

決 定 書



神戸市中央区
申立人 X
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21年（不）第7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22年3月4日第1352回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同川久保美智子、同畑喜春、同米田耕士出席し、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（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、会社における石綿の使用実態の明確化や退職者に係る企業補償制度の見直しと改善等を求め、平成21年5月14日付けで団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）の実施を申し入れたところ、会社が、組合からの本件団体交

渉の申入れに応じる義務はないことに加え、このことについては現在係争中であることを理由として、これに応じなかったため、組合が、会社に対し、本件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、組合からの本件団体交渉の申入れに対し、拒否してはならない。
- (2) 会社は、組合からの本件団体交渉における要求事項について、誠意をもって十分に協議を尽くさなければならない。
- (3) 陳謝文の掲示

第2 本件の争点

組合は、労働組合法第7条第2号に規定する、会社が雇用する労働者の代表者に当たり、会社は、組合が平成21年5月14日付けで申し入れた本件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) 「使用者が雇用する労働者の代表者」について

労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」については、これを「現在雇用する労働者」とであると限定的に解釈すべきではない。

労働組合に団体交渉権が認められた趣旨にかんがみ、現在雇用されていない場合でも、過去に雇用されたことがあり、雇用されていたとき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場合又は雇用関係の継続中の問題によりいま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を組合員とする労働組合は、なお、「雇用する労働者の代表者」とあるべきである。

- (2) 本件において留意すべき特段の事情について

ア 石綿ばく露によって発症する石綿関連疾病には、石綿肺、肺がん、中皮腫等の胸部疾病がある。これら石綿関連疾病の特徴

は、今や周知のとおり、ばく露から発症までの潜伏期間が非常に長い点にある。

石綿関連疾病の潜伏期間が長期に及ぶことは、就労中の石綿ばく露による労働者の生命及び健康への被害が、労働者が退職して使用者との労働契約関係の終了した後に発生する可能性が大きいことを意味する。

イ 石綿関連疾病の特徴として、潜伏期間が非常に長い点のほか、予後が極めて不良である点を挙げるができる。

発症要因のほとんどが石綿ばく露とされる中皮腫や石綿ばく露作業従事歴が10年以上であれば発症リスクが2倍とされる肺がんは、非常に予後が悪い疾病とされている。

ウ 本件は、石綿ばく露による健康被害に関する団体交渉拒否事件である以上、上記の2点も考慮すべきである。

(3) 未清算の労働関係について

組合のX₁分会（以下「分会」という。）の組合員（以下「分会員」という。）のうちA（以下「A」という。）、B（以下「B」という。）、C（以下「C」という。）、D（以下「D」という。）、E（以下「E」という。）及びF（以下「F」といい、A、B、C、D、E及びFの6人を併せて「Aら」という。）は、会社において石綿にばく露する可能性が極めて高い仕事に従事してきたため、現在、厚生労働省から労働安全衛生法第67条第1項に基づく健康管理手帳（以下「健康管理手帳」という。）の交付を受け、同法に基づく健康診断（以下「法定健康診断」という。）を受診している。

その結果、Aらの肺に異常があり、B及びDを除く4人には、石綿が原因の胸膜肥厚が確認された。

さらに、分会員のG（以下「G」という。）の夫のH（以下「H」という。）は、石綿が原因の胸膜悪性中皮腫で死亡し、労働災害の認定を受けている。

平成18年10月6日に分会が結成された時点で、分会員は、A、B及びGの3人であったが、分会員の増加とともに、健康被害が拡大しており、分会員が自らの健康に不安を抱くのは当然で

ある。

したがって、分会員は、会社に雇用されていた時期の石綿ばく露に起因する諸問題について、会社に対し、情報の開示を求めるとともに、退職者の健康対策や災害補償に係る措置等を要求して改善を求める権利があり、組合は、会社に対して、団体交渉を要求する正当な権利を有する。

(4) 団体交渉の優位性について

Aら及びHは、会社を定年退職した後、長期間を経過していることから、団体交渉以外の民事訴訟手続等による解決方法があるかもしれないが、このことが、本件団体交渉を拒否する理由にはならない。

団体交渉以外の方法では、時効や証明責任の障害のために、必ずしも解決が容易であるとはいえない反面、団体交渉は、団体交渉以外の解決方法では不可能な弾力的な解決を可能にするなどの利点をもっている。

また、本件団体交渉における要求事項の中には、石綿被害の実態に対する情報公開や、退職者の健康対策に関する事項等、団体交渉以外の方法によっては解決し得ない事項が含まれており、こうした点からも、組合は、団体交渉による解決を求めている。

2 被申立人の主張

(1) 「使用者が雇用する労働者の代表者」について

ア 労働組合法の団体交渉の意義からすれば、同法第7条第2号における「使用者が雇用する労働者」とは、原則として、現に使用者との間に労働契約関係が存する労働者に限られることは明らかである。

イ もっとも、形式的に使用者と労働者との間に労働契約関係が存在しないとしても、正常な労使関係の確立ないし回復という団体交渉の目的や意義に照らし、当事者性を認めるべき場合があり得るが、その場合でも、団体交渉の目的や意義からすれば、「使用者が雇用する労働者」とは、現に使用者と労働者との間に労働契約関係がある場合を原則としつつ、少なくとも使用者と労働者との間に、労働契約関係に隣接ないし近似する関係が

必要である。

ウ　そして、労働契約関係に隣接する関係とは、例えば、使用者が被解雇者の属する組合との間で、解雇直後から解雇撤回や退職条件に関する団体交渉を行う場合等、近い過去における労働契約関係の存在や近い将来における労働契約関係の可能性がある場合を指す。

一方、労働契約関係に近似した関係とは、労働契約上の使用者ではないが、實際上それに近似した地位にある場合を指す。

このように労働契約関係に、隣接ないし近似する関係があれば、実質的には当該使用者と当該労働者との間に、労働契約関係が存在していると評価でき、団体交渉を通じて正常な労使関係を確立ないし回復することも可能である。

エ　本件においては、労働契約関係に隣接する関係が問題となるが、ここで、近い過去又は近い将来として労働契約関係との時間的な近接性が要求されるのは、労働契約関係が解消されて長年が経過し、労働契約関係との時間的な近接性がなくなった場合には、もはや使用者と労働者との間には、労使関係はなく、交渉議題にかかわらず、団体交渉を行っても正常な労使関係を確立ないし回復することができないからであり、また、確立ないし回復すべき労使関係そのものがないからである。

オ　以上のとおり、団体交渉の目的と意義や、労働組合法が「使用者が雇用する労働者の代表者」からの申入れに限って使用者に団体交渉応諾義務を課した理由に照らせば、本件において、組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」でないことは明らかである。

(2) 団体交渉の優位性について

かつて雇用関係にあった者について、団体交渉という手段がとり得ないとしても、我が国では、団体交渉以外にも、民事訴訟法に基づく訴訟や労働審判法に基づく労働審判手続等、様々な紛争解決手段が用意され、それぞれの根拠法に対象となる紛争や当該手段を利用できる申立人、相手方等の要件が明記されている。

したがって、権利紛争について団体交渉手続が利用される場合

には、あくまで団体交渉という制度の目的からくる制約の中で行われるべきものである。

救済の必要性を強調し過ぎ、労働契約関係が終了して何年が経とうとも、労使紛争の原因となる事実が、労働契約が存在した間に発生した限り、当該労働者も「使用者が雇用する労働者」であると解して、元の使用者に団体交渉応諾義務を課すことは、救済の対象となる団体交渉の一方当事者の要件を定めた「使用者が雇用する労働者の代表者」という条文の文言、ひいては団体交渉制度の役割を全く無視する結果となる。

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約1,000人である。

なお、分会は、会社を退職した従業員及び退職した従業員の遺族によって平成18年10月6日に結成された。審問終結時の分会員は、Aら及びGを含む9人である。

- (2) 会社は、ゴム製品の製造を主たる業務とし、審問終結時の従業員数は5,439人である。

2 本件団体交渉の申入れまでの経過

- (1) 平成18年11月13日、組合は、当委員会に対し、団体交渉拒否に係る不当労働行為救済申立てを行った。

平成19年7月5日、当委員会は、この申立てに対し、組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」ではないことを理由として、却下決定を行った。

- (2) 会社は、平成19年3月、会社の退職者に対し、健康診断の受診を希望する者については、会社が費用を負担し健康診断を実施する旨を通知した。さらに、同年4月、石綿に起因する労働災害の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創設した。(乙1)

- (3) Hは、平成2年に会社を定年退職し、平成12年に胸膜悪性中

皮腫により死亡した。Hの遺族であるGは、石綿による健康被害の救済に関する法律に基づき、特別遺族給付金の支給を申請したところ、神戸東労働基準監督署長は、平成18年6月にHの死亡につき労働災害と認定し、支給を決定した。

(甲8)

Gは、同年10月に組合に加入したが、会社の従業員であった事実はない。

Aは、平成12年に会社を定年退職し、平成14年2月に組合に加入し、平成20年6月4日付けで、健康管理手帳の交付を受け、平成21年2月20日及び同年8月18日、法定健康診断を受診した。(甲3)

Bは、平成9年に会社を定年退職し、平成10年9月に組合に加入し、平成20年11月28日付けで、健康管理手帳の交付を受け、平成21年2月20日、法定健康診断を受診した。(甲4)

G、A及びBは、平成18年10月に分会を結成した。

Cは、平成3年に会社を定年退職し、平成21年1月に組合に加入し、平成20年7月29日付けで、健康管理手帳の交付を受け、平成21年2月4日、法定健康診断を受診した。(甲5)

Dは、平成7年に会社を定年退職し、平成21年1月に組合に加入し、平成20年12月8日付けで、健康管理手帳の交付を受け、平成21年2月16日及び同年8月17日、法定健康診断を受診した。(甲11)

Eは、昭和60年に会社を定年退職し、平成21年4月に組合に加入し、平成20年12月8日付けで、健康管理手帳の交付を受け、平成21年3月26日、法定健康診断を受診した。(甲6)

Fは、平成9年に会社を定年退職し、平成21年4月に組合に加入し、平成20年12月8日付けで、健康管理手帳の交付を受け、平成21年3月26日、法定健康診断を受診した。(甲7)

Aらは、組合に加入するまでの間、会社と石綿に係る健康問題に関して交渉等は行っていない。

3 本件団体交渉の申入れ等

(1) 平成21年5月14日、組合は、会社に対し、団体交渉を同月

2 1日までに行うこと、文書による回答を求めることなどを内容とする本件団体交渉を申し入れた。

本件団体交渉の要求事項は、①これまで会社が実施した退職者に対する健康診断結果の公表、②退職者全員に対する健康管理手帳の取得ができる旨の通知と健康診断の再度呼び掛け及びCT検査の実施、③会社における石綿使用実態の明確化、④年齢による補償格差の廃止及び胸膜プラークを含む退職者の健康被害に係る企業補償制度の創設であった。

(甲1)

(2) 平成21年5月21日、会社は、組合に対し、本件団体交渉には応じることができない旨を電話で連絡したところ、組合は、会社に対し、書面による回答を求めた。

会社は、組合に対し、組合からの団体交渉に応じる義務はないと考えており、このことは現在係争中であるため、本件団体交渉の申入れには応じることができない旨の文書を同月22日付けで提出した。(甲2)

(3) 組合が会社に対し、本件団体交渉を申し入れたのは、Aらが会社を定年退職してから、約9年ないし約24年を経過した後である。具体的には、Aが会社を定年退職してから約9年、Bが約12年、Cが約18年、Dが約14年、Eが約24年及びFが約12年を、それぞれ経過していた。

4 石綿関連疾病の潜伏期間

厚生労働省のホームページにおける「石綿(アスベスト)について Q & A 平成17年7月29日」によると、石綿を吸うことにより発生する疾病の主なものとして、石綿肺、肺がん及び悪性中皮腫があり、それぞれの潜伏期間は、石綿肺で15年ないし20年、肺がんで15年ないし40年、悪性中皮腫で20年ないし50年とされている。(甲12)

第5 判断

1 労働組合法が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、労働者の処遇又は労使関係上の

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り、労働組合法第7条第2号が、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止しているのは、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からである。

さらに、同法は、労働委員会による不当労働行為救済制度を創設し、労働委員会の発する救済命令には罰則を設けてまでその履行を担保していることも考慮に入れると、不当労働行為の成立要件についての解釈は、不当労働行為救済制度の目的に照らした厳格なものであることが求められる。

ところで、労働組合法第7条第2号は、使用者が団体交渉を応諾しなければならぬ相手方を「使用者が雇用する労働者の代表者」に限定しているが、これは、雇用関係にない者を組織する労働組合との団体交渉までを義務付けると、たとえその労働者が、将来、雇用関係に入ったり、あるいは過去において雇用関係にあったとしても、使用者の団体交渉応諾義務の範囲を無制限に広げることになりかねず、正常な労使関係の確立を目的とする不当労働行為救済制度の目的から見て適切ではないという判断に基づくものと解される。

以上のことを考慮すると、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契約関係にある労働者をいうものと解される。

ただし、本件のような、過去において雇用関係にあったが、現に雇用関係にない労働者であっても、雇用関係の終了が使用者の解雇によるものであり、当該労働者が当該解雇の有効性を争っている場合には、例外的に、当該労働者を「使用者が雇用する労働者」と認めるべきである。これは、このような解釈をとらなければ、使用者が意図的に雇用関係を絶つことにより、労働組合との交渉を回避し得るといった不当な結果を招くことになるからである。また、雇用関係が終了したこと自体について当事者間に争いが無い場合においても、雇用関係の存続中に労働条件をめぐる紛争が既に使用者との間で生じていた労働者については、雇用関係が終了したという理由だけで、団体交渉を通してその紛争の解決を求めることが認められな

くなるというのは妥当ではないので、当該労働条件をめぐる紛争との関係では、例外的に、「使用者が雇用する労働者」と認めるべきである。

以上の二つの例外が認められるのは、あくまで雇用関係の終了時に生起していた紛争に関して、雇用関係終了後も団体交渉により解決を図ることが、正常な労使関係の確立という不当労働行為救済制度の目的に照らして必要であるという考慮に基づくものである。それゆえ、「使用者が雇用する労働者」と認められる期間も、信義則上、退職時から合理的期間の範囲内に限られると解すべきである。

- 2 これを本件について見るに、まず、Aらは、会社を定年で退職した者であり、雇用関係の解消の有効性については当事者間で争いがなく〔第4の2(3)〕、また、本件団体交渉で問題となっている事項は、Aらが在職中に発生した労働条件をめぐる紛争ではない〔第4の2(3)、3(1)〕。

さらに、組合が会社に本件団体交渉を申し入れたのは、Aらが退職してから短い者で約9年、長い者で約24年も経過しており〔第4の3(3)〕、退職の時から合理的期間の範囲内であると認めることはできない。

- 3 確かに、石綿関連疾病が、発症までの潜伏期間が長く〔第4の4〕、Aらが会社を定年退職した時点において、Aらが石綿に関する健康問題を予見し得なかったという事情があり、退職後、相当の期間が経過した後に、分会を結成し、本件団体交渉を申し入れることになったことにはやむを得ない面があることは事実である。しかし、予見し得なかったという事情は、会社においても同様であり、Aらの事情のみを考慮して合理的期間の範囲内であるか否かを判断するのは公平ではない。

なお、石綿による健康被害は、発症するまでの潜伏期間が長いことから〔第4の4〕、石綿にばく露する可能性の高い業務に従事していた労働者が使用者に対し、健康被害に関する補償等を求める機会が、雇用関係の終了後になることが多いことは、幾多の事例から認められる事実である。ただ、このような場合には、退職者は、民事訴訟やその他の直接的実質的手段により、石綿による健康被害に

関する請求を行うことがもとより可能なのであり、あえて労働組合法第7条第2号の解釈を拡張して、会社に対して、組合との団体交渉に応じる義務を認める必要性もないと考える。

- 4 なお、Gは、組合に加入しているが、Hの遺族であり、G自身は、会社の従業員であった事実はない〔第4の2(3)〕。
- 5 よって、本件において、Aら及びGを「使用者が雇用する労働者」と認めることはできず、Aら及びGの代表者である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22年3月4日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟