

平成 22 年 11 月 29 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 21 年(行ウ)第 18 号 再審査申立棄却命令取消等請求事件
口頭弁論終結の日 平成 22 年 6 月 28

判 決

原 告 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合大阪支部連合会

被 告 国

処分行政庁 中央労働委員会

補助参加人 エクソンモービル有限会社

主 文

- 1 本件訴えのうち、中央労働委員会に対する命令の義務付けに係る訴えを却下する。
- 2 原告のその余の訴えに係る請求を棄却する。
- 3 訴訟費用（補助参加費用も含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

- 1 中央労働委員会が中労委平成 10 年(不再)第 49 号事件について平成 20 年 6 月 18 日付けでした命令を取り消す。
- 2 中央労働委員会は、エクソンモービル有限会社及びその大阪支店に対し、別紙「請求する救済の内容」に記載の命令を発しなければならない。

第 2 事案の概要等

1 事案の概要

原告は、平成 6 年 3 月 16 日に被告補助参加人(平成 12 年 2 月 1 日の組織変更以前はモービル石油株式会社。以下、組織変更の前後を通じて「補助参加人」という。)の大阪支店(現在の大阪第一支店。以下、単に「大阪支店」という。)で開催された社内同和研修(以下「本件 3. 16 研修」という。)において、大阪支店の管理職であった Y1(以下「Y1」という。)が同和地区等に関する差別的な発言をしたにもかかわらず、大阪支店の支店長代理で研修リーダーであった Y2(以下「Y2」という。)が同発言をたださずに放置して本件 3. 16 研修を終了させたという Y2 の行為(以下「本件 Y2 の行為」という。)について、補助参加人及び大阪支店による原告に対する不当労働行為(支配介入)であると主張して、補助参加人及び大阪支店を被申立人として、大阪府地方労働委員会(当時。その後、名称が大阪府労働委員会に変更。以下「大阪府労委」という。)に救済命令を申し立てたが(大阪府労委平成 7 年(不)第 20 号。以下「本件初審事件」という。)、大阪府労委は、大阪支店に対する申立てを却下し、補助参加人に対する申立てを棄却した(以下「本件初審命令」という。))。

原告は、これを不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てたが(中労委平成 10 年(不再)第 49 号。以下「本件再審査事件」という。)、中労委は、原告の再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、本件命令を不服とする原告が、その取消し及び別紙「請求する救済の内容」に記載の内容の命令を発出することの義務付けを求める事案である。

- 2 前提事実(争いのない事実並びに甲 1 のほか掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容

易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告

原告は、肩書地に事務所を置き、補助参加人の従業員等（退職組合員や被解雇組合員等を含む。）によって組織されたスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「ス労自主」という。）の下部組織として平成4年9月20日に結成された労働組合であり、当時、ス労自主大阪支部連合会モービル大阪支店支部（原告に加盟した時に「ス労自主モービル大阪支店支部」から名称変更した。以下、単に「支部連大阪支店支部」という）及び後記エッソ石油の従業員等で組織されるス労自主エッソ大阪支部で構成され、本件初審事件の結審時である平成10年6月19日時点における組合員数は8名であった。

イ 補助参加人

- (ア) 補助参加人は、全国に大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を有する各種石油製品及び関連製品の販売等を業とする株式会社であり、本件3.16研修当時、大阪支店の従業員数は約78名（管理職約33名、非管理職約45名）であった。
- (イ) 平成12年7月1日、補助参加人は、エッソ石油有限会社（前身のエッソ石油株式会社を含め、以下「エッソ石油」という。）、東燃ゼネラル石油株式会社（以下「東燃ゼネラル」という。）、エクソンモービルマーケティング有限会社及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社の4社とエクソンモービルグループを形成して業務統合した。
- (ウ) 平成14年6月1日、上記（イ）の5社のうち東燃ゼネラルを除く4社は、エッソ石油を存続会社とする合併をし、同日、合併後の会社の商号を「エクソンモービル有限会社」に変更した。
- (エ) 補助参加人は、昭和61年3月、その大阪第一支店、大阪第二支店及び総務部大阪事務所を統廃合して大阪支店とした。その後、大阪支店は、上記（ウ）の合併に伴って組織変更され、現在の大阪第一支店となった。

(2) 補助参加人内の労働組合

ア 本件初審事件申立て当時（平成7年3月10日）、補助参加人内には、ス労自主のほかに、全石油スタンダード・ヴァキューム労働組合（以下「ス労」という。）及び昭和49年にス労の脱退者等により結成されたモービル石油労働組合（以下「モ労」という。）があった。

イ ス労は、昭和28年にスタンダード・ヴァキューム石油日本支社の従業員により結成され、昭和36年12月に同支社が補助参加人とエッソ石油に分割された以降もそのまま存続していた。ところが、ス労の幹部及び組合員の合計5名が、昭和51年4月に争議行為時の暴行及び傷害容疑で逮捕され、同年5月に起訴され、昭和56年6月22日、そのうち2名を無罪、残りの3名を罰金刑に処する旨の刑事判決が言い渡された。同判決に関して、ス労内部において、控訴をすべきか否かをめぐって意見の対立が生じ、昭和57年8月開催のス労の定期全国大会において、控訴しないことを主張するス労本部とこれに反対するグループとの対立が決定的となり、ス労は事実上分裂状態に陥った。その結果、ス労本部の方針に反

対して上記定期全国大会をボイコットしたス労の組合員は、同年 9 月 25 日、「ス労とス労の闘争を継承・発展させる」として、ス労自主を結成した。

ウ なお、モ労は、上記(1)イ(イ)のエクソンモービルグループの業務統合に伴い、エッソ石油の従業員で組織されていたエッソ石油労働組合と合同してエクソンモービル労働組合を結成し、その後、更に東燃ゼネラルの従業員で組織されていた東燃ゼネラル石油労働組合と合同してエクソンモービルグループ労働組合を結成した。これにより、エクソンモービルグループ内には、ス労自主、ス労、エクソンモービルグループ労働組合及び東燃ゼネラルの従業員で組織される全石油ゼネラル石油労働組合の四つの労働組合が併存する状態になった。

(3) 本件の背景事情

ア 補助参加人における社内同和研修の開始

昭和 51 年、補助参加人の本社等で「全国部落リスト」、「部落地名総鑑」等の差別図書を購入していた事実が判明し、部落解放同盟の補助参加人に対する「部落地名総鑑購入確認糾弾会」を経て、昭和 52 年以降、補助参加人は社内同和研修を行うようになった。

イ 年増部落発言

昭和 58 年 6 月、補助参加人内に複数の労働組合がてい立する状況の下で、モ労(当時)に所属する X1(以下「X1」という。)が、支部連大阪支店支部に所属する X2(以下「X2」という。)からモ労を「二組」と指摘されたことについて、これをモ労に対する差別であるとして反発し、X2 に対し、「『二組』なんて差別だ。あなただって『年増部落』と言われたら嫌でしょう。」等と発言するという出来事があった(以下、「年増部落発言」という。)

ウ 年増部落発言後の経過

(ア) 支部連大阪支店支部は、昭和 58 年 6 月 15 日、補助参加人に対し、年増部落発言の事実及び補助参加人が X2 に事実確認をしないまま X1 に注意を与えた経過について、支部連大阪支店支部と話し合うように申し入れた。

(イ) 補助参加人は、上記申入れを受けて、同年 7 月 5 日以降、支部連大阪支店支部との間で年増部落発言問題等をめぐって団体交渉を重ねた。

団体交渉においては、支部連大阪支店支部は、年増部落発言についての釈明、謝罪要求に終始した。これに対し、補助参加人は、人事雇用について差別はないこと、同和研修を実施すること、年増部落発言はプライベートな中で出た発言であり、補助参加人が謝罪すべき問題ではないこと、年増部落発言は同和問題に関する問題であるが、同和問題は全従業員の問題であって、補助参加人对支部連大阪支店支部の問題ではないから、団体交渉の議題ではないことなどを主張し、昭和 60 年 11 月 12 日の第 7 回団体交渉において、支部連大阪支店支部との団体交渉の打ち切りを宣言した。

(ウ) 支部連大阪支店支部は、昭和 63 年、補助参加人の上記(イ)の行為を不当労働行為であると主張して、補助参加人及び大阪支店を被申立人として、大阪府労委に救済申立てをした(大阪府労委昭和 63 年(不)第 53 号及び第 54 号併合事件)。しかし、大阪府労委は、平成 4 年 8 月 7 日、大阪支店に対する申立てにつ

いては、大阪支店には救済命令被申立人適格がないとして、これを却下し、補助参加人に対する申立てについては、補助参加人は、年増部落発言に関する支部連大阪支店支部との団体交渉において、事実関係を十分説明し、補助参加人の見解を明らかにしており、補助参加人が採り得る措置を講じているといえる一方、支部連大阪支店支部は、釈明、謝罪要求に終始していた面があるなどとして、これを棄却する旨の命令を発した。

- (エ) 支部連大阪支店支部は、上記命令を不服として、中労委に再審査を申し立てたが、中労委は、平成 20 年 1 月 23 日、補助参加人が支部連大阪支店支部の質問や追及に相応の回答をし、一応の対策を講じているから、補助参加人の対応が不誠実であったとまではいえず、他方、労使の主張が平行線となっていたなどとして、大阪府労委の判断を相当と認め、再審査申立てを棄却した。

エ 年増部落発言に対する補助参加人の対応

補助参加人は、「部落」という言葉が軽蔑の意味合いで用いられたことを重視し、年増部落発言について、これを単に主義主張を異にする労働組合間の対立感情に起因する X1 の個人的な発言にとどまる問題と捉えるべきでないとして、同和問題の全社的な取組みを見直し、研修体制の在り方を検討することとなった。そして、補助参加人は、平成 4 年 9 月、「モービル石油における『同和・人権問題』啓発・研修のあり方について―基本方針と推進計画―」を取りまとめ、同和・人権問題推進体制を再編成し、従前の社内同和研修を見直し、いわゆる集合研修ばかりでなく職場単位でのグループ研修などの形式で社内啓発・研修を強化することを全社的に指示するなどして、研修内容や研修体制を再構築した研修を引き続き行うこととした。

なお、ス労自主及びその下部組織は、部落解放同盟豊中市民共闘会議に参加するなど、同和問題に積極的にかかわった。

(4) 本訴提起に至るまでの経緯

ア 本件初審事件

- (ア) 平成 7 年 3 月 10 日、原告は、大阪府労委に対し、本件 Y2 の行為が補助参加人及び大阪支店による原告に対する不当労働行為（支配介入）に当たると主張して、補助参加人及び大阪支店を被申立人として、下記①～③の内容の救済申立てをした（以下、この申立事項を「本件救済申立事項」という。）。

- ① 補助参加人及び大阪支店は、原告に対し、本件 3. 16 研修における Y1 の同和地区等に関する差別発言を放置したことを謝罪すること。
- ② 補助参加人及び大阪支店は、社内同和研修の内容を原告と協議し、決定した上で実施すること。
- ③ 補助参加人及び大阪支店は、上記事項に関して誓約文を全事業所に掲示するとともに、同誓約文を掲載した社内報を全従業員に配布すること。

- (イ) 平成 10 年 12 月 21 日、大阪府労委は、大阪支店には救済命令被申立人適格がないとして、大阪支店に対する申立てを却下し、本件 3. 16 研修における本件 Y2 の行為が不当労働行為（支配介入）に当たらないとして、補助参加人に対する申立てを棄却する旨の本件初審命令を発した。

イ 本件再審査事件

原告は、本件初審命令を不服として、中労委に再審査申立てをしたが、平成 20 年 6 月 18 日、中労委は、原告の再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発した。同年 7 月 17 日、原告は、本件命令に係る命令書の送達を受けた。

ウ 本訴提起

平成 21 年 1 月 15 日、原告は、上記第 1 に記載の判決を求めて、本訴を提起した。

3 争点

- (1) 大阪支店の救済命令被申立人適格の有無（争点 1）
- (2) 本件 3. 16 研修における本件 Y2 の行為が、補助参加人及び大阪支店による原告に対する不当労働行為（支配介入）に当たるか（争点 2）
- (3) 争点 2 の補助参加人による原告に対する支配介入が認められる場合において、「社内同和研修の内容を原告と協議し、決定した上で実施すること」との救済が認められるべきか（争点 3）
- (4) 中労委の不当、違法な審査指揮の有無（争点 4）

4 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点 1（大阪支店の救済命令被申立人適格の有無）

ア 原告の主張

不当労働行為制度は、労働契約上の責任を問うものではないから、同制度上の使用者の概念は、同制度の趣旨に即した独自の概念として理解されるべきであり、労働契約の当事者以外の者も不当労働行為を禁止される当事者になると解すべきである。この観点からいうと、同制度においては、被用者の労働関係上の諸利益に何らかの影響力を及ぼし得る地位にある一切の者は、使用者たる地位を有するというべきである。

大阪支店は、支店に関する登記がされていないが、このことは必ずしも本社販売部門の下部組織を意味するものではない。大阪支店は、販売政策、人事管理、労務管理、人事政策等において、本社の指示、命令に全面的に従っているわけではなく、一定の委譲された権限の範囲内においては、本社から独立した組織として機能している実態がある。大阪支店には支店採用の従業員が存在するし、現に大阪支店は、原告及び支部連大阪支店支部との間の団体交渉における当事者となって対応し、また、本件は、大阪支店がその有する権限に基づいて企画、立案して実施した本件 3. 16 研修において発生した不当労働行為を対象とするものである。そうすると、大阪支店も、使用者に当たると解するのは不当労働行為制度の趣旨に即する。

したがって、大阪支店は、補助参加人と並んで、本件初審事件における救済命令の名宛人となる使用者であって救済命令被申立人適格を有する者であるから、これを否定した本件命令は違法なものである。

イ 被告の主張

大阪支店は、法人たる補助参加人の部分的な組織にすぎず、不当労働行為の責任主体たり得る法律上独立した権利義務の主体であることを要する使用者に当たらないから、救済手続における被申立人適格を有しない。

ウ 補助参加人の主張

原告の上記主張は争う。

- (2) 争点 2 (本件 3. 16 研修における本件 Y2 の行為が, 補助参加人及び大阪支店による原告に対する不当労働行為 (支配介入) に当たるか)

ア 原告の主張

- (ア) Y1 は, 本件 3. 16 研修において, 差別的な発言 (以下「本件 Y1 発言」という。) をし, 原告及び支部連大阪支店支部の組合員である X3 (以下「X3」という。) から本件 Y1 発言についてただされたのに対し, きつい語調で感情を露わにして, 「それは言えない。私の気持ちの問題やから。」と邪険に対応した。
- (イ) Y2 は, X3 及び X2 が本件 Y1 発言につき問いただしたのに対し, 差別意識の払拭を図ることをせず, 本件 Y1 発言を放置し, 本件 3. 16 研修を終了させた (本件 Y2 の行為)。
- (ウ) 大阪支店における社内同和研修は, 原告組合員を屈服させ, ス労自主の団結を破壊しようとする労務政策の場となっていた。Y1 は, 大阪支店の数少ない女性管理職であり, 大阪支店にかかわる様々な情報や支店長の意向を直接知ることができる者であって, 日頃から職場の労働組合忌避の雰囲気率先して作り出し, 反労働組合的立場を周囲に誇示し, ス労自主に対して敵対行動をとっていた者であるところ, このような Y1 が, 大阪支店の社内同和研修として実施された本件 3. 16 研修において, ス労時代から大阪支店における労働組合活動のリーダー的立場にあって原告及び支部連大阪支店支部の中心的人物であると目されていた X3 に対してとった上記 (ア) の言動は, ス労自主とそれ以外の労働組合との対立をおもものである。そして, 本件 Y2 の行為は, 上記 Y1 の言動を容認, 放置するものであり, それまでの大阪支店の管理職がス労自主に対する敵対行為をとり続けたことと一体となって行われた大阪支店ぐるみでのス労自主敵視攻撃であり, 本件 3. 16 研修に参加していた他の従業員らに労働組合員を異端視する補助参加人及び大阪支店の意図を強く知らしめるものであるから, ス労自主の団結破壊に当たる行為である。
- (エ) 原告は, 補助参加人 (Y2) が本件 Y1 発言を放置したことだけを不当労働行為として問題としているのではなく, 大阪支店における社内同和研修の内容がス労自主に対する差別を助長させるものとなっていることから, そのような研修を中止するよう求めたことに対する補助参加人の対応も問題としているところ, 本件命令は, この点を無視し, 補助参加人が本件 Y1 発言を放置したかどうかに関係する本件 3. 16 研修の後の対応として平成 7 年 3 月 31 日に大阪支店で行われた研修, 同年 4 月 11 日に行われた原告と補助参加人間の団体交渉, 同年 6 月 12 日に大阪支店で行われた研修についての事実認定を行わず, 上記の点について判断をしていない違法がある。

また, 本件 Y1 発言の内容そのものについては大きな争いがあるものではないが, 本件命令は, 補助参加人がス労自主を嫌悪, 拒否し, 潰すことを目的として敵対してきた経過等の事実認定をしない一方, 補助参加人の主張するままの事実関係を認定し, 本件 Y1 発言の評価において, 上記 (ウ) で述べた Y1 の補助参加人

(大阪支店)における地位、Y1が原告に対して長きにわたって敵対行動をとっていたこと、原告の組合員に対する精神的攻撃として行われた本件3.16研修の位置付けなどを考慮していない点でも違法がある。

イ 被告の主張

(ア) 本件Y1発言は、Y1が、本件3.16研修における自由討論の場で、あくまで一従業員の立場から、同和問題に関する自らの経験や考えを述べたにすぎないものである。なお、本件Y1発言が同和問題に関するものとしては説明不十分あるいは不適切な内容を含むと言い得るものとなったのは、Y1と大阪支店で勤務する原告の組合員4名との間の確執、個人的かつ感情的なものがあったからであり、補助参加人からY1に対して指示等をしたことによるものではない。

(イ) Y2は、本件3.16研修において、補助参加人を代表する立場にあったが、本件Y1発言が上記(ア)のとおりのものでしかないから、仮にY2が本件Y1発言に対して適切な指導をせずにこれを放置したとしても、Y2のかかる行為が原告に対する支配介入に当たると解することはできない。しかも、Y2は、本件3.16研修を含む大阪支店における社内同和研修の場においては、同和問題と原告の組合活動とを切り離し、同和問題に関する研修のみを行うように努め、本件3.16研修において、Y1が「同和の人の方が市役所からいろいろ受けて、私らの方が差別されているみたい。」との発言をしたときには、Y1に対し、「それは間違い。差別されている人の立場に身を置いて考えないと差別はなくなる。」とたしなめ、その後に、Y1に対して本件Y1発言に関する補講を行い、問題解消に努めている。したがって、本件Y2の行為が同和研修の場を利用した原告に対する支配介入行為に当たるものとは認められない。

ウ 補助参加人の主張

本件3.16研修は、研修の中で生じたY1の個人的な発言、それに対する原告の組合員からの過剰かつ個人的な反応、Y2の同和研修担当者としての真摯な対応という流れで行われた。本件Y2の行為を不当労働行為に当たる旨をいう原告の主張は、極めて不明瞭で、いわば思い込みにより形成されているものといわざるを得ない。

- (3) 争点3 (争点2の補助参加人による原告に対する支配介入が認められる場合において「社内同和研修の内容を原告と協議し、決定した上で実施すること」との救済が認められるべきか)

ア 原告の主張

補助参加人が大阪支店において社内同和研修を行わなければならなくなった経過を見れば、社内同和研修のテーマとして取り上げ、たださなければならないのは、ス劳ないしス劳自主の団結破壊行為を行い続けてきた補助参加人の労務政策自体である。したがって、補助参加人は、この問題の当事者である原告と事前に協議して社内同和研修のテーマ、持ち方などを決定し、実施するのが当然である。

イ 被告の主張

争う。

ウ 補助参加人の主張

補助参加人の大阪支店における社内同和研修は、補助参加人の教育の一環として

行っているものであり、その実施及び内容の決定は補助参加人の専権事項であるから、原告の上記主張は容れられない。

(4) 争点 4 (中労委の不当, 違法な審査指揮の有無)

ア 原告の主張

原告は、本件再審査事件の手続の中で、本件 3. 16 研修で本件 Y1 発言をした Y1 の証人採用を求めたが、中労委は、不要として採用しなかった。

また、平成 19 年 9 月 18 日の中労委における第 2 回審問期日において、Y2 の証人尋問が予定されていたところ、Y2 が出頭せず、中労委が当該不出頭をやむを得ないと決定したため、原告は、改めて、Y2 の証人採用を求めたが、中労委は、採用しなかった。

中労委は、事実の認定に必要と判断される場合、当事者又は関係人に出頭を命じて陳述させる必要があるところ、本件 3. 16 研修及びその背景にある事実経過について最もよく知る立場にある Y1 及び Y2 の証人尋問を行わなかった中労委の審査指揮は、その裁量権の範囲を著しく逸脱するものであり、不当, 違法である。

イ 被告の主張

中労委が本件再審査事件の手続において行った証人採否に関する審理指揮は、労働委員会規則 35 条 2 項, 37 条に基づいて行われており、正当かつ適切である。

ウ 補助参加人の主張

争う。

第 3 争点に対する判断

1 争点 1 (大阪支店の救済命令被申立人適格の有無)について

- (1) 労組法 7 条は、「使用者」に対して同条各号に定める行為をしてはならない旨定め、同法 27 条 1 項は、同法 7 条の規定に違反する不当労働行為に対する救済申立ての相手方は「使用者」である旨定め、不当労働行為救済申立ての被申立人適格を有する者は、同法 7 条及び 27 条 1 項にいう「使用者」に当たる者でなければならないとしている。そして、救済命令が発せられた場合、「使用者」は、救済命令に従って、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し（同法 27 条の 13）、確定した救済命令又は緊急命令を履行しないときは過料の制裁を受けることが予定されている（同法 32 条）ことからすると、上記の「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解される（最高裁昭和 60 年 7 月 19 日第三小法廷判決・民集 39 卷 5 号 1266 頁参照）。

上記第 2 の 2 の前提事実（以下「前記前提事実」という。）の(1)イ及び弁論の全趣旨によると、大阪支店は、有限会社である補助参加人が設置している支店の一つであり、有限会社組織の構成部分にすぎないものと認められるから、法律上独立した権利義務の帰属主体たり得ないものである。

以上によれば、大阪支店は、不当労働行為救済申立ての被申立人とはなり得ないというべきであるから、本件初審事件における大阪支店の被申立人適格は認められないとした本件命令の判断は正当である。

- (2) この点について、原告は、上記第 2 の 4(1)アのとおり、大阪支店は使用者に当たる

ものというべきであり、本件初審事件における被申立人適格を有する旨主張する。しかし、同主張は、不当労働行為制度を規定する労組法が不当労働行為によって生じた不正な労使関係を正常化する責任主体を法律上独立した権利義務の帰属主体としての使用者としていることとは異なる見地から独自の見解を述べるものであり、採用することができない。

2 争点2（本件3.16研修における本件Y2の行為が、補助参加人及び大阪支店による原告に対する不当労働行為（支配介入）に当たるか）について

(1) 認定事実

以下の事実は、当事者間に争いがないか、前記前提事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により認められる。

ア 本件3.16研修の経緯

補助参加人における社内同和研修の開始、年増部落発言及びその後の経過、補助参加人における社内同和研修の見直しの経過は、前記前提事実(3)のとおりである。

補助参加人は、上記社内同和研修の見直しとして策定した研修カリキュラムに基づく大阪支店における社内同和研修として、平成6年3月16日午後3時から午後5時までの2時間、X4（グループリーダー・進行。以下「X4」という。）、Y2（指導員、総合講師）、X3、X2、X5、X6（以下、X3、X2、X5及びX6を併せて「X4ら4名」という。）、Y1及び他5名の参加により、グループ研修方式による本件3.16研修を実施した。

イ 本件3.16研修の状況等

(ア) X4は、グループリーダーとして、進行役を務めた。研修は、まず、研修リーダーであったY2が、約1時間、同和問題に関する歴史経過等を説明し、次いで、約30分間、ビデオ学習をし、最後の30分間、参加者による自由討論が行われた。

(イ) 自由討論において、Y2は、同和問題に自らかかわった体験を自由に述べ合うことによって自分を原点に帰し、自分がどのように同和問題をみてきたか、差別側の人間でなかったのかを自問し、今後どのようにあるべきかを考えることにより、同和・人権問題研修の効果を深めるとの考えに基づき、自由討論の趣旨として、「部落問題について、皆さんが感じていること、かわりについて、自由に発言してください。」「ここは研修の場だから、普段皆さんが差別語だと思っている言葉であっても、どうのこうの言いません。勉強の場だから、どんなことを言っても構いません。」と述べて、参加者に対して自由な発言を促した。

まず、X4が、自らが東京育ちであったために部落問題の認識が少なかったが、研修において学習を進める中で、あれが部落差別だったのかと思ひ当たる節があるなどの発言をした。

続いて、Y1が、概ね、「三十数年前に経理の仕事を手伝うため、当時横浜にあった本社に長期出張をした。下宿探しのために6、7人に世話になったが、その過程で案内された下宿があったが、汚くて変な雰囲気だったので、一目見てこ

こはそうだ（被差別部落）という気がして断った。何か変な態度を感じた。自分は、案内してくれた女性の実家が肉屋であったため、肉屋イコール部落の人との感覚から、その女性を部落の人と勝手に思いこんでいたのだが、横浜の人は、大阪の人とは異なり、部落に対する見方、肉屋や下駄屋という職業への偏見もない。大阪では家業が下駄屋という女性が入社してきた際、他の社員は暗黙の了解で遠巻きにしていたような、全体がそんな雰囲気であった。」などの発言をした。

上記 Y1 の発言について、X3 が Y1 に対し、「30 年前の認識と研修を受けて学習してきた現在との認識は変わったか。」と質問したのに対して、Y1 は、「それは言わない。私の気持ちの問題やから。」と返答して、質問に対する回答を拒否した。

さらに、X2 が Y1 に対し、「何か変な態度とはどういうことか。一目で何が分かるのか。」と尋ねたところ、Y1 は、「不衛生であるとか、環境が悪いということ、しぐさや、動作で分かる。」と返答した。同発言に続いて、参加者の一人から、「X2 さん、みただけで分かるでしょう。」との発言があり、更にもう 1 名の参加者もこれに同調した。

こうした自由発言の中で、Y1 は、「同和地区に立派なマンションが建ち、安い家賃で入れる。同和の人の方が市役所からいろいろ受けて、私の方が逆に差別されているみたい。」と発言した。Y2 は、Y1 の当該発言が自由討論を催した趣旨に則ったものではなかったため、Y1 に対し、「それは間違いだ。長い間差別を受けてきた人達の立場、視点に立って考えなければ差別はなくならない。」と述べて、Y1 の当該発言をたしなめた。

以上の Y1 が行った発言が、本件 Y1 発言の内容である。

(ウ) 自由討論において以上のやり取りなどが行われ、終了時刻となった。最後に、X4 が、次回はセクハラ、女性差別の研修を取り上げたい旨述べたが、Y2 は、「差別の問題をいろいろ取り上げたいが、同和問題が一番ティピカルに差別を表しているのを、それを中心にやっ払いこう。それにしても Y1 ちゃん(Y1) はいつも過激なことを言う。」と発言して自由討論を締めくくり、研修を終了させた。

ウ 本件 3. 16 研修後の状況等

(ア) 本件 3. 16 研修後の間もないころ、Y2 は、大阪支店会議室において、約 40 分間にわたり、Y1 に対する補講を実施した。

Y2 は、同補講において、Y1 から、Y1 が X3 の質問に対して回答しなかったことの理由について、ス労自主の組合員が執務時間中に無断で席を離れて組合室に出入りしたり、執務から離れて組合員同士で長時間話し合ったりしたことでそれぞれの上司が注意することが多かったこと、ス労自主の組合員は、それらの注意に対し、執務中に反論して声を荒げるなどしたこと、それによって、他の従業員の業務に支障をもたらすとの報告があり、また、大阪支店を訪問する顧客がこのような様子を目の当たりにし、補助参加人の担当営業や上層部に不愉快である旨訴えたことがあったこと、Y1 が業務上これを知り、苦々しく思

っていたこと、このような状況の中で、Y1 とス労自主の組合員とが互いに感情的に対立してすれ違ったときに悪口を言い合ったこともあったこと、以上のような経緯があったため、Y1 はス労自主の中心人物だと思っていた X3 からの質問であったことに感情的に反発した旨の説明を受けた。

Y2 は、Y1 の同和問題に関する経験内容を確認した上で、Y1 に対し、Y1 が三十数年前に感じたことは Y1 自身が差別意識を持っていたこと、すなわち Y1 が差別側にいたことを裏付けるものであること、他の多くの人と同様に、今までの研修でどの程度理解を深め、自分を変えることができたかを常に考えて行動してもらいたいこと、同和対策事業特別措置法による被差別部落の住宅改修等をもって逆差別とする考えもあるが、これまでの被差別実態を踏まえると決して逆差別ではないこと、研修の場では素直な気持ちが自分を変えること、決して感情的になったり、先入観を持ったりしないことなどを話し、注意を促した。

Y2 は、Y1 が以上の注意に素直に応じる態度を示したため、Y1 に対する補講効果があったと考えた。

(イ) 平成 6 年 11 月 7 日及び同月 27 日、大阪支店内における社内同和研修が、社外の講師による講演等の集合研修の形式で行われ、X3 ら 4 名も出席した。

(ウ) 原告は、本件 3. 16 研修について検討した結果、団体交渉で補助参加人を追及していくこととした。

平成 7 年 2 月 24 日、原告と補助参加人との間で、社内同和研修に関して初めての団体交渉が開催され、その際、原告は、補助参加人に対し、同年の大阪支店における社内同和研修の年間スケジュールを明らかにするように求めるとともに、本件 3.16 研修における本件 Y1 発言についての補助参加人の認識等を問う文書を提出し、釈明を求めた。補助参加人は、後者の点については、「次回に答える。」と述べ、前者の点については、社内同和研修は協議事項ではないが、その日程は事務折衝で通知する旨述べた。

(エ) 原告は、平成 7 年 3 月 10 日、Y2 が本件 3. 16 研修における本件 Y1 発言を放置し、本件 3. 16 研修を終了させたことが、補助参加人及び大阪支店による原告に対する不当労働行為（支配介入）であるとして、本件初審事件に係る申立てをした。

(2) 検討

ア 上記(1)のア及びイの認定事実によれば、本件 3. 16 研修における本件 Y1 発言は、研修リーダーから勉強の場であるから自由に発言してよい旨の説明を受けて行われた自由討論の場面においてされたものであり、その発言は、その内容の当不当はともかく、いずれも同和部落差別に関するものであることが認められ、本件 Y1 発言の内容自体が原告及びその組合員の組合活動に影響を与えるような内容のものであると解することはできない。

なお、上記(1)イの認定事実によると、Y1 は、原告の組合員である X3 からの質問に対して、回答を拒否する応答をしていることが認められるところ、Y1 の当該応答は、上記(1)ウ（ア）の認定事実によると、Y1 がス労自主の中心人物だと思っていた X3 からの質問であったことから感情的に反発したことによるものであることが

認められるのであり、Y1の当該応答も、その内容に照らし、それ自体が原告又はX3の組合活動に影響を与えるような内容のものとは解することができないものであり、また、それがY1の原告に対する支配介入意思に基づくものとも、それが補助参加人による原告に対する支配介入を具体的に行うための指示等に基づくものとも認めることはできず、他に、この点を認め得る証拠はない。

イ 上記(1)イの認定事実によれば、Y2は、Y1のX3に対する上記応答について何らの対応をしていないことが認められるが、Y1とX3との間のやり取りは自由討論の場面におけるものであり、参加者が自由に発言する場であったことからすると、Y2がY1の上記応答について注意や回答するように促すことをしなかったとしても、自由討論の趣旨にかんがみて問題視すべきこととは解されず、また、Y1の当該応答の内容が不穏当なものとはいえないことからしても、Y2の上記行為に問題があるということとはできない。

ウ 上記(1)イの認定事実によれば、Y1は、本件Y1発言の中で逆差別発言に当たる不穏当な内容の発言を行い、これに対し、Y2は、Y1をたしなめた上、引き続き部落差別問題を継続して取り上げて研修することを提案して自由討論を締めくくり、研修を終了させたことが認められる。以上のY2の対応は、研修リーダーとしての対応として相当性に欠けるものとはいえず、その対応内容に照らすと、その対応自体が原告及びその組合員の組合活動に影響を及ぼすようなものとは到底解することができないし、また、その対応が支配介入意思の現れであると認めることもできない。

(3) なお、原告は、争点2に関する本件命令の判断について、上記第2の4(2)ア(エ)のとおり主張して、その違法がある旨をいう。

しかし、本件救済申立事項は、前記前提事実(4)アの①～③の点であるところ、原告の上記主張のうち本件3.16研修以降の補助参加人の対応及びこれに係る本件命令の事実認定を取り上げる部分は、本件救済申立事項にかかわらない事柄に関するものであり、本件救済申立事項に係る本件命令の判断の適否に影響を与えるものとはいえない。

次に、原告の上記主張のうち本件3.16研修以前の補助参加人と原告及びス労自主との関係に関する事実認定を取り上げる部分は、証拠をみると、本件3.16研修以前に原告及びス労自主と補助参加人との間に労使対立状況があることが認められるが、このことから直ちに、本件3.16研修における本件Y2の行為の客観的観点からの不当労働行為性はもとより、Y2の不当労働行為意思を裏付けるものということとはできない。また、上記証拠によると、原告、ス労自主及び支部連大阪支店支部（以下「原告ら」という。）は、本件3.16研修以前の原告ら及びその組合員に対する補助参加人の行為について、原告らを嫌悪し、敵視して行われたものであるなどとして非難や抗議をし、救済命令の申立てを行っていることが認められるが、他方、証拠及び弁論の全趣旨によると、原告らが行った救済申立ては、いずれも排斥されていることが認められる。このような事情に照らすと、本件3.16研修以前の補助参加人の原告らに対する行為は、補助参加人の原告らに対する不当労働行為意思の存在を客観的に裏付けるものとはいえない。

以上によれば、原告の争点2に係る主張は採用することができない。

- 3 争点3（争点2の補助参加人による原告に対する支配介入が認められる場合において、「社内同和研修の内容を原告と協議し、決定した上で実施すること」との救済が認められるべきか）について

上記争点は、争点2における補助参加人の原告に対する支配介入が認められることを前提とするものであるところ、上記2で説示したとおり、争点2における原告主張の不当労働行為を認めることができない。したがって、その余の点について判断するまでもなく、争点3に係る原告の主張は採用することができない。

- 4 争点4（中労委の不当、違法な審理指揮の有無）について

原告は、本件再審査事件の審理においてY1及びY2の証人採用がされなかったことをもって、中労委の審理指揮に裁量権の逸脱がある旨主張するが、その理由として、上記両名が事実経過をよく知る者であるというにとどまる。

そこで、Y1の証人尋問の必要性について検討するに、本件Y1発言については、その内容自体に争いがないことは原告も自認しているところであり、その具体的内容は、本件初審命令における本件Y1発言の内容に関する事実認定のとおりのものであるから、この点についてY1を証人として取り調べる必要性は認め難い。また、本件救済申立事項のうち本件3.16研修に係るものは、本件Y1発言をY2が放置したことであるから、この点においてもY1を証人として取り調べる必要性は見い出せないし、その余の本件救済申立事項との関係でも、Y1を証人として取り調べる必要性は認められない。

次に、Y2の証人尋問の必要性について検討するに、証拠によれば、原告が申請書に記載したY2の尋問事項は、①本件3.16研修の事実経過、②平成7年3月31日に行われた大阪支店における社内同和研修の事実経過、③本件Y1発言をめぐる原告と補助参加人との間の団体交渉の事実経過であることが認められるところ、上記①～③のいずれにも関与しているY2の証人適格性は認め得るものの、X2ら4名も同様に上記①～③のいずれにも関与していることからすると、それらの事実経過については、X2ら4名によっても立証し得るものであり、Y2が唯一絶対の証人であるとはいえない。そして、証拠によれば、本件初審事件においてはX2ら4名が、本件再審査事件においてはそのうちのX5が、それぞれ証人として採用されて証言していることが認められる。

以上によれば、中労委がY1を証人採用しなかったことは、その審査指揮として不当、違法とはいえず、また、中労委がY2を証人採用しなかったことは、その審査指揮として不当、違法とまでいうことはできない。したがって、原告の争点4に係る主張は採用することができない。

- 5 義務付け訴訟について

原告は、本訴において、本件命令の取消しを求める訴えのほかに、中労委に対して別紙「請求する救済の内容」に記載の命令を発するように義務付けることを求める訴えを提起している。

そこで、職権により判断するに、上記2～4で説示したところからすると、本件命令は適法であり、取り消されるべきものとはいえない。そうすると、上記義務付けを求める訴えは、行訴法37条の3第1項2号に規定する場合に当たらないから、不適法な訴えであるというべきであり、却下を免れない。

6 結語

以上の次第であるから、本件訴えのうち、中労委に対して義務付けを求める訴えは不適法であるので、これを却下し、本件命令の取消しを求める請求は理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担につき行訴法 7 条、民訴法 61 条、66 条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部

「別紙 略」