

平成 23 年 8 月 23 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 23 年(行コ)第 5 号 再審査申立棄却命令取消等請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成 21 年(行ウ)第 18 号)

口頭弁論終結の日 平成 23 年 6 月 7 日

判 決

控訴人(1 審原告) 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

被控訴人(1 審被告) 国

処分(裁決)行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 エクソンモービル有限会社

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(補助参加費用も含む。)は控訴人の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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。
- 3 中央労働委員会は、被控訴人補助参加人及びその大阪支店に対し、原判決別紙「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(略称は原判決に従う。)

##### 1 事案の概要

控訴人は、平成 6 年 3 月 16 日にモービル石油株式会社(平成 12 年 2 月 1 日の組織変更以後はモービル石油有限会社。平成 14 年エッソ石油を存続会社とする合併をし、被控訴人補助参加人(以下「補助参加人」という。)が設立された。以下、特に断りのない限り、モービル石油株式会社、モービル石油有限会社も、「補助参加人」と表記する。)の大阪支店(現在の大阪第一支店)で開催された社内同和研修(本件 3.16 研修)において、大阪支店の管理職(支店長秘書)であった Y1(Y1)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(Y2)が同発言を正さずに放置して本件 3.16 研修を終了させた行為(本件 Y2 の行為)が、補助参加人及び大阪支店による控訴人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(大阪府労委)に救済命令を申し立てた(大阪府労委平成 7 年(不)第 20 号。本件初審事件)。

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。)

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

本件は、本件命令を不服とする控訴人が、その取消し及び原判決別紙「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が、

原審は、控訴人の義務付けの請求に係る訴えを却下し、その余の請求(命令の取消請求)を棄却したので、控訴人がこれを不服として控訴した。

2 前提事実、争点、争点に関する当事者の主張は、後記3のとおり付加するほかは、原判決「事実及び理由」中、第2の2から4まで(原判決3頁9行目から同14頁13行目まで)に各記載のとおりであるから、これらを引用する(ただし、「原告」は「控訴人」と、「被告」は「被控訴人」と、それぞれ読み替える。以下引用部分について同じ。)

### 3 当審での控訴人の主張

#### (1) 背景事情について

補助参加人は、昭和51年、差別図書を購入していたことが発覚し、外部からの批判を受けて、社内同和研修を行うようになったが、労務管理・組合対策(それは組合差別に直結する。)については何らの対策を取らず、悪質にも、同和研修そのものを異分子のあぶり出しに使い、控訴人を忌避し排除する1つの手段に使った。これは、同和研修が、従業員の思想・信条が一定露わになる場面であることを悪用したものである。

このように、本件の本質は、同和研修の悪用であり、この観点から、本件3.16研修に至る経緯やその後の研修等を理解し、事実認定すべきである。

#### (2) 大阪支店の救済命令被申立人適格について

不当労働行為制度においては、被用者の労働契約上の諸利益に影響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り、大阪支店は、販売政策、人事管理、労務管理等について、一定の委譲された権限内で本社から独立した組織として機能しているから、被用者の労働契約上の諸利益に影響を及ぼし得る地位にある者として、不当労働行為制度における使用者たる地位を有するというべきである。

#### (3) 本件Y2の行為の不当労働行為性

Y2は、本件3.16研修において、Y1の発言を放置したものであるが、Y1は、大阪支店内で唯一の女性管理職(支店長秘書)で、後輩女性従業員を心理的に従え、また支店長の意向を直接知り得る立場にあったにもかかわらず、日頃から控訴人組合員に対して敵意に満ちた行動をとっており、そのY1が同和問題で差別発言をなし、それを正そうとした控訴人組合員であったX1の問いかけに答えなかったことは、控訴人の組合活動に影響を与えるものであった。

そして、Y2は、Y1の差別発言をその場の話題にならないように封じたというべきであり、自由討論による研修を意味あるものにしようとしたX1の口も封じたというべきである。また、X1は、Y1が控訴人の中心人物と感じていた人物であり、その人物に対し、Y1から自由な討論を拒む言葉が投げつけられたことを、Y2は放置したのであるから、本件Y2の行為の不当労働行為性は明らかである。

#### (4) 社内同和研修の内容の協議必要性について

補助参加人には、本件3.16研修において、控訴人に対する支配介入があるし、それだけでなく、控訴人は、補助参加人の下で、組合差別を受けた当事者であるから、差別の当事者となった控訴人の主張・意見を協議において聞いた上で、社内同和

研修に反映させるのは当然のことである。

(5) 労働委員会の審査指揮の不当性・違法性

労働委員会の審理の中で、控訴人が申請した補助参加人側の証人尋問は一切行われず、尋問を経ていない陳述書に依拠して事実認定がなされており、労働委員会の審査指揮は、不当・違法である。

第3 争点についての判断

1 当裁判所も、控訴人の義務付けの請求に係る訴えを却下し、その余の請求(命令の取消請求)を棄却すべきであると判断する。その理由は、下記2のとおり補正し、同3のとおり判断するほかは、原判決「事実及び理由」中、第3の1から5まで(原判決14頁15行目から同23頁17行目まで)及び原判決別紙(同25頁1行目から同27頁末尾まで)に各記載のとおりであるから、これらを引用する(ただし、「別紙」は「原判決別紙」と読み替える。)

2 原判決の補正

(1) 原判決23頁3行目の「, 11～13」の次に「, 23」を加える。

(2) 同26頁20行目の「1082年」を「1982年」と改める。

3 当審での控訴人の主張について

(1) 背景事情について

控訴人は、補助参加人が、差別図書を購入発覚により、外部からの批判を受けて、社内同和研修を行うようになったが、労務管理・組合対策(それは組合差別に直結する。)については何らの対策を取らず、同和研修そのものを異分子のあぶり出しに使い悪用したとし、この観点から、本件3.16研修に至る経緯やその後の研修等を理解すべき旨主張する。

確かに、一件記録からは、控訴人と補助参加人が厳しい労使対立関係にあったことが窺えるものの、一方では、同和問題については、前記1(原判決「事実及び理由」中、第2の2(3)ア(原判決5頁13行目から17行目まで)の引用部分)のとおり、補助参加人が社内同和研修に取り組むべき事情があったのであって、一件記録を精査しても、補助参加人が、同和研修を異分子のあぶり出しに使い悪用したことを認めるに足りる証拠はないから、控訴人の主張は、その前提を欠くといふべきである。

(2) 大阪支店の救済命令被申立人適格について

控訴人は、Y2が、本件3.16研修において、Y1の発言を放置したものであるが、大阪支店が、被用者の労働契約上の諸利益に影響を及ぼし得る地位にある者として、不当労働行為制度下における使用者たる地位を有するというべきである旨主張するが、同主張が採用できないことは、前記1(原判決「事実及び理由」中、第3の1(原判決14頁15行目から15頁14行目まで)の引用部分)のとおりである。

(3) 本件Y2の行為の不当労働行為性について

控訴人は、Y2は、本件3.16研修において、Y1の発言を放置したものであるが、Y1の発言は控訴人の組合活動に影響を与えるものであり、それを放置する本件Y2の行為の不当労働行為性は明らかであるなどと主張するが、Y1の発言が控訴人の組合活動に影響を与えるものとは解されないこと、及び本件Y2の行為に不

当労働行為性が認められないことは、前記1(原判決「事実及び理由」中、第3の2(1)から(3)まで(原判決15頁17行目から21頁26行目まで)の引用部分)のとおりである。

付言するに、前記1の認定事実(原判決「事実及び理由」中、第3の2(1)の引用部分)によると、Y1は、本件3.16研修に、一研修員の立場で参加しており、グループリーダーや指導員になっておらず、管理職の立場と関係した参加であることを窺うことはできないし、同研修におけるY1の発言には、労使関係に関する事柄は含まれていない。加えて、Y1は、控訴人組合員であったX1の質問には、答えていないものの、答えない理由を述べており、さらに、同じく控訴人組合員であったX2の質問には答えていることなどからすると、Y1の発言には、労使関係上の発言という性格は見受けられず、控訴人又はX1の組合活動に影響を与えるような発言とは解されない。

また、自由討論の場であった研修の場でのY2の対応に問題があったとはいえないし、かえって、Y2は、Y1の発言中の不穏当な発言内容に対して、たしなめていること、事後的にもY1に対して補講をしていること、部落解放団体に連絡を取り、本件3.16研修の内容を伝えて意見を求め、かつ同研修のフォローアップ研修を実施したことなどからすると、研修リーダーとしては真摯に努力していたと認められるのであって、同和問題とは区別される労使関係で、組合活動に影響を与える行動をしたとみるのは困難である。

したがって、いずれの点からしても、控訴人の主張を採用することはできない。

(4) 社内同和研修の内容の協議必要性について

前記(3)のとおり、Y1の発言、Y2の行為は、いずれも組合活動に影響を与えるものであったとはいえないから、補助参加人に不当労働行為があったとはいえず、これを前提とする協議の必要性の主張が、採用できないことは、前記1(原判決「事実及び理由」中、第3の3(原判決22頁1行目から8行目まで)の引用部分)のとおりである。

なお、控訴人は、補助参加人の下で、組合差別を受けた当事者であるから、差別の当事者となった控訴人の主張・意見を聞いて社内同和研修に反映させるのは当然のことである旨も主張するが、組合差別の有無はともかくとして、労使関係と同和問題の研修は区別できるものであるし、後者は、従業員教育として、補助参加人の経営関係事項であって、その内容が当然には労使協議の対象にはならないことから、この点でも控訴人の主張を採用することはできない。

(5) 労働委員会の審査指揮の不当性・違法性

控訴人のこの点での主張が採用できないことは、前記1(原判決「事実及び理由」中、第3の4(原判決22頁9行目から23頁9行目まで)の引用部分)のとおりであるが、そもそも、証人申請及びその採否の当否については、本件命令の取消等の可否を争う本案審理の中で行えば足りることであって、労働委員会が証人尋問の採用をしなかった違法・不当を、本案の審理と区別して殊更取り上げる必要性にも乏しいから、この点でも控訴人の主張を採用することはできない。

第4 結論

よって、上記と同旨の原判決は相当であり、本件控訴は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第4民事部