

# 命 令 書

再審査申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

再審査被申立人 エクソンモービル有限会社

同 エクソンモービル有限会社大阪第一支店

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

- 1 再審査申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（「ス労自主」又は「組合」）大阪支部連合会（以下「支部連」）は、再審査被申立人エクソンモービル有限会社（本件初審申立て当時は、モービル石油株式会社。以下「会社」）が平成6年3月16日に会社大阪支店（現大阪第一支店。以下「大阪支店」）で開催した社内同和研修（以下「本件3.16研修」）において、同支店管理職のA（以下「A」）が、同和地区等に関する差別的な発言をしたことに対して、研修リーダーである同支店B支店長代理（以下「B支店長代理」又は「B」）が同発言を糾さずに放置したまま本件3.16研

修を終了させたことが会社及び大阪支店による支部連に対する支配介入に当たるとして、同7年3月10日、大阪府労働委員会（本件当時は、大阪府地方労働委員会。以下「大阪府労委」）に、会社及び大阪支店を被申立人として救済申立て（大阪地労委平成7年(不)第20号）を行った。

## 2 初審において請求した救済内容

(1) 本件3.16研修におけるA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) 社内同和研修の内容を支部連と協議し、決定した上で実施すること。

(3) 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。

3 平成10年12月21日、初審大阪府労委は、大阪支店に対する申立てを却下し、会社に対する申立てを棄却した。

4 平成10年12月28日、支部連は、これを不服として、会社及び大阪支店を再審査被申立人として再審査を申し立てた。

## 第2 争点

本件初審申立てにおいて支部連が申し立てた不当労働行為を構成する事実についての初審命令における記載は、「会社が（本件）3.16研修におけるA課長らの発言を放置したこと等」（同命令4頁）とされているが、当委員会は、当該不当労働行為を構成する事実については、支部連作成の不当労働行為救済申立書等を精査のうえ、再審査における第1回調査において、前記第1の1記載のとおりであることを確認したものである。したがって、本件の争点は、下記のとおりとするのが相当である。

1 大阪支店は、会社とともに、被申立人適格を有するか。

2 本件3.16研修において、Aが同和地区等に関する発言を行ったことに対して、研修リーダーであるB支店長代理が同発言を糾さずに放置し、同

研修を終了させたことが、会社（上記１の大阪支店の被申立人適格が認められる場合には、会社及び同支店。下記３において同じ。）による支部連に対する支配介入に当たるか。

- ３ 上記２の会社による支部連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支部連と協議し、決定した上で実施すること」との救済が認められるべきであるか。

### 第３ 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、次のとおり付加するほかは、初審命令理由第２の２（１）（同命令５～６頁）記載の主張と同一であるので、これを引用する。

#### １ 再審査申立人

##### 争点１（大阪支店の被申立人適格）について

初審の判断は、全くの形式論理で、実態を無視したものである。すなわち、①大阪支店における社内同和研修は、同支店で企画を立て、実施し、同支店所属の研修リーダー（管理職）が主宰して行われていること、②大阪支店には本社採用の労働者以外に同支店採用の労働者（同支店が雇用した労働者）が存在していること、③大阪支店は支部連との団体交渉（以下、この団体交渉を「支部連団交」、また、団体交渉を「団交」）の当事者であるところ、命令例にも、支店長が（労働組合の）支部の団交要求を拒否した事案で「支部自体も労組法に基づく団交権を有する」とし（て支店の被申立人適格を認め）た救済例（ヴァンジャケット事件 宮城地労委：昭５１．１１．１決定）があることから、大阪支店は被申立人適格を有するものである。

##### （２）争点２（本件３．１６研修における会社の対応）について

ア 本件３．１６研修におけるＡの発言は「同和問題の理解としては適切さを欠く」（初審命令６頁）ものであったから、これを当該研修の場で

追及し、その後団交で会社の非を追及した支部連の行為は正当であって社内同和研修の目的に合致している。

イ しかるに、本件3.16研修において、B支店長代理は、「勉強の場だから、どんなことを言っても構いません。」という同人の発言を受けて行われたAの差別的発言に対して、支部連組合員であるC（以下「C」）及びD（以下「D」）が問い糾したにもかかわらず、差別意識の払拭を図ることをしないでAの発言を放置したものであり、これは到底あるべき研修とはいえない。

ウ その後、B支店長代理がAに行った補講も、全員参加ではなく1対1形式で行われたもので、内容も明らかにされておらず、また、会社は、支部連団交（平成7年11月6日）で「もう終わったこと」（E副部長（以下「E副部長」又は「E」））として事実上Aの差別発言を容認した。

エ さらに、本件3.16研修におけるA発言を放置したB支店長代理の対応及びCの質問に向き合わずに拒否したAの態度は、単に社内同和研修の目的に反するだけでなく、ス労自主敵視の姿勢を会社ぐるみで示したものにほかならない。

オ そもそも、Aは日頃からス労自主に敵対的行動を取っていた人物であって、本件3.16研修におけるAの言動は、かかるス労自主敵視の姿勢の表れであり、「A発言が…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などであったとは解されず」（初審命令6頁）との判断は事実と反し、根拠がない。また、B支店長代理も、大阪支店におけるス労自主の団結破壊を企画・立案・率先実行した人物である。本件3.16研修におけるA及びBの言動は、大阪支店がス労自主と別組合との対立を煽り、これと一体となって管理職もス労自主に対する敵対行為をとり続けた中で起きたもので、大阪支店ぐるみでのス労自

主敵視攻撃によるス労自主の団結破壊である。

カ また、Aが支部連に敵対的な行為を繰り返し行い、会社がこれを黙過した事実をみれば、会社がス労自主を敵視し、団結破壊の意思をもってス労自主に対応していたことは明らかである。

キ かかる大阪支店ぐるみ、会社ぐるみのス労自主敵視の行為は、後記第4の3(2)の「年増部落発言」問題に係る確認糾弾会以降強化され、日常的に行われたものであり、まさに会社の一貫したス労自主の団結破壊の不当労働行為意思の実行である。

(3) 争点3（社内同和研修に関する事前協議等）について

会社が社内同和研修を行わなければならなくなった経過（昭和50年の差別図書購入、同58年の「年増部落発言」等）を見れば、ス労、後にス労自主の団結破壊を行い続けてきた会社の労務政策についてこそ社内同和研修のテーマとして取り上げられなければならない、糾されなければならないから、社内同和研修のテーマ、持ち方などについては当事者である支部連と事前に協議の上決定し、実施するのが当然である。

2 再審査被申立人

(1) 争点2（本件3.16研修における会社の対応）について

ア 社内同和研修は会社が開催するものであるから、同研修における差別的な発言を問題にしたのが組合員であっても、会社従業員として出席したのであって、労働組合とは関係がない。

イ また、会社は、一貫して同和研修と労働問題とを全く別のものとして取り扱ってきた（乙第18～20号証）のであり、会社がAの発言を正さず放置したか否かの認定はさておき、仮に「Aはいつも過激なことを言う」とのB支店長代理の発言だけであったとしても、このこと自体は労働組合とは何ら関係がない。

(2) 争点3（社内同和研修に関する事前協議等）について

社内同和研修に関し、支部連は、「事前協議」として支部連の同意を主張するが、社内研修は会社の教育の一環であり、その実施及び内容の決定は会社の専権であるから、かかる主張が容れられないのは自明である。

#### 第4 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 会社は、本件再審査結審日現在（平成19年12月27日）肩書地に本社を置くものであるが、本件初審申立て当時（同7年3月10日）はモービル石油株式会社と称し、全国に大阪支店を含む支店、営業所、油槽所等を有して、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、本件初審結審日（同10年6月19日）の従業員数は約850名であり、本件3.16研修当時の大阪支店の従業員数は約78名（管理職が約33名、非管理職が約45名）であった。

その後、会社は、同12年2月1日にモービル石油有限会社（前身のモービル石油株式会社を含め、以下「モービル石油」）に組織変更し、同年7月1日には申立外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」）及び東燃ゼネラル石油株式会社（同日付けで申立外東燃株式会社と同ゼネラル石油株式会社が合併して成立。以下「東燃ゼネラル」）と新たに設立されたエクソンモービルマーケティング有限会社（以下「マーケティング」）及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社（以下「ビジネスサービス」）の5社でエクソンモービルグループを形成して業務統合をしたが、その当時のモービル石油の従業員数は約550名であった。

会社は、同14年6月1日、エッソ石油、マーケティング、ビジネスサービスと合併（エッソ石油を存続会社とする。）して、現在に至っている。エクソンモービルグループ各社の従業員数は、上記合併後の同16

年4月末では会社が約900名、東燃ゼネラルが約2,200名であり、このうちモービル石油の従業員であった者は約400名で、会社に在籍しているか、東燃ゼネラルに在籍出向しているかのいずれかである。

また、会社の大阪における地方組織に関しては、昭和61年3月に、会社の大阪第一支店、大阪第二支店及び総務部大阪事務所（以下、それぞれ「大阪第一支店」、「大阪第二支店」及び「総務部大阪事務所」、これらを総称して「旧大阪支店」）が統廃合され大阪支店となったが（以下、この統廃合を「支店統廃合」）、その後、上記合併に伴い大阪支店は組織変更され、現大阪第一支店となった。

- (2) 支部連は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員等（退職組合員及び被解雇組合員等（解雇の係争者を含む。）を含む。）によって組織された申立外ス労自主の下部組織として、平成4年9月20日に結成された労働組合である。支部連は、申立外ス労自主モービル大阪支店支部（以下「支部」）及びエッソ石油の従業員等により組織される申立外ス労自主エッソ大阪支部で構成され、本件初審結審当時（同10年6月19日）の組合員数は8名であった。

なお、支部連の下部組織のうち、支部は、下記(3)のス労自主結成以来ス労自主モービル大阪支店支部と称していたが、上記のとおり支部連に加盟したことにより名称を現支部名であるス労自主大阪支部連合会大阪支店支部に改めた。

- (3) 本件初審申立て当時（平成7年3月10日）のモービル石油には、組合の外に、申立外全石油スタンダード・ヴァキューム労働組合（以下「ス労」）及び昭和49年にス労の脱退者等により結成された申立外モービル石油労働組合（以下「モ労」）があった。ス労は、同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、同36年12月に同支社がモービル石油とエッソ石油に分割された以降もそのま

ま存続していたが、下記2(1)のとおりス労内部で意見の対立が生じたこと等を契機として事実上分裂状態となり、同57年9月25日、ス労自主が結成された。

なお、モ労は、上記(1)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(平成13年10月1日付け)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(同16年10月1日付け)してエクソンモービルグループ労働組合(以下「グループ労」)を結成した。エクソンモービルグループには、現在、上記3組合(ス労自主、ス労、グループ労)の外に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(以下「ゼネラル石油労」)があり、これら4組合が併存している。

ちなみに、同月当時のエクソンモービルグループの従業員籍を有する組合員数は、ス労自主8名、ス労37名、グループ労約1,700名、ゼネラル石油労74名であった。

## 2 支部結成の経緯とその後の労使関係について

- (1) 昭和51年6月、エッソ石油は、争議行為時の暴行及び傷害の容疑で逮捕されたス労組合員5名のうち4名を懲戒解雇した。これに対しス労は解雇の撤回闘争等を行った。

同56年6月22日、東京地方裁判所は、上記組合員5名のうち2名を無罪とし、残りの3名については罰金刑に処する旨の判決を言い渡したが、この判決に対し控訴をすべきか否か等をめぐってス労内部において意見が対立し、同57年8月の定期全国大会で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、以後ス労は事実上分裂状態となった。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モービル大阪支店支部、エッソ大阪

支部、中京分会連合会、中国分会連合会及び四国分会連合会の組合員が中心となり、「ス労とス労の闘争を継承・発展させる」として同年9月

25日にス労自主が結成され、同年10月14日に、同日付け組合結成通告書及び団交要求書を会社及びエッソ石油にそれぞれ提出した。

これに対し、会社は、ス労自主がス労からの脱退手続をとっていないことからス労内部の組織か、あるいは会社が正式に対応すべき組織か判断できないとして、団交には応じられない旨答えるとともに、ス労自主組合員がス労を脱退したか否か不明であるとの理由で同組合員の給料から差し引いた組合費相当額を会社本社（以下「本社」）人事部労務担当副部長であるE（その後、同60年から平成2年1月末日までは本社人事部給与福祉担当副部長を、同年2月1日からは本社人事部労務・人権担当副部長大阪駐在を歴任）名義の銀行口座に保管した。

一方、ス労モバイル大阪支店支部（当時の同支部の組合員は5名）は、昭和57年10月14日、臨時の支部大会を開催してス労自主への組織加盟を決議し、同日付けで会社に組織加盟通告を行い、ス労の組合員であったC、D、F（以下「F」）及びGの4名（以下「Cら4名」）は支部組合員となり、支部を構成した（ちなみに、支部大会においてス労自主への加盟に反対した1名は、ス労自主本部（以下「本部」）及び支部の統制に服さず、後日ス労自主は、同人がス労自主組合員でないことを確認した。）。

その後、4名の支部組合員のうち、C、D及びFの3名が平成12年2月末又は同16年7月末に退職したことに伴い、同年8月1日現在、従業員籍を有する支部組合員数はG（以下「G」）1名となった。ちなみに、上記3名中C及びDは、同12年2月25日頃組合に脱退届を提出している。

(2) 昭和58年3月25日、大阪府労委の交付したス労自主の組合資格審

査決定書（同月10日付け）の提示を支部より受けた会社は、同年4月7日にス労自主に対し労使関係を結びたい旨申し入れ、それ以後会社は、ス労自主を正式に対応すべき組織として、同月中に団交を開催し、また、同年7月には上記(1)記載の組合費相当分を各ス労自主組合員の銀行口座に振り込んだ。

(3) 昭和59年4月20日、ス労自主は、春闘要求等のため旧大阪支店及びエッソ石油大阪支店においてストライキ闘争を行った。その後、同年6月30日から同年7月13日にかけて、上記エッソ石油大阪支店でのストライキ闘争に参加したCら支部組合員3名を含むス労自主組合員等29名が、建造物侵入の容疑で大阪府警察本部に逮捕されたが、上記支部組合員3名は同月12日に釈放された。

(4) 昭和60年3月14日、会社は、上記(3)記載の旧大阪支店におけるストライキ闘争に加わったこと等を理由にCら4名の組合活動が行き過ぎであるとして、同人らに対し出勤停止2日あるいは減給1.5日分の懲戒処分を行った。

(5) 昭和61年3月1日、会社は支店統廃合を行い、これに伴い、大阪第一支店長を務めていたHが大阪支店長となり、新設ポストである大阪支店長代理として本社からBが赴任した。以後、Bは、H支店長の下で大阪支店の労務の窓口となり、支部との事務折衝に当たることになった（Bは、平成7年からは大阪支店総務課統括課長に就任した。）。

なお、本部と本社との団交は本社人事部労務・人権啓発担当副部長大阪駐在が会社代表代理として担当し、支部連団交及び支部と大阪支店との団交（以下「支部団交」）は大阪支店長が会社代表として担当していた。

(6) 昭和61年4月3日及び同年5月7日、支部は、支店統廃合後、支部組合員に対する不当監視及び労使慣行破壊がなされているとして、会社

に対し抗議文を提出し、また、同年12月4日にもDに対し不当業務命令が乱発されている等として、抗議書を提出した。

これに対して会社は、服務規律違反及び会社構内における組合活動（ゼッケン着用、組合旗掲揚、ビラ・ステッカー貼付等）について、同年8月6日及び同年9月24日には申入れ等の文書を、また、同年11月18日には嚴重注意文書を、さらに、同年12月16日及び同62年1月20日には警告文書を支部に手交するなどした。

### 3 会社が社内同和研修を行うに至った経過等

- (1) 昭和51年、本社及び大阪支店が「全国部落リスト」、「部落地名総鑑」等の差別図書（その中には「新左翼闘争での逮捕者リスト」等が含まれていた。）を購入していた事実が判明し、部落解放同盟の会社に対する「部落地名総鑑購入確認糾弾会」を経て、同52年以後、会社は、社内同和研修を行うようになった。

また、会社は、下記(2)の「年増部落発言」問題等が発生したことから、平成3年からは、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て、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の啓発・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っていた。一方、組合、支部、後に支部連（以下、これらを「支部連など組合」と総称することがある。）は、部落解放豊中市民共闘会議に参加するなど、同和問題に積極的に関わっていた。

- (2) この間において、昭和58年には、本社の一従業員（元ス労組合員で、当時モ労組合員）が就業時間中に電話で支部組合員であるDに対し、「あんたらだって年増部落と言われたら嫌でしょう」との発言（以下「年増部落発言」）を行ったことがあり、以後、年増部落発言問題を巡って支部団交が重ねられたが、会社が支部団交の打切りを宣言した（この間の同

60年9月13日には部落解放同盟主催の確認糾弾会が開催され、会社は支部組合員4名との話し合い等を約束したが、支部組合員4名との話し合いについては、支部が支部団交として行うべきことを主張したこともあり、実現されていない。)。支部は、この支部団交の打切りが不当労働行為であるとして、同63年、大阪府労委に救済申立て（大阪地労委昭和63年(不)第53号及び第54号併合事件）を行い、これに対して同府労委が、平成4年8月7日付け命令で、大阪支店に対する申立てを却下するとともに、会社は年増部落発言問題に関する支部団交において、支部に対して事実関係を十分説明し、会社の見解を明らかにしており、採り得る措置を講じているのに、支部は釈明・謝罪要求に終始していた面もある等として、会社に対する申立てを棄却したため、当委員会に再審査を申し立てた。当委員会は、会社は支部の質問や追及にそれ相応の回答をし、一応の対策を講じているから、会社の対応が不誠実であったとまではいえず、労使の主張が平行線となっていたことが認められるから、初審の判断は相当である等として、同20年1月23日付け命令で、これを棄却した。

#### 4 本件3.16研修及び本件救済申立てに至るまでの経緯

##### (1) 平成6年3月16日、大阪支店内において、グループ形式で本件

3.16研修が行われた。出席者は大阪支店従業員12名で、その内訳は、会社管理職が3名、支部組合員である支部連組合員がCら4名、その他の従業員が5名（うち4名はモ労組合員）であった。

研修の内容は、支店長代理で総務・人事担当のBが研修リーダー（総合講師）として、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。なお、大阪支店の課長であるI（以下「I課長」）がグループリーダー（進行）を務めた。

ちなみに、会社は、上記3(1)の経緯から、社内同和研修の開催形式について、当初レクチャー形式を中心として実施していたが、同3(2)の年増部落発言問題が生じたことから、部落解放同盟や部落解放研究所（現部落解放人権研究所）等と相談し、その指導の下に、自分の問題として考え、その差別の状況を体得しなければいけないということで、10人前後の小集団で経験談や意見を交わして自由討論をすることに重点を置いたグループ形式で実施するようになったものである。

この自由討論においては、まず、B支店長代理が、自由討論の趣旨について、「部落問題について、皆さんが感じていること、かかわりについて、自由に発言してください。」「ここは勉強の場だから、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。」と説明し、続いて、出席者が同和問題に関する自己の経験や考えを述べた。

この中で、まず、I課長が、「5～6歳の頃、・・・祖母が店の人と接している態度がおかしいなと思ったことがある。祖母の差別発言、今になって理解した。今から思うとあれが差別だったと思う。学習してきた今だから、差別が問題と分かる。」と発言した。続いて、スタッフアシスタント（大阪支店の支店長の秘書職であって、管理職に該当したが、いわゆるラインの課長職ではなかった。）であるAは、「昔本社に長期出張した時、本社の同僚が下宿を一緒に探してくれたが、ある家を見に行った時、一目でここはそうだ（被差別部落）という気がして、そこはやめた。何か変な態度を感じた。」等と発言した。

このAの発言に対し、Cが、「30数年前の認識と、研修を受けて学習してきた現在との認識は変わったのか。」と尋ねたが、Aは、それに真正面から答えず、「それは言わない。自分の気持ちの問題だから。」と述べた。

さらに、DがAに、「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、A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。」と答えた。これに続いて、他の出席者1名が、「Dさん、見ただけで分かりませんか。分かるでしょう。」とAの発言に同調し、さらにもう1名もこれに同調した。

引き続き、Aは、「同和の人のほうが市役所から色々受けて、私らのほうが差別されてるみたい。」と発言したところ、B支店長代理は、「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。」とたしなめた。

自由討論において以上の遣り取りなどをしていると、終了時間となり、最後に、I課長から次回はセクハラ、女性差別の研修をしたいとの希望が出されたのに対し、B支店長代理は、「同和問題が一番ティピカルに差別を表しているので、それを中心にやっ払いこう。それにしてもAはいつも過激なことを言う。」旨発言して自由討論を締め、本件3.16研修を終了させた。

(2) 平成6年11月7日及び同月27日、大阪支店内において、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、Cら4名も出席した。

(3) 支部連は、会社が平成5年3月1日に会社における同和・人権問題の啓発、研修のあり方についての基本方針と推進計画に関する文書を配布して説明会を開催したことを受けて、同年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、会社は、「同和問題は団交議題にはなじまない」としてこれに応じていなかった。

支部連は、本件3.16研修についても、同研修後支部連内部で検討した結果、支部連団交で会社を迫っていくこととした。

そこで、同7年2月24日、社内同和研修に係る初めての支部連団交

が開催された際、支部連は会社に対し、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A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、支部連は、B支店長代理が本件3.16研修における「一目でここはそうだ(被差別部落)という気がして」「しぐさや、動作で分かる」等というAの発言(以下「本件A発言」)を放置し、終了させたことが、会社及び大阪支店による支部連に対する不当労働行為であるとして、大阪府労委に本件救済申立てを行った。

5 本件救済申立て後の本件3.16研修に関する支部連団交等の経緯

平成7年3月31日、大阪支店内において社内同和研修が開催され、

Cら4名も出席した。その席上、Gは、本件A発言について「差別発言であったことを明らかにしてもらいたい。その差別発言を糾さなかった研修リーダーであったBが、何を踏まえて今日も研修リーダーをするのか聞きたい。」旨述べて抗議し、Cは、「本件3.16研修の内容が明らかになっていない。あの内容は差別を助長させる研修で問題である。」旨発言した。これに対して、B支店長代理が「Aは、差別はいけないということ言いたかった。」旨述べ、Aが「差別を克服しているうえでの発言である。」旨釈明し、CらとBらとのやり取り等があった後、Bは出席者に対し、本件3.16研修の概要、及びAには同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、社内同和研修等に係る支部連団交が開催された際、支部連は、本件A発言を会社が放置したこと、Aに対して行ったとする補講の内容が明らかでないこと等について抗議した。

会社は、「社内同和研修について、労使で協議決定しないとイケないとは考えていない」との基本的考えを表明した上で、B支店長代理は、「(補講では) Aに、Cの質問に感情的になって『言わない』と反発した態度は良くなかったと言った。Aは『差別は良くない』ということを書いたかったので、Aの発言は差別ではない。出席しているあなた方以外の人は皆、そう理解した。」と述べた。

(3) 平成7年6月12日、大阪支店内において、本件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った。」とあいさつした。当日の出席者はCら4名を含む本件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本件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を目的とするものであった。

(4) 平成7年11月6日、社内同和研修等に係る支部連団交が開催された際、支部連は、会社が同年10月23日の研修にCら4名で出席することを拒否し、業務命令で各グループにそれぞれ出席するよう指示したことについて抗議したところ、会社は、「(同和研修は) 職場単位で歴史的にやっている。同和研修は業務であって会社の専決事項であり、労組と協議して決めるものではなく、他の組合ともしていない。」旨回答した。なお、当該交渉の中で、支部連が「差別図書購入理由も言えない人が(研修)リーダーをしている」等として、会社の差別図書購入の理由(動機)について言及したのに対し、支店長の代わりに支部団交に出席していたE副部長は、「購入動機については当時の確認糾弾会で深く議論されたことがある。もう終わったこと。」等と述べた。

(5) 平成8年2月7日、社内同和研修等に係る支部連団交が開催された際、会社は本件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。

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点1（大阪支店の被申立人適格）について

支部連は、本件3.16研修は大阪支店で企画・実施していること、同支店採用の労働者がいること、同支店は支部連団交の一方当事者であること等から、大阪支店は会社とともに被申立人適格を有し、初審命令がこれを却下したのは実態を無視した形式論で誤りであると主張する。

しかしながら、不当労働行為の救済手続における被申立人、すなわち不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、労働組合法が助成しようとする集団的労使関係（団交、労働協約等）の法的当事者たり得る者でなければならず、また、不当労働行為救済命令を履行し得る法的能力を有する者でなければならぬと解されることから、法律上独立した権利義務の主体であることを要すると解すべきである。しかるに、法人である企業の部分的な組織は、当該企業内の管理・決定権限の配分に応じて当該企業のために団交を遂行する機関となり得るにすぎず、集団的労使関係の法的当事者となり得るものではない。また、そのような部分的組織は法律上独立した権利義務の帰属主体と認められないことから、命令違反の場合に過料を課せられ得ない。以上のとおり、企業の部分的組織は、上記の使用者ではなく、また、上記の被申立人たり得ないというべきである。

これを本件についてみるに、大阪支店は法人たる会社の部分的な組織に

過ぎず、不当労働行為の責任主体たる使用者には当たらず、またその救済  
手続における被申立人として認めることはできない。したがって、これに  
反する支部連の主張は失当であり、大阪支店に対する申立てを却下した初  
審判断は相当である。

## 2 争点2（本件3.16研修における会社の対応）について

(1) 支部連は、B支店長代理が、本件A発言に対し、C及びDがこれを問  
い糾したにもかかわらず当該発言を放置したまま自由討論を締め研修  
を終了させたことは、会社による支部連に対する支配介入に当たるとし  
て、本件救済申立てを行っているものである。

ア そこで、まず本件3.16研修におけるA及びB等の言動をみるに、  
前記第4の4(1)認定のとおり、Aが、「一目でここはそうだ（被差別  
部落）という気がして、そこはやめた。何か変な態度を感じた。」等の  
発言を行い、それに対するCの「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のか。」との質問に、「それは言わ  
ない。自分の気持ちの問題だから。」と述べて現在の認識が変わったか  
について答えず、Dの「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。」との質問に、「不衛生であるとか、環境が悪いという  
こと。しぐさや、動作でわかる。」との発言を行い、これに対して2人  
の社員が同調し、その後、更にAのいわゆる逆差別に関する発言及び  
それをたしなめるBの発言等があり、最後にBが「Aはいつも過激な  
ことを言う。」などと述べて自由討論を締め研修を終了させたことが認  
められる。

イ 上記アにみたAの発言は、前記第4の4(1)認定のとおり、討論冒頭  
でのBの「ここは勉強の場だから、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。」との発言を受けて、自由討論として、

同和問題に関する自らの過去の経験や考えを述べたものではあるが、I課長の発言に比して、同和問題に関する発言としては不十分、あるいは不適切なものを含んでいたとみられてもやむを得ない。しかしながら、①Aは、大阪支店の管理職に当たるが、支店長の秘書職であって、いわゆるラインの課長職ではなかったこと、②当日はあくまでも研修を受ける立場で参加していたこと、③当該発言が会社の意を体して行ったものであることをうかがわせる事情は認められないことから、Aの発言は、一従業員としての立場で自己の経験や考えを述べたものであったとみるのが相当である。

また、Aの発言は、①その発言の内容は同和問題に関する事項の範囲内のものであり、支部連など組合に関する問題は含まれていなかったと認められること、②Cの質問に真正面から答えなかったことについても、「自分の気持ちの問題だから」と一応の言い訳を述べており、Dの質問にはそれなりの答えをしていること、③C及びDの発言も研修に参加する一従業員としての立場から行われたものと認められることを併せみると、Cが支部連組合員であることを理由として同人の質問を無視したものとは認められず、また、返答した言辞自体に支部連など組合に対する敵対的なニュアンスが含まれていたとは認め難い。

以上のことから、Aの上記言動自体が支部連など組合への敵対的な行為であったとは認められない。

ウ 次に、本件3.16研修においてB支店長代理が本件A発言を放置したといえるか、放置したとすればそれが会社による支部連に対する支配介入に該当するか否かを検討することとする。

本件3.16研修におけるBの対応については、前記第4の4(1)にみた、①同研修において自由討論という研修手法が採られた趣旨、②社内同和研修が本件3.16研修の後も継続して行われる予定であった

ことがうかがわれる事情、③さらには自由討論の時間がなくなったという事情等を考慮しても、上記アの発言を行ったAなど当該研修参加者に対し、B支店長代理が的確な指導をしたうえで自由討論を締めくくって研修を終えるべきではなかったかとの疑問が残らないではない。しかしながら、Bの当該対応が会社による支部連に対する支配介入に該当するか否かの観点からすると、前記第4の4(1)認定のとおり、Bは、研修のリーダーであったのであるから、本件3.16研修において会社を代表する立場にあったことが認められるが、上記イに判示したとおり、そもそも本件A発言自体が支部連など組合への敵対的な行為であったとは認められないことから、仮にBが本件A発言に対する適切な指導をせず、これを放置したとしても、Bの行為が支部連に対する支配介入に当たると解することはできない。なお、①上記アの発言に引き続くAの「同和の人のほうが市役所から色々受けて、私らのほうが差別されてるみたい。」との発言に対し、Bが「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。」と明確にたしなめていることが認められるほか、②本件3.16研修の最後におけるBの「Aはいつも過激なことを言う」との発言には、揶揄的ではあるが幾分Aをたしなめるニュアンスが含まれていたともみられないではない。

エ この点につき、支部連は、①Aは、日頃からス労自主に敵対的行動を取っていた人物であって、本件3.16研修におけるAの言動は、かかるス労自主敵視の姿勢の表れであり、また、Bは、ス労自主の団結破壊を企画・立案・率先実行した人物であり、本件3.16研修において本件A発言を放置したBの対応及びCの質問に向き合わずに拒否したAの態度は、単に社内同和研修の目的に反するだけでなく、ス労自主敵視の姿勢を会社ぐるみで示したことにほかならない、②本件3.1

6 研修における A 及び B の言動は、昭和 60 年 9 月 13 日の年増部落  
発言確認糾弾会以降、会社ぐるみのス労自主敵視の行為が強化され、  
日常的に大阪支店がス労自主と別組合の対立を煽り、これと一体とな  
って管理職もス労自主に対する敵対行為をとり続けた中で起きたもの  
で、会社の一貫したス労自主の団結破壊の不当労働行為意思の下に実  
行された大阪支店ぐるみでのス労自主敵視攻撃によるス労自主の団結  
破壊である等と主張する。

しかしながら、支部連の主張を認めるに足りる的確な証拠は見当ら  
ないうえに、上記アにみた A 及び B の言動の性質及び態様に照らして  
みると、その主張するところは、同イ及びウの判断を左右するもので  
はない。

- (2) 支部連は、①後日、B 支店長代理が A に行った補講は、全員参加で行  
われたものではなく、かつ、内容が明らかにされていないとして、会社  
による本件 A 発言の放置が後日まで継続していると主張し、また、②後  
日、会社（E 副部長）が支部連団交で「もう終わったこと」として事実  
上本件 A 発言を容認したものであるとも主張する。

ア ①の点に関しては、確かに、前記第 4 の 5 (1) 及び(2) 認定によれば、  
B 支店長代理は、支部連団交で補講の具体的内容等を十分に説明して  
いないことが認められる。したがって、B が補講において本件 A 発言  
に関し A に対して的確な指導を行ったか否かは明らかではないが、仮  
にそれがなされていなかったとしても、上記(1)イに判示したとおり、  
本件 A 発言が支部連など組合への敵対的な行為であったとは認められ  
ないので、当該補講における本件 A 発言への B の対応いかんによって  
同(1)ウの判断が左右されることはないというべきである。

イ ②の点に関しては、前記第 4 の 5 (4) 認定のとおり、平成 7 年 1 1  
月 6 日の支部連団交における会社代表代理の E 副部長の発言は、支部

連の「差別図書購入理由も言えない人が（研修）リーダーをしている。」との発言を受けたものであり、「差別図書購入の理由（動機）」を指すものであって、本件A発言を指すものとは解し難いことからすれば、このことをもって会社が本件A発言を容認したものとは言えないから、支部連の主張は当を得ない。

- (3) 支部連は、会社の社内同和研修は、本件3.16研修におけるA及びBの言動のように、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って、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とされており、支配介入に当たるとも主張する。

しかしながら、本件3.16研修におけるA及びBの言動については、上記(1)アにみたとおりであり、これが支部連組合員の組合活動を阻害し、又はス労自主の団結を破壊するような態様のものでは認められないのであるから、支部連の主張は採用できない。

以上のおりであるから、その余のことを判断するまでもなく、支部連の本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年6月18日

中央労働委員会