

支部連組合員D（以下「D」という）に対し、「あんたらだって年増部落」との発言を行ったことがあり、この発言を巡って支部と会社との間で団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）が重ねられたが、会社が団交の打切りを宣言したことから、この団交の打切りが不当労働行為であるとして、同63年、支部は当委員会に救済申立て（昭和63年（不）第53号及び第54号併合事件）を行った。平成4年8月7日、当委員会は、会社は団交において、支部に対して事実関係及び会社の見解を十分に説明しているなどとして、同申立てを棄却した。なお、同事件は、本件審問終結時、中央労働委員会に再審査係属中である。

3 支店における平成6年3月16日の社内同和研修

- (1) 平成6年3月16日、支店内において、グループ形式で社内同和研修が行われた。出席者は支店従業員12名で、その内訳は、会社管理職が3名、支部連組合員がA、E、F（以下それぞれ「A」、「E」、「F」という）及びDの4名（以下、この4名を「支部連組合員4名」という）、その他の従業員が5名であった。

研修の内容は、支店の総務担当の管理職でグループ研修におけるリーダーであるG（以下「Gリーダー」という）が、約1時間、同和問題に関する歴史経過等を説明し、次に約30分間のビデオ上映をした後、最後の30分間で自由討論を行うというものであった。

この自由討論においては、まず、Gリーダーが、「ここは勉強の場であるから、どのような内容のことを発言してもかまわない」と説明し、続いて、出席者が自己の経験や考えを述べた。この中で、総務課長H（以下「H課長」という）は、過去における部落差別に関する自分の経験を数例述べ、その中で、「一目でここはそうだ（部落）という気がして」、「しぐさや動作で分かる」等と発言した。

この発言に対し、EがH課長に、過去の認識と、研修を受けて学習した現在の認識とは変わっているのかと尋ねたが、H課長は、自分の個人的な問題であるとして返答しなかった。

さらに、DがH課長に、同和地区であることが一目見ただけで分かるのかと尋ねたところ、H課長は、「不衛生であるとか、環境が悪いということや、しぐさで分かる」と答えた。これに続いて、他の出席者の1名が、「Dさんも分かるでしょう」とH課長の発言に同調し、さらにもう1名も同様に同調した。

この自由討論の最後に、Gリーダーは、「H課長はいつも過激なことを言う」旨発言し、同日の研修を終了させた（以下、同日の研修を「3.16研修」という）。

- (2) 平成6年11月7日及び同月27日、支店内において、社内同和研修が、社外の講師による講演等集合研修の形式で行われ、支部連組合員4名も出席した。
- (3) 支部連は、平成5年6月以降、社内同和研修に係る団交の開催を要求

していたが、3.16研修についても同研修後約1年間支部連内部で検討した結果、団交で会社を追求していくこととした。

同7年2月24日、社内同和研修に係る初めての団交が開催された。その席上、支部連は会社に対し、同年の支店における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、3.16研修におけるH課長の発言についての会社の認識等を問う文書を提出し、釈明を求めたが、会社は、「次回に答える」と回答した。また、会社は、社内同和研修については協議事項ではないが、日程は事務折衝で通知する旨述べた。

- (4) 平成7年3月10日、会社が3.16研修におけるH課長らの発言を放置したこと等が不当労働行為であるとして、支部連は当委員会に本件申立てを行った。

4 本件申立て後の3.16研修に関する経緯

- (1) 平成7年3月31日、支店内において社内同和研修が開催され、支部連組合員4名も出席した。その席上、Aは、3.16研修におけるH課長の発言についてはっきりさせてほしい旨述べて抗議し、Eは、「3.16研修は差別を助長させる研修である」と発言した。Gリーダーは出席者に対し、3.16研修の概要、及びH課長には研修後に補講を行った旨説明したが、補講の具体的内容等については述べなかった。

- (2) 平成7年4月11日、支部連と会社との間で、社内同和研修等に係る団交が開催された。支部連は、3.16研修のH課長の発言を会社が放置したこと、及び同課長に対して行ったとする補講の内容が明らかでないことについて抗議した。

- (3) 平成7年6月12日、支店内において、3.16研修のフォローアップ研修が行われた。研修の冒頭で、支店長Jが、「昨年の研修参加者から提起され、正しく指導するために本日の研修を持ちました」とあいさつした。当日の出席者は3.16研修に出席していた者及び支店幹部3名で、研修内容は、社外の講師による講演及び3.16研修における自由討論の再現とその内容についての検証であった。

- (4) 平成8年2月7日、支部連と会社との間で、社内同和研修等に係る団交が開催された。その席上、会社は3.16研修に係る会社の記録を読み上げたが、支部連は、その内容について事実の把握が正確でなく、また、同7年6月12日のフォローアップ研修の進め方にも問題があるとして抗議した。これに対し、会社は、研修の記録については支部連組合員以外の出席者に事実確認の作業を行った旨、フォローアップ研修については支部連の指摘を受けて行った旨をそれぞれ回答した。

5 請求する救済の内容

支部連が請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 3.16研修における管理職の差別発言を放置したことに対する謝罪
- (2) 社内同和研修に係る事前協議
- (3) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

第2 判 断

1 支店の被申立人適格

不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、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すべきであって、支店は会社の組織上の構成部分にすぎず、不当労働行為救済命令の名宛人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認められないから、支店に対する本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第6号により却下すべきものである。

2 社内同和研修について

(1) 当事者の主張要旨

ア 支部連は、次のとおり主張する。

会社の社内同和研修は、ス労自主の考え方と相反する考えや会社が望ましいとする思想を強制するものである。3.16研修におけるH課長の発言とこれに対する会社の対応に代表されるように、会社は、社内同和研修を、支部連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対策の場に行っている。これは明らかにス労自主に対する支配介入である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

3.16研修中にH課長が行った発言は、当時研修を進めていたGリーダーの「ここは勉強の場であるから、どのような内容のことを発言してもかまわない」との説明を受け、それを前提として自由な気持ちであくまでも同課長の個人的経験、感想を述べたにすぎず、使用者の意を体して使用者のために行動しているというようなものではない。

また、社内同和研修を巡って、支部連組合員が具体的に不利益な取扱いを受けたとする事実は全くない。したがって、支部連が主張する「差別発言」なるものが仮にあったとしても、それはあくまでも個人の思想、信条の侵害の問題にすぎず、会社の支部連の運営に対する支配介入であるとは到底いえない。

(2) 不当労働行為の成否

3.16研修におけるH課長の発言及び同研修以降本件申立てまでの間の会社の支部連に対する対応について、以下検討する。

まず、3.16研修におけるH課長の発言についてみると、前記第1.3(1)認定のとおり、同発言は、Gリーダーの「どのような内容のことを発言してもかまわない」との説明を受けた自由討論の中で述べられたもので、同和地区に関して個人の立場において自身の経験と考えを語ったもので、その内容は、同和問題の理解としては適切さを欠くものではあるが、支部連の労働組合ないし組合員としての活動に対する非難等であったとは解されない。

次に、前記第1.3(3)認定のとおり、3.16研修について組合が会社に団交を申し入れたのは、同研修が行われた日から約1年経過した後のことであるが、その間、会社が社内同和研修を通じて支部連に対し支配介

入を行ったとする具体的な事実の疎明は一切ない。

したがって、3.16研修におけるH課長の発言及び同研修以降の会社の対応は、支部連の組合活動に対する会社による支配介入行為であったとすることはできず、この点について、会社に不当労働行為は認められない。

また、支部連は社内同和研修に係る事前協議を請求するが、従業員の研修をいかに行うかは会社の権限に属するものであり、この点について会社に不当労働行為はない。

以上のとおりであるから、会社に不当労働行為は認められず、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成10年12月21日

大阪府地方労働委員会
会長 川合 孝郎 ㊟