

# 命 令 書

申立人

全日本造船機械労働組合ニチアス・関連企業退職者分会  
執行委員長 X 1

全日本造船機械労働組合  
中央執行委員長 X 2

被申立人

ニチアス株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の奈労委平成19年（不）第2号ニチアス不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年7月24日第554回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員南川諦弘、同下村敏博、同西谷敏及び同川合紀子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人ニチアス株式会社は、申立人全日本造船機械労働組合ニチアス・関連企業退職者分会及び全日本造船機械労働組合が、平成18年9月20日付け及び平成19年3月5日付けで、それぞれ全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合ニチアス・関連企業退職者労働組合及び全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合の名において申し入れた団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

全日本造船機械労働組合ニチアス・関連企業退職者分会（以下「退職者分会」という。）は、平成18年9月17日に結成された労働組合であり（設立時の名称は「全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合ニチアス・関連企業退職者労働組合」であった。）、被申立人ニチアス株式会社（以下「被申立人」もしくは「会社」という。）及びその関連企業で勤務し退職した労働者、及び勤務している期間に石綿にばく露したことが原因となって発症した疾病によって死亡したとされる労働者の遺族らが構成員（退職者分会組合員10人。以下「組合員ら」という。）である。上部団体は、全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）である。（以下、両組合をあわせて「申立人ら」という。）

全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合（以下「全造船神奈川地域労組」という。）及び退職者分会は、平成18年9月20日及び平成19年3月5日に、会社の王寺工場に出向き、団体交渉の申入れを行った。団体交渉事項は、会社王寺工場をはじめとする各工場と関連企業における、労働者と周辺地域住民の石綿被害について、その実態を明らかにし、またその資料を提供すること、退職した労働者の石綿被害に対する健康対策を明らかにし、その資料を提供すること、退職した労働者の石綿被害に対する補償制度を明らかにし、その資料を提供すること、現行制度では労働災害（以下「労災」という。）保険給付を受けられないじん肺管理区分2及び3の者、また、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた者への補償制度を作ることなど、であった。

これに対し、会社は、組合員らがいずれも退職時より数十年が経過していることなどから、組合員らは「雇用する労働者」に該当せず、会社は労働組合法第7条の「使用者」に該当しないこと、申立人らの要求内容が義務的団体交渉事項に該当しないこと、また申立人らのこれまでの言動から正常な団体交渉が期待できないことなど、を理由として団体交渉を拒否した。

申立人らは、自分たちは労働組合法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」であり、会社の団体交渉拒否には正当な理由がなく、団

団体交渉申し入れについて会社が誠実に団体交渉に応じないのは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成19年4月5日に本件申立を行ったものである。

## 2 請求する救済の内容（要旨）

請求する救済の内容は次のとおりである。

- (1) 会社は、申立人らから平成18年9月20日付け、及び平成19年3月5日付けで申し入れられた団体交渉に応じなければならない。
- (2) 会社は、団体交渉申し入れを拒否したことが労働委員会に不当労働行為であると認定されたこと、並びにその責任を認め反省し申立人らの団体交渉事項について誠意をもって交渉することを示した陳謝文を、申立人らに手交しなければならない。
- (3) 会社は、上記陳謝文を、本社及び王寺工場の正面に掲示する等しなければならない。

## 第2 争点

- 1 申立人らは会社が「雇用する労働者」の代表者であるか。
- 2 申立人らの要求が義務的団体交渉事項に該当するか。
- 3 申立人らのこれまでの言動が使用者による団体交渉拒否の正当な理由になるか。

## 第3 当事者の主張の要旨

- 1 申立人らは会社が「雇用する労働者」の代表者であるか。（争点1）

### (1) 申立人らの主張

ア 「雇用する労働者」と労働関係の未清算

- (ア) 労働組合法第7条第2号にいう「雇用する労働者」には、使用者との雇用関係継続中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継続中に生じた事項による紛争のために、未だに雇用関係が完全に清算されていないといえる労働者も含まれる。本件では、組合員らは、会社との間で雇用契約を締結し、または会社の指揮監督のもとでの就労中、大量の石綿粉じんを吸入し、現在、石綿肺や胸膜プラークという疾患に罹患して、体調不良と将来の悪性腫瘍罹患などへの不安と恐怖にさいなまれているので、組

合員らと会社の間には、雇用関係があるときに生じた事項による紛争が現在も未解決のまま存在しており、雇用関係が完全に清算されているとはいえない。

- (イ) 石綿関連疾患は、その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（たとえば中皮腫で30年から50年）があるのが特徴である。そのため、石綿被害については、就労中の原因による生命・健康への被害に関する要求が、その就労期間中にできず、退職時から相当期間経過した後に団体交渉による解決が求められるのも、やむを得ないことである。

#### イ 団体交渉による解決の必要性・合理性

- (ア) 団体交渉は、労働条件の基準等だけでなく、個別の人事や災害補償についても行われるべきもので、その目的を、労働協約の締結などによる正常ないし円滑な労使関係の確立に限定する理由はない。

また、退職者が就労中にばく露した有害化学物質によって退職後に被害が判明した場合、被害発生を防止することや発生した被害に対する補償制度を確立することは、現在就労中の労働者にとっても重大な問題である。したがって、本件の団体交渉は、現在の労働者と使用者たる会社との円滑な労使関係の確立に寄与するものでもある。さらに、申立人らの団体交渉要求には、単なる金銭補償の要求だけでなく、石綿被害の実態を明らかにすることや、退職者に対する健康対策も含まれている。

- (イ) 会社は、民事損害賠償請求のような問題については、憲法及び労働組合法の保護は予定されていないというが、労働条件に関する紛争が裁判所に係属していたとしても、それを理由とする団体交渉拒否は不当労働行為にあたるから、本件の団体交渉事項の解決のために民事手続の可能性があると看做しても、そのことは団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。会社はまた、本件における補償の問題が、事実認定の問題や相当因果関係・寄与度論など法的評価に及ばざるをえないから、本来の団体交渉の意義を越えたとするが、すでに労災認定を受けた者や健康管理手帳（石綿）を受けた者については、業務との因果関係は明らかである。

#### ウ 組合員らが「雇用する労働者」にあたること

- (ア) 組合員 X 1（以下「X 1」という。）、同 X 3（以下「X 3」という。）、同 X 4（以下「X 4」という。）、同 X 5（以下「X 5」という。）、同 X 6（以下「X 6」という。）、同 X 7（以

下「X7」という。)は、いずれも過去に会社と雇用関係にあり、就労中に受けた石綿ばく露を原因として、胸膜プラークの診断を受け、健康管理手帳(石綿)の交付を受けている。したがって、その被害の補償等を求めるこれら組合員らと会社の雇用関係は完全に清算されているとはいえず、これらは「雇用する労働者」にあたる。

(イ) 組合員 X8 (以下「X8」という。)は過去に森岡組で石綿を扱う業務に従事し、胸膜プラークに罹患し健康管理手帳(石綿)の交付を受けた。組合員 X9 は、過去に札幌トムレックス工事有限会社(以下「札幌トムレックス」という。)で石綿を扱う業務に従事し、じん肺管理区分4に該当すると診断された。X10 は過去に株式会社池内保温工業所(現在の名称は株式会社イケウチ。以下「イケウチ」という。)で石綿を扱う業務に従事し、良性石綿胸水及びびまん性胸膜プラークに罹患し、労災認定を受けたが、平成19年2月に死亡した。上記各社は、いずれも、会社の下請企業であり、これら組合員らはいずれも会社からの指示により石綿を扱う業務に従事していたものであり、このような関係がある場合には、会社は労働者の被害について事業主としての責任を負うべき地位にあるから、これら組合員らはいずれも「雇用する労働者」に該当する。

(ウ) 組合員 X11 は X9 の妻であり、X9 が札幌トムレックスに勤務して石綿吹付工事に従事したときに、自宅に持ち帰った作業着等を洗濯していた際に飛散した石綿粉塵を吸引したため、胸膜プラークに罹患した。労働関係に起因して労働者の家族に問題が生じた場合には、その問題の解決のために影響力・支配力を及ぼしうる地位にある者は、その限りにおいて「使用者」となるので、X11 は「雇用する労働者」に含まれる。

(エ) 組合員 X12 は、良性石綿胸水及びびまん性胸膜プラークに罹患して死亡した X10 の相続人であり、権利義務関係を承継した。労働者の遺族が使用者に対し業務上災害の補償を求める場合には、その補償問題は労働関係から生じたものであって、その解決のために何らかの影響力・支配力を及ぼしうる地位にある者は、その限りにおいて「使用者」となると解すべきであるから、X12 は「雇用する労働者」である。

(オ) X13 (以下「X13」という。)は、過去に会社と雇用関係にあり、同じく石綿ばく露による被害を受けたものである。X13 は、本件救済申立後に退職者組合を脱退したが、これは会社の支配介入によるものであり、ポストノーティスによる救済の利益は失われていない。

## (2) 被申立人の主張

### ア 「雇用する労働者」と労働関係の未清算

(ア) 退職した労働者が労働組合法第7条第2号にいう「雇用する労働者」に該当するといえるためには、解雇や退職条件をめぐる紛争のゆえに、雇用関係が完全に清算されていないと認められる場合でなければならず、そのためには、雇用関係があったときから裁判等の紛争が継続ないし連続しているのでなければならない。本件においては、いずれの組合員らについても、退職時には胸膜プラーク等の補償問題に関する現実の紛争は生じておらず、退職後、数十年間もの期間が経過した後に、その補償をめぐる現実の紛争が発生したのであるから、すでに雇用関係は完全に清算されており、これら組合員らを「雇用する」労働者という余地はない。

(イ) 申立人らは、長期の潜伏期間のある石綿被害の特殊性を強調するが、こうした被害にかかわる問題は、民事損害賠償請求という市民法領域で議論されるべきものであり、労使の対向関係の存在を前提として市民法原理を修正する団体法の領域に持ち込まれるべきではない。

### イ 団体交渉による解決の必要性・合理性

(ア) 憲法第28条及び労働組合法にいう団体交渉とは、労使が、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、もって正常な集団的労使関係の確立を図るための交渉と解すべきであるが、退職者については、退職時から紛争が継続している場合においても、会社における円滑な労使関係の確立、正常な労使関係の回復につながるといった特段の事情のない限り、「雇用する労働者」の概念を拡大し、特別の保護を付与する必要性・合理性を欠いている。本件で団体交渉の目的となっているのは、退職者とその遺族ないし家族という個人への個別の金銭要求とそのための手段的な要求であり、労働協約を締結することなどにより正常な集団的労使関係の確立を図るものでなく、会社における円滑な労使関係を確立するためのものでもない。

(イ) 本件におけるような補償の問題は、事実認定の問題や相当因果関係・寄与度論など法的評価に及ばざるをえないから、本来の団体交渉の意義を越えている。そこで、会社は、石綿被害の補償については、組合員ら個人との個別協議や民事手続という解決手段が存在し、これによるこ

とが十分可能であるとして申立人らに提案しているのである。会社は、解雇により退職者となったことを理由に団体交渉を拒むケースのように、組合員らとの雇用関係を自ら絶つことによって、申立人らとの交渉を回避している訳ではない。

ウ 組合員らはいずれも「雇用する労働者」に該当しない

(ア) X 1、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7の各組合員らは、会社と雇用関係にあったが、退職時において胸膜プラーク等の補償問題に関する現実の紛争は生じておらず、退職後26年から51年もの期間が経過した後、その補償をめぐる現実の紛争が発生したものであるから、雇用関係は完全に清算されており、これらの組合員らを「雇用する労働者」という余地はない。

(イ) X 8は森岡組に勤務していたというが、申立人らが何をもって、X 8との関係で会社が「使用者」であると主張するのか不明である。X 9は、札幌トムレックスに勤務しており、会社が労災請求にあたって労災証明を行った事実はあるが、そこから会社がX 9に業務の指示・命令を行った事実は読み取れない。申請の際にすでに札幌トムレックスは倒産していたので、会社は、同人の申請の際に発生状況等の証明に支障を来たさぬよう調査し、回答したまでである。X 10については、会社がX 10に対し石綿吹付け作業の指示・命令をし、業務災害に責任があると主張するが、何ら根拠がない。

いずれにしても、これらは他社の元従業員であり、退職にあたって会社との間で何らの紛争もなかったのであるから、会社との関係で「雇用する労働者」とはいえない。

(ウ) 労働者の家族は、「使用者性」の議論以前に、そもそも「労働者」とはいえない。X 11は、他社元従業員の妻にすぎず、「労働者」ではない。本人が仮に会社に対して何らかの補償を要求するのであれば、純粹に一市民として、民事手続をとるべきものである。

(エ) X 12は、他社元従業員の遺族(妻)であるが、雇用契約はその性質上(民法第625条第2項)、労働者が死亡した場合には当然に終了し、労働者たる地位は相続されないから、X 10自身が「雇用する労働者」に該当しないだけでなく、X 12がX 10の地位を相続していないという意味においても、X 12は、会社の「雇用する労働者」に該当しない。

(オ) X 13は、過去に会社と雇用関係にあり、団体交渉申入れ当時に組合

員であったが、本件救済申立後に組合を脱退しているため、X13については、団体交渉を命ずるだけの申立ての利益が消滅している。

## 2 申立人らの要求が義務的団体交渉事項に該当するか。(争点2)

### (1) 申立人らの主張

#### ア 胸膜プラーク等への補償制度

胸膜プラークの有所見者については、健康管理手帳（石綿）が交付されていることからしても、石綿にかかわる作業との因果関係は明らかである。日本では胸膜プラークだけでは労災補償の対象とはされていないが、諸外国では補償対象とする国も存在するし、日本でも胸膜プラーク有所見者や健康管理手帳所持者に補償等を行う企業がある。胸膜プラークを、社会一般において補償の対象とされる疾病でないとする会社の主張は失当であり、それは本来、石綿肺などの石綿関連疾患と同様に補償の対象とされるべき病変である。また、会社は、労災補償の対象とされていない合併症のない石綿肺（管理区分2及び3）罹患者に対して、一定の補償を行っているものであり、このことからしても、胸膜プラーク問題に対する補償問題は、義務的団体交渉事項である。

#### イ 会社による石綿被害支援と情報公開等

会社は住民説明会の実施、相談窓口の設置、健康診断及び健康相談を実施しているというが、その具体的内容は組合に示されていない。また、かかる措置だけでは不十分であることは明らかである。申立人らの要求は、会社における安全衛生、災害補償、その対策に関する資料の開示・提出を求めるものであって、使用者たる会社が処分可能なものであるから、義務的団体交渉事項にあたることは明らかである。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 胸膜プラーク等への補償制度

日本においては、胸膜プラークは一般的に補償の対象とされる疾病ではなく一種の病変にすぎず、補償の対象として把握されていない。諸外国では、補償の対象とする国もあるとのことであるが、外国での議論が日本における社会的な共通認識を直ちに左右するものではないし、このことについての申立人らの主張自体も信用性に欠ける。いずれにしても、国やほとんどの企業において、胸膜プラークは補償対象とはされていないのが現状であり、少数のケースの存在自体が国民全体の認識・価値観の変更に直ち



に結びつくものでもない。

その結果、胸膜プラークに対する金銭補償については、将来現実に疾病となった時点での議論とならざるをえず、今直ちにそれを団体交渉の事項として扱うべき必要性・合理性を見出すことはできない。

#### イ 会社による石綿被害支援と情報公開等

会社は、過去に石綿を扱った企業の社会的責任として、胸膜プラークを含む健康不安への措置として、国の施策とは別に、金銭補償以外に無料の健康診断、健康管理手帳の交付申請支援、労災請求の支援などを行ってきた。組合員らについても、会社元従業員の6人に対し健康診断を実施し、健康管理手帳の取得支援を行った。会社はまた、退職者や近隣住民を含めた社会一般に対し、相談窓口の設置に加え、ウェブサイト、プレスリリースによる情報公開を実施してきている。

このように、申立人らの要求内容はすでに十分に実現されているから、それは義務的団体交渉事項とはならない。

### 3 申立人らのこれまでの言動が使用者による団体交渉拒否の正当な理由になるか。(争点3)

#### (1) 被申立人の主張

ア 申立人ら及び組合員らの以下に述べるような言動は、今後も幹部を含め粗暴な発言が繰り返され、会社担当者が冷静な判断のもと話し合いを行うことが不可能であることを予測させるもので、団体交渉を拒否する正当な理由にあたる。また、団体交渉拒否後の申立人らの行動は、会社が代理人を窓口とする個別交渉を選択した判断が正当であったことを裏づけている。

イ X1は、平成17年8月頃、会社の実施する健康診断を受診した際、威圧的にタクシー料金を要求し、会社はやむなく支払いに応じた。X1は、健康診断の結果、胸膜プラークと診断されたので、会社は同年9月、在職証明等を準備するなどし、X1に健康管理手帳(石綿)が発行されたが、同年11月、12月に王寺工場を訪れ、金銭や仕事を要求した。

X3は同年12月に健康管理手帳(石綿)を申請し、交付を受けたが、平成18年2月、会社王寺工場の Y2 室長(以下「Y2室長」という。)に電話し、「胸膜プラークと診断されたが、会社に補償はないのか」と述べた。同年5月19日にX3からY2室長に電話があったため、

Y 2 室長が同月 23 日に X 3 宅を訪問したところ、X 3 が「X 1 は元右翼の親分で、私は元やくざだ」、「お前は頭をかち割って血を見ないとわからんのか！私の治療費として 10～20 万円を毎月、振り込め」などと発言したため、Y 2 室長は恐怖感をもち、警察に相談した。さらに、X 3 は自分が「家族の会」に加入することについて、会社との取引材料のように使った。

これらの行為は、脅迫・恐喝にあたる犯罪行為であり、こうした個別協議において次第に形成された両氏に対する恐怖感・畏怖感は同年 9 月 20 日の時点で相当に強度になっていた。

ウ 平成 18 年 9 月 20 日、X 1 他 4 名が王寺工場に来社したが、協議の前から X 1 や X 3 はけんか腰の口調であり、協議の冒頭、X 3 が Y 2 室長に、「嘘ばかりつきやがって！」「Y 2 は首を振っているだけで話をまともに聞いていない。担当者を替えろ！なめやがって」と発言するなど、組合員らは終始威圧的、恫喝的であり、会社側出席者は、恐怖感、不安感から、団体交渉はおろか、直接協議すら困難と思えた。X 1、X 3 の暴言は、個人の暴走ではなく、申立人ら全体による組織的なものであったことは明らかである。

当日、会社王寺工場の Y 3 工場長（以下「Y 3 工場長」という。）から、団体交渉を拒むものではない旨の発言がなされた事実はあるが、この発言は、さまざまな交渉形態を幅広く検討することを前提としたものであり、団体交渉を約束したものではなく、また、上記の畏怖状態下での発言であり、何ら責められるべきものではない。

エ 申立人らは、平成 18 年 11 月 28 日付け「会社回答に対する抗議文」において、9 月 20 日の言動を謝罪するどころか、「労働者や住民をアスベストによって殺してきた」「挙げ足取りに言及していることに対して、激しい怒りを覚えます。」「『盗人猛々しい』居直りと人は言うでしょう」などと記載しており、そのことは、申立人らが今後ともそうした言動を繰り返すことを予測させるものであった。

オ 平成 19 年 3 月 26 日、申立人らは支援団体とともに、本社前で拡声器により事実無根の言動を繰り返した後、本社 1 階ロビーに無許可で侵入し、大声で叫び続けた。さらに、執務室内にも侵入し、会社従業員に対し叫び続け、執務を妨害した。会社は、これら目に余る暴挙に会社では対応でき

ないと判断し、警察署に通報した。こうした申立人らの行動は、会社が代理人を窓口とする個別交渉を選択した判断が正当であったことを裏づけている。

カ なお、全造船の友誼団体は、規約等によると、報酬を得る目的で法律事務を取り扱うことを業としている可能性が高い。全造船についても、会社との紛争解決時において組合員から報酬を受けることが予定されているのではないかとの疑いを払拭できない。会社としては、全造船が、弁護士法第72条に違反する行為を行うものと認識せざるを得ない。このことから、団体交渉でなく、弁護士等代理人間での協議を選択せざるを得ない正当な理由がある。

## (2) 申立人らの主張

ア 暴言、暴力、威嚇、罵声が続くなど組合員の言動を理由とする団体交渉拒否が正当化される場合はありうるが、会社が指摘するような組合側の言動はいずれも、あらかじめ団体交渉を拒否することを正当化しうるに足りない。

イ 平成18年5月23日に、X3が、会社の担当者に「私が元やくざで、X1は右翼の親分で私の弟分だった」等と発言した事実はない。仮に何らかの不穏当な発言があったとしても、組合結成以前のことである。

ウ 平成18年9月20日の団体交渉申入れの際、X1やX3に、会社が指摘するような発言があったことは事実であるが、「語気強く」申し向けたという事実はなく、会社側の冷たい言動に対して、思わず発言したものにすぎない。その後も、担当者はそれまでと同様の発言をしており、担当者が「強い畏怖の念」を抱いたとは考えられない。些末な言動をとらえて、団体交渉拒否には正当な理由があったとする会社の主張は誤りである。

エ 平成18年11月28日の「抗議文」に、会社主張の記載があるのは事実であるが、それらは内容として事実と反するものではなく、また、「盗っ人猛々しい」との表現は、会社が、同年9月20日の団体交渉申入れの際、組合員らの言葉尻をとらえて「会社担当者に対して個人攻撃をした」などと指摘したことに抗議したものである。さらに、「抗議文」は広く頒布されたものでなく、名誉毀損に当たる可能性もない。以上のことから、

「抗議文」の送付は、団体交渉拒否の理由となるものではない。

オ 申立人らが、平成19年3月5日に王寺工場に団体交渉申入書を持参し、9名の新規加入組合員らの補償等を議題とする団体交渉の開催を求めたところ、会社王寺工場の Y4 課長（以下「Y4課長」という。）は「本社の指示で申入書は受け取れない」として、説明場所の設置すら拒否した。ここに、会社の不誠実な団体交渉拒否の態度が改めて明確になった。

カ 会社は、平成19年3月26日の団体交渉申入れ時の言動も問題としているが、申立人らが主張する不当労働行為は、平成18年9月20日の団体交渉申入れを同年11月15日付けで拒否した事実、平成19年3月5日付けの団体交渉申入れを申入書を受け取らず拒否した事実である。したがって、同月26日の行動は、それ以前の2回の団体交渉拒否との関係では事後的な事由に過ぎず、団体交渉拒否の正当な理由になりえない。

念のためにいえば、当日、組合員らその他の者が、腕章及びゼッケンを着用し、のぼりを立てて会社の本社ビル正面玄関前に集合し、拡声器を使って行動したことは事実であるが、事務所に入るに際し力行使したのではなく、しかも昼休み時間であり、会社業務に対する支障もなかった。さらに、最終的に本社地下会議室で申立人ら代表7名との面談となったが、その際にも何らトラブルは生じていない。申立人らは会社に申入れに行く旨を事前に連絡しており、混乱が生じたのは、準備をすることもなく、書類の受け取りすら拒もうとした会社の不誠実な態度に原因がある。

## 第4 判断

### 1 認定した事実

#### (1) 当事者

ア 会社は、明治29年4月9日に設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、高機能樹脂製品事業、耐火断熱材事業等を行っている。従業員数は、1490名である（第1回調査時）。

会社には、UIゼンセン同盟ニチアス労働組合があり、組合員数は1219名である（第1回調査時）。

イ 申立人組合である全造船は、昭和21年9月1日に設立された労働組合であり、現在は日本労働組合総連合会を上部団体とし、肩書地に事務所を

置いている。組合員数は1226名である（第1回調査時）。また、申立人組合である退職者分会は、全造船神奈川地域労組の分会として、平成18年9月17日に設立された労働組合であり、平成19年3月頃から（同年3月9日に会社に通告）は、全造船の分会となっている。肩書地に事務所を置き、組合員数は10名である（第1回調査時）。

【甲1、甲9、乙9】

## （2）石綿ばく露による労災について

### ア 石綿ばく露作業への従事による労災

（ア）石綿にさらされる業務に従事することによって生じる疾病のうち、石綿肺はすでに昭和22年の労働基準法施行規則制定時より、「粉じんを飛散する場所における業務に因るじん肺症及びこれに伴う肺結核」として、労災として扱われてきた。また、昭和53年3月の労働基準法施行規則改正により、「石綿にさらされる業務による肺がん又は中皮腫」が例示され、これらが労災として扱われることが明確化された。さらに、石綿にかかわる疾病に関する研究の発展に対応して、石綿被害の労災認定の範囲が拡大され、現在では、石綿との関連が明らかな疾病として、石綿肺、肺がん、中皮腫、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚があげられている。

これらの疾病の特徴は、潜伏期間が長い点にあり、石綿肺がんで20～40年、中皮腫では40年前後とされている。

【甲21、乙36～40】

（イ）しかし、石綿ばく露がもたらす疾病の危険性が日本において広く認識されるのは、平成17年6月29日に、株式会社クボタが尼崎市の旧神崎工場周辺住民が中皮腫に罹患していることを公表して以来のことである。この公表後、職業上の石綿ばく露による中皮腫、肺がん患者が多数発生し労災認定を受けていることを、企業や業界団体が相次いで公表し、それが社会問題化したのである。政府は、同年7月29日、第1回アスベスト問題に関する関係閣僚会合を開催して、「アスベスト問題への当面の対応」をとりまとめたのを初めとして、対策を強化し、また、平成18年には「石綿による健康被害の救済に関する法律」が制定され、労災補償の対象とならない工場周辺住民、労働者の家族、一人親方、中小企業主等への補償制度が設けられるとともに、労災補償を受けずに死亡した労働者の遺族であり、時効により労災保険法にもとづく遺族補償給付の支給を受ける権利が消滅したものについても救済されることになっ

た。

【乙 3 9】

イ 胸膜プラークについて

(ア) 胸膜プラークとは、石綿ばく露によって壁側胸膜に発生した胸膜の線維性の盛り上がり状態を意味し、胸膜プラークそれ自身では肺機能障害を伴わず、胸膜の疾患を意味するものではないとして、現在日本では、労災認定の対象とはされていない。しかし、日本では、胸膜プラークは、石綿ばく露によってのみ発生し、また胸膜プラーク有所見者は無所見者よりも石綿の累積ばく露量が多いと考えられ、中皮腫のリスクは無所見者よりも高いとされている。さらに、画像上の胸膜プラークがある場合に、肺がんの発症リスクが高まるとの研究もあり、胸膜プラークは、石綿関連疾病を判断する際の重要な指標とされている。胸膜プラークは、石綿ばく露から年余をかけて徐々に成長し、ばく露開始からおおむね15～30年を経て出現し、経過とともに石灰化する。胸膜プラークが石灰化すると多少の肺機能低下がみられ、また、胸膜プラークと胸痛が相関するとの報告もある。

【甲 2 1、2 3、乙 3 6、3 9】

(イ) 上記のとおり、現在日本では、胸膜プラークは労災として扱われていないが、諸外国では、フランスなど少なからぬ国において、胸膜プラークが職業病リストに掲載されているか、補完的システム及び立証システムにより、職業病に認定されうることになっている。

【甲 2 2】

日本においても、胸膜プラーク有所見者や健康管理手帳（石綿）所持者に対する補償などを行う例が、少数ながらみられる。

【甲 1 7～1 8、甲 1 9～2 0、第 2 回審問調書 4 5～4 6 頁】

(3) 組合員らと会社の関係及び石綿被害

ア 会社の元従業員について

X 1、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7 は、いずれも過去に会社王寺工場勤務して石綿製品の製造等に従事し、胸膜プラークの診断を受けて、健康管理手帳（石綿）の交付を受けている。

(ア) X 1 は、昭和 3 0 年 3 月 2 1 日から昭和 3 9 年 5 月 7 日まで、会社王寺工場石綿原料・製品の出入庫業務等に従事した（退職時から最初の団体交渉申し入れ時である平成 1 8 年 9 月 2 0 日＜以下「団交申し入れ

時」という。>まで、約42年4月が経過している)。平成17年11月に胸膜プラークと診断され、奈良労働局より健康管理手帳(石綿)の交付を受けている。

【甲28、被申立人準備書面1 10頁、申立人最終陳述書 2頁】

(イ) X3は、昭和31年9月1日から少なくとも昭和32年1月1日まで、会社王寺工場で石綿製品の製造に従事した(退職時から団交申し入れ時まで、約49年8月が経過)。平成18年1月に胸膜プラークと診断され、奈良労働局より健康管理手帳(石綿)の交付を受けている。

【甲29、乙35、被申立人準備書面1 10頁、申立人最終陳述書 2頁】

(ウ) X4は、昭和55年から昭和56年頃まで会社王寺工場で石綿製品の製造に従事した(退職時から団交申し入れ時まで、約25~26年が経過)。平成18年7月に胸膜プラークと診断され、健康管理手帳(石綿)の交付を受けている。

【甲6、被申立人準備書面1 10頁】

(エ) X5は、昭和44年から昭和55年2月まで、会社王寺工場で石綿製品の製造等に従事した(退職時から団交申し入れ時まで、約26年7月が経過)。平成18年7月に胸膜プラークと診断され、大阪労働局より健康管理手帳(石綿)の交付を受けている。

【甲6、被申立人準備書面1 10頁】

(オ) X6は、昭和39年から昭和55年9月まで、会社王寺工場で石綿製品の製造に従事した(退職時から団交申し入れ時まで、約26年が経過)。平成18年1月に胸膜プラークと診断され、健康管理手帳(石綿)の交付を受けている。

【甲6、被申立人準備書面1 10頁】

(カ) X7は、昭和29年から昭和36年2月まで、会社王寺工場で石綿製品の製造に従事した(退職時から団交申し入れ時まで、約45年7月が経過)。平成17年11月に胸膜プラークと診断され、健康管理手帳(石綿)の交付を受けている。

【甲6、被申立人準備書面1 10頁】

イ 下請企業元従業員について

(ア) X9は、昭和44年12月から昭和51年12月まで、会社の下請会社である札幌トムレックスに勤務し、建物の耐火・断熱・吸音などのため、石綿繊維を吹き付ける工事に従事した。札幌トムレックスは、

昭和51年12月に倒産し、それと同時に、X9は退社した（退職時から団交申し入れ時まで、約30年が経過）。X9については、平成17年4月に石綿肺管理4として札幌中央労働基準監督署より労災認定がなされている。

労災請求にあたって、会社が札幌中央労働基準監督署長に提出した「事業場関係等について」によれば、札幌トムレックスは、保温・保冷、断熱材、シール材、不燃建材製品等の製造、販売、工事施工を行う日本アスベスト株式会社（会社の前身）札幌支店（以下「支店」という。）の建材事業部門の下で、支店が販売営業活動を行った工事の施工を下請けしていたものである。申立人らは、X9は、支店の社員の指示・命令のもとに、支店の原材料、機械、工具を使用して、吹き付け工事を行っていたと主張する。これを裏づける具体的事実は乏しいが、石綿を製造・販売・工事施工する企業とそのうちの吹き付け工事を下請する企業の通常の関係からして、X9と支店の間に事実上の指揮命令関係があったか、少なくとも、会社が「元請負人」（労働基準法第87条1項）または特定元方事業者（労働安全衛生法第15条等）もしくはそれに準ずる者として責任を負うべき地位にあったものと認められる。X9の労災請求にあたって、会社が事業主として労災の発生原因及び発生状況等について証明を行っていることも、そのことを裏づけるものである。

【甲6、甲24、甲25、甲26、乙50、申立人準備書面（3） 2頁～3頁、申立人最終陳述書 14頁～16頁】

(イ) X8は、昭和42年3月から昭和43年3月まで、呉造船所内にあった森岡組に勤務し、石綿製品である断熱・保温材を建造中の船舶内に施工する工事に従事した（退職時から団交申し入れ時まで、約38年が経過）。申立人らは、会社の指示を受け、会社の所有する石綿製品や工具類を使用者として仕事に従事していたもので、会社との間で実質的な使用従属関係があった等と主張するが、森岡組と会社の関係やX8と会社の関係を具体的に示す証拠はない。X8は、平成18年8月に胸膜プラークと診断され、大阪労働局より健康管理手帳（石綿）の交付を受けている。

【甲6、甲38、甲39、申立人最終陳述書 16頁】

ウ X11について

X11は、X9の妻であり、胸膜プラークに罹患している。

【甲6、申立人準備書面（3） 3頁、申立人最終陳述書 17頁】



エ X 1 2 について

X 1 2 は、X 1 0 の妻であり、相続人である。

【甲 6、申立人最終陳述書 1 9 頁】

X 1 0 は、昭和 4 9 年から平成 7 年まで、株式会社池内保温工業所（現在：株式会社イケウチ）に勤務した（団交申し入れ時まで約 1 0 年経過）。イケウチは、会社の下請会社であり、X 1 0 は、石綿材の吹付などの断熱・保温工事等に従事した。在職中の石綿ばく露のために、石綿肺、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚に罹患し、平成 1 5 年 3 月に、大阪中央労働基準監督署より労災認定がなされている。X 1 0 は、平成 1 9 年 2 月 3 日に死亡した。

申立人らは、X 1 0 は会社の指示・命令のもとで、同社の吹付け石綿材の吹付けなどの工事等に従事していたと主張する。この点については、平成 1 7 年 9 月 2 1 日に淀川労働基準監督署に提出された X 1 0 の休業補償給付申請が会社の名においてなされていることからして、イケウチにおける X 1 0 の業務が会社の指示によりなされていたか、少なくとも会社が「元請負人」（労働基準法 8 7 条 1 項）または特定元方事業者（労働安全衛生法 1 5 条等）もしくはそれに準ずる者として責任を負うべき立場にあったものと認められる。

【甲 4 0 - 1 ~ 3、申立人最終陳述書 1 7 頁】

オ X 1 3 について

X 1 3 は、昭和 2 9 年 7 月頃から昭和 3 0 年頃までの内少なくとも約 1 0 0 日間、会社札幌支店で火力発電所、化学工場の保温作業に従事した（退職時から団交申し入れ時まで 5 0 ~ 5 1 年が経過）。平成 1 8 年 3 月に石綿肺管理 4 として札幌中央労働基準監督署より労災認定がなされている。X 1 3 は、現在退職者分会を脱退している。

【甲 6、被申立人準備書面 1 1 0 頁、申立人最終陳述書 2 0 頁】

#### （４）本件申立に至る経過

ア 本件団体交渉申し入れに至るまで

（ア）X 1 は、平成 1 7 年 4 月以降の早い時期に申し込んだうえ、同 8 月頃に会社王寺工場に出向き、会社の実施する健康診断を受診した。その際、X 1 は、Y 4 課長に威圧的にタクシー料金を要求し、Y 4 課長はやむなく支払いに応じた。健康診断の結果、X 1 は胸膜プラークと診断され、

同年11月に奈良労働局より健康管理手帳（石綿）が交付された。

【甲28、甲36 4頁、5頁、乙25 2頁～3頁、第3回審問 43頁】

(イ) X1は、平成17年11月から12月にかけて3度にわたり、会社王寺工場を訪問し、Y2室長に、会社での雇用や補償を求めた。Y2室長は、「胸膜プラークは病気ではないので補償を支払うことはできない」と答えた。平成18年1月、X1は、Y2室長との電話において、「新法で胸膜プラークが救済の対象にならない見込みであることは分かった」と述べた。

【甲36 5頁～6頁、第3回審問 27頁～29頁、第4回審問 2頁～3頁】

(ウ) X3は、平成17年11月に二次健診を受診し、平成18年1月に奈良労働局より健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

【甲29、甲37 3頁、被申立人最終陳述書36頁】

X3は、同年2月頃に、会社王寺工場に電話し、Y2室長に、「胸膜プラークに対して会社は補償しないのか」と質問したところ、Y2室長は、できないと答えた。

【第3回審問 29頁～30頁】

(エ) Y2室長は、平成18年5月23日、X3の自宅を訪問し、1時間あまり面談した。Y2室長が「胸膜プラークは疾病ではないので補償には応じられない」と伝えたところ、X3は、「おれは元やくざだ。X1は右翼の親分で、私の弟分だった。会社は補償できるかはっきり言ってほしい」、「お前は頭をかち割って血を見ないとわからんのか」等の趣旨の発言をしたので、Y2室長は恐怖心を持ち、Y3工場長と協議のうえ、警察に対応を相談した。X3は、陳述書において、そうした発言をしたことを否定しているが、Y2室長の証言は具体的かつ詳細なもので、面談の結果を直後にY3工場長に報告していることから、X3のこの趣旨の発言があったのは、事実と認められる。

【甲37 3頁、乙23の1～2、乙48、第3回審問 30頁～33頁】

(オ) 平成18年6月8日、Y2室長と会社本社のY5が、X3の自宅を訪問し、改めて「胸膜プラークは病気ではないので補償はできない」と説明したところ、X3は強い不満を表明した。

【甲37 4頁～5頁、3回審問 33頁】

(カ) 平成18年8月22日、X1とX3は会社王寺工場を訪問し、Y2室

長と面談した。Y 2 室長が、補償の問題について従前と同じ回答をしたところ、両名は強い不満を表明した。

【甲 3 6 6 頁、第 3 回審問 3 4 頁】

イ 退職者分会の結成と団体交渉の申し入れ

(ア) 平成 1 8 年 9 月 1 7 日、会社及びその関連企業で働き、退職した労働者、そして石綿により死亡した労働者の遺族が、退職者分会を結成した。

【甲 1】

(イ) 平成 1 8 年 9 月 2 0 日、全造船神奈川地域労組及び退職者分会は、会社王寺工場において、会社に対し、「組合結成通知および団体交渉申入書」により、同月 1 7 日に会社及びその関連企業で働き、退職した労働者及び石綿により死亡した労働者の遺族が、退職者分会を結成し、同時に上部団体として全造船に加入したことを通知し、以下の要求をした。

1. ニチアス王寺工場をはじめとする各工場と関連企業における、労働者と周辺地域住民のアスベスト被害について、その実態を明らかにし、またその資料を提供すること。
2. 退職した労働者のアスベスト被害に対する健康対策を明らかにし、その資料を提供すること。
3. 退職した労働者のアスベスト被害に対する補償制度を明らかにし、その資料を提供すること。
4. 現行では労災保険給付を受けられないじん肺管理区分 2 及び 3 の者、また、石綿健康管理手帳の交付を受けた者への補償制度を作ること。
5. 以上の内容について、早急に団体交渉を開催すること。なお、開催日時、場所、参加者については、組合と調整の上で決めること。

(ウ) 当日、申立人ら側は退職者分会委員長・X 1、X 3、全造船日本鋼管分会執行委員長・X 1 4（以下「X14」という。）、関西労働者安全センター事務局 X 1 5 及び「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」X 1 6 が参加し、会社側は、Y 3 工場長、Y 4 課長、Y 2 室長等が出席し、1 時間程度話し合いが行われた。会合のなかで、X 3 は、「嘘ばかりつきやがって！」「Y 2 は首を振っているだけで話をまともに聞いていない。担当者を替えろ！なめやがって」などと発言したほか、X 1 も大声で怒鳴るなどした。

会社側は、その場では要求事項の具体的な回答はせず、「交渉を拒否するものではないが、本社と協議した上で対応を決める」と発言した。

【答弁書 3 頁～4 頁、甲 1、甲 1 3 の 1～3、甲 1 4、甲 1 6、甲 3

6 6頁～7頁、乙1、申立人最終陳述書 3頁～4頁、被申立人最終陳述書 44頁～49頁、第1回審問 11頁、13頁～14頁、第3回審問 13頁、35頁、37頁～38頁、46頁、48頁～49頁、第4回審問 12頁～13頁、第6回審問 3頁】

ウ 申立人らの追加要求と、会社及び会社代理人弁護士とのやりとり

(ア) 平成18年10月12日、会社は、X14との電話による話の中で、同年9月20日付けの団体交渉申入れに関連して、X3とX1に関する具体的な状況と要求内容の確認を求めた。全造船神奈川地域労組及び退職者分会は、それをふまえて、同年10月27日付けで、会社に対し、「要求書」により、同年9月20日付けの要求に追加して、以下の要求をした。

I 前回の要求3.の項目についての追加

3. -ア X1及びX3について、次のような場合、会社の制度ではどのような補償が受けられるのか明らかにすること。

一 石綿健康管理手帳交付のみの場合

二 労働局より、じん肺管理区分2の決定を受けた場合

三 労働局より、じん肺管理区分3-イの決定を受けた場合

四 労働局より、じん肺管理区分3-ロの決定を受けた場合

五 労働局より、じん肺管理区分2の決定を受け、続発性気管支炎など合併症を併発し、労災認定を受けた場合

六 労働局より、じん肺管理区分3-イの決定を受け、続発性気管支炎など合併症を併発し、労災認定を受けた場合

七 労働局より、じん肺管理区分3-ロの決定を受け、続発性気管支炎など合併症を併発し、労災認定を受けた場合

八 労働局より、じん肺管理区分4の決定を受けた場合

九 中皮腫を発症し、労災認定された場合

十 肺がんを発症し、労災認定された場合

十一 じん肺で死亡し、労災認定を受けた場合（遺族補償）

十二 肺がんや中皮腫で死亡し、労災認定された場合（遺族補償）

3. -イ 退職後の補償制度についての資料を、X1及びX3に交付すること。

II 9月20日付けの要求及び本日付けの要求に基づき、早急に団体交渉を開催すること。

【申立書 3頁、答弁書 4頁、甲2、乙2、第2回審問 38頁～

【 39 頁】

(イ) 平成18年11月15日、会社代理人弁護士（以下「会社代理人」という。）は、「ご回答」により、全造船神奈川地域労組及び退職者分会に、同年9月20日及び同年10月27日付けの書面に対し、以下のとおり回答した。

(1) 要求事項を会社との団体交渉事項とすることには、下記のとおり未だ疑念が残り、団体交渉という方法での説明は控える。

① X 1 及び X 3 は、いずれも退職時より約 40 年ないし 50 年が経過している。

② 胸膜プラークを含む健康不安に対し、すでに次の対応をしている。  
・ 近隣住民に対する情報公開として住民説明会の実施や相談窓口の開設

・ 健康不安に対する対応として健康診断及び健康相談の実施等

③ X 1 及び X 3 が将来的に疾病に罹患したことを仮定して補償内容に関する事項を掲げている。

④ X 3 は、在職期間がわずか 4 カ月であるため、胸膜プラークが会社の業務に起因するものか明らかとはいえない。

(2) 組合らとしてではなく、X 1 及び X 3 個人としての相談であれば対応する。

(3) 平成18年9月20日の王寺工場での組合員らの言動等にかんがみ、以後会社に対し直接の連絡は止め、会社代理人宛に連絡願いたい。

【甲 3、乙 3 の 1】

(ウ) 平成18年11月28日、全造船神奈川地域労組及び退職者分会は、会社に対し、「会社回答に対する抗議文」により、同月15日付けの回答に対し、団体交渉拒否に抗議するとともに、会社代理人ではなく会社が直接に交渉に応じるよう要求した。そのなかに、「労働者や住民をアスベストによって殺してきた」、「挙げ足取りの言及していることに対しても、激しい怒りを覚えます」、「『盗人猛々しい』居直りと人は言うでしょう」などとの記載が見られる。

【甲 4、乙 4】

(エ) 平成18年12月22日、会社代理人は、全造船神奈川地域労組及び退職者分会に対し、「ご回答」を送り、同年11月28日付け「会社回答に対する抗議文」を会社に直接送付し、代理人を介さずに会社に直接交渉を求めたことに抗議し、会社に対し直接連絡することを止め、会社代理人に連絡することを重ねて求めた。

【甲 5、乙 5 の 1】

(オ) 平成 19 年 2 月 27 日、退職者分会は、会社に対し、「組合加入通知書」により、会社及びその関連企業で働き、退職した労働者 8 名 (X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 13、X 9、X 12 〈遺族〉) 及びその家族 1 名 (X 11) が組合に加入したことを通知した。

【甲 6、乙 6】

(カ) 平成 19 年 3 月 1 日、会社代理人は、全造船神奈川地域労組及び退職者分会に対し、「ご通知」を発し、改めて会社に対する直接交渉の申し入れに抗議し、会社に対して何らかの回答等を求めても一切回答しないこと、また、交渉窓口が会社代理人であり、会社に対して要求等があれば会社代理人宛に連絡するよう求めた。

【甲 7、乙 8 の 1】

(キ) 平成 19 年 3 月 5 日、全造船神奈川地域労組及び退職者分会は、会社王寺工場において、会社に対し、「団体交渉申入書」により、平成 18 年 9 月 20 日付けの団体交渉申入書と同一内容に、「通知した組合員のアスベスト被害補償について、会社の考え方を明らかにすること」との 1 項目を付け加え、団体交渉を要求した。会社は、「団体交渉申入書」は受け取れないとして、要求内容の説明をするための場所を設けることを拒否したため、両組合は申入書を会社に置いて帰った。

【甲 8、乙 7、乙 26 6 頁、第 2 回審問 40 頁～42 頁、申立人最終陳述書 6 頁～7 頁】

(ク) 平成 19 年 3 月 9 日、全日本造船機械労働組合関東地方協議会 (以下「全造船関東地方協議会」という。) 及び退職者分会は、会社に対し、「新たな加入組合員の件について会社の団体交渉拒否回答に対する抗議文」により、同月 5 日の会社の対応と同月 1 日付けの「ご通知」に抗議するとともに、新たな組合加入者には会社の最初の団体交渉拒否理由が当てはまらないことや、交渉の相手方が代理人弁護士という団体交渉はあり得ず、団体交渉に応じるべきであることを指摘して、抗議した。また、全日本造船機械労働組合関東地方協議会神奈川地域労働組合ニチアス・関連企業退職者労働組合が全造船中央本部に加入したことにより、名称を「全日本造船機械労働組合ニチアス・関連企業退職者分会」としたことも通知している。

【甲 9、乙 9】

エ 平成 19 年 3 月 26 日の抗議行動とその後のやりとり

(ア) 平成19年3月26日、退職者分会及び「石綿企業の責任を問う3. 26抗議行動」参加者は、会社に対し、申し入れに行くことをあらかじめ伝え、たうえで、「アスベスト問題に関する申入書」により、本社において以下の申し入れを行った。

1. 過去から現在に至るまでの、会社並びに関係する子会社・関連企業におけるアスベスト作業とその被害について、全面的な情報公開を行うこと。
2. 被害者と遺族に対し謝罪すること。
3. 退職者分会と早急に団体交渉を持つこと。
4. 中皮腫アスベスト疾患患者と家族の会奈良支部の要求に応じ、地域で公開説明会を開催すること。
5. 被害者と遺族に対し、十分な補償を行うこと。

(イ) 当日、退職者分会等は、午前11時頃に会社本社の正面玄関前歩道で、40～50名で集会を持ち、のぼりを10本以上立て、横断幕を掲げ、拡声器を使って、約30分の宣伝活動を行い、一般市民にビラをまいた。その後、7～8名の申立人ら関係者が、ロビーに入り、「団体交渉の申入書を受け取ってほしい」と申し入れたのに対し、会社は、「対応窓口は弁護士で、会社責任者は不在のため、申入書は受け取れないので引き取るよう」と発言し、押し問答となった。

この間、申立人らの組合員らその他の者約30名がロビーに入り、「責任者を出せ」等発言し、昼休みの時間帯に、数名が総務の執務室内まで入り同様の発言をした。そこで、会社は、警察に通報するとともに、申立人らに代表者7名の選出を求め地下の会議室に案内した。残りの申立人らの組合員らその他の者は社屋より退出した。地下の会議室での申し入れは、約30分、平穏裡に行われた。

【甲30、甲31、乙10、乙11、乙17-1～乙21、乙31の2、第3回審問 54頁～58頁、第4回審問 31頁、40頁、44頁、第5回審問 4頁、11頁、申立人最終陳述書 27頁】

(ウ) 平成19年3月27日、会社代理人は、全造船関東地方協議会及び退職者分会に対し、「抗議文」を発し、会社が再三代理人弁護士を介して連絡するように申し入れているにもかかわらず、同月26日に、本社ビル正面玄関前の歩道上にて会社を誹謗中傷し、会社1階ロビーに無許可で侵入し恫喝し、また、執務中である事務所内部に無断で侵入し威嚇し続けた行為は、建造物侵入罪、威力業務妨害罪及び強要罪等の刑事犯罪にも該当しうるとして、厳重に抗議する旨表明した。

【乙 1 2】

(エ) 平成 1 9 年 4 月 3 日、全造船関東地方協議会及び退職者分会は、会社に対し「抗議文」を発し、同年 3 月 2 6 日の不誠実な会社の対応と、同月 2 7 日付けの会社の「抗議文」等に対して抗議し、また、会社の団体交渉拒否の不当労働行為救済申立を行うとして、ただちに両組合との団体交渉に応じるよう求めた。

【乙 1 3】

(オ) 平成 1 9 年 4 月 5 日、会社代理人は、全造船関東地方協議会及び退職者分会に対し、「ご回答」により、以後会社に対する直接の連絡を止めることを重ねて求め、会社へ直接連絡しても会社は回答しないが、個人としての相談であれば可能な限り対応するので、代理人弁護士宛に連絡するように、と述べた。

【乙 1 4 の 1】

(5) 本件申立とそれ以降の状況

ア 平成 1 9 年 4 月 5 日、申立人らは、平成 1 8 年 9 月 2 0 日付け及び平成 1 9 年 3 月 5 日付けの団体交渉申し入れについて、会社は誠実に団体交渉に応じなければならない等として、当委員会に対し、救済申立を行った。

【申立書】

イ 平成 1 9 年 1 1 月 8 日、全造船関東地方協議会及び退職者分会は、会社に対し、「耐火材偽装に対する抗議及び団体交渉の申し入れ」により、あらためて次の要求を行った。

1. ①耐火材偽装と、偽装品販売に至った経過を説明し、被害者に対してどのような謝罪と補償を行うつもりかを明らかにすること。

②このような事態を引き起こした企業体質について責任の所在を明らかにすること。

2. 耐火材偽装と同じく重大な被害を引き起こしているアスベスト問題について、平成 1 8 年 9 月 2 0 日付けの要求、同年 1 0 月 2 7 日付けの要求及び 1 9 年 3 月 5 日付けの要求に応え、団体交渉に応じること。

また、代理人ではなく、会社が直接この要求に回答することを求めた。

【甲 3 4】

ウ 平成 1 9 年 1 1 月 2 6 日、会社代理人は、全造船関東地方協議会及び退職者分会に対する「ご回答」により、団体交渉要求については、すでに回



答してきたとおり、受け入れられないこと、会社の防火用軒裏天井材及び耐火間仕切壁の一部認定の取得問題は団体交渉事項たる労働条件にはあたらないこと、組合らとの交渉窓口が代理人弁護士であること、を述べた。

【甲 3 5】

## 2 争点に対する判断

### (1) 申立人らは会社が「雇用する労働者」の代表者であるか。(争点1)

#### ア 団体交渉制度の目的

憲法第28条が勤労者の基本的人権の一つとして保障する団体交渉とは、労働組合などの労働者集団が、労働者の待遇改善や労使関係上のルールの設定などを目的として、使用者（もしくは使用者団体）と行う交渉である。

会社は、保障されるべき団体交渉の目的として、労働協約の締結などによって、会社内において正常もしくは円滑な労使関係を確立することをあげ、そのことを一つの理由として、退職した本件組合員らが「雇用する労働者」には該当しないと主張する。たしかに、団体交渉がなされた結果として、円滑な労使関係が確立することが望ましいのはいうまでもないが、「正常ないし円滑な労使関係」を企業内のそれに狭く解釈し、その観点から団体交渉の当事者を限定することは、適切ではない。団体交渉の対象事項には、個々の組合員の労働条件問題が含まれるのであり、今日、地域合同労組など、企業の外部で組織される労働組合が、個々の労働者の労働関係上の苦情・権利主張を代表して団体交渉することが権利として保障されるべきことは、疑いがないからである。

#### イ 退職労働者と労働関係の「未清算」

(ア) 労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」を不当労働行為として禁止するところ、ここにいう「雇用する労働者」とは、原則として、現に使用者との間に労働関係が存在する労働者をさす。しかし、解雇されもしくは退職した労働者も、解雇・退職そのものをめぐって使用者と争っている場合や、在職中の労働関係上の問題がまだ解決していないとして使用者と争っている場合には、なお「雇用する労働者」に該当する場合がありますというべきである。

(イ) この点につき、会社は、雇用関係がこの意味で未清算といえるためには、少なくとも何らかの現実の紛争が、退職時から申し入れに至るまで

継続ないし連続しているという現実的かつ客観的な状況が必要であると主張する。たしかに、労働者が在職中の労働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それを争うことは、一般には信義則に反するというべきである。そのことは団体交渉についても同様に認められるべきであり、労働者が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関係存続中の問題について団体交渉を申し入れた場合、それを認めるべき特段の事情のない限り、当該労働者はもはや「雇用する労働者」とはいえず、労働組合は「雇用する労働者の代表者」とはいえないと解される。

(ウ) 本件においては、組合員らのうち、会社の元従業員は、退職の後、短い者で25ないし26年、長い者は49年以上が経過している。また会社の下請会社の元従業員は、退職後30年以上経過している。そして、これら組合員らと会社の間、退職の後、最初の団体交渉の申し入れ時である平成18年9月20日まで(X1、X3については、平成17年初めまで)、労働関係上の問題をめぐる紛争が継続していなかったことは、争いのない事実である。したがって、特段の事情のない限り、組合員らは「雇用する労働者」とはいえず、使用者は本件団体交渉に応じる義務がないこととなる。

#### ウ 特段の事情の存否

(ア) しかしながら、特段の事情が存在する場合、すなわち、労働関係上の紛争が特殊な性格をもっているために、労働者が在職中にその問題について争わないままに退職し、長期間経過した後に初めてその問題を争うことに正当な理由があり、またその問題を労働組合の団体交渉を通じて解決しようとするに合理的な根拠がある場合には、労働者はなお「雇用する労働者」に該当することがありうるというべきである。

(イ) 本件においては、在職中に石綿ばく露を原因とする健康被害を受けたと主張する労働者及びその家族・遺族が労働組合を結成し、もしくは労働組合に加入し、団体交渉を求めている。石綿ばく露は、前記認定のとおり、肺がん、中皮腫をはじめとして、人の生命にもかかわる深刻な被害を引き起こすが、ばく露から発症までの潜伏期間が、中皮腫の場合には40年前後など、きわめて長い点に特徴がある。石綿ばく露の重要な指標とされる胸膜プラークも、ばく露開始から15～30年を経過し、ようやく出現する。このように潜伏期間が長いことは、被害者がばく露

の後直ちにその補償や対策を求めるのが困難であることを意味している。

加えて、日本では、石綿被害の深刻さが社会的に広く認識されるのが遅れ、ようやく平成17年6月29日に、株式会社クボタが尼崎市の旧神崎工場周辺住民が中皮腫に罹患していることを公表して以来であることは、前記認定のとおりである。

こうした石綿被害の特殊な事情を考慮するならば、在職中に石綿にばく露した労働者が、退職後長期間経過した後に、石綿が原因の疾病に罹患したとき、もしくは石綿が原因である胸膜プラークの病変が生じたときに、その時点で初めてことの重大性を認識するに至り、元の使用者にその救済等を求めるのは無理からぬことといえ、この場合には、労働関係上の問題がなお未解決もしくは未清算ということが出来る。

(ウ) 会社は、石綿被害の特殊性があるとしても、それは民事損害賠償という市民法の領域において解決されるべきであり、団体交渉という団体の領域に持ち込まれるべきでないと主張する。

しかし、一般的にあって、労働者と使用者の間で生じた紛争を損害賠償請求などの民事訴訟手続によって解決することが可能である場合にも、そのことは、団体交渉を拒否する正当な事由になるものではない。本件のように、労働者が退職後長期間経過した後に問題解決を求めている場合には、別異に考える余地がないとはいえないが、民事損害賠償による解決は、時効や証明責任の障害のために、必ずしも容易であるとはいえない反面、団体交渉は、民事訴訟手続では不可能な弾力的解決を可能にするなどの利点をもっているので、本件のような事例においても、なお問題をもっぱら民事訴訟手続によって解決すべきであるとはいえない。

(エ) しかも、本件においては、会社が石綿被害を受けた労働者との個別交渉・個別解決にこだわっていることが、被害者ごとに解決基準が異なるのではないかとの組合員らの疑念を招いているという事情もあり、この点からも、団体交渉による解決の必要性が裏づけられる。

のみならず、申立人らが求めている団体交渉の要求事項のなかには、石綿被害の実態と対策に関する情報公開や、退職労働者の健康対策に関する資料の提供など、民事訴訟によっては解決しえない事項が含まれており、この点からも、会社の主張に根拠があるとは認められない。

## エ 組合員らごとの判断

以上のことを前提に、組合員らごとに「使用者が雇用する労働者」に該当するかどうかを判断する。

(ア) X 1、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7は、前記認定のとおり、いずれも会社に在職し、石綿ばく露の危険性のある職場で作業していた者である。これらの者は、在職期間が比較的短期であった者も含めて、「雇用する労働者」に該当するというべきである。

(イ) X 9 は、会社の下請会社である札幌トムレックスに勤務していたところ、会社の事実上の指揮命令を受けていたか、少なくとも、会社が「元請負人」（労働基準法第 8 7 条 1 項）または特定元方事業者（労働安全衛生法第 1 5 条等）もしくはそれに準ずる者として責任を負うべき地位にあったものと認められる。仮に、X 9 が会社から事実上の指揮命令を受けて、業務に従事していたとすれば、会社は、「雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある」（朝日放送事件・最三小判平 7 . 2 . 2 8 民集 4 9 卷 2 号 5 5 9 頁）といえ、職場環境に起因して生じた災害にかかわる問題に関する限り、X 9 の加入する労働組合との間で団体交渉の義務を負うというべきである。また、仮にそこまでの具体的な関係が認められないとしても、会社が「元請負人」または「特定元方事業者」もしくはそれに準ずる者であったといえる以上、職場環境の問題や災害の補償については、やはり X 9 の加入する労働組合との間で団体交渉の義務を負うというべきである。

したがって、X 9 は、「雇用する労働者」に該当する。

(ウ) X 8 は、過去に森岡組に勤務し、呉造船所内において石綿関連の作業に従事したとされるが、前記のとおり、森岡組と会社との関係や、X 8 と会社との関係は具体的な資料にもとづいて明らかにされておらず、未だ、X 8 を会社との関係において「雇用する労働者」とまで認めることはできない。

(エ) X 1 1 は、X 9 の妻であり、胸膜プラークに罹患しているところ、申立人らは、その原因は夫 X 9 が札幌トムレックスの作業中に汚染された作業着等を洗濯した際に飛散した石綿を吸引したためであると主張する。しかし、仮にそれが事実であったとしても、このような間接被害を受けた労働者の家族を「使用者が雇用する労働者」に該当すると解するのは困難である。

もっとも、X 9 が上記のとおり「雇用する労働者」に該当する以

上、その家族として受けたとされる間接被害の問題については、団体交渉の対象事項になりうるというべきである。

- (オ) X 1 2 は、会社の下請会社の従業員で死亡した X 1 0 の配偶者であるが、労働者の地位は一身専属的であるから、会社と労働関係にないその配偶者まで「使用者が雇用する労働者」に該当すると解するのは困難である。

もっとも、前記認定のとおり、故 X 1 0 と会社の関係は、基本的に X 9 と会社の関係と同様と解され、X 1 0 が仮に生存していたとすれば、なお「雇用する労働者」に該当すると判断されるべきものである。したがって、その相続人たる X 1 2 に対する補償の問題については、団体交渉の対象事項になりうるというべきである。

- (カ) X 1 3 は、会社の元従業員であり、石綿関連の作業に従事していた者であるが、すでに退職者分会を脱退しているので、本件においては、X 1 3 が「雇用する労働者」に該当するかどうかを判断する必要はないというべきである。

#### オ 小括

上記のとおり、組合員らのうち、X 1、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 9 は、「使用者が雇用する労働者」に該当し、申立人らはこれらの労働者を組合員に含むがゆえに、使用者に団体交渉を求める権利を有すると解すべきである。

### (2) 申立人らの要求が義務的団体交渉事項に該当するか。(争点2)

#### ア 胸膜プラーク等への補償制度

- (ア) 申立人らは、現行法上労災保険給付を受けられないじん肺管理区分2及び3の者、また、健康管理手帳(石綿)の交付を受けた者への補償制度を作ることを、団体交渉事項の一つにあげているところ、会社は、これは義務的団体交渉事項に属しないと主張する。

一般に、義務的団体交渉事項とは、労働条件や労使関係のルール等に関する事項であって、使用者が処理可能なものである。職場環境の保持や生じた災害への補償がここに含まれることはいうまでもない。会社は、本件のような、退職後長期間経過した労働者が在職中の石綿ばく露を理由に元使用者に補償を要求する場合、それは民事訴訟によるべきで、団体交渉になじまないと主張するが、そうした主張に根拠がないことは、前記のとおりである。

(イ) 胸膜プラークが、日本の現行制度上、公的な労災補償の対象とされていないことは、争いのない事実である。会社はさらに、胸膜プラークは、社会一般において補償の対象とされる疾病とは認識されていないこと、また、仮に石灰化の進行によって肺ガンや中皮腫のリスクが高まるとしても、それは疾病になった時点での補償をめぐる議論にならざるをえないことをあげて、胸膜プラークへの補償問題は、現時点において義務的団体交渉事項に属するとはいえない、と主張する。

しかしながら、胸膜プラークは、有所見者が過去に相当量の石綿にばく露したことの証左であり、胸膜プラークと診断された労働者等が、将来への症状悪化に不安をもち、健康対策を求めるのは当然のことである。また、日本において、それに対する補償が一般化していないのは、会社の主張のとおりであるが、日本以外では、すでに胸膜プラークに公的対応をしている国が少なからず存在すること、また少数ながら、他の企業において胸膜プラークへの補償を行った例があることは、前記認定のとおりである。そのことは、胸膜プラークへの補償の要求が、団体交渉事項として社会通念を逸脱したものとはいえないことを意味しており、そうである以上、こうした補償要求も、義務的団体交渉事項に該当するというべきである。

なお、X9 は、石綿肺管理4として労災認定を受けているところ、使用者が、労災・職業病について、労災保険法上の給付に加えて独自の補償制度を設ける（いわゆる上積み補償）のは、広く見られるところであり、会社は、X9 に関する補償要求については、胸膜プラーク有所見者の問題とは別個に、団体交渉に応じる義務を負うというべきである。

#### イ 情報公開、相談窓口など

申立人らは、さらに、団体交渉において、会社と関連企業における、労働者と周辺地域住民の石綿被害について実態を明らかにすることや、退職した労働者の石綿被害に対する健康対策及び補償制度を明らかにすることを求めている。この要求は、「雇用する労働者」たる組合員の労働条件に密接に関係するのであり、そこに、それを越えた社会的関心が含まれているとしても、義務的団体交渉事項であることを否定されるべきではない。

会社は、必要な情報はすでに、ウェブサイト、プレスリリースによって公開されており、申立人らの要求内容はすでに実現されているから、それは義務的団体交渉事項には該当しないと主張する。しかし、申立人らは、

すでに公開されている情報では不十分であるとして、より詳細な情報の公開を求めているのであり、その要求に根拠がないとはいえない。会社が、石綿被害の実態やその対策についていかなる情報を公開するかは、まさに団体交渉において交渉・協議されるべき問題であり、労働組合の要求に一応の根拠が認められる限り、義務的団体交渉事項であると解すべきである。

**(3) 申立人らのこれまでの言動が使用者による団体交渉拒否の正当な理由になるか。(争点3)**

**ア 労働組合や組合員の言動を理由とする団体交渉拒否**

団体交渉は、労働組合の代表と使用者の代表とが対面して、誠意をもって交渉・協議するものであり、団体交渉の場における物理力の行使や脅迫的・侮辱的発言が、労働組合法上正当性を否定される場合がありうることはいうまでもない。そして、団体交渉において、実際にこうした物理力の行使や脅迫的発言等によって、理性的な交渉・協議が妨げられた場合に、それは、それ以後の団体交渉を拒否する「正当な事由」となりうるし、労働組合側の脅迫的言動のために理性的な交渉・協議ができないことが、事前に明白に予測される事情がある場合には、そのことが団体交渉拒否を正当化しうる場合もありえないわけではない。

**イ X1とX3の言動**

先に認定したとおり、X1とX3は、会社に対して再三、胸膜プラークへの補償等を求め、ときに乱暴な発言をすることがあった。とくに、平成18年5月23日にX3がY2室長に対して行った発言、すなわち、「おれは元やくざだ。X1は右翼の親分で、私の弟分だった」、「お前は頭をかち割って血を見ないとわからんのか」といった趣旨の脅迫じみた発言は、社会的に許容されるものではなく、Y2室長がこれに強い恐怖心を抱き、Y3工場長と協議のうえ、警察に相談したことも無理からぬことといえる。

しかしながら、こうした発言は、石綿被害への強い不安や会社への不信任に根ざすものと解され、また労働組合が結成される前に個人的になされたものであるから、このような発言があったからといって、当然に団体交渉の場が脅迫的言動の場と化す、と明白に予測されるとはいえない。

**ウ 平成18年9月20日の団体交渉申し入れ時の言動**

前記認定のとおり、平成18年9月20日に、申立人らが会社王寺工場に団体交渉の申し入れに行った際、申立人ら側が、「もとの体に戻せ」、「な

めやがって」等、声を荒げて発言することがあったと認められる。これは、すでに退職者分会が結成された後の、団体交渉申し入れの場での発言であり、しかも、退職者分会委員長のX1も加わっているものである。それ以前の個人的発言と同一視することはできない。しかし、これは、石綿被害者としての不安と怒りから突発的になされた発言と解され、また、売り言葉に買い言葉とみなしうるものであって、組織的なものではない。それらは、少なくとも、今後の正常な団体交渉を不可能と明白に予測させるほどのものであったとはいえない。

したがって、団体交渉申し入れの際の申立人ら組合員らの言動も、団体交渉拒否の正当な事由とはならない。

#### エ 平成18年11月28日の「抗議文」

平成18年11月28日、全造船神奈川地域労組及び退職者分会が出した「会社回答に対する抗議文」の中に、「労働者や住民をアスベストによって殺してきた」、「挙げ足取り的に言及していることに対しても、激しい怒りを覚えます」、「『盗人猛々しい』居直りと人は言うでしょう」といった表現があったことは、当事者に争いはない。会社は、それは申立人らが9月20日の言動を反省していないことを示すものであるとして、そのことも団体交渉拒否の正当な理由にあげている。しかし、この抗議文は会社の団体交渉拒否に対応して出されたものであり、その表現の当否はともかく、そのことを団体交渉拒否の正当な理由と認めることはできない。

#### オ 平成19年3月26日の抗議行動

平成19年3月26日の抗議行動において、組合員らその他の者が、支援団体の応援を受けて、会社に立ち入り、数名が総務の執務室内まで立ち入り、「責任者を出せ」等の発言をしたことが認められる。こうした行動にいきすぎがあったといえるにしても、それは、会社がすでに団体交渉拒否の態度を明らかにし、窓口を代理人弁護士に限定するとの態度をとり続けていることへの抗議としてなされたものであり、そのことから遡って、団体交渉拒否を正当化しうるというものではない。また、その後、会社に対する申し入れが地下会議室において平穏になされていることを考慮すると、こうした行動は、会社が団体交渉に応じた場合に、団体交渉の場が、不正な圧力行使の場と化すことを明白に予測させるものともいえない。

なお、会社は、全造船が弁護士法第72条の非弁活動を行う疑いがあると主張とするが、そのような証拠は認められない。



#### (4) 結論

X 1、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、 X 9 は、「使用者が雇用する労働者」に該当し、申立人らはこれらの組合員を代表する限りで、「使用者が雇用する労働者の代表者」と認められる。そして、会社には、申立人らからの団体交渉申し入れを拒否する正当な事由が存在するとは認められないので、会社の団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

申立人らは、会社に対して、誠実に団体交渉に応じることに加えて、陳謝文の手交、掲示、ホームページへの掲載を求めているが、本件の事実関係においてはその必要性は認められない。

なお付言するに、一般的に石綿ばく露の被害がきわめて深刻であることと、組合員らがいずれも高齢者であり、症状悪化に不安を抱いていることに鑑みて、会社が一日も早く団体交渉に応じて問題解決のために努力することがとくに強く望まれる。

また、団体交渉が平穏に行われるべきは当然であり、申立人らには、団体交渉にあたって節度ある態度をとる旨約束することが期待される。

#### 第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年7月24日

奈良県労働委員会

会長 佐藤公一