 月 7 日、Z 1 組合 は Z 3 組合 に対し、2 8 年 1 月 1 日からの車両配分は、Z 1 組合 が同労組内で配分し、配分後の残りの車を Z 3 組合 に配分するという内容で進めることを通知した。しかし、この通知は実行されなかった。

【甲 B 2、C 51 の 1、① A4 証言 2～4】

(イ) 組合結成後

- a 2 7 年 1 2 月 1 4 日の組合結成後、2 8 年 1 月半ば、数名の退職により担当者のいない車両（フリー車両）が発生した。

【乙 32、② B 10 証言 44】

- b 組合の A 5 副委員長は、B 2 自動車部次長に、Z 1 組合 が担当者のいない車両を一方的に配分しようとしているので、会社も入って話をしたい旨電話で依頼した。

2 8 年 1 月 2 6 日、B 10 自動車部長は、A4 書記長に電話で、車両配分については労組間で話をしようと言った。

【求釈明 (2) 申立人回答、① A4 証言 5～7、② B 10 証言 61】

- c 同年 2 月 1 日、A4 書記長は、Z 1 組合 の C 4 副委員長に対し、同日付け文書「車両配分問題について話し合いの申し入れ」を

交付した。 【甲 B 8、①A4 証言 12】

d 同月 2 日、A4 書記長が電話で、話し合いの申入れは、 Z 3 組合 も加えた 3 者による話し合いが前提であることを伝えると、 Z 1 組合 の C 8 委員長（以下、「 C 8 委員長」という。）と C 7 書記長は、 Z 3 組合 は加えず 2 者で話し合いを行うと言った。 【①A4 証言 16・17】

e 同月 15 日、組合と Z 1 組合 は、安全教育センターで 2 者による協議を行った。

組合は、以下のとおり主張した。

- ・ Z 1 組合 が Z 3 組合 に対し、これまでとは違う配分を強行しようとしてきたのはおかしい。
 - ・ 全組合員へはこれまでどおり平等に配分すべき。
- 一方、 Z 1 組合 は、以下のとおり主張し、協議は平行線で物別れに終わった。
- ・ 車両配分は会社から Z 1 組合 に委ねられており、 Z 1 組合 の車両配分規定で Z 1 組合 の組合員に配分した残りの車両を配分すればよい。
 - ・ 労働協約は Z 1 組合 と会社が結んだ協約であり、組合は労働協約を締結していない。よって、他の労組には適用しない。

【甲 C 16】

f 同月 23 日、 Z 1 組合 の C 9 執行委員（以下、「 C 9 執行委員」という。）は、組合の A4 書記長に同日付け文書「通告」（以下、「通告文」という。）を手渡した。その通告文は、現在配分を凍結している車両（担当者のいない車両のこと）については、同年 3 月 1 日に、 Z 1 組合 の車両配分基準によって Z 1 組合 の組合員へ配分するとの内容であった。 【甲 B 11、C 43】

g 同日、組合と会社は団交を行った。その際、組合は、同日付け要求書により、会社と Z 1 組合 が締結している労働協約と同等に締結することを求めるとともに、車両配分に関して、組合の考えは、会社と Z 1 組合 が締結している労働協約のとおりに有資格者の入社順位によってこれまでどおり平等に配分されるべきとの立場であるとして、会社の考えを明確にすることを求めた。また、前記 f

の Z 1 組合 からの通告文を会社に示し、会社はこういう勝手を許すのかと質し、会社として Z 1 組合 と協議するよう求めた。

【甲 B 10、C 43、①A4 証言 28～33】

h 同月 2 6 日、 A 1 委員長は、前記 f の通告文に対し、 Z 1 組合 の C 10 組織部長（以下、「C 10 組織部長」という。）に同通告は了解できない旨の同日付け回答書を手渡した。 【甲 B 12、C 43】

i 同月 2 9 日、会社は、 Z 1 組合 へ、同日付け文書「車両配分に関する再考（依頼）について」（以下、「依頼文」という。）を交付した。これは、春季労使交渉中であり、車両配分の実施は混乱を招くおそれがあるので、しばらく車両配分を止めるよう Z 1 組合 に対し依頼する内容であった。 【乙 16】

j 同年 3 月 1 日、 Z 1 組合 は、前記 f の通告文による車両配分を実施しなかった。 【甲 C 43、②B 10 証言 74】

k 同月 1 0 日、会社の B 10 自動車部長は、 Z 1 組合 へ、同日付け文書「今後の車両配分について」を交付した。これは、前記 f の依頼文の内容は一旦解除となるが、今後の営業所運営を円滑にするため、組合と Z 1 組合 と会社が早急に協議する必要があると考えているという内容であった。

なお、B 10 自動車部長は、同日付けでグループ会社に異動となり、翌 1 1 日付けで後任として B 4 安全教育センター長が自動車部長に就任した。 【乙 17、②B 4 証言 3、②B 10 証言 3】

カ 3 者協議及び裁定文提示

(ア) 同月 1 7 日、安全教育センターにおいて、組合、 Z 1 組合 及び会社による車両配分に関する協議が行われた。組合から A 5 副委員長及び A 4 書記長が、 Z 1 組合 から C 10 組織部長、C 5 執行委員、C 9 執行委員及び C 11 執行委員（以下、「C 11 執行委員」という。）が、会社から B 11 教育センター部長（以下、「B 11 部長」という。）及び B 2 自動車部次長が出席した。協議の内容は以下のとおりであった。

a 会社の B 11 部長は、車両配分については、 Z 1 組合 が会社から委ねられている旨、 Z 1 組合 と協定を結んでいる旨、会社は担当車制をずっと以前からやめたかった旨発言した。

さらに、同部長は、組合に対し、いきなり組合を作って、平等に

するよう要求することは礼儀として人として組合員組織としてストレート過ぎる旨発言した。

- b 組合が車両配分基準は労働協約の中に含まれている旨主張したことに対し、会社は、車両配分基準は労働協約とは別であり、慣行で今までやってきた旨主張した。
- c 組合は、労働協約を締結するまでは、 Z 1 組合 の労働協約が組合にも適用されることを前提として、車両配分基準は組合にも適用され、従来どおりの車両配分を行うべきである旨主張したことに対し、 Z 1 組合 は、車両配分基準は Z 1 組合 の取り決めであり、他労組には適用しない旨主張した。
- d 組合と Z 1 組合 の主張が対立し、協議が平行線となったことから、B 2 自動車部次長は、車両配分について何も決まらない状態で同年4月6日のダイヤ改正を迎えることはできない旨、もしお互いに折衷案があれば、具体案を示して協議に呼んでいただきたい旨発言した。
- e 協議後、B 2 自動車部次長は、組合の出席者らとの会話の中で、もう（車両配分に関する）案ができている旨発言した。

【甲C17の1及び2、43、乙33】

(イ) 同月24日、本社において、組合、 Z 1 組合 及び会社による協議が行われた。組合及び Z 1 組合 の出席者は、上記の同月17日の協議と同じであり、会社からはB4自動車部長及びB2自動車部次長が出席した。裁定文の提示前の内容は以下のとおりであった。

- a B 2 自動車部次長は、担当車制のメリットについて説明し、会社の所有物である車両の配分について、折り合いがつかなければ、会社が裁定する旨発言した。
- b 組合が、一貫して従来の車両配分の方法を平等に適用する旨主張したことに対し、 Z 1 組合 は、組合が具体策を出さないと、検討のしようがない旨、さらに同労組のC9執行委員は、「あくまでも Z 1 組合 のスタンスとして、今、浮いとる車両については現行の協約しかないもので、その協約にのっとった配分をさせてもらう」と発言し、組合と Z 1 組合 の意見は対立し、協議がまとまることはなかった。

- c 車両の取上げに関して、Z1組合のC11執行委員は、「やっぱり仕事の道具やけん、なれた道具がよかけんね。事故ばせんために、苦情ばもらわんためには」と発言した。
- d 組合のA5副委員長は、「従業員がもうみんな平等であるというのなら、全てベタになるということで、その上の配分なら受けてもいいかな」と発言した。
- e 裁定の内容について、会社は事前の提示を拒否したため、組合は会社へ、担当車両が取り上げられるのか、配車の際に組合員数の大小は関係するのか等の質問を行った。
- f B4自動車部長は、裁定文の内容に関し、「どちら側の意見を潰してるとかいうようなのがある」と、さらに、車両の取上げに関し、「ショックでしょうも、運転手の方々が」、「大ショックでしょう・・・新車とったばかりなのに」と発言した。
- g 会社は、両労組へ、裁定文の提示をすることについての了承の確認を行い、A5副委員長は「よかね」、A4書記長は「うん」、Z1組合のC10組織部長は「うん」と言った。

【甲C18の1及び2、44、乙7、8】

- (ウ) 会社は、裁定文を提示した。裁定文の内容は以下のとおりである。
 - a 「前提として、Z1組合と労働協約を締結しているが、『車輛の配置配分基準』は、Z1組合が規定したものであり、会社と組合で協議の上、締結したものではない。

車両配分に関しては、Z1組合とその他組合で協議し円満な解決を図ってもらいたい、労組間の協議が不調であるため、業務に混乱が生じないよう車両を所有する会社より下記のとおり裁定する。

記

会社は、従業員を公平・公正に取り扱い、労組間の問題が生じないよう定める。

1. 現在、後車配分を停止しているものに関し、今回はZ1組合の定めた『車輛の配置配分基準』に則り、労組の別なく運転者に対し、後車配分を行う。
2. 以降の後車車両配分については、それぞれの労組の配分基準に

基づき、各労組内の車両を各労組にて行う。要員要車の関係で車両が余剰した場合には、不足している労組へ車両を渡して配分する。労組配分算定については、組織人員割合による。尚、従業員が、所属労組を変更した場合は、それまでの担当車両はその担当資格を失う。

3. 今後の新車の車両配分については、各営業所の車両割付後、組織人員割合により各労組の新車割り当てを公平に算出して決定する。担当者選定については、各労組基準によるものとする。ただし、事業計画等により、会社がダイヤならびにその担当者を指定することがある。また、懲戒を受けた者など、新車の受配にふさわしくない者について、担当除外について協議する。
4. 新車・後車ともに事業計画に基づく、配置や営業所移動等については、従来どおり会社が決定し連絡する。
5. 上記事項については、1. 配分確定と同時に有効とする。」

【甲 B 17】

- b なお、要員要車とは、営業所の中の各駐在地において、必要とする運転士の数と車両数を意味し、具体的には、駐在地において、退職者や他営業所への異動者が発生すると、その該当車両は駐在地における同労組へ配車されるが、同労組所属運転士不在の場合は、他労組へ車両が渡されることである。また、他労組が複数の場合は、組織人員割合に基づき配分される。【乙 4、求釈明(1)被申立人回答】
- (エ) 裁定文提示後の状況については以下のとおりであった。
- a B 4 自動車部長は裁定文の説明を行い、Z 1 組合 は次々と質問を行なった。Z 1 組合 の C 5 書記長は、一読して書いてある意味は、当日そこで理解できた、と証言した一方で、組合の A4 書記長は、裁定文の内容を理解するのに一生懸命で、話を聞く余裕はほとんど無かったと証言した。

【甲 C 44、乙 7、8、①A4 証言 69、②C 5 証言 107・182】

- b 裁定文が提示され、会社の説明や Z 1 組合 の質問等が行われる中、相当時間の経過後、組合の A4 書記長は、「この 2 番目の最後の部分ですよ、『従業員は所属労組を変更しようとする場合は、それまでの担当車両はその担当資格を失う』ということはですよ、こ

いはちょっと何かひっかかりますよね」と、裁定文提示後初めて、裁定文の内容について発言し、その後も、「(裁定文の内容に) ひっかかる」、との発言を何度も繰り返した。【甲C44、乙7、8】

c その後、B4自動車部長は、裁定文の掲示について切り出し、同月26日に各営業所の掲示板に張り出すこととなった。組合のA5副委員長は、会社の「あさってでいいですか」の問いに対し、「はい」と回答した。【甲C44、乙7、8】

d 3者協議の休憩中、組合のA5副委員長とA4書記長が会議室を退室している間、会社のB4自動車部長、Z1組合のC10組織部長及びC5執行委員は次のやりとりを行った。

C5：いらんこと言うたって一緒たい。もう決定ですからって言わんばさ。

B4：はい。

C5：決定ですからって言わんね。

B4：決定ですから…

C10：う〜ん。

C5：いつまでかかつかと言いたかよ。だけん念ば押したったいねえ。

B4：しゅんとしとったけんねえ。担当車なくなったらいかんけんねえ。やっぱいねえ。

【甲C45の1及び2、①A4証言84～88】

e A4書記長は3者協議後、その内容をA1委員長に報告した。

【①A4証言172】

(ウ) 同月25日、3者協議の内容についてA4書記長から報告を受けたA1委員長は、会社のB2自動車部次長へ電話で、裁定文の掲示中止と再協議を求めたが、既に決まった話として、同人は応じなかった。その後、A1委員長は、会社のB8総務部長へ電話をして話をしたいと言うと、役員は誰もいないと言われたが、その後本社へ行くと、自動車部長以下役員全員が在席していた。そして、B8総務部長へ裁定文についての再協議に係る文書を渡そうとしたが、同人は受け取らなかった。【甲B19、①A1証言79～84】

(カ) 同月26日、会社とZ1組合は、裁定文を営業所のそれぞれの掲

示板に張り出した。しかし、組合は掲示することなく、組合員への説明も行わなかった。【①A1 証言 85～87】

(キ) 同月 28 日、A1 委員長は、会社へ電話し、B4 自動車部長へ裁定文 2 項の再協議を求めるという伝言を残した。【甲 C27 の 1 及び 2】

(ク) 同月 29 日、A1 委員長は、B7 係長へ電話をし、裁定文に関する異議の申し出と再協議の要請を行ったが、「合意された」と聞いているとして、車両のことは自動車部と話をするよう言われた。

【甲 C28 の 1 及び 2】

(ケ) 同月 30 日、組合は、中央委員会において、裁定文 2 項及び 3 項の撤回、1 項において聞き取り作業を行うこと、確認文書への押印と実際の乗換は行わないことを組織決定した。【甲 B20、C51 の 1】

(コ) 同月 31 日、A1 委員長は、B4 自動車部長へ電話をし、上記の組合の組織決定の内容を伝えるとともに、異議の申し出と再協議の要請を行ったが、「裁定することにお互いに了承した、決定事項である」として応じてもらえなかったことから、もう団交しかないと告げた。

【甲 C29 の 1 及び 2】

(サ) 同年 4 月 1 日、組合は書面で会社へ団交を申入れた。その際、配車についての申入書を渡して、裁定文 2 項尚書きの削除、3 項の再協議、現行の車両配分規定に沿った配分を求めた。【甲 B21～23】

キ 裁定文の運用について

(ア) 裁定文の適用について

a 28 年 4 月 4 日、会社は、裁定文 1 項による乗換対象者である組合の A6 運転士へ車両の乗換を命じた。同日、直ちに、組合の D1 支部長が、D1 営業所長に対し、抗議を行ったが、業務命令のため違反はできないとして、乗換命令に従った。

【甲 C51 の 1、①A1 証言 94・95】

b 同月 5 日、A1 委員長は、B4 自動車部長へ電話をし、裁定文の 1 項は混乱を避けるため、乗換を行わざるを得ないが、2 項と 3 項は納得していないと伝えた。【甲 C38 の 1 及び 2】

c 同月 14 日、当時 Z1 組合の組合員であった A7 運転士（以下、「A7 組合員」という。）は、C10 組織部長に対し、組合への移動に関して話をすると、C10 組織部長は、「わいはバス取らる

っぞ」と言った。

【甲C32の2】

- d 同月15日、A7組合員は、Z1組合を脱退し、組合へ加入した。同組合員は、会社の係長より、同月17日から担当車両を降りてもらふことになると言われ、毎日異なるバスに乗るということは、車内事故のリスクが上がると抗議したが、2項尚書きの適用が翻ることはなく、裁定文により担当車両の資格を失った最初の運転士となった。

その後、その車両はZ1組合の組合員へ割り当てられ、これをきっかけに、裁定文2項尚書きが現実のものとして認識が深まった。

【甲C32の2、51の1、①A7証言20～22・28・29】

- e さらに、A7組合員は、同年秋頃から、眠ろうとしても、フリー運転士としての先行きの不安や絶望感から眠れなくなり、同年10月25日病院を受診し、不眠症と診断された。

【甲C32の2、①A7証言7・23・24・35～40】

(イ) 裁定文適用後の団交等の主な経緯

- a 28年4月19日、組合と会社は団交を行った。A1委員長は、①裁定文の2項と3項は組合移動の自由を制限し、組合員数が少ない組合には新車が配車されないこと、②A7組合員の担当車両の資格喪失の凍結、③従来どおりの車両配分の実施を訴えたところ、B5常務は「本日から裁定文を一旦凍結する。」と述べた。

【甲B25、C51の1、①A1証言111】

- b 同月27日、組合は団交を行った。B5常務は、裁定文の2項と3項は法的に問題ないので、労組間で調整してほしい、さらに、裁定文の凍結は延長し、強行実施はしないと述べた。A1委員長は、裁定文の2項と3項は違法であり、従来の方法による車両配分を求め、さらに3労組で協議し、不調になれば団交を申し入れると述べた。

【甲B26、C51の1、①A1証言112】

- c 同年5月2日、A1委員長は、Z1組合のC8委員長に電話し、3労組での話し合いを求めたが、同人は応じなかった。

【甲C51の1、①A1証言113】

- d 同月10日、D1営業所においてZ3組合に所属していたA8組合員（以下、「A8組合員」という。）及びA9組

- 合員(以下、「A9組合員」という。)は、組合への加入届を書いたが、組合のD1支部長が預かった。その後、A4書記長は、B7係長へ当該2名の加入の件について電話で伝えた。【甲C51の1】
- e 同月11日、B2自動車部次長はA1委員長へ電話をし、労組間の移動を対象にした凍結であり、上記2名の加入は背信行為であり、問題が複雑化するのでやめてほしいと伝えた。A1委員長は、組合への移動は本人の意思で制限できないが、会社に配慮し、次回団交までは保留すると述べた。【甲C51の1、①A1証言111】
- f 同日、組合は会社へ同日付け団交申入書を交付し、車両配分についての団交を申入れた。【甲B27、C51の1】
- g 同月26日、組合のA10運転士が会社にて退職届を提出した。D3営業所長は、組合のD3支部長へ、組合内で後車配分をしてはどうかと言ったが、支部長は、裁定文を認めたことになるためできないと断った。【甲C51の1、①A1証言116】
- h 同年6月1日、団交が行われた。A1委員長は、裁定文の撤回及び従来どおりの配分を求めるも、B5常務は、裁定文は合意済みで撤回しないと述べた。さらに、A1委員長が、明日(6月2日)から支部旗を掲揚すると述べると、B5常務は、組合が車両配分の凍結を解除したものと考え、裁定文を適用する(運用を再開する)と述べた。【甲B28、C51の1、①A1証言115】
- i 同日、A8組合員とA9組合員は、組合に加入した。会社は、2名に対し、担当車両を降りるよう業務命令を行い、いずれもフリー運転士となった。【甲C42の4、51の1、57、①A12証言25】
- j 同月2日、組合は支部旗を掲揚した。一方会社は、「車両配分について」という文書を掲示した。それは、これまで留めてきた後車配分等を含め、会社と2労組の合意の上で通知した裁定文に従い車両配分を行うという内容であった。【甲B29、C51の1】
- k 同月13日、D3営業所長は、組合のD3支部長へ、組合のA10運転士(退職届け提出済)の担当車両をフリー車両として使わせてほしいと要望した。【甲C51の1、①A1証言117】
- l 同月14日、A10運転士が有休の消化に入ったこともあり、組合のD3支部長は、D3営業所長に、裁定文の問題が解決するま

- でフリー車両として構わないと回答し、当該車両はフリー車両として使用されることとなった。【甲C51の1、①A1証言117・118・120】
- m 同年8月、組合のA11組合員が、高速バス専任運転士に選任され、D1営業所長と組合のD1支部長との協議（会社が組合へ要望）により、A11組合員の担当車両はフリー車両として使用されることとなった。【甲C51の1、①A1証言119・120】
- n 同年9月23日、組合は、会社に対し団交を申入れ、同年10月6日、団交が開催されたが、協議は整わなかった。
- 【甲B30、C51の1、乙58、①A1証言121】
- o 同月24日、会社は、組合に対し、同月21日付け「通達（裁定書に基づく後車配分について）」を交付し、A10元運転士及びA11組合員の担当車両について、同年11月1日までに裁定文に基づいて後車配分を行うよう求めた。組合は、次回の団交まで回答を保留した。【甲B31、C51の1】
- p 同年11月1日、組合は会社に対し、団交を申入れ、同月10日、団交が開催されたが、協議は整わなかった。
- 【甲B32、33、乙59、①A1証言124】
- q 同月11日、組合は裁定文2項と3項の撤回を求め、24時間の全面ストライキを行った。なお、Z1組合の組合員が当該ストライキの影響回避に協力し、タイヤに支障はなかった。
- 【甲B33、C51の1、①A1証言125・126】
- r 上記ストライキ後、会社は、フリー車両として運用していたA10元運転士とA11組合員が担当していた車両をZ1組合へ配分した。【①A1証言130、②B2証言67】
- s 同月16日、組合は会社へ団交を申し入れ、同月22日、団交が開催されたが、協議は整わなかった。
- 【甲B34、乙60、①A1証言131～133】
- t 同日、組合は当委員会へ、車両配分にかかる裁定書の撤回及び組合への差別の中止を求めてあっせんを申請した。
- 【当委員会に顕著な事実】
- u 同月、会社は新車10台を導入した。各労組への配分台数は、組織人員割合により、10台中9台がZ1組合へ、残り1台が組

合へ配分され、 Z 3 組合 へは全く配分されなかった。

【甲 B 35、乙 21 の 1、② B 2 証言 19～21】

- v なお、A 1 委員長は B 10 自動車部長へ、上記新車配分について、自らの組合員へ配分しなければ、 Z 1 組合 の組合員へ配分されてしまうので、会社の裁定文は認めていないが、組合員が不利益を被らないために、暫定的に、自らの組合員へ配分すると伝えた。

【甲 C 51 の 1、① A1 証言 136】

- w 同年 1 2 月 2 7 日、組合は、上記あっせん申請を取り下げ、当委員会へ本件不当労働行為救済申立を行った。

【当委員会に顕著な事実】

- x 2 9 年 9 月、会社は新車 2 0 台を導入した。各労組への配分台数は、組織人員割合により、2 0 台中、1 7 台が Z 1 組合 へ、残り 3 台が組合へ配分され、 Z 3 組合 及び Z 2 組合 へは全く配分されなかった。

【乙 21 の 3】

- (ウ) Z 3 組合 の動向

- a 2 8 年 1 1 月 1 1 日の組合によるストライキ（前記(イ)の q）後、Z 3 組合 本部は、 Z 3 組合 に対しストに参加しなかったことを非難し、ストに参加しないのなら除名すると連絡した。

【甲 C 39 の 1、① A12 証言 33】

- b 同月 2 3 日、 Z 3 組合 の組合員らは、 Z 3 組合 本部への対応を協議した。

A12 組合員（以下、「A12 組合員」という。）ら 3 名の組合員は Z 3 組合 に残留し、残りの 1 0 名は新しい労組を結成することとなった。なお、この新しい労組が、後記(エ)の a の Z 2 組合 である。

【甲 C 39 の 1 及び 2、乙 3、5】

- c 2 9 年 1 0 月 2 日以降、A12 組合員ら 2 名が組合へ加入した。その後、3 0 年 1 月、残り 1 名の組合員が退職し、 Z 3 組合 の組合員は会社にはいなくなった。

【甲 C 39 の 1 及び 2】

- (エ) Z 2 組合 の結成

- a 2 9 年 1 月 2 8 日、 Z 3 組合 から脱退した 1 0 名が Z 2 組合 を結成し、同年 2 月 2 0 日、会社へ結成通知書を交付した。

【乙 3、5】

b 会社は、 Z 2 組合 結成後、裁定文に基づき後車配分を行った。
裁定文の 2 項尚書きによって、担当車両を持っていた組合員 9 名は、
その担当車両の資格を失った。 【乙 5、②B 2 証言 81～83】

c 組織人員割合では、 Z 2 組合 への配車は 0 台であったが、要員
要車等の関係で、 5 台配分された。 【乙 5、 6】

(㍑) 組合移動への影響（裁定文適用前後の加入の推移）

a 31 年 3 月末時点の組合、 Z 1 組合 及び Z 2 組合 における裁
定文の適用を受けた組合員数は別表 1 のとおりである。

【求釈明(7)申立人・被申立人回答】

b 組合の組合員数は、 27 年 12 月の結成時点で 68 名であり、 2
8 年 1 月に 4 名加入、同年 2 月に 6 名加入、同年 3 月 22 日に 2 名、
同年 3 月 25 日から 4 月 4 日にかけて、裁定文の 2 項尚書き適用前
の駆け込みで 24 名加入、と増加していた。

【甲 C15 の 1 及び 2、51 の 1、①A1 証言 100・101】

c 2 項尚書きの適用を受けた最初の運転士である A 7 組合員が担
当資格を喪失した同年 4 月 17 日前後における組合への加入数に
ついては、別表 2 のとおりである。 【求釈明(6)申立人回答】

d 裁定文 2 項尚書きの A 7 組合員への適用前の約 4 か月間の移動
者は、結成時の 68 名を含めて 104 名で、適用後の約 1 年 1 か月
間は、 17 名となっている。

また、担当車両の有無別の構成について、適用前は、担当車両有
が 87.5%、担当車両無が 12.5%であったが、適用後は、担
当車有が 47%、担当車両無しが 53%となっている。

【甲 C15 の 1 及び 2、求釈明(6)申立人回答】

e なお、同年 4 月 17 日以降の組合への加入者数は、同年 4 月はゼ
ロ、同年 5 月はゼロ、同年 6 月は 2 名（ Z 3 組合 より）、同
年 7 月は 3 名（ Z 1 組合 のフリー運転士 2 名、 Z 3 組合
のフリー運転士 1 名）同年 8 月はゼロ、同年 9 月は 1 名（ Z 1 組合
のフリー運転士 1 名）、同年 10 月及び 11 月はゼロである。

【甲 C15 の 1、51 の 1】

(㍒) 裁定後の実態について（労組間の対立）

a 2 組合分裂時代、担当車両の資格を失わずに労組の移動をしたこ

とによって、労組間の対立が発生し、個人間の対立にも発展して車両の取り合いにもなるというようなことはなかった。

【甲C51の1、①A1証言67】

b 29年6月30日、組合のA8組合員、A9組合員及び当時Z2組合のC12組合員（以下、「C12組合員」という。なお、同年10月にZ2組合を脱退し組合へ加入した。）は、車両配分に関する言動についての始末書を会社へ提出し、同年7月14日、組合のA13組合員（以下、「A13組合員」という。）は、同僚運転士への言動について始末書を会社へ提出した。 【乙42～45】

c 同月19日から28日にかけて、59名の運転士（うち57名がZ1組合の組合員）が、上記4名（A8、A9、C12及びA13）及び組合の他の組合員3名は、職場環境を大いに乱し、これらの者らがいない健全な職場にしてほしいとの嘆願書に署名を行い、会社に提出した。 【甲C56の1～10、①A1証言166～170】

d Z1組合は、上記4名が、Z1組合の組合員に対し、恫喝をしているとして、会社のコンプライアンス委員会へ申し出た。

【甲C51の1】

e 会社は、同年10月1日、同日付けの上記4名に対する、「車両の配置配分」に関する行為に係る懲戒処分（5日間あるいは7日間の出勤停止）についての辞令、さらに、処分に伴う出勤停止後の転勤命令についての辞令を、当事者らに交付することなく、全営業所の会社の掲示板に張り出した。処分に関する辞令には「会社が裁定した『車両の配置配分基準』の内容を不服とし・・・」「『車両の配置配分基準』の決定事項に従わず・・・」等の記載があった。なお、このように掲示板に張り出すことは、これまで行われていなかった。

【甲C23の1～4、24の1及び2、36、①A1証言147・148】

f 同月2日及び3日、組合は上記の前記eの懲戒処分等に対しストライキを行った。 【甲C51の1】

g A9組合員、C12組合員及びA13組合員は同月6日から、A8組合員は同月10日から、転勤先での就労を開始した。 【甲C36】

h 同年11月16日午後6時、湊公園において、裁定文や前記eの懲戒処分の撤回を求めた組合の決起集会において、Z1組合の役

員が最前列に現れ、ビデオ撮影を始めたため、組合側が止めに入っ
たが、当該役員は撮影を続行し、激しい口論となった。

【甲C51の1、①A1証言162】

- i 同月21日、A1委員長は、上記の決起集会の件について、会
社のコンプライアンス担当の部署へ通報したところ、同月28日、
この件の対応はしないとの回答を得た。

【甲C51の2、54の1及び2、①A1証言164・165】

- j 同年12月28日、上記4名は、会社を相手取り、前記eの懲戒
処分の無効確認及び転勤先で勤務の義務がないことの確認等を求
めて長崎地方裁判所へ訴えを起こした（長崎地裁平成29年(ワ)第
522号）。

さらに、30年9月18日、組合及び上記4名は、前記eの懲戒
処分等が不当労働行為であるとして救済申立を行った（平成30年
（不）第1号事件）。 【甲C36、51の1、当委員会に顕著な事実】

(2) 当事者の主張及び当委員会の判断

ア 裁定文策定の経緯について

(イ) 当事者の主張

a 組合の主張

- (a) 退職に伴い発生した13台のフリー車両は、28年4月6日の
ダイヤ改正時の営業所移管の対象車両ではなかった。よって、ダ
イヤ改正の影響は受けず、そのままフリー車両として運用してい
ても何の問題もなく、「業務運営に重大な影響が生じる」ことな
どありえなかった。ダイヤ改正が迫っていることと13台のフリ
ー車両の担当者を決定することは、関連付ける必要がない。
- (b) 組合の出席者らに裁定文に関する権限は与えていないことか
ら、合意など一切成立しておらず、合意文書もない。私法の合意
原則からいって、組合が裁定文の内容を見る前から、会社が出す
裁定文で合意するなどということはいえない。
- (c) 裁定の翌日から、A1委員長が会社に対して、再協議の要請
や異議の申し出を連日のように行っている経緯からして、合意が
ないのは明らかである。
- (d) 裁定文につき、会社の主張は、「組合と会社が合意した」との

主張か、「合意せず会社が決定した」との主張か、全く一貫性がない。

b 会社の主張

(a) 労組間協議による解決が図れる状態になく、裁定文を策定せざるを得ない状態であったことから会社が組合の求めに応じて介入したのであり、策定に至る経緯を会社が操作した等という事情は一切ない。組合と Z 1 組合 との間において、話し合いによる解決がなされていれば、会社が裁定文を策定する必要もなかった。

(b) 28年3月24日に裁定文を出したのは、同年4月6日のダイヤ改正が迫る中、車両配分につき労組間の合意が形成されず、延べ13両の車両につき担当者未定の状態が継続し、労務管理及びバス利用者へのサービス提供という観点から業務運営に重大な影響が生じていたことから、会社として方針を出さなければいけない状況にあったためである。

(c) 同年3月24日における3者協議には権限がある者が出席し、裁定文については合意のうえ決定した。裁定文の内容について、理解同意しているから揭示も同意している。

(d) 裁定文は決定事項であり、同意を必要とするものでない。「専権」事項である。

(イ) 当委員会の判断

a 組合の求めに応じて会社が裁定文を策定するに至ったという点について争いはない。労組間の話し合いで解決すれば、その結果に基づいて車両配分を行えばよいとしていたとの証言（②B 4 証言 71・381）からも首肯できる。

(a) ただ、裁定文の策定時における会社の対応について、以下のようない証言がある。

i) 会社が裁定文策定の責任者であるとする B 4 自動車部長は、28年3月24日に裁定を行う直前の同月17日の3者協議の内容を具体的に聞いておらず、会議録も詳しく読んでいない部分があった（②B 4 証言 399・451・452・518～520）。

ii) 同部長は、裁定文策定当時、2項に規定する各労組の車両配分基準の有無、内容について確認していなかった。さらに、

同月 17 日及び 24 日の 3 者協議の際にも車両配分基準の存否を確認しなかった(②B 4 証言 529～532)。なお、策定当時、組合及び Z 3 組合は車両配分基準を作成していなかった(①A1 証言 497、①A12 証言 115～119、②B 4 証言 401・411・412)。

iii) 同部長は、Z 1 組合の基準と違う基準で車両配分して欲しいと言っている労組はなかったことを把握していた(②B 4 証言 326)。

iv) 同部長は、裁定文策定時、労組からの除名や新労組結成の場合の 2 項尚書きの適用について想定しておらず(②B 4 証言 308・439)、適用が平等でも、実質的な平等が保たれない場合もあるということについて、そこまで深く考えてはいなかった(②B 4 証言 504・505)。

(b) 上記証言からすると、裁定文策定の責任者の対応としては不適切であり、裁定文が十分考慮されて策定されたものとはいえない。

b 裁定の時期について

(a) 28 年 4 月 7 日のダイヤ改正との関連において、以下の証言がある。

i) 会社は、車両配分の裁定文がなくても、どこの営業所に車両が何台かということが決まってさえすれば、ダイヤの改正自体はできる(②B 4 証言 472・473・476)。

ii) 退職等により担当者がいない 13 台の車両というのは、そのままフリー車両として毎日使用でき、運営には何ら支障を来さないもので、裁定文を出すほど緊急を要するものではなかった(①A1 証言 71～73)。

(b) 前記(1)のキの(オ)のbのとおり、同年 1 月以降、組合への加入者が徐々に増えていた時期でもあった。

(c) さらに、会社は、当委員会の求釈明(3)に対して、ダイヤ改正と車両配分は異なるため、裁定文とは関係しないと回答している。

(d) これらのことからすると、ダイヤ改正により業務運営に重大な影響が生じていたために 28 年 3 月 24 日に裁定文を出したという会社の主張は、認めがたい。

c 裁定文について合意があったのか

- (a) 会社は、裁定文は合意の上決定したと主張している。また、前記(1)の力の(ク) (B 7 発言)、前記(1)のキの(イ)のh (B 5 発言)、前記(1)のキの(イ)の j (会社文書)においても、会社はその旨の主張を行っている。
- (b) 同年3月24日の3者協議を見てみると、前記(1)の力の(エ)のcのとおり、組合の A 5 副委員長に、張り出しについて認めていると受け止められる発言が認められる。しかしながら、裁定文の内容に関しては、前記(1)の力の(エ)のa及びbなのであるから、同人らが理解しているとは到底認めがたい。
- (c) また、内容説明を行ったという証拠として、会社からホワイトボードの写真(乙10)が提出されているが、撮影時刻及び撮影者が不明であることから、証拠として採用できない。
- (d) そうすると、組合の A 5 副委員長及び A4 書記長が裁定文の内容を理解することなく、協議が張り出しの件に進んでいったとみるほかなく、組合が裁定文に合意したと認めるのは困難である。
- (e) よって、裁定文について合意があったという会社の主張は、採用できない。
- (f) なお、組合は、 A 5 副委員長及び A4 書記長には権限が与えられていないと主張しているが、副委員長兼車両委員長及び書記長が出席していれば、協議内容についてある程度の権限が与えられていると捉えるのが相当であり、この点に関する組合の主張は、採用の限りではない。ただし、上記の判断を左右するものではない。

d 裁定文は決定事項なのか

- (a) 会社は、裁定文は決定事項であるとも主張している。
- 審査の過程において、当初、会社は合意の上裁定した旨主張していた(合意があったと認められないことは前述のとおり)が、第7準備書面において、「申立人は裁定文適用につき合意していた。仮に合意していないとしても、そもそも、合意が裁定文適用の効果発生の要件ではなく、決定事項である」と主張するに至り、その後は、「決定事項である」との主張を維持している。

(b) しかし、会社による決定であるとしたならば、当時、 Z 1 組合 と組合以外に Z 3 組合 が存在していたのであり、全従業員に関わり、かつ、関心が高い車両配分に関して、新しいルールを策定しようとする協議に、 Z 3 組合 を参加させないのは、いかにも不適切といわざるをえない。

(c) 会社は、求釈明(2)において、 Z 3 組合 が会社の決定事項には全て従うとも回答しているが、前記(1)のオの(ア)のbないしeのとおり、 Z 3 組合 は、 Z 1 組合 と車両配分に関する協議を行い、 Z 1 組合 の提案した車両配分について、自ら会社へ訴えるなどしている(②C 3 証言 123・147・163)ことからすると、当該主張は認められない。

(d) 結局、裁定文の性質(合意によるものか決定によるものか)に係る会社の主張及び対応は、全く首尾一貫していないといわざるをえない。

(e) 以上のことから、裁定文は決定事項であるという会社の主張を採用することはできない。

イ 車両配分手続き及び車両配分基準について(会社が関与しているか)

(ア) 当事者の主張

a 組合の主張

(a) 裁定文2項尚書きの「所属労組を変更した場合は、それまでの担当車両はその担当資格を失う」、3項ただし書きの「会社が・・・担当者を指定することがある」、「懲戒を受けた者など、新車の受配にふさわしくない者について、担当除外について協議する」といった定めは、会社の関与以外の何物でもない。

(b) 2組合分裂時代から Z 1 組合 統一時代まで、甲 A 1 の車両配分基準にそって各営業所内の車両配分委員が車両を配分し、それが確定すると、会社と両労組の3者(Z 1 組合 統一時代は会社と Z 1 組合 の2者)が、車両配分を記載した書面に押印し、掲示板に掲示していた。

(c) 車両配分基準は、労使間の合意文書であることは明白である。労働協約に労使の協議事項に車両配分に関する事項という規定があるにもかかわらず、なぜ、会社が車両配分基準に関与してい

ないことになるのか。

b 会社の主張

(a) 車両配分については、会社は関与していない。2組合分裂時代においても、「誰が担当するか」ということは、各労組における車両配分基準に基づき、各労組の車両委員の協議によって決められていた。

(b) 後車配分は、労組自身が作成した基準たる「車両配分基準」に基づいてなされるため、会社が関与するものではない。

各労組における車両配分基準は、各労組自身が設定するものであり、会社が関与するものではない。2組合分裂時代においても、Z1組合 統一時代においても、労組の車両配分基準に会社が関与したことはない。

各労組が作成する車両配分基準では、「入社順」、「年功序列」、「成績順」など様々な基準が考え得る（各労組で内容が異なることも想定される）ところ、それらについては会社が関与するところではない。

(c) 所属長が車両配分表に押印していたのは、あくまでも決定周知及び会社掲示板への掲示許可を目的としたものであり、車両配分に会社が関与していたものではない。

(d) 労働協約としての車両配分基準は存在しない。

(イ) 当委員会の判断

a 車両配分手続きについて

(a) 2組合分裂時代における車両配分手続きについては、前記(1)のウの(ア)ないし(オ)のとおり、会社が新車の営業所配属の決定を行い、新車及び後車の配分が確定すると、労使で車両配分を記載した書面に捺印、掲示していることが認められる。

(b) 確かに、配分確定までの手続きにおいて、各労組の車両委員が、所属する組合員に対して担当するかどうか希望を聞いて確定しており（Z1組合 統一時代も同様）、当該聞き取りを会社が行うことはなく、また、当該聞き取り結果については、会社が意見を出すことはなかったという点については、会社の関与は低いということはできそうである。

(c) しかしながら、新車の配属先（営業所）の決定を行い、車両配分を記載した書面に捺印しているのであるから、車両配分手続きにおいて、会社の関与がなかったとはいえない。

(d) なお、車両配分を記載した書面への捺印に関して、会社は、あくまでも決定周知及び掲示板への掲示許可を目的としたもの（掲示許可のためだけの捺印という趣旨と解される）と主張するが、そのことを示す的確な証拠はない。

b 車両配分基準について

(a) 車両配分基準については、確かに、証拠として、会社と労組の双方が記名押印した原本の確認ができているわけではない。

(b) しかしながら、2組合分裂時代における車両配分基準（前記(1)のイの(i)）によると、

- ・「会社にて」との規定（2の(2)の(ii)、3の本文）
 - ・「組合の意見をきく」との規定（覚書の1）
 - ・「本基準の有効期間は、協定の日より1ケ年とする」、「何れかの一方から改訂の申し出がないときは」との規定（8）
- があり、さらに、
- ・「昭和38年10月12日

Y会社

業務部長 B 9 ⑩

C 1 組合

車両配分委員長 C 6 ⑩」

とある。

(c) Z 1 組合 統一時代における車両配分基準（前記(1)のイの(i)）においても、会社及び労組の記名がないことを除き、同様である。

(d) また、Z 1 組合の組合員による以下の発言や証言がある。

- ・ 労働協約は Z 1 組合 と会社が結んだ協約であり、組合は労働協約を締結していない。よって、他の労組には適用しない（28年2月15日組合と Z 1 組合 との協議における発言、前記(1)のオの(i)のe、甲C16）
- ・ あくまでも Z 1 組合 のスタンスとして、今、浮いとる車両

については現行の協約しかないもので、その協約にのっとった配分をさせてもらう（28年3月24日3者協議における発言、前記(1)の力の(イ)のb、甲C44、乙7、8）

- ・ 車両配分も労働協約の中身であるという認識であり、労働協約の中に車両配分基準は含まれている（②C5証言154・165）
- ・ 労働協約を結んでない以上は、裁定文についての協議もできない（②C5証言127・128）

(e) そうすると、Z1組合としても、車両配分基準は労働協約という認識をもっていたと推認することができる。

(f) したがって、車両配分基準について、会社が関与することなく、各労組が一方的に作成したと認めることは非常に困難である。

c 以上のことから、車両配分基準に会社が関与していないとは到底認められず、会社の主張は採用できない。

ウ 裁定文1項について

(ア) 当事者の主張

a 組合の主張

裁定文1項は、組合に有利なものではなく、2組合分裂時代と同様の取り扱いを定めた労組中立的な規定であるに過ぎない。

b 会社の主張

裁定文1項は、13台の担当者未定車両についてどのように処理をするかを定めた基準であり、組合の意向を汲んだ規定である。

(イ) 当委員会の判断

a 前記(1)のイの(ア)及び(イ)のとおり、Z1組合の車両配分基準（甲A8）は、C1組合の車両配分基準（甲A1）とは、ほぼ同一であり、2組合分裂時代から引き継がれてきたものと推認される（これに反する証拠、証言はない。肯定する証言として①A1証言43～45、68）。

b 組合の意向は、2組合分裂時代と同様に、所属労組に関係なく「平等に」配分するというものである。この意向は、28年2月15日のZ1組合との2者協議（甲C16）、同年3月17日及び同月24日の3者協議（甲C17の1及び2、18の1及び2、44、乙7、8）においても、組合は一貫して主張しているところである。

c さらに、これは、27年10月15日のZ1組合との2者協議におけるZ3組合の主張とも一致するものである（甲C33～35の2）。

d そうすると、組合の意向を汲んだとは評価できず、会社の主張は採用できない。

エ 裁定文2項について

(ア) 当事者の主張

a 組合の主張

(a) 会社は、「後車配分の権限」を労組に委譲していると主張しているが、正しくは、「後車配分の受配の聞き取り作業」を労組に委ねていたに過ぎない。会社の主張は、「組合の権利」と「運転士個人の権利」を混同している。

(b) 2組合分裂時代は、労組ごとに「受配の聞き取り作業」を行っていたが、受配の優先権は労組とは無関係で入社順で決められていた。

「各労組が労組内部で受配の聞き取り作業を行っていたこと」と、「新車・後車を組織人員割合で組合別に配分すること」には、何の関係もない。「労組内部で受配の聞き取り作業を行う」ことは、車両を会社が営業所に割付した後の話である。

(c) 2組合分裂時代の41年間、両労組が対立しつつも「車両配分問題」では紛争にならなかったのは、入社順で労組に関係なく車両を配分するという統一基準があったからである。

会社が、長年の慣行で行われてきた労組が関与する形の担当車制を尊重するというのであれば、なぜ2組合分裂時代と同じ取扱いをしないのか。2組合分裂時代と同じ担当車制の運用であれば、「配車の対応が困難」とか「労組対立が生じる」という事態も生じない。むしろ裁定文により車両を労組別に振り分け、配分時に逐一組織人員割合と要員要車を考慮する方が、よほど「対応困難」かつ「労組対立を生じる」はずである。

(d) 他の労組から入社順以外での車両配分を希望する具体的要望も存在しないにもかかわらず、会社は、「入社順以外の車両配分基準が存在するかもしれない」ということを理由に、新たに「裁

定文」を作成し、過去の労使慣行だった入社順リストの交付も拒否している。

(e) ユニオン・ショップ協定により、Z 3 組合 及び組合結成以前は全員が Z 1 組合 の組合員であり、労組移動は Z 1 組合から他労組への移動がほとんどである。2 項尚書きは、組合への移動の自由を妨げており、組合移動を理由に担当車両から降ろす動機・目的は、「組合移動を抑制し、多数派組合を守りたい」しか考えられない。

(f) 実際に、組合に移動したいが、裁定文があるために移動できないという相談が多数きている。

(g) 組合への加入者は、A 7 組合員が降車させられて以降、激減した。また、裁定文実施前においては、担当車両を持つ者 8 6 %、フリー運転士 1 4 %と、概ね全体の傾向と合致していたが、実施後においては、担当車両を持つ者 4 7 %、フリー運転士 5 3 %と、担当車両を持つ者の加入が激減した。これは、明らかに裁定文の影響である。

b 会社の主張

(a) 裁定文 2 項は、各労組に所属することによって得ることのできた権利につき、各労組を尊重することで労組間の対立を防ぐ趣旨で設けられた。

各運転士が担当する車両は、所属労組における車両配分基準に従って担当するに至ったものであり、各人が担当する前提として、「労組が享受した権利」の 1 つといえる。当該権利は、その運転士がその労組に所属しているが故に与えられるものであり、配置された車両を前提とした労働が行われる以上、当該権利を尊重する必要がある。

(b) 労組は、「車両を組合内においてどのように配分するか」という権限についても会社から委譲されているものであり、「どのような車両配分基準に基づいてどう配分するか」（車両を組合員に配分する）という結果もまた、労組の享受する権利である。

(c) 入社順リストの提示自体、「所属労組内における車両配分基準」の内容を会社が一方的に決定していることを意味する。仮に、車

両配分基準の内容に踏み込むような処理をすれば、労組からの反発は免れない。

- (d) 所属労組を移動した際に、当該権利も移転されれば、本来的に当該権利を得るに至った経緯の一切が無視されることを意味し、ひいては、労組間の対立を招く結果となるため、当該対立を防ぐ必要がある。

加えて、「車両」は利用者にサービスを提供する商品の1つであり、労組の組織対策・加入等の道具に利用されるべきものではなく、かかる点でも労組間の対立を防ぐ必要がある。

組合による「くくり」をすることで、労組間の対立を防ぐことになる。

これらの観点から、裁定文2項尚書きが定められたものである。

- (e) 労組間の移動は各労組の思想に共鳴するかどうかであり、裁定文の内容は関係がない。加入者数が減少したものと裁定文とは全く因果関係がない。裁定文により労組を移動できないというのは、個人の誤った主観の問題にすぎない。

(イ) 当委員会の判断

a 労組が享受する権利について

- (a) 会社が関与することなく、各労組が一方的に車両配分基準を作成したと認められないことは、前述のとおりであり、かつ、車両配分手続きについても、会社の関与がなかったとはいえないことは前述のとおりである。

- (b) そうすると、会社の主張は、前提において、既に破綻しているといわざるをえない。しかし、「組合が享受する権利」について、縷々主張しているので、以下に判断する。

- (c) 2組合分裂時代における車両配分は、コード番号順による配分であり（前記(1)のウの(ウ)及び(エ)）、また、各労組が行っていたのは、「受配の聞き取り」であったと認められ、これに反する証拠、証言はない（肯定する証言として①A1 証言 41）。

なお、労組を変更した際、それまでの担当車両の担当資格を失うことはなく、聞き取り結果に会社が意見を出すこともなかった（前記(1)のウの(オ)及び(キ)）。

- (d) そうすると、労組に委ねられていたのは、「受配の聞き取り」ということになる。これは、各運転士に対する聞き取りを行う手間が省けることになり、会社にとっても大いに利があるものである。
- (e) Z 1 組合 統一時代においては、この聞き取りを行うのが Z 1 組合しか存在しなくなったということに過ぎず、コード番号順による配分と労組による聞き取りというのは、引き続き行われていたことからすると、慣行とも評価できるものである。
- (f) したがって、もし、「労組が享受する権利」というのを観念するとすれば、労組が受配の聞き取りを行い、その結果に対して会社が意見を出さないということに帰すると思料される。

b 2 項（尚書き含む）について

- (a) 2 組合分裂時代、労組を変更した際、それまでの担当車両の担当資格を失うことはなかったのに対して、2 項尚書きは、その担当資格を失うというものであり、大きな変更である。
- (b) 担当資格を失うということは、移動元の労組が移動者が担当していた車両を配分する権利を失わないということを意味し、その意味において、「労組の権利」ということができるかもしれないが、これまでの慣行とは全く異なるものといわざるをえず、むしろ、今回、会社が新たに移動元の労組に与えた権限（創設した権限）と評価するのが相当である。
- (c) また、裁定のつい直前まで、Z 1 組合 が唯一の労組であって、ユニオン・ショップ協定が締結されていたことを考えれば、労組の移動が生じるのは、Z 1 組合 からの移動者が大多数であると考えられる。

このことは、前記(1)のキの(ウ)のbのとおり、組合結成後、28年1月から4月上旬にかけて、Z 1 組合 から組合への移動者が36名に上っていたことから裏付けられる。

- (d) 前記(1)のオの(ア)のd及び(1)のオの(イ)のeのとおり、組合及び Z 3 組合 は、Z 1 組合 との協議において、2 組合分裂時代と同様に、所属する労組に関係なく「平等に」配分すべきであると主張しており、一方、Z 1 組合 は、車両配分は会社から Z 1 組合 に委ねられており、Z 1 組合 の車両配分規定に基

づき、脱退者等の担当車両は Z 1 組合 の組合員に配分し、残りの車両を他労組の組合員へ配分すればよいと主張している（なお、Z 3 組合 との協議において、「会社から任されているか否か」についても論争となっていることからすると、議事録上、「委ねられている」との発言は見受けられないが、Z 3 組合 に対しても主張していたと推認できる）。

(e) そうすると、2 項（尚書き含む）の趣旨は、Z 1 組合 が、組合及び Z 3 組合 に対して主張していた内容と同じであると評価することができ、そして、会社は、前記(1)のオの(ア)の b、c、e 及び(イ)の f、g、i のとおり、当該 Z 1 組合 の意向を把握していたと認められる（肯定する証言として、②B 2 証言267）。

(f) したがって、会社は Z 1 組合 の意向のみを汲んだと評価されてもやむをえないものである。

(g) これらのことからすると、会社は、これまでの慣行を無視して、Z 1 組合 のために新たな「労組の権利」を創設したといっても過言ではない。

(h) なお、会社は、入社順リストの提示自体、労組からの反発は免れないという主張しているが、組合及び Z 3 組合 は、2 組合分裂時代と同様の車両配分を求めていたことからすると、入社順リストの提示を求めていたということができ、また、Z 1 組合 が入社順リストの提示に反対していたという的確な証拠はない。よって、会社の主張は、理由がない。

c 以上のことからすると、「労組が享受した権利」に関する会社の主張は、採用の限りではない。

d 会社は、車両は労組の組織対策・加入等の道具に利用されるべきものではないとも主張しているので、以下に判断する。

(a) 会社は、「労組の組織対策・加入等の道具に利用される」との趣旨について、「例えば、ある組合が他組合所属の組合員を勧誘する際に、車両を所持したまま移動してくれば現担当車より新しい車両を与える等の条件を付すことが考えられる」と釈明（求釈明(3)）しているが、そのようなことをすれば、これまでの慣行

ともいふべき入社順による車両配分とは異なる基準を新たに設定することになり、労組に過重な負担を与えるものと思料する。

よって、会社の主張は、理由がない。

(b) また、会社は、2項尚書きが労組間の対立を防ぐことになる旨主張するが、後述のとおり、裁定文の適用によって、むしろ、労組間の対立は激化していると認められる。

e なお、会社は、労組間の移動は各労組の思想に共鳴するかどうかであり、裁定文により労組を移動できないというのは、個人の誤った主観の問題にすぎないと主張しているが、この点については、後記キにおいて述べる。

オ 裁定文2項及び3項（組織人員割合）について

(ア) 当事者の主張

a 組合の主張

(a) 新車は、各営業所に年間0～3台程度しか入らないことから、裁定文3項に従えば、新車はほとんど Z 1 組合 に割り当てられることになる。これは、Z 1 組合 以外の組合員にとって、多大な不利益である。

(b) 次第に（10年、20年後の長期的な影響として）、Z 1 組合の平均車令は短くなり、同労組以外の労組の平均車令は長くなる。これが、裁定文が不当労働行為であることの核心部分である。

b 会社の主張

(a) 車両配分権限を労組に等しく認める必要があり、従業員に等しく受配の権利があることから、組織人員に比例して配分を行うこととして規定したものである。

(b) 公平に組織人員割合によって配分台数を決定することで、客観的に争いのない数字を前提としたものであれば労組間の対立がなくなるため、かかる点にも配慮したものである。

(c) 新車配分について、車両を公平、均等に配分するため、客観的数値たる組織人員割合によるとした点のどこが支配介入にあたるのか。

(イ) 当委員会の判断

a 新車は、各営業所の車令を勘案して、会社が、各営業所の新車配

分を決定する（前記(1)のウの(ア)）。なお、運転士にとって、新車が一番人気である（前記(1)のウの(カ)）。

b 組織人員割合は、各営業所ごとに計算される（乙5）。

そうすると、新車が配分される営業所においては、多数労組は必ず取れるが、少数労組は、当該営業所に配分される台数が少なければ、1台も取れない可能性が高くなるということができる。

c 実際に新車配分が行われた例をみると、前記(1)のキの(イ)のuのとおり、28年10月においては、新車10台中、Z1組合には9台、組合に1台配分され、Z3組合には配分されていない。また、前記(1)のキの(イ)のxのとおり、29年9月においては、新車20台中、Z1組合には17台、組合には3台が配分され、Z3組合及びZ2組合には配分されなかった。

d 要するに、組織人員割合は、一見すると客観的な指標といえるが、上記のとおり、少数労組には新車がほとんど入らないことに繋がるものであると認められる。このことは、会社も認識していたものである（②B4証言366・367、②B2証言214・215）。そして、裁定文策定当時、Z1組合が圧倒的な多数労組であった。

さらに、新車配分がなされないと、それに伴う後車配分もなく、また、退職に伴う後車配分も、2項の規定により、裁定文策定時における担当車両保有者の数により、各労組が行う後車配分車両の数が概ね決まってくることになる。

e そうすると、新車が多く入ってくる多数労組の車令は、どんどん低くなっていくのに対して、少数労組の車令は、相対的に高くなる一方ということができる。これは、少数労組にとって、不利益といえるものである。

f したがって、組織人員割合自体が客観的な指標であったとしても、適用の結果において、少数労組に多大な不利益が生じることから、合理性を認めることはできず、会社の主張は採用できない。

カ 裁定後の労組間の状況（労組間の対立は防がれたのか）について

(ア) 当事者の主張

a 組合の主張

(a) 2組合が分裂していた41年間、「担当車両の資格を失うこと

なく労組を移動」することによって、労組間の対立が発生し、円滑な運行に支障が生じたことは1度もなかった。

- (b) 労組間の対立が2組合分裂時代よりも一層悪化・深刻化したのは、会社が労組の移動によって担当車両を降ろし、車両を労組別に配分する裁定文を策定・実施したからである。

「担当車両の資格を失うことなく組合を移動できる」ことによる不都合や対立など存在しない。現に生じている裁定文2項尚書きによる紛争の方が、よほど深刻である。

b 会社の主張

- (a) 組合は、裁定文によって労組間の深刻な対立・混乱を招いた旨主張するが、明らかに事実と異なる。

- (b) 2組合分裂時代においては、複数労組が円滑な関係を築き両者が協力して車両配分をしていたものの、Z1組合と組合とが車両配分を巡って対立関係に入ったことで、円滑な事業運営に支障が生じたことから、裁定文が出されたのである。

(イ) 当委員会の判断

- a 前記(1)のウの(キ)のとおり、2組合分裂時代においては、労組の変更により担当車両の担当資格を失うことはなく、そのことによって、労組間や個人間の対立が発生することはなかった。

- b 前記(1)のキの(カ)のcのとおり、59名の運転士（うち57名がZ1組合の組合員）が、前記(1)のキの(カ)のbの4名及び組合の他の組合員3名について、これらの者がいない健全な職場にしてほしいとの嘆願書に署名を行い、会社に提出しているが、これも労組間の対立の現れとみるのが相当である。

- c 前記(1)のキの(カ)のeの処分については、当該辞令において、「会社が裁定した『車両の配置配分基準』の内容を不服とし…」『『車両の配置配分基準』の決定事項に従わず…」等の記載が認められることから（甲C23の1～4）、裁定文を発端としていることは明らかである。

- d また、前記(1)のキの(カ)のhの湊公園の事件も、裁定文や(1)のキの(カ)のeの処分の撤回を求めた組合の決起集会において、組合側とZ1組合の役員の激しい口論が起こったものであることか

ら、裁定文を発端とした労組間の対立とみることができる。

- e 会社は、Z1組合と組合とが、裁定文策定以前から車両配分を巡って対立関係に入ったことを殊更強調するが、28年3月の3者協議より前（話し合いがつかない状態）の状況と比較すると、裁定文策定後における対立は、以前とは比較にならないほど激化したといわざるをえない。

- f よって、会社の主張は採用できない。

キ 車両担当資格を失うこと（不利益性）について

(ア) 当事者の主張

a 組合の主張

- (a) 担当車両の担当資格を失うことは、当該運転士にとって不利益である。
- (b) 担当車両に乗務するか否かは、個々の運転士にとって重要な労働条件・労働環境の一部である。
- (c) 仕事道具である担当車両を降ろされ、自分よりも入社の遅い後輩が自分の担当車両に乗車し、自分はフリー運転士となることは、運転士にとって大変な屈辱である。
- (d) 担当車両とフリー運転士として運転する車両では、クラッチの高さ、ブレーキの効き具合等、アクセルの重さ、ドアの開閉スピードや位置、車両特性の把握のしやすさ等が異なる。担当車両から強制的に降ろすことにより、安全運行は実際に損なわれている。
- (e) 担当車制のメリットは、個々の運転士に存在する。会社は、担当車両は運転士にとっての「半身」とまで言い、担当車制をアピールしているが、2項尚書きは、「労組を移動した」ということだけを理由に、その「半身」を強制的に引き剥がすものであり矛盾している。
- (f) 担当車両を失いフリー運転士となれば、他人の担当車両を借りることに抵抗を感じ、残業代が減少する者もいる。

b 会社の主張

- (a) 担当車両の担当資格を失った者について、同人がフリー運転士になったとしても、運行に必要な車両は与えられる以上、何ら不利益はない。

- (b) 担当する車両が何であるかは、賃金等の労働条件と同一に論ずることのできる性質のものではない。担当車両がない（乗車する車両が変わる）からといって、安全な運行ができなくなることも、収入が変化することもない。
- (c) 組合の主張する「屈辱」というのは極めて抽象的な主張にすぎず、そもそも、そのような事実も認定できなければ、そのような感情を一律に全員が持つということもない。
- (d) 組合を移動することによって担当車両の資格を失ったとしても、担当車制の趣旨を損なうことにはならない。これら趣旨は、あくまでプロドライバーとしての適性があることを前提として、その質をより向上させるためのきっかけとなる利益にすぎない。
- (e) フリー運転士の場合には給油等の業務量が増えるという事実もなく、仮に当該主張を前提としても、それは附帯労働時間に含まれる極めて簡易的な作業である。
- (f) 残業をするか否かは、当該運転士が残業依頼を受け入れるか否かだけの問題であり、フリー運転士の場合に残業ができない等という事情は一切ない。また、組合は「バスを他の運転士から借りる」等と表現するが、そもそも、車両は会社の所有する財産であり、他の運転士が担当している車両を使用することがあるとしても「貸す・借りる」という行為は介在しない。

(イ) 当委員会の判断

a 労組移動の躊躇について

- (a) A 1 委員長は、車両は、毎日の仕事道具であり、労働条件の賃金に匹敵するような重要なもので、労組移動により車両を「取り上げられる」となれば、移動を控え、加入者数は激減してしまうと証言した（①A1 証言 446）。
- (b) 担当車両の資格を失うことに関して、以下のような証言がある。
- ・ Z 1 組合 からの脱退を検討していたが、車両を取り上げられるのではという恐怖を持っており（①A12 証言 6）、 Z 3 組合 所属時は、担当車両を取り上げられるので、組合に移動できなかった（①A12 証言 40）。
 - ・ 裁定文 2 項尚書きの規定により、 Z 1 組合 からの脱退を躊

- 躊躇しているが、もし裁定文がなくなって担当車両を失わないと
いうことになれば、組合へ移動したい(①C13 証言 17～20・28)。
- (c) このほか、裁定文を理由として、組合への移動を保留している
Z1 組合 の組合員が複数存在している (甲C30 の1及び2、31
の1～5、51の1、①C13 証言 29)。
- (d) また、B2 自動車部次長は、Z1 組合 の組合員らが移動を躊躇
しているということに対し、本人の主観であるとしながらも、
認識はしている旨証言した (②B2 証言 261～264)。
- (e) さらに、前記(1)のキの(ウ)のc、d及びeのとおり、裁定文適
用後、組合への移動者が著しく減少しているが、特に担当車両を
有している者の移動が減っていることが認められる。
- (f) これらのことからすると、車両担当資格を失うことを恐れて労
組移動を躊躇した者が少なからず存在していると認めることが
できる。

また、後述するb、c及びeを併せ考えると、労組間の移動は
各労組の思想に共鳴するかどうかであり、裁定文により労組を移
動できないというのは、個人の誤った主観の問題にすぎないとい
う会社の主張は採用しがたい。

b 精神上の不利益について

- (a) A1 委員長は、会社からの業務命令により失った担当車両が
Z1 組合 の組合員へ配分されれば、周りの目もあって、屈辱的
であり、さらに入社順位で配分された車両を労組移動により取り
上げられ、自分より入社の浅い嘱託運転士がその車両を担当する
可能性もあると証言した (①A1 証言 496)。
- (b) 裁定文により担当車両の資格を失ったA7 組合員は、勤続21
年にもかかわらず、何で勤続3年ぐらいの後輩からバスを借りな
ければいけないのかと、屈辱感、絶望感みたいなものを感じた旨
証言した (①A7 証言 35)。
- (c) このほか、担当車両の資格を失うことを「取り上げられる」と、
また、資格を失った場合に、担当車両を持つ運転士の車両を「他
人の車両」であるとか、当該車両を「借りる」と表現する者が存
在している (①A1 証言 105・171・346・445・446・486・495・496、①A

12 証言 6・19・38・40・43・49・64、①A 7 証言 18・32・35・72・74・75・77・80、①C 13 証言 22・24・63・77・80、②C 3 証言 63・221・233・234・243、②C 11 証言 24)。

- (d) そうすると、これまで長年の勤務により車両を担当するようになり、さらに勤務を積み重ねることによって、ようやく良い車両を担当するようになった運転士にとって、担当資格を失うことに対して「取り上げられる」という感覚を持ち、また、そのことによって、自らは古い車両に乗務する一方で（前記(1)のエの(ア)のa 参照）、若い者や入社して日が浅い者が良い車両に乗っている状況に対して、屈辱を感じるというのもある（甲C 32 の1 及び2、66、①A1 証言 495・496、①A12 証言 131）。

なお、会社が主張するように、実際に「貸す・借りる」という行為は介在しないにせよ、担当車制が維持され続け、前記(1)のエの(ウ)のようなポスター広告が作成されている状況において、フリー運転士が担当車両を持つ者に対して「借りる」という意識を持つこともまた首肯できるものである。

また、A 7 組合員は、（陳述書で述べている）屈辱についての質問に対して、（業務上の）不利益の方が大きい旨証言しているが、これをもって、上述の評価は左右されないと思料する。

- (e) このようなことからすると、車両担当資格を失うことは、精神上の不利益があると認めるのが相当である。
- c 業務上の不利益について
- (a) 担当車制のメリットの一つとして、会社は、運転士が個々の車両特性を把握することで、故障の未然防止、安全意識の向上にも繋がることを挙げている（前記(1)のエの(イ)）。
- (b) 運転する車両ごとに、クラッチの高さ、ブレーキの効き具合、アクセルの重さ、ドアの開閉スピードや位置などの特性が異なるというのは、そのとおりであろう。
- (c) A 1 委員長は、担当車制のメリットに関して、「やっぱり自分で毎日乗れるバスというかね、愛車、会社にも愛車があるだろうし、車両にも愛車精神が沸くし、特に、毎日乗る車両で、ブレ

一キのかかり具合とか、クラッチの高さの位置とか、全部把握できるわけですね。そして、また、ルームミラーやバックミラーやね、毎日自分に合わせる必要もなく、自分の車両ですから、大変な、会社にとっても、車両も大事にするメリットがある」と証言した（①A1 証言 38）。

(d) また、組合は、担当車両からフリー車両に変わると、安全運行が損なわれると主張し、事故を起こしそうになったとの陳述（甲 C 51 の 1、57、58）や事故を起こしたとの陳述（甲 C 66）、安全性についての証言（①A1 証言 108、①A 7 証言 58、①C 13 証言 21・77）を行った。

(e) 他方で、会社は、担当車制と安全運行に係る求釈明に対して、運転士は職業運転士であり、担当車両を有さない場合においても安全運行がなされ、担当車制度によって、その質がより一層高まるものである旨（求釈明(3)）、「担当車制の運転士にとっての利益」については、個々の車両特性を把握することで、故障の未然防止、安全意識の向上に繋がるという利益が運転士にとってあるが、これはプロドライバーとしての適性があることを前提として、その質をより向上させるためのきっかけとなる利益にすぎない旨（求釈明(5)）釈明した。

(f) そうすると、担当車両からフリー車両に変更となることは、安全運行の面において、絶対的ではないとしても相対的なものとして、不利益性が認められると解するのが相当である。

これは、車両特性をつかむ上では、担当車両（担当資格を有する）であれば、フリー（担当資格を有していない）よりも乗る時間は長いので、その特性をつかめる機会が多いが、担当車両を失うと、担当車両を持っているときからすると（担当車制の）メリットは失われる旨の B 4 室長の証言（②B 4 証言 228・288・289）からも導かれるものである。

(g) なお、Z 2 組合の C 3 委員長は、フリー車両に変わったからといって安全性に差異が出るとは思わない旨証言しているが（②C 3 証言 278）、このことをもって上記判断が左右されることはないと思料する。

また、組合は、毎日異なるバスに乗車することにより神経をすり減らすという精神的な不利益があるともいうが、これは、上記の業務上の不利益に内包されるものであると考える。

d 給油、洗車及び残業について

(a) 運転士の1日の労働時間は7時間であり、ハンドル時間の5時間30分を差し引いた1時間30分のうち、点検等の45分を差し引いた残りの45分間が付帯労働時間であり、この間に納金、洗車、給油等を行うことになっている(②B2証言124~127)。

また、毎日の洗車や給油について、会社は指示しておらず、規定や労働協約においても決まりはない(②B2証言239・241)。

(b) 残業は、各営業所の運行管理者が各運転士へ協力要請を行うことで発生するが、協力要請に担当車両の有無は関係なく、残業するかどうかは当人の意思次第である(乙34)。

(c) そうすると、フリー運転士の中に「借りる」という意識があるとしても、洗車、給油は付帯労働時間内の作業であり、残業の判断も依頼された当人に任されているのであるから、残業代が減るかどうかは当人次第ということになる。また、洗車や給油は、フリー車両であっても担当車両であっても変わらないとの証言(②C3証言41~43・108)もある。

そうであれば、フリー運転士となったことによって、特段、不利益が生じたとは認めがたい。

e 担当車両に関する証言等について

(a) A7組合員は、車両は会社のものであるが、実際に担当している運転士は、労組に関係なく、自分の大事な仕事道具として、大事にしている旨証言した(①A7証言63)。

(b) Z1組合のC11執行委員は、28年3月24日の3者協議において、担当車制について「やっぱり仕事の道具やけん、なれた道具がよかけんね。事故ばせんために、苦情ばもらわんためには」と発言し(前記(1)の力の(イ)のc、甲C44、乙7、8)、第2回審問において、担当車両はもちろんないよりはあった方がいいと思っている旨証言した(②C11証言57)。

(c) B11自動車部長は、Z2組合を結成する際の担当車両につい

て、当時 Z 3 組合 所属であった C 3 組合員らから裁定文どおりになるのか問い合わせを受け、裁定文のとおりであるという返事をしたが、当該問い合わせについて、担当車両に乗り続けたいとの要望だと考えた（② B 10 証言 129・130）。

- (d) Z 2 組合 に加入せず Z 3 組合 に残留した 3 名は、組合へ移動したかったが、移動すれば担当車両を取り上げられるので、残留を決めた（甲 C 39 の 1、① A 12 証言 40）。

残留した A 12 組合員は、Z 2 組合 の結成に伴う裁定文の適用により、定年まで勤めても絶対担当できないようなほぼ新車を担当することができて嬉しかった旨、また、労組を移動しなければ、どんどん良いバスを担当できると思った旨証言した（① A 12 証言 45）。

- (e) C 3 委員長は、Z 2 組合 結成時、本心としては担当車両を降りたくなかった旨（② C 3 証言 238）、また、運転士は多分みんな担当車両を欲しいと思う旨証言した（② C 3 証言 264）。

- (f) これらの証言等からすると、運転士にとって、担当車両に乗務するか否かは重要な労働条件・労働環境であるという組合の主張も是認できると思料するものである。

ク 小括

以上、ダイヤ改正への重大な影響から裁定文を 28 年 3 月 24 日に策定したという会社の主張は採用できないこと、裁定文が合意によるものか決定事項であるかに関する会社の主張が首尾一貫していないこと（合意があったとは認められない一方、決定事項であるとするならば手続きが不適切であること）、車両配分手続き及び車両配分基準に関する会社の主張は採用できないこと、裁定文運用後の状況も併せ鑑みれば裁定文 1 項～3 項及び労組間の状況についての会社の主張は採用できないこと、車両担当資格を失うことの不利益性についての会社の主張（洗車、給油及び残業に関するものを除く）も採用できないこと、並びに、前記アの(i)の a の(a)及び(b)の裁定文の策定時における会社の対応を併せ鑑みれば、裁定文の策定及び運用に合理性を認めるのは困難といわざるをえない。

ケ 不当労働行為の成否について

(7) 当事者の主張

a 組合の主張

裁定文は、労組の移動に伴い担当資格を失い、その労組の移動者の後車は移動前の Z 1 組合 で配分されること、少数組合にはほとんど新車が配分されなくなる点で Z 1 組合 に有利となるよう策定され、組合への加入阻止及び組合弱体化を意図した中立保持義務に違反した不当労働行為であることは明白である。

b 会社の主張

裁定文は全ての労組に等しく適用されるものであり、少数組合に不利な Z 1 組合 を優遇する裁定文を策定し強行したものではなく、裁定文自体に、客観的効果として「組合への支配介入」「組合の弱体化」等があるものではなく、それらの効果もない裁定文に基づき、会社は処理をしたにすぎないのであり、労組法第 7 条第 3 号に該当するとはいえない。

(イ) 当委員会の判断

a 裁定文の策定及び運用につき、合理的な理由があるとは認められないことは前述のとおりであり、後述のとおり、組合嫌悪意思も認められる。

b したがって、会社が、裁定文を策定し、そのとおりに運用したことは、中立保持義務に違反し、労組法第 7 条第 3 号に該当すると判断するのが相当である。

c 会社が、裁定文は全ての労組に等しく適用されるものであると主張するので、念のために判断するが、等しく適用することと適用したことによって生じた効果とは、全く次元の異なる話であり、会社の主張は採用できない。なお、裁定文自体にも合理性が認めがたいことは前述のとおりである。

コ 不当労働行為の有無についての判断は前述のとおりであるが、一言付言する。

上記判断は、Z 1 組合 の意向そのものについて判断したものではない。中立保持義務が課されているのは、あくまでも会社であって、上記判断も、会社のとった対応について判断したものである。

また、併存組合下においては、中立保持義務が課せられるとしても、

会社が労組の組織力に応じた合理的な対応をすれば、それぞれの労組に対して異なる対応を取ったとしても、当然には中立義務に反するものとみなされないと思料する。要するに、会社の対応の合理性・相当性如何が問われるのである。

- 5 争点5（会社が、各種委員会等（被服委員会、車両委員会、ダイヤ委員会、各営業所における労使協議会（「職場労使会議」ともいう。）、入社式、共済組合の総会、安全運輸審議会、安全衛生委員会、従業員個人表彰式、事故削減対策会議）に組合の組合員を出席させないことは、労組法第7条第3号に該当するか。）

(1) 認定した事実

ア Z1組合との協約における規定について

会社とZ1組合との協約「第9章 労使協議会」には以下のとおり規定されている。

(目的)

第77条 会社及び組合は企業運営の円滑と相互の意志疎通のため労使協議会を設ける。

(構成)

第78条 協議会は会社組合双方原則として同数の委員をもって構成する。

2 前項の委員の数は5名以内とする。

(専門委員会)

第79条 会社と組合は協議会の結論により双方が必要と認めたときは専門委員会を設けて議案の審議を附託することがある。

(以下、略)

なお、2組合分裂時代の会社とC1組合との労働協約にも同様の規定があった。 【甲A3、9】

イ 被服委員会、車両委員会及びダイヤ委員会の主な協議内容は以下のとおりである。

(ア) 被服委員会：制服の変更や衣替えの時期等

(イ) 車両委員会：新車の各営業所への配分、新車の仕様変更等

(ウ) ダイヤ委員会：運行時分の設定、路線の実地調査、ダイヤ作成等

なお、「車両委員会」及び「ダイヤ委員会」は、あわせて「自動車

部交渉」あるいは「業務交渉」と呼ばれている。

【甲 C 50、①A1 証言 264・265】

ウ 各営業所における労使協議会（職場労使会議）は、上記労働協約第 9 章に規定する労使協議会そのものではなく、16 年の Z 1 組合へ組織統一後、労働協約改定の際、会社と従業員間の意思疎通の徹底を図るため、口頭確認事項（会社及び Z 1 組合が記名押印している）として新たに設置されたもので、全ての営業所単位で開催されている。原則として月 1 回程度の開催頻度であるが、営業所の要員等の状況により、減少することもある。

出席者は、Z 1 組合側が各営業所の支部長や車両委員 5～10 名、会社側は所長や係長ら 2～3 名で、協議内容は、ダイヤの運用ルール（休んだ運転士の交替要員等）、盆や正月の臨時ダイヤの設定、道路や信号についての行政への要望等であった。

【甲 C 50、乙 98、99 の 1～8、求釈明(6)・(7)被申立人回答】

エ 各種委員会等に組合は出席していないが、各種委員会等での決定事項は、全従業員に及ぶ。 【乙 100～103、② B 7 証言 111・266～269】

オ 組合と会社とのやり取り等について

(ア) 28 年 1 月 12 日、組合の A4 書記長は、会社の B 7 係長へ、本社及び各営業所で行われる各種委員会等への出席に関し、Z 1 組合と同等の取り計らいの依頼を内容とする同日付け「依頼書」を手渡し、各種委員会等への組合の出席を求めた。 【甲 B 7、①A1 証言 269】

(イ) 同年 3 月 23 日及び 5 月 8 日、組合の D 6 支部長が D 6 営業所長に対し、同日開催の D 6 営業所での職場労使会議への出席を求めたところ、同営業所長は「できたばかりの組合だから今回は入れない」と回答した。なお、同年 5 月 8 日及び 6 月 25 日の同営業所で開催された職場労使会議において、組合の組合員に係る予備ダイヤの協議も行われた。 【甲 C 7 の 1 及び 2、①A1 証言 279～282】

(ウ) 後記(2)のイの(ウ)のとおり、会社は、各種委員会等（入社式、従業員個人表彰式以外）は労働協約に基づくものと主張しているところ、29 年 8 月 8 日の団交において労働協約締結に係る協議が行われたが、解決しなかった。その後も協議は進展せず締結には至っていない。

【甲 C 68 の 1 及び 2、求釈明(6)申立人回答、同被申立人回答】

(2) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 組合は、会社に対し、28年1月12日、各種委員会等への出席について Z1 組合と同等の取り計らいを行うよう申し入れた。しかし、会社は、これを見做し、何の回答もせず、組合を排除したまま各種委員会等を開催しているが、そこでの決定事項は全従業員に影響するものである。

(イ) 会社が後記イの(イ)のとおり主張する28年11月1日における A1 委員長の発言については否認する。同日、会社に24時間ストライキを通告しており、それと無関係な委員会出席の話をするはずがない。

(ウ) 会社と Z1 組合 との労働協約で定めていないにもかかわらず、各種委員会等に組合を出席させないことは、使用者としての中立保持義務に反し、合理的な理由のない組合差別であり、かかる行為は、組合の組合活動に著しい支障をもたらし、組合の弱体化を図ろうとする支配介入の不当労働行為である。

イ 会社の主張

(ア) 会社（B7 係長）は、28年1月12日、組合（A4書記長）に対し、「各種委員会の出席については、会議の進捗状況等もあり、すぐに全ての委員会に参加を許可することはできない」旨回答している。

(イ) なお、組合が参加しないまま各種委員会等が開かれたのは、組合が結成後まもなく準備不足であったためである。28年11月1日、組合の三役と会社との交渉の場において、A1 委員長が、「労働協約を結んでいないから、各委員会には出席できないとやもんなあ」と発言している。

(ウ) 入社式、従業員個人表彰式以外は、全て労働協約第79条に基づくものであり（具体的に会議体の名称は明示されていないが、会社と労組の双方が専門性の観点から、必要と認めたうえで設置された）、組合においては、労働協約が締結されていない以上、参加することはできていない状態にある。労働協約に基づかない入社式、従業員個人表彰式については、労組として組合も Z1 組合 も参加してい

ない。

(エ) そもそも、これらの会議に出席できないことによって、組合にはなんら不利益は生じていない。会議結果については組合に対しても伝えているし、その結果を前提として全従業員を平等に取り扱っている。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は会社に対し、28年1月12日付け文書で、各種委員会等への出席について Z1組合 と同等の取り計らいを求め、その後も組合はこれらの会議体に参加していないことについては争いがない。

イ 組合は、会社と Z1組合 との労働協約に基づくものではない各種委員会等について、Z1組合 のみ出席させ、組合には出席させないのは組合差別であり、不当労働行為であると主張するので以下検討する。

(ア) 組合は、2組合分裂時代は、各種委員会等（職場労使会議を除く）に両労組が出席していた（①A1証言266）というものの、それぞれの会議体の開催及び両労組が出席する根拠については明らかにしていない。

また、各種委員会等に出席できないことの具体的な不利益についても主張立証がない。

(イ) 一方、会社は、入社式、従業員個人表彰式以外は全て労働協約に基づくものであると主張するが（法令由来の会議体と推測されるものもあるが会社は特段の主張は行っていない）、職場労使会議に関するもの以外に的確な証拠はない。

ウ しかしながら、これらの会議体が開催されるためには、2組合分裂時代も含め、会社と労組との間には何らかの合意がなされていたと推測されるのであり、そうであれば、労働協約に基づくものである（具体的に会議体の名称は明示されていないが、会社と労組の双方が専門性の観点から、必要と認めたうえで設置された）という会社の主張を完全に否定することには躊躇せざるをえない。

B7 課長は、入社式、従業員個人表彰式を除く各種委員会等への出席については、いずれも労働協約事項になるとし（② B7 証言112）、前記(1)のアの会社と Z1組合 の労働協約「第9章 労使協議会」に基づいて設置されている旨証言している（② B7 証

言243・244) ところ、2 組合分裂時代における会社とC1組合の労働協約(甲A 9)の「第9章 労使協議会」にも同様の規定がある(前記(1)のAのとおり、Z 1 組合の労働協約第79条とC1組合の労働協約第78条の規定は全く同一である)。

したがって、入社式、従業員個人表彰式を除く各種委員会等の出席については、いずれも労働協約事項と考えられる。労働協約事項であるとすれば、会社と組合に労働協約が締結されていない本件において、組合の出席を認めないという一事をもって、組合差別と判断することはできない。

また、組合は、各種委員会等に出席できないことの不利益の主張・立証が不十分であり、一方、団交においても、中心的議題として交渉した事実も認められない。

エ したがって、本件については、各種委員会等に組合が出席していないことのみをもって、労組法第7条第3号に該当すると判断するのは相当でない。

オ なお、労働協約に基づかない入社式、従業員個人表彰式については、労組としてZ 1 組合も参加していないとの会社の主張に対して、組合は、組合結成後においても、入社式(27年12月24日、28年1月4日、同年7月5日)及び従業員個人表彰式(28年7月8日)にZ 1 組合の三役が出席しているとしてZ 1 組合の「2016年度第15回定期大会議案書」の「一般会務・活動報告」(甲C12)を示して反論しているので、以下検討する(「一般会務・活動報告」記載内容を推認する理由については後記6の(3)のイの(i)参照)。

(ア) B7 課長は、従業員個人表彰式については、Z 1 組合を来賓としては呼んでいないが、当該労組の組合員が(被表彰者の)代表者として来ているということはある旨証言している(② B7 証言 272・273) ところ、上記28年7月8日の従業員表彰式にZ 1 組合の三役がどのような立場で出席していたのかは明らかではない。そうすると、従業員個人表彰式にZ 1 組合が出席したとまでは認めがたい。

なお、組合は、「組合員は各営業所で多数受賞しているが、表彰式には1人も呼ばれていない(甲C65)」とするが、30年7月、組合員で

ある35年無事故被表彰の該当者が出席（謝辞）を断ったことが認められる。

(イ) 一方、入社式については、Z1組合の組合員が入社する社員の代表者として出席することは考え難く、来賓として出席していると考えられ、執行委員長の出席はZ1組合としての出席と評価できる。そうすると、組合が主張する上記3回の上社式については、Z1組合が出席していたと認めることができる。

しかしながら、後述する新入社員に対する教宣活動とは異なり、入社式への出席と組合活動における重要性等について判然としておらず、また、Z1組合の出席が認められるのが3回に過ぎないことからすると、このことのみをもって不当労働行為と評価するのは相当ではない。

(ウ) したがって、組合の主張は採用できず、前記エの判断は左右されない。

カ 会社は、組合が結成後まもなく準備不足であると主張しているが、この点については後記9の(2)のウにおいて述べる。

キ 不当労働行為の有無についての判断は前述のとおりであるが、一言付言する。

確かに、提出されている資料を前提とすると現時点では、各種委員会等への組合の出席を認めないことを不当労働行為であるとの認定はできない。

しかしながら、現在の状況が継続することにより、組合の不満の種になりうることは明らかであり、実際、会社は会議結果を前提として全従業員を平等に取り扱っているとしても、組合は、当該会議に出席できないことによって組合員の意見を反映させることができないのであるから、組合に全く不利益がないとまではいえない。

したがって、各種委員会等の出席が労働協約事項であったとしても、車両問題以外で話し合いが行われる可能性があるのであれば、車両問題を除いた範囲で労働協約を早急に締結されたい。

さらに、会社は、組合に会社が組合嫌悪意思を有しているとの思いを生じさせないよう、労働協約が締結されるまでの経過措置として、発言権・議決権のないオブザーバーとして組合を参加させるなど、何らかの

対処をお願いしたい。

- 6 争点6（会社が、組合に対し新入社員への説明や勧誘の機会を与えていないことは、労組法第7条第3号に該当するか。）

(1) 認定した事実

ア 新入社員の研修について

(ア) 新入運転士の場合、研修期間は約1か月であり、運転実習や机上講習(基礎講習)等のカリキュラムがある。研修の時間帯は9時から18時の間であり、総務本部安全教育センター人材開発課が担当している。 【乙106の1～107の4、求釈明(7)被申立人回答】

(イ) 運転士以外の総合職等の新入社員の場合、研修期間は約2週間から3週間であり、各種規則や営業所業務の理解等のカリキュラムがある。研修の時間帯は9時から18時の間であり、総務本部安全教育センター人材開発課が担当している。

【乙108の1～109の5、求釈明(7)被申立人回答】

イ 2組合分裂時代

会社は両労組へ、教宣及び実技試験の日程や場所を事前に連絡し、各1時間の教宣活動の機会を与えていた（以下、新入社員の研修期間における労組による説明や勧誘を「教宣活動」という。）。

【求釈明(6)申立人回答、①A1証言306】

ウ Z1組合 統一後

会社は、毎年一定時期、安全教育センターにおいて、総合職等の新入社員の試雇期間（約3か月間）を設けて研修を実施し、同期間中、Z1組合 に対し教宣活動の機会を与えていた。

また、新入運転士については、逐次入社してくるが、入社都度、安全教育センターにおいて、1～3か月間の試雇期間を設けて研修を実施しており、同期間中、会社は Z1組合 に対し教宣活動の機会を与えていた。さらに会社は、Z1組合 が新入運転士の実技試験に立ち会うことも認めており、実技試験の日程や場所について事前に伝えていた。Z1組合 は、試験の順番待ちの間に新入運転士各人から住所や氏名を聞き出し、労組への加入を勧誘していた。

【甲C50、求釈明(6)被申立人回答、①A1証言296～299】

エ 組合結成後

(7) 組合は、結成後、教宣活動も実技試験の立会いも行っていない。

【①A1証言310・311】

(4) Z1組合の「2016年度第15回定期大会議案書」の「一般会務・活動報告」10頁以下に、28年度の教宣活動及び試験立会いの実績について、以下の記載がある。

a 28年1月8日 総合職(6名)・嘱託M(4名)教宣 10:00～

D4 安全センター

b 同月15日 嘱託M70期生(8名)実技試験立会い 13:00～

D4 安全センター

c 同年7月15日 工場事務職教宣(2名) 12:00～ 工場支部

d 同月19日 嘱託乗務員72期生(4名)教宣 16:00～

安全センター

e 同月25日 嘱託乗務員73期生8名1次・2次試験 9:00～

安全センター

上記は、いずれも就業時間内に、会社の施設内で行われている。

【甲C12、50】

(7) 組合結成以降における、新入社員数及び新入社員の労組加入状況については、以下のとおりである。

新入社員数は、27年:4名、28年:37名、29年:35名、30年:25名、31年:7名(3月4日付入社予定者含む)の合計108名で、このうち99名はZ1組合へ加入し、9名については試用期間中であるため、どの労組にも加入していない。組合やZ2組合に加入した新入社員はいない。【求釈明(6)被申立人回答】

オ 団交の状況

(7) 28年4月27日の団交において、組合は会社に対し、組合に教宣活動の機会が与えられていないことを指摘したが、会社は何も回答しなかった。

【①A1証言307・308】

(4) 29年8月8日の団交において、組合は会社に対し、新入社員の研修時に、教宣活動の機会を与えるよう要求した。会社は、労働協約を締結し、組合として体をなしたらすと言った。

【甲C68の1及び2】

(7) 30年11月28日の団交において、組合は会社に対し、Z1

組合 が教宣活動を行っているとして新入社員への教宣を要求したが、会社は、 Z 1 組合 の教宣活動の事実を否定した。

【甲 C 69の 1 及び 2】

(2) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 会社が、新入社員の試雇期間において、Z 1 組合 に対しては教宣活動の機会を付与しながら組合に対してはこれを与えないこと、また、新入運転士の実技試験の日程をZ 1 組合 に対してのみ連絡し、Z 1 組合 に対してのみ勧誘の機会を与えながら、組合に対してはこれを与えないことは、使用者としての中立保持義務に反し、合理的な理由のない組合差別である。かかる行為は、組合の組合活動に著しい支障をもたらし、組合の弱体化を図ろうとする支配介入の不当労働行為である。

(イ) 会社がZ 1 組合 のみに新入社員への説明・勧誘の機会を付与しているために新入社員の全員が Z 1 組合 に加入している。

(ロ) 30年3月14日、D5営業所の入口で、新入社員の C14（以下、「C14運転士」という。）は、A1 委員長との会話の中で、研修期間中（同年2月5日～3月13日）に、安全教育センターにおいて、Z 1 組合 の説明を受けたと言っている。

イ 会社の主張

(ア) 会社は、組合結成後からは、受験者への混乱を避けるため、Z 1 組合 に対して実技試験に立ち会わないよう伝えた。それ以降、Z 1 組合 は実技試験には立ち会っていないし、教宣活動の機会についても与えられていない。

(イ) 新入社員がZ 1 組合 に加入した経緯については、会社の知り得るところではない。

(ロ) Z 1 組合 と組合が教宣活動をし合うような機会をつくると、受験者や新入社員に不必要な不安感・混乱を招くことになるため、Z 1 組合 も含めてその機会を与えていない。

(エ) C14運転士との会話については、それがなされるまでの経緯等も一切不明であり、同人がA1 委員長からの質問の意味を認識していたかも疑わしい。

(3) 当委員会の判断

ア 労組にとって、新入社員への説明や勧誘は、組織拡大の手段として最も重要なものであると解することができる。

イ 組合は、組合結成後においても、会社が Z 1 組合 に対して教宣活動及び実技試験への立会いの機会を与えていると主張するが、会社は、当該事実自体を否定しているので、以下検討する。

(ア) 会社は、Z 1 組合 に対して、教宣活動の機会を与えないこと及び実技試験には立ち会わないことを連絡したと主張し、その旨の証言も行っている（② B 7 証言130・288）。

しかしながら、当該証言において、Z 1 組合 からの異議はなかったとしながらも、連絡した時期は不明であり、連絡した相手方についても判然としていない（② B 7 証言131・279～285・289）。

(イ) また、Z 1 組合 の「2016年度第15回定期大会議案書」の「一般会務・活動報告」に記載がある前記(1)のエの(イ)のaないしeについては、Z 1 組合 自身が作成したものであり、実際に Z 1 組合 による教宣活動及び実技試験への立会いが行われたと推認することができる。

(ロ) これに対して、会社は、Z 1 組合 統一時代には教宣活動がカリキュラムに組み込まれていたが組合結成以後は組み込まれていないとして研修スケジュールを証拠として提出するが(乙106～111)、前記(1)のエの(イ)のaないしeに対応するスケジュール表(乙111)については、各日の日程が大まか（時間割が示されていない）であり、上記推認を覆すことはできない。

(ハ) 労組による教宣活動や実技試験の立会いについては、会社からの日程等に係る情報提供がないと実施できないと考えられる。実際、前記(1)のウのとおり、Z 1 組合 統一時代において、会社は、実技試験の日時等を事前に連絡し、実技試験への立会いについて組合活動として許可し、また、施設使用についても許可していた。

(ニ) そうすると、前記(1)のエの(イ)のe（28年7月25日）までは、会社は、Z 1 組合 に対する教宣活動や実技試験への立会いを容認していたと認めるのが相当である。

(ホ) なお、併存組合下において、その1つの労組に対してのみ新入社

員に対する教宣が行われたとき、ユニオン・ショップ協定を前提にすれば、教宣を受けた新入社員が当該教宣を行った労組に加入する可能性が高くなるのは当然といえる。

ウ 28年7月25日以降についても、組合は、Z1組合による教宣活動が続いていると主張し、C14運転士との会話(甲C60の1及び2)を証拠として挙げる一方、会社は、当該会話の評価に疑問を呈しているので、以下検討する。

(ア) 30年3月14日午後3時ころ、D5営業所において、A1委員長は、当時、新人嘱託運転士のC14運転士と話をした。

この際、A1委員長はC14運転士へ、Z1組合による教宣について、「組合が来て、役員が来てほら、話ばするやろ」、「研修課で」と尋ねたところ、C14運転士は、「はい」と回答し、続けて、A1委員長が教宣の時間について「1時間くらいね」と尋ねると、C14運転士は、同様に「はい」と回答した。

(イ) 組合は、この会話を証拠として、Z1組合が教宣活動を行っている主張するが、具体的な内容が明らかとはいえず、また、同運転士がA1委員長の問いに対して、どこまで理解して応答していたのか疑問が残る。さらに、本件に関する30年11月28日の団交の中で、会社側(人事課次長)は、「当時私は人材開発課にいて、そのC14の教習責任者としておりましたけれども、Z1組合さんと呼んで教宣をさせたという事実はありません。Z1組合さんがおそらく独自に接触したのかもしれませんが、ま、教習の中でその時間を割いたりとか、そういうことは一切しておりません」と発言している。この発言に対して、組合は特段の反論を行っていない。

(ロ) このほかZ1組合が研修カリキュラムの中で教宣活動を行ったとする的確な証拠はない。なお、組合は、求釈明(6)の回答において、D2営業所の嘱託運転士2名が研修時にZ1組合の教宣を受けた旨述べるが、裏づけとなるような証拠は示されていない。

(ハ) そうすると、28年7月25日以降において、Z1組合が新入社員への教宣を続けていたと認めることはできないことから、会社がZ1組合に対して教宣活動を容認していたと認めることも困難である。

(オ) なお、組合は、Z 1 組合 が教宣活動をしているから新入社員の全員が Z 1 組合 に加入していると主張している。確かに、組合がそのような疑いを抱くことは十分理解できるが、上記の C 14 運転士との会話のみにより Z 1 組合 が教宣活動をしていると認めるのは困難といわざるをえない。

エ したがって、本件については、会社は組合に対しては教宣活動及び実技試験への立会いを認めない一方で、28 年 7 月 25 日以前においては、会社は Z 1 組合に対して容認していたことが認められ、中立保持義務に違反し、労組法第 7 条 3 号に該当すると判断するのが相当である。

しかし、その後については、同様に容認し続けていたと認めることは困難であり、労組法第 7 条第 3 号に該当すると判断するのは相当ではない。

7 争点 7 (B 2 営業所長の A 2 組合員に対する平成 28 年 2 月 15 日の発言は労組法第 7 条第 3 号に該当するか。)

(1) 認定した事実

ア A 2 組合員は、19 年 4 月 18 日に会社に入社し、バス運転士として勤務を始めた。 【甲 C 13 の 2】

イ B 2 営業所長は、7 年 4 月 1 日に会社に入社し、26 年 3 月 7 日から 28 年 3 月 10 日まで会社の D 3 営業所所長として勤務し、同年 3 月 11 日以降は自動車部次長として勤務していた。 【乙 34】

ウ 27 年秋頃、B 2 営業所長は、営業所事務所内のミーティングにおいて Z 1 組合 の執行部の者から A 2 組合員は Z 1 組合 の幹部になるかもしれないと聞いていた。 【求釈明(6)被申立人回答】

エ 28 年 2 月 15 日の午前 9 時過ぎ、A 2 組合員は、Z 1 組合 の脱退届及び組合への加入届を記入した。

その後、組合の A4 書記長は、A 2 組合員が記入した脱退届を Z 1 組合 に提出した。 【甲 C 13 の 2】

オ B 2 営業所長は、A 2 組合員を安全運転でサービスの質が良く、優良運転士であると認識しており、いずれ Z 1 組合 の幹部になるかもしれないと聞いていたため、組合へ移動すると聞き、驚いた。 【乙 34】

カ 同日の午前 10 時過ぎ、B 2 営業所長は、D 3 営業所において、同

僚と雑談中のA2組合員に対して声を掛け、同営業所1階の応接室に呼び入れ、10分程度話をした。

この際、B2営業所長は、A2組合員に対し、組合への移動の経緯を尋ね、同組合員の自分自身で判断した旨の回答に対し、「では、何か大きなきっかけがあったわけではないのですね」と発言した。

その後、B2営業所長は、ユニオン・ショップ協定に関し、「現在、私交通が会社とユニオン・ショップ協定を結んでおり、第1組合となっています。」「そのZ1組合の組合活動によって、賃上げや車両配分など、恩恵を受けていますよね。その中で、今までの業務内容を会社から評価されていますよね。」と発言し、A2組合員が、組合への移動について、これまでの評価がゼロでもよい覚悟はある旨発言したところ、B2営業所長は、「ゼロにはならないですけどね。」と発言した。

最後に、A2組合員の組合への加入後も今までどおりの業務を行う旨の発言に対し、B2営業所長は、「わかりました。個人が決めることです。」と発言した。 【甲C13の1及び2】

キ 上記の会話以降、A2組合員は、B2営業所長から、組合への移動について、話を蒸し返されたことはなく、B2営業所長以外の会社の者からの働きかけもなかった。

なお、A2組合員は、B2営業所長が威圧的、恫喝的な口調ではなく、穏やかな会話であったと感じた。 【①A2証言21・22・25～28】

ク B2営業所長は、組合への移動に関するA2組合員との会話の結果について、他の者に伝えることはなかった。 【求釈明(6)被申立人回答】

ケ B2営業所長は、「その当時、Z1組合員であったA2運転士は、当然ながら会社の従業員でありますけれども、非常にバス運転者として優秀で、人格も備わってまして、Z1組合当時、労組の方からも評価が高いと、人格者でありましたので、このダイヤ改正の忙しい時期の前に労組を移動するということが、何かA2君の中にあったのかなということで、まあ上長としては当然、所員に対して聞くのは当然かなということで、話をしました。」「D3営業所所属の上長として、まずは所員、従業員ですので、そういうダイヤ改正の大事な時期の前に、そういう労組を移動するという大きなことが、彼の中でどういうふうなことがあるのかというのを自分で確認したかったために、確認しました。」と第2

回審問において証言した。【②B 2 証言 116・153】

コ A 2 組合員は、組合への移動後において、会社からの自己に対する評価が下がったと感ずることにはなかつた。【①A 2 証言 24】

サ A 2 組合員は、Z 1 組合 からの脱退について、Z 1 組合 から話をされたことはなかつた。【①A 2 証言 47】

シ 会社に入社した運転士は、最低 3 年間、嘱託として経験せねばならず、嘱託から上がるかどうかの交渉を Z 1 組合 が会社と行っており、結果しか伝えられないことについて、A 2 組合員は同僚から聞いていたため、会社と Z 1 組合 が深く通じ合っていると感じていた。

【①A 2 証言 48】

ス 組合への加入日が 28 年 2 月 16 日となっている者は A 2 組合員を含め 6 名存在し、翌 3 月には 25 名、4 月には 2 名、6 月には 2 名、7 月には 3 名が組合に加入していた。【甲 C 15 の 1】

(2) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 28 年 2 月 15 日の B 2 営業所長による A 2 組合員に対する発言は、組合へ移動した理由など使用者に説明する必要は皆無であるにもかかわらず、Z 1 組合 から組合へ移動した理由を問い質し、組合に所属すれば評価が下がることを示唆しており、組合への加入を抑圧、妨害しようとするものであって支配介入の不当労働行為である。

(イ) 労組の移動の確認であれば、移動の有無だけを尋ねれば足り、経緯や Z 1 組合 の組合活動の受益を話すのは明らかに移動を萎縮させるもので不当労働行為である。

(ウ) A 2 組合員が組合に加入した直後、理由を問い質しており、その理由も評価の高い運転士が組合へ移動したことが不安になったとしており、結局、Z 1 組合 に留まってほしい、組合に移動してほしくないという意図に基づくものである。

イ 会社の主張

(ア) B 2 営業所長は事実確認のために直接対面で会話をしたものであって、A 2 組合員の組合への移動を制約する意図に基づくものではない。事実確認を行っただけであり、組合に属すれば評価が下がることを示唆などしていない。

(イ) 27年秋頃、B2営業所長は事務所内のミーティングにおいて、A2組合員が「Z1組合の幹部になる」と聞いていた。そうしたところ、同組合員がZ1組合から組合へ移動すると聞き驚き、そのことを尋ねたに過ぎない。会話は、10分程度で、威圧的、恫喝的な口調を用いた事実はなく、穏やかなものであった。

また、労組の移動を撤回する、あるいは思いとどませるような説得の言葉も一切なく、それ以降、尋ねたり蒸し返したりしたこともない。

(ウ) 以上により、B2営業所長の発言は不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、28年2月15日にB2営業所長がA2組合員に対して行った発言は「同組合員のZ1組合から組合へ移動した理由を問い質し、組合に所属すれば評価が下がることを示唆しており、組合への加入を抑圧・妨害しようとするもの」、「(労組の)移動を萎縮させるもの」、「Z1組合に留まってほしい、組合に移動してほしくないという意図に基づくもの」であり、支配介入の不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

イ B2営業所長は、A2組合員から組合へ移動した理由を聞いて、「では、何か大きなきっかけがあったわけではないのですね。」と発言しているところ、組合への移動を決断させる何らかの出来事が発生したのかを営業所長の立場として心配したことが動機としてあったとするのが自然である。

ウ 続いて、B2営業所長は、「現在、私交通が会社とユニオン・ショップ協定を結んでおり、第1組合となっています。」、及び「そのZ1組合の組合活動によって、賃上げや車両配分など、恩恵を受けていますよね。その中で、今までの業務内容を会社から評価されていますよね。」と発言しているところ、過半数の従業員で組織されているZ1組合の組合活動を通じて、A2組合員の要求が満たされていたのではないのかを確認する意図があったと思料する。

エ さらに、B2営業所長は、A2組合員の組合への移動により評価がゼロになる覚悟はある旨の発言に対し、「ゼロにはならないですけどね。」と述べているが、これはA2組合員の「ゼロ」との表現に対して、否定したものに過ぎず、評価が下がることを示唆した発言との評価をするこ

とは困難である。

また、A 2 組合員自身は組合への移動後、会社からの評価が下がったと感じておらず、会社が A 2 組合員の評価を下げた客観的な事実も確認できない。

オ 終わりに、A 2 組合員が労組を変更しても、これまでどおり業務を行う姿勢を示したことに對し、B 2 営業所長は「わかりました。個人が決めることですので。」と発言し、A 2 組合員の意思を尊重することを示したことが認められる。

カ 全体として、B 2 営業所長と A 2 組合員との会話は穏やかなものであり、B 2 営業所長から労組の移動について何ら説得する旨の発言はなかったこと、2 人の会話は 10 分程度の短時間で終了していること、及び同僚との雑談中の A 2 組合員に B 2 営業所長が声掛けし、A 2 組合員に組合への移動を考える程の出来事があったのであれば、話をしやすいよう配慮し応接室で対応したことが認められる。

キ さらに、B 2 営業所長が A 2 組合員との会話について会社に報告していた事実は確認できず、同日の会話以降、B 2 営業所長を含め、会社が同組合員に對し、労組の移動について言及した事実も確認できない。

加えて、同組合員が組合に加入した日は他にも 5 名が組合に加入し、翌月には 25 名が組合に加入していたことが認められるものの、同組合員以外に對して会社が組合への移動について言及していたことは確認できないことから、会社が組合への移動に固執していたとはいえない。

ク 結局のところ、B 2 営業所長には従業員の行動や気持ちの変化に関心を寄せていた管理者としての姿勢があり、高く評価していた A 2 組合員が従業員の過半数で組織された労組を脱退し、結成間もない組合に加入することを知って、何か大きな問題が発生しているのではないかと不安を感じ、事実の確認を行ったものといえ、その言動は組織マネジメントの範囲に留まるものと評価できる。

ケ 以上のことから、発言の内容、程度、その発言のなされた状況、目的及び影響を総合的に考慮すると、上記組合の主張は採用できない。

コ したがって、本件については、労組法第 7 条第 3 号に該当すると判断するのは相当ではない。

8 争点 8 (B 3 マネージャーの A 3 組合員に對する平成 28 年 9 月 7 日の発

言は労組法第7条第3号に該当するか。)

(1) 認定した事実

ア 会社が行う本社指導等

- (ア) 会社は、運転士が事故を起こし、運転士に過失がありかつ著しく不
安全なものと判断した場合、当該運転士を会社の本社に呼び出し、本
社ミーティング指導（以下「本社指導」という。）を行っていた。

この本社指導は、「事故を起こしたことの原因は何か」、「基本動作
をしなかったのはどうしてか」、「なぜ基本動作を省略しようという考
え方に至るのか」、「どうして基本動作が必要なのか」等を運転士に考
えさせることで二度と事故を起こさないようにプロドライバーとし
ての資質を向上、回復させることを目的として行われていた。【乙 35】

- (イ) 会社のB3マネージャーは、昭和40年3月1日付けで会社に入社
し、24年3月1日から自動車部安全推進課でシニアマネージャーと
して勤務していた。

なお、過去にB3マネージャーは、会社の営業所において事故処理、
示談交渉及び指導に関する業務を行っており、色々なケースの事故を
見てきた。 【乙 35、②B3証言 3・120～125】

- (ウ) 28年7月、会社の運転士が他の運転士や家族にアルコール呼気検
査を代わりにさせ、同検査をすり抜ける事件が2件発生し、翌年7月
に会社は行政処分を受けた。 【乙 35】

- (エ) A3組合員は、会社が事故を発生させた全員には本社指導を行って
いないことについて「それは正直、そこまで詳しくは知りません。」
と、また、会社が運転士として著しく不安全かつ過失が著しいと判断
した場合に本社指導を行っていたことについて「それは知りません。」
と第1回審問において証言した。 【①A3証言 90・91】

イ A3組合員の事故について

- (ア) 組合のA3組合員は、18年12月から会社で運転士として勤務し
ていた。入社後、Z1組合に加入していたが、28年1月15日に
Z1組合を脱退し組合に加入した。

また、A3組合員は、28年6月30日から組合の指示により腕章
を装着していた。その後、同年11月に一旦外したが、再度、闘争の
ために装着していた。なお、腕章は、赤地に白色で「 X組合

」と記載されたものであった。

【甲 C 14 の 2 及び 3、15 の 1、① A 3 証言 1～3・119】

- (イ) 26 年 1 月、A 3 組合員は、前方不注意により、運転する車両をガードレールに接触させる事故を発生させた。この事故について、会社は、統計事故（自賠責保険及び任意保険を使って処理する事故）とし、A 3 組合員に対し、本社指導及びマンツーマンの事故惹起者研修を行い、この際、B 3 マネージャーらが指導を行った。

【乙 35、① A 3 証言 93～96】

- (ウ) 28 年 9 月 6 日、A 3 組合員は、事故を発生させた。会社が作成した事故報告書には以下のような記載があった。

D 1 営業所 28 年 9 月 6 日火曜日 17 時 50 分 天候：晴れ

運転者氏名： A 3

事故種別：ドア（車内） 責任：責 欠車有無：無

走行状態：停車中

原因：後方不確認 相手の損害：左腕打撲 分類：記録

事故概況：・・・17 時 09 分発・・・経由・・・行を運行中、上記日時場所に於いて 1 名の乗車を確認。その後、2 名が下車途中に後ろドアを操作し、乗車しようとステップに立っていた女性客にドアを当てたもの。

指導と対策：ドア操作時の基本動作（前ドア⇒後ろドア閉める）を遵守すること。また、ミラーでのお客様の確実な確認をし、「ドア閉めます。」の口頭案内を励行すること。

【乙 40】

ウ 本社指導における発言について

- (ア) 同年 9 月 6 日、A 3 組合員が事故を発生させた後、会社の B 10 自動車部長、B 2 自動車部次長、安全推進課長及び B 3 マネージャーの 4 名は、同組合員が安全・安心ハンドブックで定めている基本動作と異なる操作を行っていたことから、当該事故については同組合員に過失がありかつ著しく不安全なものと判断した。

【乙 54、求釈明(6)被申立人回答】

- (イ) 同月 7 日、A 3 組合員は、D 1 営業所の B 6 営業所長と係長から本社に行くよう指示を受けた。

この際、A 3 組合員は、2 週間前に自分よりもひどいと認識していた事故を発生させていた同営業所の C 15 運転士（以下、「C 15 運転士」という。）は本社に呼ばれていないことから、C 15 運転士は Z 1 組合 だが、自分は組合であることが理由である旨感じた。

【甲 C 14 の 2】

(ウ) 同日、A 3 組合員は、会社の本社 6 階会議室において B 6 営業所長 同席のうえ、B 3 マネージャー及び安全推進課係長と 1 時間程度話をした。

この際、B 3 マネージャーは「何のために腕章をつけているのか」旨、2 回尋ね、同組合員は「腕章については組合本部に聞いてください。」と回答した。

さらに、B 3 マネージャーが飲酒運転についてどう思うか旨尋ねたところ、同組合員は「私的にはいけないことなので厳しい処分も妥当かもしれないけれどもクビは家族を含めて殺すことであり社会的に殺人と同じことだと思うので失敗を人はするものだと思うので一発クビは行き過ぎだと思います。」と回答した。

その後、B 3 マネージャーは「その失敗で人を殺してしまってもいいのか。」旨、「言われたことも守りきらん、できもせんくせに、要求だけは一人前やな。」旨、「自分の考えはないくせに、自己主張は一人前、基本動作も守りきらん、会社のいうことも聞ききらん、言い訳ばかり。」旨など発言した。

B 3 マネージャーらの話の後、B 10 自動車部長が会議室に入り、事故による今後の影響について 3 0 分程度話をした。

【甲 C 14 の 1 及び 2、乙 35、① A 3 証言 7～10・22～26・29・31、

② B 3 証言 25・26】

(エ) A 3 組合員は本社指導の際、B 3 マネージャーから「おまえは言うことも守りきらん、できもせんくせに、…(略)…、言うことだけはいっちょ前やな、言うことを守りきらんのは子どもと一緒にたい、小学生さ、しかし、小学生はな、まだ今から成長していくけんがまだ見込みがある、おまえはもう成人しとつとさ、おまえはだけん人として失敗品たい、失格さ。」との発言を受けたと第 1 回審問において証言した。

【① A 3 証言 21】

(カ) B 3 マネージャーは、腕章にかかる発言について「A 3 組合員以外で腕章をつけて本社指導に來た運転士に対しても外してくださいとお願いしている」旨及び「その人が所属する労組に関係なく外すようお願いしている」旨、また、依頼する理由について「会社とか組合とかという立場で話をしたくないですから、人と人としての話をしたいということで、私は外してくださいと言ってます。」と第 2 回審問において証言した。

また、A 3 組合員が主張する、「おまえ」「おまえたち」「人間として失敗品」といった旨の発言について、「そういう言葉は使ったことありません」、「これまでに一度も使ったことありません」と証言した。

【② B 3 証言 10・11・15・16・21・22】

(カ) A 3 組合員は、同日の本社指導以外で、会社から腕章について言及されたことはなかった。 【① A 3 証言 117・118】

エ C 15 運転士の事故について

(ア) C 15 運転士は、20 年 12 月 4 日に会社に入社し、28 年 8 月 31 日の事故を発生させた当時には Z 1 組合 に加入していたが、29 年 7 月 21 日に Z 1 組合 を脱退し、組合に加入した。 【甲 C 15 の 2】

(イ) 28 年 8 月 31 日、C 15 運転士は、事故を発生させた。会社が作成した事故報告書には以下のような記載があった。

D 1 営業所 28 年 8 月 31 日水曜日 14 時 6 分 天候：晴れ

運転者氏名： C 15

事故種別：車内 責任：責 欠車有無：有 走行状態：加速中

原因：その他 相手の損害：病院搬送（レントゲン検査異常なし）

分類：記録

事故概況：・・・13 時 39 分発・・・経由・・・行きを運行中、
上記日時・場所において乗車客の着席確認をして発車した際席替わりをしようと発車直前に座席から立ち上がった女性客を転倒させたもの。

指導と対策：如何なる発車の際でも、車内安全確認だけでなく、「発車します。」の案内の励行を怠らないこと。 【乙 39】

オ C 16 （以下「C 16 元運転士」という。）の事故について

(ア) C 16 元運転士は、昭和 61 年 11 月に会社に入社し、運転士として

勤務していた。

なお、C16 元運転士は、入社当時はC 2 組合であったが16 年の組織統一から Z 1 組合 の組合員となった。その後、27 年半ば、 Z 3 組合 に加入したが、本部から組合のストライキに参加するよう指示されたことから、29 年1 月に脱退、 Z 2 組合 を結成した。

【甲 C 66】

(イ) 29 年11 月20 日、C16 元運転士は、事故を発生させた。会社の事故報告書には以下のような記載があった。

D 1 営業所 29 年11 月20 日月曜日18 時14 分 天候：晴れ
運転者氏名： C16

事故種別：ドア（車内） 責任：責 欠車有無：無

走行状態：停車中

原因：後方不確認 相手の損害：連絡先等不明 分類：記録

事故概況：・・・・・・・・・・17 時35 分発・・・・経由・・・・

・行きを運行中、上記日時場所にて、乗車客3 名中、最後に乗車してきた女性客がステップに居る事を確認せぬままドア操作を行った為、後ドアを当てたもの・・・・
停で降車の際、乗務員よりお詫び申し上げたところ、「ドアが閉まるのがちょっと早かったですもんね。はい。」とだけお答えになり、そのまま下車されております。

指導と対策：ドア操作時の確認を確実に実施する。「乗っただろう」

「大丈夫だろう」で操作しない。 【乙 55】

(ウ) 同年11 月下旬、C16 元運転士は、乗客への謝罪と前後して、会社の本社6 階会議室に呼ばれ、会社から本社指導を受けた。

C16 元運転士は、自身作成の陳述書において、本社指導の際、B3 マネージャーから「あんた金持ちやね」、「あんた（過去の）事故で自弁（事故弁償金を自分で会社弁償すること）ば収めとったい。」、「あんたんごたつとは使われん」、「あんたのごたつとはいらん」旨の発言を受けたと陳述している。

また、B3 マネージャーは、「あんた金持ちやね」と発言したことについて「ああ、間違いないです。」と第2 回審問において証言した。

【甲 C 66、② B 3 証言 79】

(エ) 同年12月31日、C16元運転士は、本社指導におけるB3マネージャーの発言をパワハラと感じ、会社を退職した。 【甲C66】

(2) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 28年9月7日のB3マネージャーによるA3組合員に対する発言は、指導・教育の範囲を超え、A3組合員個人の人格を傷つけるパワーハラスメントであり、かつ、A3組合員が組合に所属していることと関連付けてかかる発言がなされており、組合活動を萎縮させ、組合を弱体化させようとする支配介入の不当労働行為である。

(イ) 会社がA3組合員の不祥事について問い質すのであれば、不祥事と腕章は無関係なのであるから、「何のために着けているのか」など聞く必要は全くない。会社は、A3組合員が組合の指示で腕章を着用していることを知りつつ、組合加入を非難するために、A3組合員を傷つける発言をしているのであり、不当労働行為である。

(ウ) A3組合員が組合を意識した発言や反抗する態度を一切とっていないにもかかわらず、B3マネージャーは最初から腕章を外すよう強く要求しており、反組合意図に基づくものである。

(エ) また、A3組合員と同時期にZ1組合のC15運転士が、A3組合員よりも重大な事故を惹起しており、ともに責任は「責」、指導と対策欄にも記載があり、欠車はA3組合員「無」、C15運転士「有」で、A3組合員の乗客は病院搬送されておらず、C15運転士の乗客は病院搬送されている。しかし、C15運転士については本社呼出しさえ行われておらず、会社が組合の組合員のみ攻撃する意図を有していたことは明らかである。

イ 会社の主張

(ア) A3組合員が発生させた事故及び不祥事に関し、同組合員が会社の従業員としてどのように考えているか、会社と従業員としての関係として聴取する必要があった。かかる際に、同組合員が闘争を意味する腕章を着用していたことから、B3マネージャーがA3組合員に対し、真摯に反省をしているかを問いただす流れの中で腕章について聞いただけであり、指導・教育の範囲にとどまる。

(イ) 従来、B3マネージャーは、指導対象者の所属する労組に関係なく、

腕章をしていた場合には外すようお願いをしていた。これは、B 3 マネージャーが会社と労組という立場で話をしたくないという個人の考えから、お願いとして従来から行っていたものである。客観的に運転士の過失を認定するだけであればドライブレコーダーで足りるが、その過失及び過失に至った原因等について運転士自身に反省のうえ気付かせる点が本社指導の目的に含まれている。

(ウ) 対象者が腕章を外さなかった場合に、B 3 マネージャーがさらに外しなさいと命令するようなこともなく、A 3 組合員に対して命令した事実もない。

(エ) また、本社指導において、事故惹起者がどこの労組かによってその取扱いをB 3 マネージャーが変えたこともなく、A 3 組合員に対し、「おまえたち」、「人間として失敗品」等と発言した事実もない。

(オ) 以上により、B 3 マネージャーの発言は不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア B 3 マネージャーの職制上の地位については、疎明もなく、いかなる権限を有していたのかも確認できないことから、その言動が直ちに使用者の行為にあたるとはいえない。

しかしながら、本社指導の実施決定についてはB 10 自動車部長らが実施を決定し、当日の本社指導はB 10 自動車部長、安全推進課係長及びB 6 営業所長が同席して実施されていたのだから、同マネージャーの発言は使用者の意を受けて又は黙示の承認の下になされた行為と捉えることができる。

イ そこで、組合は、A 3 組合員に対する本社指導のB 3 マネージャーの発言はパワーハラスメントであり、かつ、A 3 組合員が組合に所属していることと関連付けてかかる発言がなされており、組合活動を萎縮させ、組合を弱体化させようとする支配介入の不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

ウ 第2回審問において、B 3 マネージャーは、本社指導の際の、「おまえ」、「おまえたち」、「人間として失敗品」という発言について、「そういう言葉は使ったことはありません。」、「これまでに使ったことは1回もありません。」などと証言している。

しかしながら、29年11月に事故を発生させたC 16 元運転士に対す

る本社指導における同マネージャーの発言を、同元運転士もまたパワーハラスメントと感じており、実際に、同マネージャーが「あんた金持ちやね」と発言した事実が認められ、「あんたんごたっとは使われん」、「あんたのごたっとはいらん」旨の発言もあったと思料できることからすると、同マネージャーの当該証言はにわかには信じがたい。

すると、指導される立場のA3組合員が同マネージャーの発言を厳しい表現であり、パワーハラスメントであると感じた可能性も十分にあるといえる。

エ ところで、B3マネージャーの発言が支配介入に当たるかどうかについては、個々の発言のみで判断すべきではなく、その発言がなされた状況、会話全体における目的等を総合的に考慮して、組合活動に対して萎縮的效果を与え、組合を弱体化させるものであったか否かで判断すべきである。

オ 本社指導は、過失がありかつ著しく不安全と判断した運転士に気づきを促し、二度と事故を発生させないよう資質の向上、回復を目的で行われてきたことが認められる。

A3組合員に対しては、26年に引き続き再度、本社指導を実施することになったこともあり、長年に渡り事故処理や運転士の指導にあたってきたB3マネージャーが、装着していた腕章について「会社とか組合とかという立場で話をしたくないですから、人と人としての話をしたいということで、私は外してくださいと言ってます。」旨の態度を示すことに一定の理解はできる。

また、同マネージャーが飲酒運転について同組合員の考え方を確認したり、同マネージャーの話の後にB10自動車部長が事故の影響の話をしており、腕章にかかる発言は指導の一部であったとするのが相当で、結局、同マネージャーは同組合員が腕章を外さなくとも指導を中断することなく行っている。

カ また、B3マネージャーは本社指導の場でどの労組の組合員に対しても腕章を外すよう依頼していたこと、及び本件本社指導以外で腕章にかかる発言がなされていた事実は確認できないことからすると、組合の組合員であることに関連づけてなされていたとはいえず、組合活動に拘っていたともいえない。

キ そうすると、B 3 マネージャーの発言は、パワーハラスメントにあたり、それ自体に問題があったとしても、事故の再発防止のための指導としてなされたもので、客観的に組合嫌悪意思を推認させるまでの行為とはいえない。

ク なお、A 3 組合員は自身が発生させた事故よりも乗客の損害が大きい事故を発生させた C 15 運転士に対して本社指導が行われていないことから、C 15 運転士が Z 1 組合 所属で自身が組合所属であることを理由とするものと認識していたところであるが、そもそも A 3 組合員は本社指導の実施についての判断基準については不知であったことが認められる。

会社は、事故を発生させた運転士に過失がありかつ著しく不安全なものと判断した場合に本社指導を行っていたのであり、事故における乗客の損害の大小のみで判断していないことは、Z 2 組合 に加入していた C 16 元運転士が発生させた、乗客の損害が軽微な事故に関して本社指導を実施していることから明らかであり、組合の組合員を差別的に扱っていたとはいえない。

ケ したがって、本件については、労組法第 7 条第 3 号に該当すると判断するのは相当ではない。

9 不当労働行為意思（組合嫌悪意思）について

不当労働行為意思については、事案の全体を通して、相互に関連しているものと思われるが、特に以下の項目について、検討することとする。

なお、当委員会における審査手続きにおいて、当事者双方は、争点のうち車両配分に関して、最も主張していることから、まず、車両配分における不当労働行為意思について判断する。

(1) 車両配分（争点 4）

ア 当事者の主張

(イ) 組合の主張

- a 裁定文は、2 組合分裂時代のような労組の所属に関係のない平等な取扱いではなく、Z 1 組合 にのみ有利なものであること（ユニオン・ショップにより Z 1 組合 から他労組への移動しか考えられないのに、組合移動時に運転士にとって極めて重要な担当車両の資格を失わせること、台数の少ない新車は組織人員割合によりそのほ

とんどが Z 1 組合 に割り当てられること、組織人員割合によるという基準も不明確で、要員要車や配置によりいくらかでも会社の恣意を許すものであること、こうした内容は裁定文策定以前に Z 1 組合 が他労組に求めていたものであること)、さらに、裁定文の実施後、担当車両を失った者は運転で危険な目にあったり、Z 1 組合 から組合への移動者が激減し、Z 1 組合 から組合に移動したくても裁定文により移動できない者が多数存在することを踏まえると、裁定文に関する会社の各行為には、不当労働行為意思があることが推認される。

- b 裁定文 1 項は、裁定文策定当時、担当者のいない 1 3 台の配分を決定するものに過ぎず、2 項及び 3 項は、その後の全新車・後車の配分を決定するものであり、どちらの方が重大であるかは、火を見るよりも明らかである。この点でもやはり、会社の不当労働行為意思が強力に推認される。

(イ) 会社の主張

- a 会社が Z 1 組合 と組合の仲裁に入り、裁定文 1 項は組合の意向を汲んだこと、さらに、会社が組合の存在及びその活動を嫌悪する前提となる事実さえないことを鑑みれば、裁定文策定時において不当労働行為意思がないことは明らかである。
- b 裁定文は適正に策定され公平に適用されたものである以上、裁定文の内容を変更しなかったことをもって会社の組合に対する不当労働行為意思を推認させることにはならない。

イ 当委員会の判断

- (7) 前述（4の(2)のアの(イ)のa）のとおり、会社は、組合の求めに応じて裁定文を策定するに至っている。しかしながら、これまで述べてきたとおり、裁定文の策定及び運用に関する会社の対応として、以下の事項が認められる。
 - a 慣行ともいえるべき入社順による車両配分を取りやめて、2 項尚書きにより、新たに労組による「くくり」を導入したこと。
 - b 2 項は、他の労組が反発していた Z 1 組合 の意向と同様であること。また、当該意向を会社が把握していたこと。
 - c 2 項尚書きが定める労組移動による車両担当資格の喪失に不利

益性が認められること。また、策定時における労組の移動は、 Z 1 組合 から組合への移動がほとんどであること。

d 3 項で新車配分に組織人員割合を用いたことにより、 Z 1 組合 と組合との配車数に非常に大きな差異が生じたこと。ひいては組合の車令が Z 1 組合 に比べてどんどん高まっていくこと。

e 裁定文の運用により、その不合理性がますます明白になってきているにもかかわらず、何ら対応しようとしていないこと。

f 裁定文を巡り労組間及び組合員間の対立が激化しているにもかかわらず、対立の激化自体を認めず、何ら対応しようとしていないこと。

(イ) これらのことから判断すると、会社には、 Z 1 組合 と組合とを差別する意思、すなわち不当労働行為意思があると認めるのが相当である。

(2) 続いて、他の争点及びチェック・オフにおける不当労働行為意思について、以下のとおり判断する。

ア 組合事務所の貸与（争点 1）

(ア) 会社は、組合の組合事務所の貸与の要求に対し、前記 1 の(1)のウの(エ)のとおり「組合事務所の提供について候補地を検討し、使用料を含め提案いたします。」と回答しているものの、組合に対して貸与可能な物件等を組合へ提案した事実は認められず、結成から 3 年以上経過した時点においても、未だ組合へは組合事務所を貸与していない。

また、会社は、団交においても、組合に対し候補地等を提案することではなく、問題解決に向け、真摯に対応する姿勢が見受けられない。

(イ) 上記のような会社の対応は、合理的な理由もないまま、組合事務所の貸与に関する協議を避けているとしか考えられず、組合嫌悪意思の表れと評価するのが相当である。

イ 団交時の賃金保障（争点 3）

(ア) 会社は、組合に対し、28 年 2 月 23 日の団交時より、団交にかかる時間分の賃金の控除を行い、組合は、その根拠となる Z 1 組合 との改定後の労働協約の提示、及び Z 1 組合 の組合員の賃金の控除にかかる証拠資料の提示を求めた。

(イ) しかしながら、会社は、 Z 1 組合 の申し出から 3 年以上経った時

点においても、Z1組合との間で、労働協約の改定を行っておらず、賃金の控除に関する根拠は未だ存在しない。さらに、会社は、求釈明(6)に対し、Z1組合の組合員の控除の実態を示す資料を当委員会へ提出したが、その証拠は、会社の主張を整理したものにとすぎず、客観的かつ的確な証拠と到底いえるものではなかった。

- (ウ) 賃金という重要な労働条件の取扱いにおいて、上記会社の対応は、組合の当然ともいふべき根拠提示の求めを無視するものであり、かつ、当該根拠を明らかにしようとする意思がないものといわざるをえず、組合嫌悪意思の表れと評価するのが相当である。

ウ 各種委員会等への出席（争点5）

- (ア) 会社は、組合の組合員が参加しないまま各種委員会等が開かれたのは、組合が結成後まもなく準備不足であったためであると主張し、また、前記5の(1)のオの(イ)のとおり、D6営業所長は「できたばかりの組合だから今回は入れない」と回答している。
- (イ) しかしながら、会社は、結成から3年以上経過した後も組合を各種委員会等に参加させていない。
- (ウ) また、会社は、準備不足について、その主体は組合であり、労働協約を締結していないことを指すとして、和解協議を決裂(前記第4の4の(9))させている以上、労働協約の作成ができる正常な労使関係とは言い難い状態であり、締結ができない状態であるという。
- (エ) これは、組合が各種委員会等へ出席できない理由は、労働協約を締結していないこととしたうえで、締結できない原因が組合にあるとするものである。

確かに、組合は、委員長私案の受諾を拒否した(前記第4の4の(9))ものの、そもそも各種委員会等への出席については、(甲A3のごとき)労働協約の締結が不可欠ではなく、個別の協議により解決できるものである(これら全ての会議体の全てが車両配分問題と密接な関係があるとはいいがたい)。即ち、個々の会議体について個別に協議することができるにもかかわらず、会社は、労働協約の締結という条件を持ち出して、これを拒否していると解されるのであり、このような会社の対応は、組合嫌悪意思の表れと評価せざるをえない。

なお、会社は、A 1 委員長が、労働協約を結んでいないから各委員会には出席できない旨発言したと主張しているが、これを裏付ける証拠はない。

エ チェック・オフ

(7) 27年12月、組合結成後、組合はチェック・オフを会社へ依頼したが、Z1組合と同様のチェック・オフが実施されたのは、29年8月分からであった。

(4) 会社は、求釈明(6)において、組合のチェック・オフが開始されるまでに時間を要したことに関し、システムの設定から検証作業まで会社が対応しなければならなかったと釈明した。

(5) しかしながら、会社が組合結成の2日後に、システム開発会社へ相談したこと以外、その後の具体的な経過は明らかとなっておらず、チェック・オフ開始に1年8か月を要することを認めるに足る証拠は一切確認できない。

(エ) しかも、「複雑な給与計算やグループ会社の異なる給与制度に可能」という機能特徴があり(甲C72の1)、「予定通りのスケジュールで進められた」と評価され(甲C72の3)、様々な企業の導入実績を持つソフト(甲C72の2)「・・・」を開発した、当該システム開発会社が、設定から検証作業までを会社に対応させるにしても、今回のシステム改修にそこまでの時間を要するのか、極めて不自然である。

(オ) これらを踏まえると、会社は、組合のチェック・オフ開始にあえて時間を要したものと認めざるをえず、会社の対応は、組合嫌悪意思の表れと評価するのが相当である。

第6 救済の方法

1 組合事務所(争点1)

組合事務所の具体的な内容については、当事者間で協議して決めるのが適当と思料するので、主文1のとおり命じることとする。

2 団体交渉時の賃金保障(争点3)

付言で述べたとおり、当委員会として、会社がZ1組合の組合員の賃金控除を行っていないと認定したわけではない。しかしながら、当該賃金控除を行っていないことが疎明されていない以上、組合の組合員の不利益性が認

められことから主文のとおり命じるものである。

3 車両配分（争点4）

裁定における会社の対応及び裁定文自体の合理性が問題となっていることから、主文のとおり命じるものである。さらに、会社は、公益事業を担う事業者であり、仮に、遡って裁定文を無効としたならば、新たな混乱や労働争議を生じさせる恐れがあることから、主文のとおり、命令書の交付日以降について、裁定文の2項及び3項の規定の運用の停止を命じるものである。なお、車両配分に関する協議及び合意については、併存する全ての労組と行うこととし、その間、新車については、その担当資格を運転士へ与えることなく、フリー車両として取り扱うこと。

4 新入社員への説明や勧誘の機会の付与（争点6）

前記第5の6の(3)で判断したとおり、28年7月25日以前については不当労働行為が認められるものの、それ以降については認められないことからすると、組合は、教宣活動及び実技試験への立会いの機会の付与を求めているが、主文のとおり文書手交の中で不当労働行為があった事実について触れることで足りると思料する。

第7 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第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。

令和元年10月21日

長崎県労働委員会

会長 國 弘 達 夫 ㊟

別表 1 (第 5 の 4 の (1) のキの (オ) の a 関係)

H31. 3. 31 時点

	組合	Z 1 組合	Z 2 組合
担当車を有している組合員	9 2 名	4 0 5 名	2 名
うち裁定文 2 項尚書きにより担当車両 の資格を失ったことがある組合員	1 1 名	2 名	2 名
担当車を有していない組合員	2 5 名	1 0 6 名	3 名
うち裁定文 2 項尚書きにより担当車両 の資格を失った組合員	4 名	0 名	2 名
合 計	1 1 7 名	5 1 1 名	5 名

別表 2 (第 5 の 4 の (1) のキの (オ) の c 関係)

	担当車両		加入
	有り	無し	合計
2015 年 12 月 14 日～2016 年 4 月 17 日	91 名 (87.5%)	13 名 (12.5%)	104 名
2016 年 4 月 18 日～2017 年 5 月 31 日	8 名 (47%)	9 名 (53%)	17 名