

平成20年12月10日 判決言渡

平成20年12月10日 原本交付

平成19年（行ウ）第97号 不当労働行為救済命令取消請求事件

（口頭弁論終結日：平成20年10月15日）

## 判 決

|       |            |
|-------|------------|
| 原 告   | ひょうごユニオン   |
| 被 告   | 兵庫県        |
| 処分行政庁 | 兵庫県労働委員会   |
| 補助参加人 | 住友ゴム工業株式会社 |

## 主 文

- 1 処分行政庁が、兵庫県労働委員会平成18年（不）第3号住友ゴム工業不当労働行為救済申立事件につき平成19年7月5日付けでした原告の申立てを却下するとの決定を取り消す。
- 2 訴訟費用のうち、補助参加により生じた費用は、補助参加人の負担とし、その余の費用は、被告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第1 請求

主文と同旨。

### 第2 事案の概要

- 1 原告は参加人の元従業員2名及び死亡した元従業員の妻1名（合計3名）が加入する労働組合であるところ、原告が参加人に対し、団体交渉を求めたのに対し、参加人がこれを拒否したため、処分行政庁（以下「兵庫県労委」という。）に対し、不当労働行為の救済申立てを行った。
- 2 兵庫県労委は、上記救済申立てを却下する旨の決定をしたため、原告は、その取消しを求めて、本件訴えを提起した。

### 第3 争いのない事実等

以下の事実は、当事者間に争いがないか、弁論の全趣旨または括弧内に引用の書証により容易に認められる事実である。

#### 1 当事者等

- (1) 原告は、平成10年3月28日に結成された地域ユニオン及び個人で組織する労働組合である。

X1、X2 及び X3 の遺族である X4 は、平成18年10月6日、兵庫ユニオン住友ゴム分会（以下「分会」という。）を結成した。

X4 は X3 の妻であり、X3 は、平成12年1月26日、胸膜悪性中皮腫により死亡した。

- (2) X1、X2 及び X3 の3名（以下「X1 ら」という。）は、いずれも参加人の元従業員であり、参加人の工場において、タイヤ製造業に従事していた。

X3 は、約45年間勤務した後の平成2年に、X1 は、約39年間勤務した後の平成9年に、X2 は約40年間勤務した後の平成12年に、それぞれ、参加人を退職

した。

## 2 団体交渉要求

原告は、平成18年10月12日付けで、参加人に対し、X1、X2 及び X4 が分会を結成したことを通知するとともに、同月19日までに原告との団体交渉に応じるよう求めた（以下「本件団交要求」という。）。本件団交要求において、原告が交渉を要求した事項は、以下の3点である。

- ① 参加人における石綿使用実態を明らかにすること
- ② 石綿曝露の可能性がある職場で働いていた退職者に対して、健康管理手帳が交付されることを知らせるとともに、退職労働者全員の健康診断を行うこと
- ③ 定年退職後に労災認定された者への企業補償制度を設けること

参加人は、この要求に対し、団交応諾義務がないとして、原告との団体交渉を拒否した。

## 3 本件決定

- (1) 原告は、平成18年11月13日、兵庫県労委に対し、不当労働行為救済申立てをした（兵庫県労働委員会平成18年（不）第3号事件。以下「本件救済申立事件」という。）。本件救済申立事件において、原告が請求する救済の内容の要旨は、①参加人は、原告が平成18年10月12日付けで申し入れた団体交渉に、誠意を持って応じること、②陳謝文の提示、の2点である。
- (2) 兵庫県労委は、これに対し、平成19年7月5日付けで、労働委員会規則33条に基づき、本件申立てを却下するとの決定をした（以下「本件決定」という。）。

## 第4 争点

本件の争点は、X1、X2 及び X4 が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の「使用者が雇用する労働者」に該当するかどうかである。

## 第5 争点に関する当事者の主張

### 【原告の主張】

#### 1 「使用者が雇用する労働者」の意義について

- (1) 「使用者が雇用する労働者」とは、使用者と雇用関係が継続しているときに生じた事項を原因として現在も使用者との間で法律関係が存在している労働者や、あるいは、使用者との雇用関係が継続しているときに生じた事項による紛争のために未だ雇用関係が完全に清算されていないといえる労働者が含まれる。
- (2) 石綿関連疾患はいずれも、その曝露開始時期から症状の発生まで非常に長い潜伏期間がある。このような石綿被害の特質に照らせば、労働者がその就労中の原因による生命・健康の被害に関する要求を、その就労期間中にできなかったことはやむを得ないことであるし、使用者が、安全配慮対策の手抜きにより労働者の生命・健康への重大な被害を及ぼしておきながら、このような長い潜伏期間があるため、退職後に発症した場合に、退職者であることを理由に団体交渉を拒むことができるというのであれば、実に不合理である。
- (3) 本件団交要求は、X1 らの職場での石綿曝露を原因とする健康被害に対する事項を中心とするものである。参加人と X1 らとの間には、雇用関係の継続中に発生した石綿曝露を原因とする安全配慮義務違反ないし災害補償をめぐる法律関係及び紛

争が、今なお存在することが明らかである。

したがって、X1らは、定年退職者であっても労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者」に該当するし、その相続人であるX4も上記「使用者が雇用する労働者」に該当する。

- 2 奈良県労働委員会も、本件と事実関係において類似する事件について、平成20年7月24日付け命令により、ニチアス株式会社（以下「ニチアス」という。）に対し、労働組合との団体交渉を命じている（以下「奈良県労委命令」という。）。

上記命令において、奈良県労働委員会は、労働者が在職中の労働契約関係にかかわる権利・利益について争わないまま退職し、退職後長期間経過した後に、労働組合を結成し、もしくはそれに加入して、その労働組合が、労働者がこれまで争わなかった労働契約関係存続中の問題について団体交渉を申し入れた場合であっても、やむをえない特段の事情があれば、当該労働者は「使用者が雇用する労働者」に当たるという趣旨の判断枠組を示している。

原告としては、「特段の事情」によって例外的に「使用者が雇用する労働者」への該当性を認める奈良県労働委員会の上記判断枠組に必ずしも与するものではないが、上記判断枠組に拠った場合でも、X1、X2及びX4の夫であるX3は、いずれも昭和30年ころから退職までの間、参加人の工場において、作業に従事し、石綿に曝露していることから、上記「特段の事情」があるといえ、X1らは「使用者が雇用する労働者」に該当する。

#### 【被告の主張】

- 1 「使用者が雇用する労働者」の意義について

- (1) 「使用者が雇用する労働者」（労組法7条2号）とは、原則として当該使用者と現に雇用関係にある労働者をいい、使用者が労働者を解雇し、被解雇者が解雇そのものを争っている場合や、退職後の労働者が、退職金や未払賃金等労働契約関係の清算をめぐる争っているような特別の事情が存する場合を除き、かつて使用者に雇用されていたにすぎない者はこれに含まれない。

すなわち、かつて使用者に雇用されていた労働者のうち、労働契約の終了そのものが争いとなっている場合や、退職条件あるいは労働契約の継続中における争いが依然として存在するような特別の事情がある場合には、その範囲においてのみ、退職労働者は、「使用者が雇用する労働者」として、使用者に団体交渉を要求しうるのである。なぜなら、上記のような争いが存在するときは、交渉の結果、場合によっては労働契約関係が再び生じる可能性もあり得るし、当事者間の労働契約関係の円満な終了につながることもあり得ることから、これらの問題を労働組合法に定める団体交渉をもって解決することは相当であると解されるからである。

- (2) 本件において、原告が参加人に申し入れた要求事項は、そのような場合に当たらず、したがって、同様に解することはできない。

すなわち、労組法に定める団体交渉とは、労働組合と使用者とが、労働者の労働条件や労使関係上のルールについて、労働協約を締結することなどに労働条件の維持改善を図り、もって正常な労使関係を確立するための交渉をいうものと解される。ところが、本件団交要求は、石綿による健康被害について、参加人が退職者健康診

断を実施するなど、退職者及びその遺族にしかるべき対応をすることを求めるものであり、これらは参加人における円滑な労使関係を将来に向けて確立するためのものであるということとはできず、また、参加人に団体交渉応諾義務を認めることによって正常な労使関係の回復につながるというものではない。

- 2 仮に奈良県労委命令に拠ったとしても、X1 らは「使用者が雇用する労働者」には当たらない。

なぜなら、奈良県労委命令における事案と本件事案とでは、在職時に従事していた業務内容及び組合員の特性が異なるからである。すなわち、X1 らが参加人の職場で石綿に曝露したという事実関係が定かでない上、現に石綿による健康被害が顕在化していない組合員（X1、X2）と、元従業員の妻たる組合員（X4）を包む原告と、ニチアス事件の組合とは、同じく団体交渉の当事者としての使用者性を認定する上で、その特性に大きな隔たりがある。X1 らを含む原告には、団体交渉によって救済すべき特段の事情が極めて希薄だといえるのである。

#### 【参加人の主張】

- 1 労組法の目的規定等に照らして明らかなとおり、労組法上の団体交渉は、労使関係を規律する労働協約を締結することなどにより、労働条件の維持改善を図り、もって正常な労使関係を確立ないし回復するためのものとして位置づけられている。

したがって、労使間で何らかの交渉がされたとしても、それが労働協約を締結するなどして労働条件の維持改善を図り、正常な労使関係を確立ないし回復するためのものでなければ、労組法の規定が適用されるところの「団体交渉」ではない。

- 2 労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者」の意義について

団体交渉が労働協約を締結することなどによって正常な労使関係を確立ないし回復しようとするためのものであることに照らせば「使用者が雇用する労働者」とは、現に労働者と使用者との間に労働契約関係が存することを原則としつつ、少なくとも使用者と労働者の間に労働契約関係に隣接ないし近接する関係が存在することが必要である。

なぜなら、「使用者」は、労働協約の締結などによる正常な労使関係の確立ないし回復を主目的とした団体交渉を助成しようとする団体的労使関係上の一方当事者を意味すると解され、この労働協約の締結に当たっては労働者の労働契約関係上の諸利益についての交渉が展開されるものなので、その基盤として労働契約関係又はそれに隣接ないし近似した関係を必要とするからである。

そして、原告分会の構成員たる X1、X2 及び X4 が、参加人との関係において、かかる基盤を欠いていたことは明らかである。

- 3 上記の理由により、奈良県労委命令は失当であるが、仮に奈良県労委命令に拠ったとしても、X1 らには奈良県労委命令における「特段の事情」は認められず、X1 らは「使用者が雇用する労働者」には当たらない。なぜなら、参加人はタイヤメーカーであり石綿を原料とする製品を製造していない等、石綿に曝露する可能性の高い職場環境ではないし、しかも、X1 や X2 は石綿起因の疾病に罹患しておらず、同人らの主張は単なる危惧にすぎないから、未だ、労働組合の団体交渉を通じて解決することに正当ないし合理的な期待のある労働契約上の問題があるとはいえないからである。

## 第6 当裁判所の判断

### 1 認定事実

争いのない事実等に加えて、甲第1ないし第18号証、甲第20ないし第25号証、乙第1号証、丙第1号証及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

#### (1) 当事者の従事していた業務等

##### ア X1について

X1（昭和12年1月27日生）は、昭和33年から平成9年2月まで、参加人において就労し、同月、退職した。

X1は、昭和33年1月から昭和48年ころまで、タイヤ部品のポケット貼り作業に従事し、昭和49年から退職する平成9年2月ころまでの間は、加硫（生ゴムに高温高压を加えて化学変化を起こすこと）前のタイヤの原形である生カバーにインサイドペイントを塗布し乾燥させて加硫班に供給する作業や、タイヤ加硫機を用いてのタイヤ加硫作業等に従事していた。

X1は、ポケット貼り作業の際使用していたホットナイフの断熱カバーとポケット貼り機のモーターのブレーキパッドに石綿が使用されていたほか、タルク（貼り合わせたポケットの内部が癒着しないように使用される白い粉）や、インサイドペイントにも石綿が混入しているものと考えられ、職場で石綿に曝されたと主張している。

##### イ X2について

X2（昭和15年3月7日生）は、昭和34年12月から平成7年3月まで、参加人神戸工場において就労しており、平成7年4月から平成12年4月30日まで、名古屋工場において就労し、同日退職した。

X2は、昭和34年12月から昭和49年6月までは、タイヤ部品のポケット貼り作業に従事しており、昭和49年6月から平成7年4月1日までは、タイヤ加硫機を用いてのタイヤ加硫作業等に従事していた。

X2も、石綿への曝露につき、X1と同様の主張をしている。

X2は、平成20年6月4日、石綿作業（石綿保湿材、タルクの取扱い）従事歴が35年3月であるとして「健康管理手帳（石綿）」の交付を受けている。ここにいう健康管理手帳とは、重度の健康障害を発生させるおそれのある業務のうち、一定の業務に従事し、一定の要件に該当する者に対し、離職の際又は離職の後に交付される手帳であり（労働安全衛生法67条1項）、健康管理手帳の交付を受けると、指定された医療機関で、健康診断を一定回数無料で受けることができる。そして、石綿の場合、対象となる業務とは、石綿（これをその重量の0.1パーセントを超えて含有する製剤その他のものを含む。）を製造し、又は取り扱う業務とされ、交付要件として、石綿等を取り扱う作業に10年以上従事した経験を有していること等が要件とされている（労働安全衛生法施行令23条11号、同法施行規則53条）。

##### ウ X4について

X4は、X3の妻である。

X3（昭和5年8月12日生）は、昭和24年4月から平成2年9月まで、参加

人において就労し、タイヤ成型、ポケット貼り作業、ビート成型に従事していた。

X3 は、退職後の平成 12 年 1 月 26 日、胸膜悪性中皮腫により死亡した。

X4 は X3 の死亡につき労災申請したところ、神戸東労働基準監督署長は、平成 18 年 6 月 23 日付けで、特別遺族年金の支給決定をした。

## (2) 参加人との交渉経緯

X4 は、平成 17 年 7 月、X1 及び X2 を代理人として、参加人に対し、X3 の職場歴と胸膜悪性中皮腫との関係を調査してくれるよう依頼した。

X1 および X2 と参加人担当者との間で、平成 17 年秋ころ、4 回にわたり、X3 の労災申請や定年労働者の健康診断の実施等について話合いがされたが、参加人は、X3 の胸膜悪性中皮腫と業務との関係は不明である等と主張し、話合いは平行線をたどった。

その後、X3 につき、平成 18 年 6 月 23 日付けで労災認定がされたことから、ひょうご労働安全衛生センターの理事長である Z1 並びに X4 の代理人である X1 及び X2 は、参加人に対し、平成 18 年 7 月 25 日付け石綿健康被害に関する要請書により、①参加人のホームページに掲載されている X3 に関する記載内容を修正すること、②参加人の職場で使用されていた石綿を含む製品名、材料名、器具名、それらの使用状況などを明らかにすること、③参加人における石綿健康被害の実態を明らかにすること、④石綿曝露の可能性のある職場で働いた退職者に対し、健康管理手帳が交付されることを知らせるとともに、健康診断を実施すること及び⑤定年後に労災認定された者への企業補償制度を設けることを要望した。

これに対し、参加人は、平成 18 年 8 月 21 日付け書面により、②については、参加人の職場で使用されていた石綿を含む設備部材（成形後のモーターのブレーキパッド部分等）を明らかにしただけで、石綿を含む材料などは明らかにせず、④につき、タイヤ事業に従事していた者を対象として健康診断を実施する予定がない、⑤につき、現時点では、企業補償制度を設けることは考えていないと回答した。

Z1 並びに X1 及び X2 は、参加人の上記回答を踏まえて、さらに、平成 18 年 9 月 28 日付け書面により、さらに詳細な回答を求める要望書を参加人に提示し、その後、X1、X2 及び X4 は、平成 18 年 10 月 6 日、原告に加入して分会を結成し、原告は、同月 12 日付け申込書により、参加人に対し、本件団交要求をした。

これに対し、参加人は、原告には参加人と雇用関係にある労働者が含まれていないことを理由として、本件団交要求に応じなかった。

なお、参加人は、平成 19 年 3 月 14 日から参加人の費用負担にて退職者に対する石綿健康診断を実施し、同年 4 月 1 日から、石綿に起因する労働災害の被災者と認められた者に対する石綿災害特別補償制度を施行した。X4 は、参加人に対し、上記特別補償制度に基づく特別補償の給付申請を行い、平成 19 年 12 月 17 日、同制度に基づいて、1500 万円の給付金を受領した。

## (3) 石綿関連疾患について

石綿を吸入することによって生じる疾患として、石綿肺、肺ガン、悪性中皮腫などがある。なお、石綿肺とは、大量の石綿粉じんを吸入することにより、肺内に沈着した石綿に対する肺の繊維増殖性の変化であり、肺ガンや中皮腫などの致死性疾

患を合併しやすい。

上記のような石綿関連疾患は、いずれもその曝露開始時期から発症まで非常に長い潜伏期間がある。例えば、石綿肺の場合にはおおむね10年から30年、肺ガンの場合には概ね20年から40年、中皮腫に至ってはおおむね30年から50年とされている。

- (4) 厚生労働省は、平成18年、「石綿ばく露歴把握のための手引」を作成したところ、手引きにおける「石綿に関する作業」の項目の中に、ゴム・タイヤの製造に関わる作業及びタルク等石綿含有物を使用する作業が含まれている。この手引では、タルクには不純物として石綿が混入している場合があるとされている。

## 2 「使用者が雇用する労働者」の意義について

- (1) 以上の認定事実を前提に、X1、X2 及び X4 が「使用者が雇用する労働者」に該当するか否かにつき、以下検討する。
- (2) 労組法7条は、労働者の団結権を侵害する一定の行為（不当労働行為）を排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的とする規定であり、この規定は、正常化すべき労使関係、すなわち使用者との間の労働契約関係の存在を前提としている。したがって、同条2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、基本的に、使用者との間に現に労働契約関係が存在する労働者をいうと解される。

もっとも、労働契約関係が存在した間に発生した事実を原因とする紛争（最も典型的なものは、退職労働者の退職金債権の有無・金額に関する紛争である。）に関する限り、当該紛争が顕在化した時点で当該労働者が既に退職していたとしても、未精算の労働契約関係が存在すると理解し、当該労働者も「使用者が雇用する労働者」であると解するのが相当である。

なぜなら、労使紛争の原因となる事実が発生したということは、たとえ紛争が顕在化しておらずとも、当該事実発生時点において、客観的には、団体交渉その他の手段により、正常化すべき労使関係のほころびが発生していたのである。もとより、このような労使関係のほころびは、使用者がその判断によって解決することのできるものである。

そうすると、このような労使関係のほころびが、関係労働者の退職前に紛争として顕在化すれば、当該紛争に関し、使用者に団体交渉応諾義務が生じるが、関係労働者の退職と同時に使用者の団体交渉応諾義務も消滅すると理解する考え方は、形式論理により、労組法7条の適用範囲を不当に狭めることになって相当ではないのである。

- (3) これを本件についてみると、X1 及び X2 は、労働契約関係が存在した間に業務により石綿を吸引したことにより健康被害が発生している可能性があるとして主張し、参加人に対し、石綿の使用実態を明らかにすることとともに、石綿による被害が生じている場合にはその補償を求めているところ、石綿による症状が長期間経過した後には発生しうるものであることや X1 及び X2 と同様の業務に従事していた X3 が悪性中皮腫に罹患して死亡していることからすると、X1 及び X2 の心配はもっともである。

したがって、本件団交要求は、X1 及び X2 の在職中に発生した事実に起因する

紛争に関してされたものであって、両名が加入している原告は「使用者が雇用する労働者」の代表者であると解される。

なお、X3 が原告に加入した事実はないから、仮に X3 が「使用者が雇用する労働者」に該当するとしても、原告がその代表者であるとは到底解されない。したがって、X3 の遺族である X4 が原告に加入しているとしても、参加人は、X4 の代表者としての原告が団体交渉を求めても、これに応じる義務を負わない。

- (4) 以上に説示のとおり、原告は、X1 及び X2 を代表する労働組合であり、本件団交要求は、両名と参加人との間の安全配慮義務を巡る紛争に関するものであるから、参加人は、本件団交要求について、原告と団体交渉を行う義務を負う。

## 第 7 結論

よって、原告による救済申立てを却下した本件決定には、労組法 7 条 2 号の解釈を誤った違法があるから、これを取り消すこととし、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法 7 条、民事訴訟法 6 1 条、6 6 条を適用して、主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第 6 民事部