

報道関係者 各位

平成29年3月31日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

審査官 柳澤 恭仁

(直通電話) 03-5403-2265

ニチアス（奈良）不当労働行為再審査事件 （平成26年（不再）第33号）命令書交付について

中央労働委員会第三部会（部会長 三輪和雄）は、平成29年3月30日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～アスベスト被害等を交渉事項とする団体交渉での会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるが、その後組合員個人への補償問題が法的に決着したことなどに鑑み、確認的救済命令を発することとした事案～

組合員5名は、会社が「雇用する労働者」であり分会らはその「代表者」といえるから、会社は義務的団交事項に関する交渉に応じるべきであったところ、組合員2名については議論の対象にしないとの対応を続け、その余の者についても分会らの求めに応じた回答を行わずに資料提供をしなかったのであるから、会社の団交対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。もっとも、組合員個人への補償問題が法的に決着していることや労使関係に改善の兆しが見受けられること等の事情に鑑みれば、誠実団交応諾及び文書手交等を命じるまでの必要はなく、今後の労使関係への影響等を踏まえ、会社の対応が不当労働行為であることの確認を宣言する旨の命令を発することとする。

I 当事者

再審査申立人：ニチアス株式会社（「会社」）（東京都中央区）

従業員 1636名（平成28年3月末現在）

再審査被申立人：全日本造船機械労働組合（「組合」）（東京都千代田区）

組合員 1251名（平成25年3月1日現在）

同：全日本造船機械労働組合ニチアス・関連企業退職者分会（「分会」）（大阪市中央区）

組合員 12名（平成25年3月1日現在）

II 事案の概要

- 本件は、組合及び分会（以下「分会ら」という。）が、アスベスト被害等を交渉事項とする団体交渉（以下「団交」という。）における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、奈良県労委に救済を申し立てた事案である。
- 初審奈良県労委は、組合員A1ら5名は会社が「雇用する労働者」であり、分会らはその「代表者」であるとした上で、団交の要求事項の一部に関する誠実団交応諾及び文書手交を命じ、その余の救済申し立てを棄却したところ、会社は、これを不服として、再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文

- 初審命令主文のうち、誠実団交応諾及び文書手交を命じた部分を次のとおり変更する。
会社の団交における対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であることを確認する。
- その余の本件再審査申し立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 争点1（分会らは会社が「雇用する労働者の代表者」であるか）

本件では、元従業員が会社を退職して長期間が経過した後分会へ加入し、分会らが団交を申し入れているところ、団交制度の趣旨及び労組法第7条2号の解釈を前提とした上で、現に雇用関係にない者に関する団交の必要性を踏まえれば、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、②

使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であり、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交が申し入れられたという3つの要件を満たす場合においては、元従業員たる組合員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせるのが相当というべきである。

本件では、①組合員A1ら5名の勤務状況やアスベスト関連疾患等の特殊性に照らせば、会社との間の紛争は、いずれも同人らが会社を退職する前の雇用関係と密接に関連し発生したものと評価できること、②会社は、当時のアスベストの使用実態を明らかにしたり、健康被害対応等の措置をとるべきことが可能であり、そのような措置をとることが求められるといえること、③アスベスト関連疾患等の特殊性等を勘案すれば、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交申入れがされたと認めるのが相当であることからすれば、本件の紛争において、組合員A1ら5名は会社が「雇用する労働者」であり、分会らはその「代表者」といえる。

(2) 争点2（分会らの会社に対する要求事項は義務的団交事項に該当するか）

要求事項1のうち、組合員A1ら5名が稼働していた王寺工場におけるアスベスト被害の実態及びこれに関する資料提供や、要求事項2の退職者に対する健康対策及びこれに関する資料提供は、同人らの職場における安全衛生、災害補償に関する事項である。また、要求事項3のアスベスト被害に関する補償の考え方や補償実績、要求事項4の補償制度の開示についても、組合員A1ら5名が現在の健康状態、そして将来健康状態が変化した場合において、どのような補償を受けることができるかという点で同人らの災害補償に関する事項といえる。したがって、いずれも組合員の労働条件等に関し会社が処分可能な事項であるから、義務的団交事項に当たる。

(3) 争点3（本件団交における会社の対応は、労組法第7条第2号が禁じる不誠実な対応であったか）

前記(2)のとおり、会社は、本件団交の時点において、要求事項1のうち、組合員A1ら5名に関する事項として、王寺工場におけるアスベスト被害の実態を明らかにして資料を提供すること、要求事項2の退職者に対する健康対策を明らかにして資料を提供すること、要求事項3のアスベスト被害に関する補償の考え方や補償実績、要求事項4の補償制度の開示を行うべき義務を負っていた。しかしながら、会社は、本件団交において、義務的団交事項のうち、組合員2名については組合員であることに疑義を呈して議論の対象とはしないとの対応を続け、その余の者についても要求事項1、3及び4について分会らの求めに応じた回答を行わず、同1及び2について資料提供をしなかった。本件団交におけるこのような会社の対応は、合意形成を目指していく真摯な態度に欠けるものであって、労組法第7条第2号の不誠実対応といわざるを得ない。

(4) 争点4（救済利益及び救済方法）

①本件団交において取り上げられるべき組合員A1ら5名のうち2名は、現時点において分会に所属していないこと、②両名を除く3名については、別件訴訟の請求棄却判決が確定し、既に民事上の損害賠償責任に関しては決着していること、③これを受けて、分会が、補償に関する内規の開示や内規を組合員A1にあてはめた場合の説明を求めて団交を申し入れたところ、開催された団交において、会社は、補償規程たる内規が存在し、これに基づいて補償を行っている旨、内規では民事上の損害賠償請求権の放棄が補償条件と定められているため、裁判で同請求権の不存在が確定した組合員A1は補償対象外である旨、内規のうち上記補償条件を定めた部分の開示を検討する旨回答していること、④別件において、補償規程の開示等が行われた上で、会社と関連産業分会（分会と上部団体を同じくする労働組合）との間で、今後双方が誠意を持って団交を行うことを確認することを内容とする和解が成立しているところ、同事件と本件とでは実務担当者が共通であること、といった事情が存在する。

他方、今後においても組合員らの健康状態が悪化した場合の健康対策等の問題が存在する以上、本件事案において救済命令を発する必要性はそれほど大きくはないものなお存在している。

上記の事情、とりわけ、組合の要求の中核を占めていたと推認できる組合員個人への補償問題が法的には決着していることや、労使関係に改善の兆しも見受けられることなどを含めた本件で現れた一切の事情を鑑みれば、誠実団交応諾及び文書手交等を命じる必要性はなく、今後の労使関係への影響等を踏まえ、本件の救済命令としては、会社の不当労働行為の責任を明確にして将来の正常な集团的労使関係秩序の確保を期すために、会社の対応が不当労働行為であることの確認を宣言する旨の命令を発することとする。

【参考】 初審救済申立日 平成25年 1月31日（奈良県労委平成25年(不)第1号）
初審命令交付日 平成26年 6月30日
再審査申立日 平成26年 7月9日