

決 定 書

写

神戸市中央区
申立人 Xユニオン
代表者 委員長 x

神戸市中央区
被申立人 Y株式会社
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成18年(不)第3号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年7月5日第1290回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員小嶋典明、同釜本貞男、同島本健二、同下崎千代子、同春名一典、同正木靖子出席し、合議の上、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人Xユニオン(以下「組合」という。)が、被申立人Y株式会社(以下「会社」という。)に対し、会社における石綿使用実態の明確化、退職労働者全員に対する健康診断の実施、定年後の労災認定者に対する企業補償制度の創設を求めて団体交渉の開催を申し入れたところ、会社が、組合のY分会(以下「分会」

という。)の構成員には会社の退職者及びその遺族しか含まれておらず、会社と雇用関係にある労働者は含まれていないことを理由として、申入れに応じなかったため、組合が、会社に対し、団体交渉の応諾等を求めて救済申立てに及んだ事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合が平成18年10月12日付けで申し入れた団体交渉に、誠意を持って応じなければならない。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 本件の争点

申立人組合の組合員であるA(以下「A」という。)、B(以下「B」という。)及びC(以下「C」という。)は、労働組合法第7条第2号に定める「使用者が雇用する労働者」に該当し、会社は組合が申し入れた団体交渉に応じる義務があるか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

- (1) 労働組合法第7条第2号に定める「使用者が雇用する労働者」について

同号に定める「使用者が雇用する労働者」を、使用者と現に雇用関係のある労働者であると限定的に解釈するべきではない。

労働組合に団体交渉権が認められた趣旨に鑑み、現在雇用されていなくても、過去に雇用されたことがあり、雇用されていた当時の使用者と労働者の法律関係を原因として現在なお何らかの法律関係が存在しているといえる場合、又は雇用関係の継続中の問題により未だ雇用関係が完全に清算されているとはいえない場合には、過去に雇用されていた者も、なお「使用者が雇用する労働者」であるというべきである。

また、被解雇者だけで組織した労働組合や解雇された後に加入した合同労組なども、雇用関係が完全に清算されていない限り、「使用者が雇用する労働者」の代表者として使用者に団体交渉を要求することができるというべきである。

(2) 当事者としての正当性

ア D（以下「D」という。）、A及びB（以下この3名を「Dら」という。）は会社の元従業員であり、自動車タイヤ製造工場であるE工場の成形、裁断、加硫等の作業に従事していた。これらの職場はE工場の2階にあり、職場間に仕切りはなかった。そして、成形や裁断の工程ではブレーキパッドに、加硫工程では断熱材に石綿が使用されており、これらの設備などから石綿が飛散し、階全体に広がっていたので、これらの職場に所属していた者は石綿ばく露の可能性がある。

イ Dは胸膜悪性中皮腫（以下「中皮腫」という。）により死亡したが、その原因は会社において石綿を吸引したためであり、F労働基準監督署（以下「労基署」という。）も、石綿による健康被害の救済に関する法律（以下「石綿健康被害救済法」という。）に基づき、Dが石綿にさらされる業務に従事することにより指定疾病にかかり、これによって死亡したものと認定している。

したがって、Dの相続人であるCは、会社に対し、Dと会社が雇用関係にあった時期における会社の安全配慮義務ないし災害補償等の問題について法的主張が可能である。

ウ Dの同僚であったA及びBにおいても、石綿ばく露の蓋然性が極めて高く、会社に対し、自己と会社が雇用関係にあった時期における会社の安全配慮義務ないし災害補償等の問題について、情報の開示を求めるとともに、何らかの措置を要求する権利がある。

(3) 交渉の必要性

中皮腫は、石綿ばく露によって発症し、その潜伏期間が20年とも50年ともいわれるほど長く、そのうえ極めて予後が悪く、効果的な治療法もない。発症すると極めて短期間に死に至る疾病である。潜伏期間が長いため、多くの被害者が退職後に発症することから、退職者に対する補償が現役の労働者に対する補償を下回るといった差別を受けていることも周知の事実である。

このような現実を前にして、死亡した労働者の妻だけでなく、この労働者の元同僚が、会社と雇用関係にあった時期における職

場の石綿の使用状況及び石綿ばく露の実態を知りたいと考え、会社による健康診断の実施及び被害が発生した場合における補償制度の創設について団体交渉を求めることは当然のことである。

(4) 団体交渉を要求する権利

憲法や労働組合法が団体交渉権を保障した趣旨及び潜伏期間が長く発症が退職後になることが多いという石綿ばく露の特殊性に鑑み、A、B及びCが加入する組合は、会社に対し、団体交渉を要求する権利がある。

(5) 会社の不当労働行為意思

会社は、組合の団体交渉申入れに対し、団体交渉に応じる義務がないとしてこの申入れを拒否しながら、一方的に、退職者の健康診断の実施及び石綿災害特別補償制度の創設について発表しているが、こうした経緯は、会社に組合を嫌悪し、排除する意思があったことを示している。

2 被申立人の主張

(1) 労働組合法第7条第2号に定める「使用者が雇用する労働者」について

労働組合法に定める団体交渉は、使用者と労働者との関係を規律する労働協約を締結するために行われるものであり、労働協約の締結によって正常な労働関係を回復し、労働条件の維持改善を図るための交渉である。したがって、同号が定める「使用者が雇用する労働者」とは、使用者との間に現に労働契約関係が存することを前提としている。

(2) 当事者としての正当性

過去において雇用関係のなかったCはもちろん、既に定年退職によって雇用関係が終了してから9年が経過したA及び6年が経過したBと会社との間には、労働組合法が前提とするような労働関係は現に存在しておらず、解雇に関して紛争が生じているわけでもないので、団体交渉を行うことによって正常な労働関係が回復することもない。

(3) 交渉の必要性

解雇や退職条件について何らの争いもなく、退職から相当年数

が経過している場合にまで、かつての労働契約関係から発生した問題であるとの理由で、労働契約終了後も使用者に団体交渉応諾義務が課せられるとすると、使用者にとっては極めて過重な負担となる。そのような事態は、労働組合法の全く予定していないところというほかない。

(4) 団体交渉を要求する権利

退職者と使用者とのかつての労働契約関係から発生した問題が、退職後に顕在化することもあり得ることではあるが、このような問題については個別の民事手続において解決すれば足り、団結権を背景に団体交渉を通じて解決すべき積極的理由はない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、地域ユニオン及び個人で組織する労働組合であり、平成10年3月28日に結成された。審問終結時の組合員数は860名である。

分会は、会社を退職した従業員のA、B及びDの遺族であるCによって平成18年10月6日に結成され、審問終結時の分会員もこの3名である。

(2) 会社は、ゴム製品の製造を主たる業務とし、肩書地に本社を有する株式会社であり、審問終結時の従業員数は5,282名である。

2 団体交渉の申入れまでの経過

(1) Dは会社の元従業員であり、いずれも会社のE工場において、タイヤ製造業務に従事していた。Dは約45年間勤務した後の平成2年9月に、Aは約39年間勤務した後の平成9年に、また、Bは約40年間勤務した後の平成12年に、それぞれ会社を定年退職したが、いずれの退職時においても、特に争いのある問題はなかった。

(2) Dは、平成12年1月、中皮腫により死亡した(甲3)。

Dの妻であるCは、平成17年7月、Dの職歴とその死因である中皮腫との関係について、A及びBに調査を依頼した(甲4)。

そこで、A及びBは、Gセンター(以下「Gセンター」という。)とともに、会社に対し、この調査の実施のほか、会社の退職者等を対象とした健康診断の実施について要請し、会社と同年8月から同年10月にかけて延べ4回の折衝を行ったが、双方の主張には隔たりがあり、平行線をたどった(甲5・6、乙1p1~4)。

- (3) 平成18年3月27日(以下、特に表記しない限り、年は平成18年である。)、Cは、A、B及びGセンターの協力を得て、労基署へ労災申請を行った(甲7・12)。

6月23日、労基署は、Cに対し、石綿健康被害救済法に基づき、Dの死亡を労災認定の上、労働者の遺族に対する特別遺族給付金の支給を決定した(甲7)。

- (4) 7月25日、A、B及びGセンターは、Dの労災認定結果を踏まえ、改めて会社に対し、石綿健康被害に関する要請書を提出し、その中で健康診断の実施及び定年退職後に労災認定を受けた者に対する企業補償制度の創設を求めた(甲8)。

これに対し、会社は、過去に石綿を含有する製品を製造していた事業場の勤務経験がある従業員及びその退職者に対する健康診断を実施していること、それ以外の事業場の勤務経験者については、健康診断を実施する予定はないこと、また、定年後の労災認定者に対する企業補償制度を設ける予定もないことを回答した(甲9)。

3 団体交渉の申入れ

- (1) このような状況の下で、Cは組合に加入し、組合が結成された平成10年から組合員であったA及び平成14年から組合員であったBとともに、10月6日に分会を結成し、Bが分会委員長となった。

- (2) 同月12日、組合の事務局長であるHとBは会社に赴き、人事総務部のI課長(以下「I課長」という。)に対し、7月の要請に対する回答を再度求めたが、I課長の回答が従前と変わらなかったため、労働組合として団体交渉を改めて申し入れる旨を告げるとともに、労働組合結成の経緯について説明を行った上で、団体交渉申入書を手交し、これに対する書面回答と団体交渉の開催

を要求した。

なお、この団体交渉申入書には、組合組織の説明及び分会結成の経緯並びに回答を求める事項として、会社における石綿使用実態の明確化、退職労働者全員に対する健康診断の実施、定年後の労災認定者に対する企業補償制度の創設などが記載されていた（甲1、乙1 p 4～5）。

- (3) 10月19日、会社は、組合に対し、団体交渉に応じない旨の連絡を電話で行ったので、その翌日、組合が会社に対し、団体交渉に応じない理由を電話で問い合わせたところ、会社は、その義務がない旨回答した（乙1 p 5）。

4 本件申立てとそれ以後の状況

- (1) 11月13日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- (2) 会社は、そのホームページにおいて、平成19年3月14日付けで、退職者のうち健康診断の受診を希望する者については、費用を会社が負担する旨の発表を行った（甲16）。さらに、同年4月13日付けで、石綿に起因する労災認定がなされた場合における、会社独自の石綿災害特別補償制度を設立した旨発表した（甲17）。

第5 判断

- 1 労働組合法第7条第2号にいう「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、これに含まれないものと解するのが相当である。
- 2 これを本件についてみるに、Dらは会社の定年退職者であり、労働契約の終了及び退職条件等について、特に争いのある問題はなかった〔第4の2の(1)〕のであるから、労働関係の清算をめぐる前記のような特別の事情があったとは認められない。
- 3 他方、労働組合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するための交渉をいうものと解される。

これを本件についてみるに、組合が申し入れた団体交渉の議題は、石綿による健康被害について、会社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って〔第4の3の(2)〕、会社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はなく、会社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もない。

したがって、退職者及びその遺族が、会社に対し、石綿による健康被害について、会社の安全配慮義務違反等を理由として、何らかの請求を行い得るとしても、それは労働組合法に定める団体交渉をもって解決すべき問題であるとはいえない。また、石綿による健康被害は、潜伏期間が長く、発症が退職後になることが多いなどといった特殊性があるとはいえ、このことのみを根拠として、団体交渉を要求する権利があるとの組合の主張を採用することはできない。

4 よって、組合の会社に対する本件申立てについては、これを却下するのが相当であると判断する。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条の規定を適用して、主文のとおり決定する。

平成19年7月5日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟