

平成24年2月22日判決言渡

平成24年2月22日原本領収裁判所書記官

平成22年(行ウ)第50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23年12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 兵庫県労働委員会が、兵庫県労委平成21年(不)第7号事件について平成22年3月4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6名及び死亡した元従業員の妻1名(合計7名)が加入する労働組合であり、参加人に対し、団体交渉を求めたところ、参加人がこれを拒否したため、処分行政庁である兵庫県労働委員会(以下「兵庫県労委」という。)に対して、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(以下「本件決定」という。)をしたため、原告は、これを不服として、本件決定の取消しを求めて本件訴訟を提起した。
- 3 なお、本件原告と被告との間では、本件と同じく、原告が、参加人の団体交渉拒否が不当労働行為に該当するとしてした救済申立てに対し、被告がこれを却下した決定に対する取消訴訟(当庁平成19年(行ウ)第97号不当労働行為救済命令取消請求事件。以下「前件訴訟」という。)が係属し、平成20年12月10日原告の請求を認容して上記却下決定を取り消す判決が言い渡され、被告がこれに控訴したが(大阪高等裁判所平成21年(行コ)第11号不当労働行為救済命令取消請求控訴事件)、平成21年12月22日控訴棄却となり、被告がした上告及び上告受理の申立てについては(最高裁判所平成22年(行ツ)第126号、同年(行ヒ)第138号)、平成23年11月10日、上告棄却及び上告不受理決定がされ、原告らの請求認容判決が確定している。

第3 前提事実(証拠(各枝番号を含む。)を掲記した外は争いがない。)

1 当事者等

(1) 原告は、地域ユニオン及び個人で組織する労働組合である。

平成18年10月6日、原告の職場組織として、兵庫ユニオン住友ゴム分会(以下「本件分会」という。)が結成された。

(2) X 1 (以下「X 1」という。), X 2 (以下「X 2」という。), X 3 (以下「X 3」という。), X 4 (以下「X 4」という。), X 5 (以下「X 5」という。), X 6 (以下「X 6」という。), 上記6名を併せて「X 1ら」という。)及び亡X 7 (以下「亡X 7」という。)の妻であるX 8 (以下「X 8」という。)は、いずれも、原告(本件分会)の組合員である。

なお、原告への加入時期は、X 2が平成10年9月、X 1が平成14年2月、X 8が平成18年10月、X 3及びX 4が平成21年1月、X 5及びX 6が同年4月であり、X 1、X 2及びX 8が本件分会を結成した。

(3) また、X 1ら及び亡X 7は、参加入の元従業員であり、X 5は昭和60年に、亡X 7は平成2年に、X 3は平成3年に、X 2及びX 6は平成9年に、X 1は平成12年に、参加人を定年退職した。

亡X 7は、平成12年1月26日、石綿を原因とする胸膜悪性中皮腫により死亡した。

2 団体交渉要求及び前件訴訟の経過等

(1) 原告は、平成18年10月12日付けで、参加人に対し、X 1、X 2及びX 8が本件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、以下の3点(以下「前件要求事項」という。)について、原告との団体交渉に応じるよう求めた(以下「前件団交要求」という。))。

ア 参加人における石綿使用実態を明らかにすること

イ 石綿ばく露の可能性の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
ウ 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

しかし、参加人は、原告の上記要求に対し、団体交渉応諾義務がないとして、原告との団体交渉を拒否した。

(2) 原告は、上記拒否が不当労働行為に該当するとして、兵庫県労委に対し、救済申立てをしたが、兵庫県労委は、同申立てを却下する旨を決定した。

(3) そこで、原告は、平成19年、神戸地方裁判所に対し、前件訴訟を提起した。神戸地方裁判所は、平成20年12月10日、参加人には原告との団体交渉に応諾する義務があるとして、原告の請求を認容するとの判決を言い渡した。

被告及び参加人は、これを不服として控訴を申し立てた。

(4) 原告は、同年12月16日、参加人に対し、再度、前件要求事項について、原告との団体交渉に応じることを求めたが、参加人は、原告との団体交渉を拒否した。

(5) 原告は、平成21年5月14日付けで、参加人に対し、再度、以下の4点(以下「本件要求事項」という。)について、原告との団体交渉に応じるように求めた(以下「本件団交要求」という。))。

ア 参加人が実施した退職者の健康診断結果を公表すること

イ 退職者への健康被害が具体的に広がっており、退職者全員に対して、健康管理手帳が取得できる旨の手紙を出すとともに、参加人による健康診断を再度呼びかけること。あわせて新たな健康診断についてはCTによる検査を取り入れ

ること

ウ 参加人におけるアスベスト使用状態について、明らかにすること

エ 年齢による補償格差をなくすとともに、胸膜プラークを含む退職者の健康被害について企業補償制度をつくること

しかし、参加人は、原告の上記要求に対し、団体交渉応諾義務がないとして、原告との団体交渉を拒否した(以下「本件団交拒否」という。)

(6) そこで、原告は、本件団交拒否が不当労働行為に該当するとして、兵庫県労委に対し、救済命令の申立てをした(兵庫県労委平成21年(不)第7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、本件申入れに対し、拒否してはならないこと、②参加人は、本件要求事項について、誠意をもって十分に協議をつくなさなければならないこと、③陳謝文の提示、の3点である。

(7) 平成21年12月22日、大阪高等裁判所は、前記控訴について、参加人には原告に対する団体交渉応諾義務があるとして、被告及び参加人の控訴をいずれも棄却するとの判決を言い渡した。

被告及び参加人は、これを不服として、最高裁判所に対し、それぞれ上告及び上告受理の申立てをした。

(8) 兵庫県労委は、本件救済申立事件につき、平成22年3月4日付けで、労働委員会規則33条に基づき、申立てを却下するとの本件決定をした。

(9) 平成23年11月10日、最高裁判所は、前記上告及び上告受理の各申立てにつき、前記各上告を棄却又は却下するとともに、前記各上告受理をしないとの決定をした。

第4 争点

本件の争点は、X1ら及びX8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」に該当するか否かである。

第5 争点に関する当事者の主張

【原告の主張】

1(1) 労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者」の該当性の判断においては、雇用関係の清算の有無が重要であり、「使用者が雇用する労働者」には、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、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と解すべきである。

(2) ところで、石綿関連疾患には、石綿ばく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という特質がある。

上記特質に照らせば、労働者において、雇用関係継続中に、使用者に対して、雇用関係継続中の原因による生命や健康の被害に関する要求ができなくともやむを得ないというべきであり、他方、使用者において、安全配慮対策の手抜き等を原因として労働者の生命や健康に対して重大な被害を与えていながら、石綿関連

疾患が、長い潜伏期間を経て退職後に発症した場合、当該労働者が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ことは著しく不合理である。

(3) したがって、「使用者が雇用する労働者」とは、上記(1)のとおりに解すべきであり、本件においても、X 1ら及び亡X 7の参加人の職場における石綿ばく露を原因とする健康被害に関する紛争は、今なお存在しており、X 1ら及びX 8は、いずれも「使用者が雇用する労働者」に該当する。

2 奈良県労働委員会は、本件と類似する事実関係の事案において、労働者が在職中の労働契約関係に関わる権利及び利益について争わないまま退職し、退職から長期間経過後に、労働組合を結成又は加入し、同組合が、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」に当たる旨の判断を示し、使用者に対し、退職者が加入する労働組合との団体交渉を命じている。

上記判断は、石綿被害の特殊性や個々の組合員の事情を考慮した点で正当であり、仮に、本件について上記判断枠組みによっても、本件団交要求に至った経緯や、X 1ら及び亡X 7が参加人において従事した作業が石綿ばく露作業であること等の諸事情にかんがみれば、上記「特段の事情」が認められるから、X 1ら及びX 8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」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であるから、雇用関係が終了した労働者は、解雇の有効性を争っている場合や雇用関係存続中に生じた労働条件をめぐる紛争につき、退職後も争っている場合等の特別の事情がない限り、「使用者が雇用する労働者」に該当しない。

また、労組法上の不当労働行為救済制度の目的は、団体交渉によって正常な労使関係を確立することにあるから、上記「特別の事情」とは、雇用関係終了時に生じていた紛争に関し、雇用関係終了後も団体交渉によって正常な労使関係を確立する必要性が認められる場合に限られると解すべきである。

そうすると、「使用者が雇用する労働者」と認められる期間は、信義則上、退職時から合理的期間内に限られる。

2 本件において、本件要求事項は、石綿による健康被害について、参加人が退職者の健康診断結果を公表する等、退職者及びその遺族に適切な対応を求めるものであり、解雇の有効性や雇用関係存続中に生じた労働関係をめぐり争う紛争ではない上、X 1ら及び亡X 7が参加人を退職してから、少なくとも9年以上が経過している。

この点、石綿による健康被害には、潜伏期間が長く、退職後に発症することが多いという特質があり、実際に、X 1ら及び亡X 7が、参加人を退職してから相当期間が経過するまでの間に、上記被害の存在を予見し得なかったことという事情はあるが、参加人にも、上記予見可能性はなかったことから、X 1ら及び亡X 7側の事情のみに照らして、上記合理的期間内であるか否かを判断すべきではない。

さらに、参加人の退職者及びその遺族は、参加人に対し、民事訴訟等の提起によって、石綿による健康被害に関する救済手段を採ることができるから、あえて「使

用者が雇用する労働者」の解釈を拡張する必要性はない。

以上によれば、X 1ら及びX 8は、「使用者が雇用する労働者」に該当しない。

【参加人の主張】

1 労働組合とは、労働者が主体となって自主的に労働条件その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体であるから、労組法7条2号の団体交渉とは、現在の労使関係を前提として、当該関係における労働条件につき、その維持改善を図り、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解される。

また、同条号の文言は、「雇用する労働者の代表者」となっていることを考慮すると、「使用者が雇用する労働者」とは、使用者との間に現に雇用関係が存在する労働者を意味すると解すべきであり、その範囲は、条文に則して画されるべきで、無限定に拡大解釈すべきではない。

そうすると、例外的に、拡大解釈し、雇用関係終了後に、使用者に団体交渉応諾義務が課される場合があるとしても、それは、労働者が雇用関係の終了自体を争っている場合や、少なくとも退職時と紛争発生との間に時間的密接性がある場合に限られるというべきである。

また、発症までに長い潜伏期間がある石綿の健康被害のように、雇用関係継続中に、使用者に団体交渉を要求することが困難な場合でも、退職者やその遺族は、民事訴訟その他の手段によって、使用者に対して必要な請求をなし得るから、労組法7条2号の文言を拡大解釈する必要性は認められない。

2 本件では、X 1らの中には、参加人との間で現に雇用関係が存在する労働者はおらず、また、X 1ら及び亡X 7の各雇用関係終了時又はそれに近接した時期において、参加人との間で安全配慮義務違反を巡る紛争も生じていない。

そうすると、X 1らは、「使用者の雇用する労働者」に該当しない。

また、X 8は、過去にも現在にも、参加人との間において雇用関係は存在していないから、「使用者の雇用する労働者」に該当しない。

第6 当裁判所の判断

1 証拠(各枝番号を含む)及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。

(1) X 1らの従事していた業務及び健康手帳の取得状況等

以下のとおり、X 1ら及び亡X 7は、参加人の工場において、タイヤ製造作業等に従事し、また、X 1らは、参加人を退職後、兵庫県労働局長から、「健康管理手帳(石綿)」(以下「本件手帳」という。)の交付を受けた。

なお、本件手帳は、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、石綿被害の場合に対象となる業務は、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(以下、上記対象業務を「本件対象業務」という。)

ア X 1について

X 1(昭和15年3月7日生)は、昭和34年12月から平成12年4月30

日まで、以下のとおり、参加人神戸工場及び名古屋工場において就労し、同日、定年退職した。

(ア) 昭和34年12月16日から昭和49年6月16日まで

参加人神戸工場の材料班に所属し、タイヤ部品のポケット貼り作業に従事した。

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おり、作業の度に、石綿が飛散していた。

(イ) 同月17日から平成7年4月1日まで

上記工場の加硫班に所属して、タイヤ加硫機を使用したタイヤ加硫の製造業務に従事し、石綿保温材の取扱作業や石綿を含むタルクを使用したインサイドペイントの取扱作業を行った。

(ウ) 同月3日から平成12年4月まで

参加人名古屋工場のモールド班に所属し、加硫職場内の段替作業に従事した。

イ X2について

X2(昭和12年1月27日生)は、昭和33年から平成9年2月まで、以下のとおり、参加人神戸工場及び名古屋工場において就労し、同日、退職した。

(ア) 昭和33年1月6日から昭和48年まで

参加人神戸工場の材料班に所属してタイヤ部品のポケット貼り作業に従事した。

上記作業の際に使用したホットナイフの断熱カバー及び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。

(イ) 昭和49年から平成2年まで

上記工場の生カバー班に所属し、加硫機によるタイヤ加硫の製造業務等に従事し、石綿を含む保温剤やタルクの取扱作業を行った。

(ウ) 平成2年から平成7年5月まで

上記工場の仕上げ検査班に所属し、タイヤのひげを切る、品質管理、修理、出荷等の作業に従事した。

修理作業の際、インサイドペイントの粉じんが大量に飛散していた。

(エ) 同月から平成9年2月まで

参加人名古屋工場の生カバー班に所属した。

ウ 亡X7について

(ア) 亡X7(昭和5年8月12日生)は、昭和20年ころから平成2年まで、参加人工場において就労し、タイヤ成型作業やポケット貼り作業(材料班)、ビート成型作業(ビート班)を行い、同年、定年退職した。

亡X7は、参加人に在職中の昭和52年から、喘息の治療を受けていたが完治せず、定年退職後の平成10年には、2度にわたって「気管支ぜんそく」との診断を受けて入院したが、その後、胸膜悪性中皮腫との診断を受け、これにより、平成12年1月26日に死亡した。

(イ) X 8は、亡X 7の死亡につき労災申請を行い、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(以下「本件支給決定」という。)

エ X 3について

X 3(昭和6年11月5日生)は、昭和31年から平成3年まで、以下のとおり、参加人神戸工場において就労し、同年、定年退職した。

(ア) 昭和31年から昭和38年まで

加硫班に所属してタイヤ製造業務に従事し、タイヤ加硫機に使用されている石綿保温材の補修作業や石綿が含まれたタルクの取扱作業等を行った。

(イ) 同年から昭和45年まで

材料班に所属してポケット成型作業に従事し、タルク(チョークやチョー粉)を使用した。

(ウ) 同年から平成3年まで

成型段取り作業に従事した。

オ X 4について

X 4(昭和10年10月11日生)は、昭和31年から平成7年11月まで、以下のとおり、参加人神戸工場において就労し、同月、定年退職した。

(ア) 昭和31年から昭和48年まで

ポケット貼り作業に従事し、タルク(石綿)を含むチョークのふりかけ作業を行った。

(イ) 同年から平成7年11月まで

タイヤ加硫機を用いたタイヤ加硫の製造業務に従事し、石綿を含むインサイドペイントが塗布された生カバーのラック積作業や、タイヤ加硫の製造業務に伴う金型にこぼれたインサイドペイントをエアによる吹き飛ばし作業等を行った。

カ X 5について

X 5(大正14年5月17日生)は、昭和25年から昭和60年まで、以下のとおり、参加人神戸工場において就労し、同年、定年退職した。

(ア) 昭和25年から昭和46年まで

タイヤ加硫機を用いたタイヤ加硫業務に従事し、プラダー挿入時にタルクを吹き付ける作業を行った。

(イ) 昭和46年から昭和50年まで

モールドクリーニング作業に従事し、タイヤ加硫時に付着したバリ取り作業等を行った。

(ウ) 昭和50年から昭和60年まで

タイヤ加硫機を用いたタイヤ加硫業務に従事し、石綿を含むインサイドペイントが塗布された生カバーのラック積作業や、タイヤ加硫の製造業務に伴う金型にこぼれたインサイドペイントをエアによる吹き飛ばし作業等を行った。

キ X 6について

X 6 (昭和12年1月25日生)は、以下のとおり、昭和30年から平成9年まで、以下のとおり、参加人神戸工場及び名古屋工場において就労し、同年、定年退職した。

(ア) 昭和30年から昭和50年まで

参加人神戸工場において、ポケット貼り作業に従事し、同作業に伴い、タルク(石綿)を含むチョークのふりかけ作業等を行った。

(イ) 同年から平成7年まで

上記工場生カバー班に所属し、石綿を含むインサイドペイントが塗布された生カバーのラック積作業や、タイヤ加硫の製造業務に伴う金型にこぼれたインサイドペイントをエアによる吹き飛ばし作業等を行った。

(ウ) 同年から平成9年まで

参加人名古屋工場の生カバー班に所属し、上記(イ)同様の作業を行った。

(2) 前件団交要求に至る経緯等

ア X 8は、平成17年7月28日付けで、参加人に対し、X 2及びX 1を代理人として、亡X 7の職場歴と胸膜悪性中皮腫との関係の調査をすることを依頼し、X 1も、同年8月9日付けで、参加人に対し、上記調査を依頼した。

そして、同年10月までの間に、X 2、X 1及び参加人担当者との間では、4回にわたって、亡X 7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し合いがされたが、参加人は、亡X 7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、話し合いは平行線をたどった。

イ ひょうご労働安全衛生センター理事長並びにX 8の代理人であるX 2及びX 1は、平成18年6月23日の本件支給決定を受け、参加人に対し、同年7月25日付け石綿健康被害に関する要請書により、以下の5点を要求した。

(ア) 参加人のホームページに掲載されている亡X 7に関する記載内容を修正すること

(イ) 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

(ウ) 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

(エ) 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

(オ) 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

これに対し、参加人は、同年8月21日付け書面により、(イ)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(成形機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、(エ)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、(オ)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。

そこで、上記理事長、X 2及びX 1は、同年9月28日付け書面により、参加人に対し、さらに詳細な回答を求めた。

ウ その後、X 2、X 1及びX 8の3名は、平成18年10月6日に本件分会を

結成し、前件団交要求をした。

(3) 本件手帳の取得及び健康診断の受診等

ア X1について

X1は、平成20年6月4日、昭和34年12月から平成7年3月に係る業務が本件対象業務に該当し、石綿作業従事歴が35年3月であるとして、本件手帳の交付を受けた。

また、X1は、平成21年2月20日及び同年8月18日に健康診断を受け、軽度胸膜肥厚が見られた。

イ X2について

X2は、平成20年11月28日、昭和51年9月から昭和63年2月に係る業務が本件対象業務に該当し、石綿作業従事歴が11年6月であるとして、本件手帳の交付を受けた。

また、X2は、平成21年2月20日、健康診断を受け、らせんCT検査も受けた。

ウ X3について

X3は、平成20年7月29日、昭和31年7月から昭和36年4月に係る業務が本件対象業務に該当し、石綿作業従事歴が4年9月であるとして、本件手帳の交付を受けた。

また、X3は、平成21年2月4日、健康診断を受け、両側胸膜肥厚との診断を受けた。

エ X4について

X4は、平成20年12月8日、昭和31年から平成7年11月までに係る業務が本件対象業務に該当するとして、本件手帳の交付を受けた。

また、X4は、平成21年2月16日及び同年8月17日、健康診断を受け、CT検査を受けたが、胸膜肥厚等の異常所見は認められなかった。

オ X5について

X5は、平成20年12月8日、昭和25年から昭和46年まで及び昭和50年から昭和60年までに係る業務が本件対象業務に該当し、石綿作業従事歴が31年であるとして、本件手帳の交付を受けた。

また、X5は、平成21年3月26日、健康診断を受け、らせんCT検査により、軽度胸膜肥厚が認められた。

カ X6について

X6は、平成20年12月8日、昭和30年から平成9年までに係る業務が本件対象業務に該当し、石綿作業従事歴が20年であるとして、本件手帳の交付を受けた。

また、X6は、平成21年3月26日、健康診断を受け、らせんCT検査により両側胸膜プラークが認められた。

(4) 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。

石綿関連疾患は、石綿ばく露開始時期から発症まで非常に長い潜伏期間があり、石綿肺の場合にはおおむね15年から20年、肺ガンの場合にはおおむね15年から40年、中皮腫に至ってはおおむね20年から50年(平均41.1年とする文献もある。)とされている。

- (5) 厚生労働省が平成18年10月付けで作成した「石綿ばく露歴把握のための手引」(以下「本件手引き」という。)には、「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。

また、本件手引きにおいて、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」の意義及び使用者の団体交渉応諾義務について

- (1) 労組法の予定する団体交渉とは、使用者が、その雇用する労働者の属する労働組合の代表者と、労働者の待遇及び労使関係上のルールについて合意を得ることを目的として行う交渉であると解される。

そして、労組法7条2号は、使用者がそのような団体交渉を正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁じているのであり、団体交渉を通じて正常な労使関係が樹立されることを目的としているといえる。そうすると、同号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則的には、現に当該使用者が「雇用」している労働者を前提としているものと解される。

もっとも、現実に派生する労働条件等を巡る問題は様々であり、雇用関係の前後にわたって生起する場合もあり(雇入れが反復される臨時的労働者の労働条件を巡る紛争、解雇後、解雇の効力に争いがある場合や退職条件・賃金等の労働条件の紛争がある場合など)、そのような例においては、当該労働者を「使用者が雇用する労働者」と認めて、その加入する労働組合と使用者との団体交渉を是認することが、むしろ上記労組法の趣旨に沿う場合が多いと考えられる。

他方、雇用関係終了後、雇用関係にあった者が労働組合に加入して、雇用関係存続中の労働条件に関して使用者であった者に対して団体交渉申入れがされた場合、無限定に団体交渉応諾義務を是認すれば、かえって無用な紛争を生じ、団体交渉を通じた正常な労使関係の樹立という上記労組法の趣旨に背馳する結果となる場合があるといえる。

- (2) そこで、上記の点を検討するに、団体交渉を通じ、労働条件等を調整して正常な労使関係の樹立を期するという上記労組法の趣旨からすれば、使用者が、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争として、当該紛争を適正に処理することが可能であり、かつ、そのことが社会的にも期待される場合には、元従業員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団体交渉応諾義務を負わせるのが相当であるといえる。その要件としては、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したこと、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当であること、③団体交渉の申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたことを挙げることができる。そして、上記合理的期間は、雇用期間中の労働条件を巡る通常の紛争の場合は、雇用期間終了後の近接

した期間といえる場合が多いであろうが、紛争の形態は様々であり、結局は、個別事案に即して判断するほかはない。

3 参加人の団体交渉応諾義務について

X 1らは、参加人との雇用関係が存在した間に、その業務に従事したことによって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主張し、参加人に対し、石綿の使用実態を明らかにするとともに、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。X 1らは、悪性中皮腫に罹患して死亡した亡X 7と同様に石綿ばく露の可能性のある業務に従事していたもので、参加人の業務に従事したことによって、健康被害が発生している可能性があり、X 1らは本件手帳の交付を受けていることからすると、本件は、従来の雇用関係と密接に関連して発生した紛争であるといえることができる。

また、上記のことからすれば、参加人は、石綿の使用実態を明らかにしたり、健康被害の診断、被害発生時の対応等の措置をとることが可能であり、かつ、それが社会的にも期待されるといえる。

次に、本件団交要求が合理的期間内にされたといえるかを検討すると、前記認定によれば、石綿関連疾患には非常に長い潜伏期間があり、長期間経過後発症すること、X 8は平成17年7月にX 1及びX 2を代理人として、参加人に対し、亡X 7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こと、当初、参加人は、亡X 7の悪性中皮腫と業務との関係は不明であると主張していたこと、本件手引きにおいては、X 1らが従事していた業務で使用したタルクに不純物として石綿が混入している場合があると指摘されていること、平成18年10月6日にX 1、X 2及びX 8が本件分会を結成し、参加人に対し、前件団交要求をして交渉を求め、その後、別件訴訟の第1審判決言渡し後も、参加人が団体交渉に応じなかったことから、X 3、X 4、X 5及びX 6が原告(本件分会)に加入した後に、本件団交要求を行ったこと等の各事実が認められる。

上記の各事実関係に照らせば、X 1らが参加人を退職してから相当の期間が経過しているものの、その責をX 1らに帰することは酷であり、石綿被害の特殊性を考慮すれば、社会通念上、合理的期間内に前件団交要求及び本件団交要求がされたと解するのが相当である。

以上によれば、X 1らは、労組法7条2号の「使用者が雇用する労働者」であり、原告は、X 1らを代表する労働組合と解するのが相当であり、本件に関し、参加人に団体交渉を拒否する正当事由があると認めることもできないから、参加人には団体交渉応諾義務があるというべきである。

もっとも、亡X 7が原告に加入した事実はないから、仮に、亡X 7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いえず、参加人は、X 8の代表者として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 まとめ

以上によれば、原告は、X 1らを代表する労働組合であり、本件団交要求は、X 1ら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，原告と団体交渉応諾義務を負う。

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，主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第6民事部