

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ニチアス株式会社

再審査被申立人 全日本造船機械労働組合

同 全日本造船機械労働組合ニチアス・関連企業退職者分会

主 文

初審命令主文第1項を取り消し、同項に係る救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 再審査申立人ニチアス株式会社（以下「会社」という。）にかつて在職し、その王寺工場（奈良県王寺町）で石綿（アスベスト）にばく露する作業に従事した A （昭和30年3月21日から同39年5月7日まで在職。以下「A」という。）及び B （同31年9月1日から翌年1月1日まで在職。以下「B」という。）は、それぞれ平成17年（以下、平成の元号は省略する。）になって、会社の実施する健康診断を受けた結果、胸膜プラーク（胸膜肥厚斑）と診断され、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。同人らは、会社が胸膜プラークに対する補償要求に応じなかったことを契機に、18年9月17日、「ニチアス及び関連企業で働いた労働者、アスベストによって被災した労働者の遺族」等を構成員として、

再審査被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（以下「分会」という。）を結成した。

本件は、会社が、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「全造船機械関東地協神奈川地域労組」という。）及び分会（以下「分会ら」という。）から18年9月20日付け及び19年3月5日付けで申し入れられた、A及びBを含む分会の組合員11名（会社在职中の従業員である組合員はいない。）に対する石綿健康被害の補償制度の創設等を議題とする団体交渉（以下「本件団交」という。）に応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、同年4月5日、再審査被申立人全日本造船機械労働組合（以下「全造船機械」という。）及び分会（以下「組合ら」という。）が、奈良県労働委員会（以下「奈良県労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) 本件団交応諾
- (2) 上記(1)に関する文書手交及び掲示

3 奈良県労委は、20年7月24日、会社が本件団交を拒否したことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、本件団交に速やかに誠意をもって応じるよう命じることを決定し、同月31日、命令書を交付した。

会社は、翌月8日、これを不服として、初審命令の取消し等を求めて再審査を申し立てた。

4 本件の争点は、次のとおりである。

本件団交拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為と認められるか。

- (1) 分会は、会社が「雇用する労働者の代表者」に該当するか（争点1）。
- (2) 本件団交事項は、義務的団体交渉事項に該当するか（争点2）。

(3) 本件団交拒否には正当な理由がないか（争点3）。

第2 当事者の主張の要旨

次のとおり再審査における主張を付加するほかは、初審命令理由第3の
とおりであるから、これを引用する。

1 争点1（分会は、会社が「雇用する労働者の代表者」に該当するか。）

(1) 会社

ア 初審命令は、「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」と判断する。

しかしながら、退職者が「雇用する労働者」か否かは、集団的な労使関係における団体交渉の当事者性が認められるか否かの問題であるのに対し、初審命令のいう「信義則違反」は、あくまで個別的な権利・利益の主張をなし得るか否かの問題であって、全く別個の問題である。初審命令は、両者を混同するものであり、前提において誤りがある。

また、初審命令は、上記「特段の事情」の判断基準として、①退職後長期間経過後の紛争化に関する正当理由の存在、及び②団体交渉という紛争解決手段選択の合理性を挙げているが、集団的労使関係における団体交渉の当事者性の問題である以上、労働契約関係と隣接する

関係があるか否か、すなわち、近い過去に労働契約関係が存在していた場合か否か、あるいは、解雇後継続的に解雇の効力が争われているなどの事情から労働契約関係が延長されていると評価できる場合か否かによって判断されるべきであり、上記①、②といった信義則違反の判断基準と同じような広範な事情を判断基準とすべきではない。

仮に、「特段の事情」を論ずるとしても、判断基準はより厳格であるべきであり、石綿被害の長期潜伏性といった特殊事情等を強調して「特段の事情」を肯定する初審命令は誤りというほかない。

イ 初審命令は、「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、C と会社札幌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」として、会社と雇用関係にないCを「雇用する労働者」と判断する。

しかしながら、初審命令は、何ら具体的事実関係の認定もなく、単に石綿工事施工等企業（会社）と吹き付け工事請負企業（札幌トムレックス工事有限会社）との「通常の関係」のみをもって事実上の指揮命令関係を認めるものであり、「通常の関係」の内容すら不明である。また、「元請負人」、「特定元方事業者」又はこれらに準ずる地位で足りるものとするれば、多くの受入企業が原則として社外労働者との間で「使用者」の立場に立つことになり、原則と例外が逆転した、無限定な「使用者」の拡張につながる解釈といわざるを得ない。

なお、組合らは、下記(2)イのとおり主張するが、そもそも、会社は、元請企業から一部の工事を受注した立場にすぎず、「元請負人」や「特定元方事業者」ではないから、その主張は失当である。

ウ 上記のとおり、初審命令は不当であり、分会は「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しない。

(2) 組合ら

ア 会社は、上記(1)アのとおり主張する。

しかしながら、これまでの裁判例や学説からも、個々の労働者の災害補償に関する個別的労働問題が団体交渉の対象になり得ることは明らかであり、したがって、個々の労働者の労働関係上の権利を主張する者であるが故に「雇用する労働者」該当性が否定されるものではないことも明らかである。

このことを前提に、初審命令は、「雇用する労働者」に当たる退職者の範囲を限定的に解するための根拠として、「信義則」を挙げて、「特段の事情」を要求しているのであり、そこに何らの混同もない。

また、「特段の事情」における基準も適切である上、本件へのあてはめにも誤りはない。

イ 会社は、同イのとおり主張する。

しかしながら、「元請負人」は災害補償について使用者とみなされる者であり（労働基準法第87条第1項）、また、「特定元方事業者」は下請労働者が作業を行うときに生じる労働災害を防止するため、労働者の健康障害を防止するための措置等を講じなければならないとされている（労働安全衛生法第15条等）。したがって、会社がこれらの「元請負人」又は「特定元方事業主」若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補償に関する限り、会社はこれらを自ら決定することができる地位にある（Cの「使用者」の地位にある）ことは明らかである。

ウ 上記のとおり、会社の主張は失当であり、分会は「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当すると判断した初審命令は正当である。

2 争点2（本件団交事項は、義務的団体交渉事項に該当するか。）

(1) 会社

ア 初審命令は、「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り、また、「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」から、胸膜プラークへの補償要求は義務的団体交渉事項に当たると判断する。

しかしながら、組合らが、国に対し胸膜プラークの扱いの変更等について申入れをするのであれば格別、一私企業たる会社との関係において、今直ちに胸膜プラークを補償の対象たる疾病として承認せよといわれても、公的な検討を経た上で疾病として取り扱われていない胸膜プラークを、疾病として承認することは困難であり、ましてこのたぐいの政策論を、労組法上の特別の保護が付与される団体交渉制度の下で行うことの社会通念上の必要性・合理性を見いだすことはできない。

イ 初審命令は、「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」と判断する。

しかしながら、組合らが、会社の公開情報（ウェブサイト、プレスリリース等）では不十分であるとして、具体的にいつ、どのように、より詳細な情報公開を求めたのか不明であり、組合らの情報公開に関する要求内容は十分に実現されているというべきである。

ウ 上記のとおり、初審命令は不当であり、本件団交事項は義務的団体交渉事項には該当しない。

(2) 組合ら

ア 会社は、上記(1)アのとおり主張する。

しかしながら、胸膜プラークが「補償の対象とされることが現時点で一般的か否か」ということと、「当該企業において補償の対象とするか否かを団体交渉事項とすべきか否か」とは次元の異なる問題である。

イ 会社は、同イのとおり主張する。

しかしながら、組合らは、19年3月5日付け「団体交渉申入書」において、「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」を求めているのであって、既に公開されている情報では不十分であることは明らかである。

ウ 上記のとおり、会社の主張は失当であり、本件団交事項が義務的団体交渉事項に該当すると判断した初審命令は正当である。

3 争点3（本件団交拒否には正当な理由がないか。）

(1) 会社

ア 初審命令は、「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」と判断する。

しかしながら、「明白に予測」される場合に団体交渉に応じないのは当然であり、将来行われる交渉の場でも同様の行動の蓋然性が高い場合にも正当性を基礎付けるというべきである（東京地方裁判所昭和58年12月22日マイクロ精機事件判決・労判424号44頁）。

イ 初審命令は、分会結成前のA及びBの言動（「お前は頭をかち割って血を見ないとわからんのか」等）について、「石綿被害への強い不安や会社への不信感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」と判断する。

しかしながら、A 及び B は、13年から、会社に対し脅迫的言動（すなわち、①威嚇（「自分は元右翼だ。」）による下請参入要求、②健康診断受診の際の威圧的なタクシー料金請求、③「お前は頭をかち割って血を見ないと分かんのか。治療費として、毎月10万円か20万円振り込め。」との恐喝（刑法第249条第1項）を行ってきたものであり、同人らが胸膜プラークと診断される以前になされた上記①及び②は、「石綿被害への強い不満」とは無関係である。また、「団体交渉」であっても、補償等を要求する実質的な主体は A 及び B 本人であり、上記脅迫的言動とこれに対する社会的評価を前提とするなら、会社としては、「反社会的勢力」（19年6月19日犯罪対策閣僚会議幹事会申合せ「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針について」）に該当し得る同人らへの資金提供に応じることはタブー（禁忌）であり、それ以上に「一切の関係」を遮断することが求められている。

ウ 初審命令は、18年9月20日の団体交渉申入れ時の A 及び B の言動（「元の体に戻せや」「なめやがって」等）について、「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。」と判断する。

しかしながら、何の具体的理由の指摘もないまま、「不安と怒りから突発的になされた発言と解され」「売り言葉に買い言葉とみなしうる」などと、あたかも会社が不当な対応をしてきたかのように一方的

に決め付けるのは不当である（そもそも、会社の「売り言葉」なるものは存在しない。）。また、A 及び B の「何で録音するんだ、おとなしくしてりゃあ。おまえらなめとるんか。」「担当者を替えろ、なめやがって。」等の暴言に対し、分会を組織し申入れの主導権を握っていた全造船機械の D は、何ら制止することもなく、むしろこれを許容していたことから、単なる組合員個人の暴走ではなく、組合ら全体の組織的なものであったことは明らかである。

エ 初審命令は、19年3月26日の抗議行動について、「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、不正常的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。」と判断する。

しかしながら、初審命令は、組合らが事務室内に押し入るため有形力行使した点（会社担当者の手を強引に引きはがし、ドアを開けて押し入ったこと等）や、群衆が社屋に乱入する可能性を D において十分認識・認容しており、乱入は計画的なものであったこと（初審第5回審問における同人の証言）などの重要な事実を看過している。また、地下会議室での申し入れは、「平穏」に行われたものではなく、組合らにより会社の自由意思等が完全に抑圧された状態で強要されたものである。

オ 上記のとおり、初審命令は不当であり、分会結成前における A 及び B の暴力的な要求行為から上記暴挙（抗議行動）に至る一連の組

合ら側の行動にかんがみれば、本件団交において理性的交渉ができない蓋然性が高いというべきである。したがって、組合らの言動は、本件団交拒否の「正当な理由」を根拠付ける。

(2) 組合ら

ア 会社は、上記(1)アのとおり主張する。

しかしながら、「明白に予測される場合」も「蓋然性が高い場合」も表現の違いにすぎない。また、本件団交拒否は、上記マイクロ精機事件判決（同判決は、団体交渉拒否事件に係る東京都地方労働委員会の救済命令を維持した。）が、「正当な理由」として認められるとする場合、すなわち、「労働者やその団体が、団体交渉の席上その他労使間の折衝の場において使用者側の者に対し暴力的言動を繰り返し、将来行われる団体交渉の場においてその代表者等が暴力を行使する蓋然性が高いと認められる場合」には該当しない。

イ 会社は、同イのとおり主張する。

しかしながら、Aの「下請参入要求」は不当なものではなく、通常の営業活動であり、「タクシー料金請求」についても、決して威圧的に要求したものではない。また、Bが「頭をかち割って」などという恐喝した事実もない。

なお、A及びBが「反社会的勢力」であるとの主張は、労働基本権の趣旨を全く理解しない失当な主張である。

ウ 会社は、同ウのとおり主張する。

しかしながら、会社の「売り言葉」なるものが認定されていないとの主張は、初審命令の片言隻句をとらえるもので本質的な反論たり得ないが、あえて会社の「売り言葉」を挙げるとすれば、それまでの「胸膜プラークは病気ではない」との発言が挙げられる。また、議事内容の録音はさほど一般的に行われているわけではなく、唐突に「録音し

たい」と言われ気分を害するのはむしろ当然である。

エ 会社は、同エのとおり主張する。

しかしながら、かかる抗議行動は会社による団交拒否が行われた後の出来事であるから、上記主張は失当である。

オ 上記のとおり、会社の主張は失当であり、組合らの言動は、本件団交拒否の「正当な理由」を根拠付けるものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、明治29年4月9日に設立された株式会社（設立時の名称は、「日本アスベスト株式会社」であったが、昭和56年10月1日、現在の名称に変更された。）で、肩書地に本店を置き、高機能樹脂製品・耐火断熱材等の製造・販売、耐火・断熱・防音等の建材工事等を行っている。従業員数は1490名（19年6月14日初審第1回調査時）である。

なお、会社には、従業員1219名（初審第1回調査時）で構成されるUIゼンセン同盟ニチアス労働組合（以下「ニチアス労組」という。）がある。

- (2) 全造船機械は、昭和21年9月1日に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。組合員数は1226名（初審第1回調査時）である。全造船機械の組織は、「中央本部」、「地方本部」、「支部」及び「分会」（単位組織）からなり、「地方本部」の下には、その地方の「分会」（単位組織）で構成される「地方協議会」が組織されている（全造船機械規約、同規約基準）。全造船機械関東地協神奈川地域労組は、「地方協議会」の一つである全日本造船機械労働組合関東地方協議会（以下「全造船機械関東地協」という。）の構成員である。

- (3) 分会は、18年9月17日に結成された労働組合（結成時の名称は、「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」であったが、19年3月5日、上部加盟組織の変更に伴い、現在の名称に変更された。）であり、肩書地に事務所を置いている。分会は、「分会員のアスベスト被害の補償を勝ち取ること」「分会員の福祉の増進と文化的地位の向上に関すること」「アスベスト被害に関する労働協約の締結、改訂及び経営民主化に関すること」等（分会規約第4条）を事業内容とし、「ニチアス及び関連企業で働いた労働者、アスベストによって被災した労働者の遺族ならびに分会が承認した者によって組織する」（同第5条）とされており、組合員数は10名（初審第1回調査時）で、現に会社に在職する従業員である組合員はいない。分会の役員は、結成以来、執行委員長がA、書記長がBである。

【甲1、6】

2 石綿ばく露による疾病

- (1) 石綿ばく露作業（18年2月9日付け厚生労働省労働基準局長通達「石綿による疾病の認定基準について」（以下「18.2.9通達」という。））に従事する労働者に発症する疾病のうち、石綿肺は既に昭和22年の労働基準法施行規則制定時から、「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」として扱われ、労働災害（労働基準法第75条第2項「業務上の疾病」）とされてきた。また、同53年3月の同規則改正により、「石綿にさらされる業務による肺がん又は中皮腫」が定められ、これらが労働災害に当た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、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、肺がん及び中皮腫の外、良性石綿胸水及びびまん性胸膜肥厚が挙げられ

ている（同通達）。

これらの疾病の特徴は、ばく露開始から発症までの潜伏期間が長い点にあり、石綿肺でおおむね10年以上、肺がんで30年から40年程度、中皮腫で40年前後とされている。

- (2) しかし、石綿ばく露による疾病の危険性が日本において広く認識されたのは、17年6月29日、株式会社クボタにおいて、その旧神崎工場（尼崎市）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（以下「17.6.29クボタ公表」という。）後、各企業、業界団体等は、石綿ばく露作業に従事したことによる中皮腫及び肺がんの患者が多数発生し労災認定を受けていることを、相次いで公表し、石綿ばく露による中皮腫及び肺がんの発生が社会的問題となった。

なお、18年2月10日、「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。）が公布（同年3月27日施行）され、労災認定の対象とされない石綿健康被害者（工場周辺住民、労働者の家族、一人親方、中小企業事業主等）への補償制度が設けられるとともに、労災認定を受けずに死亡した労働者の遺族で、時効（死亡後5年）により、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）による遺族補償給付を受けられなくなった者についても、これに準じた特別遺族給付金が支給されることとなった。その後、20年6月18日、石綿健康被害救済法は、同給付金の請求期限の延長及び支給対象者の拡大を内容として改正された（同年12月1日施行）。

- (3) 胸膜プラーク（壁側胸膜の中皮下に発生する臓側胸膜との癒着を伴わない限局性の肥厚）は、経年的に進行するが、肺機能の低下はほとんど無いが、あっても極めて軽微であり、疾患としての意味合いはなく、労災補償の対象として扱われていない。

もっとも、胸膜プラークは、わが国では石綿ばく露によってのみ発生

すると考えられている。そして、石綿ばく露量が多いほど発生率は高く、胸部エックス線で石綿肺所見を有しないばく露量によっても発生するので、石綿ばく露の指標として重要である。胸膜プラークは、石綿ばく露後少なくとも10年以上、おおむね15年から30年で出現することが知られている。

【乙36～40】

3 会社の石綿健康被害への対応

会社は、17.6.29クボタ公表以降、元従業員や近隣住民等に対し、希望に応じ、無料で健康診断を実施し、その結果により、健康管理手帳（労働安全衛生法第67条第1項、同法施行令第23条第11号）の交付申請や、疾病に罹患した者に対する労災申請等の手続を支援するとともに、以下のとおり、相談窓口の開設、情報公開、石綿健康被害者に対する補償等を行っている。

(1) 相談窓口の開設

17年7月12日「ニチアス関連アスベスト相談窓口」開設

(設置場所)

- ① 代表相談窓口（本社）
- ② 各地域の相談窓口（各工場、子会社等）
- ③ ウェブサイト相談窓口

(2) 情報公開

ア ウェブサイト「アスベスト（石綿）関連情報」

(内容)

- ① アスベスト一般に関する情報（Q&A形式）
- ② 過去における会社各工場（鶴見、王寺、羽島、袋井、結城）別のアスベスト含有製品製造経緯
- ③ 過去に販売したアスベスト含有製品

④ 建材製品及び保温材無石綿化の経緯

⑤ 無石綿証明発行リスト

⑥ 上記相談窓口開設のお知らせ

その他

イ プレスリリース

(ア) 17年7月5日付け「当社のアスベスト（石綿）の使用状況、健康障害状況およびその対応について」

(内容)

① アスベスト製品の製造状況及び管理状況

② アスベスト健康障害者の状況（昭和51年から16年まで。退職者を含む。）

- ・上記期間中における各工場（鶴見、王寺、羽島、袋井、結城）別従業員の「中皮種」「肺がん、合併症」別死亡者数（計61名）及び療養者数（計5名）

- ・上記期間中における工場関係従業員の「じん肺」による死亡者数（39名）及び療養者数（14名）

- ・上記期間中における工事関係従業員の「中皮種」「肺がん、合併症」「じん肺」別死亡者数（計41名）及び療養者数（計5名）

③ アスベスト健康障害者に対する補償について

- ・死亡者及びアスベスト疾患を持って退職した者に対して、社内規程（非公開）に基づき補償を行っていること。

④ 工場周辺からの問題等について

- ・現時点において、問題等は起きていないこと。

⑤ 今後の対応について

- ・従来からアスベスト問題に関しては、関係官庁等と連携をとり、対応を進めていること等。

(イ) 18年5月2日付け「工場周辺住民のアスベスト（石綿）健康障害者およびそのご遺族に対する救済金のお支払いについて」

(内容)

① 会社は17年9月より、工場周辺住民のアスベスト健康障害者に対する見舞金・弔慰金の支払を実施してきたところであるが、今般、新たな対応として、工場周辺住民のアスベスト健康障害者及びその遺族に対する救済金を支払う（なお、上記見舞金・弔慰金の支払は終了する）こととしたこと。

② 上記救済金の支払対象者

・石綿健康被害救済法による認定を受けた者

③ 上記救済金の額

・1500万円から3000万円

（この金額は、労災認定を受けた従業員に対する会社の特別補償制度に準拠したものであること。）

(ウ) 同日付け「当社元従業員のアスベスト（石綿）による健康障害状況と対応について」

(内容)

① アスベスト健康障害者の状況（17年4月から翌年3月までに、労災認定を受けた者）

・各工場別従業員の「中皮種」「肺がん、合併症」別死亡者数（計11名）及び療養者数（計5名）

・工事関係従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数（計2名）及び療養者数（計2名）

・工場従業員及び工事関係従業員の「じん肺」による死亡者数（2名）及び療養者数（4名）

② 上記の者に対する、社内規程（非公開）に基づく補償金の費用

総額（3億6600万円）

(エ) 18年11月13日付け「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」

(内容)

① アスベスト健康障害者の状況（同年4月から9月までに、労災認定及び特別遺族給付金の支給決定を受けた者並びに工場周辺住民で石綿健康被害救済法による認定を受けた者）

・会社各工場別従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数（計16名）及び療養者数（計8名）

・会社工事関係従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数（計3名）及び療養者数（計0名）

・子会社従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数（計5名）及び療養者数（計3名）

・会社従業員及び子会社従業員の「じん肺」による死亡者数（7名）及び療養者数（2名）

・工場周辺住民の「中皮種」「肺がん」別死亡者数（計3名）及び療養者数（計2名）

② 上記の者に対する補償金及び救済金の費用総額（6億7800万円）

(オ) 19年5月7日付け「アスベスト（石綿）による健康障害状況について」

(内容)

① アスベスト健康障害者の状況（18年4月から翌年3月までに、労災認定及び特別遺族給付金の支給決定を受けた者並びに工場周辺住民で石綿健康被害救済法による認定を受けた者）

・会社各工場別従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数（計2

9名) 及び療養者数 (計13名)

・会社工事関係従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数 (計6名) 及び療養者数 (計2名)

・子会社従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数 (計10名) 及び療養者数 (計5名)

・会社従業員及び子会社従業員の「じん肺」による死亡者数 (13名) 及び療養者数 (13名)

・工場周辺住民の「中皮種」「肺がん」別死亡者数 (計3名) 及び療養者数 (計3名)

② 上記の者に対する補償金及び救済金の費用総額 (15億300万円)

(カ) 19年11月29日付け「アスベスト (石綿) による健康障害状況について」

(内容)

① アスベスト健康障害者の状況 (同年4月から9月までに、労災認定及び特別遺族給付金の支給決定を受けた者並びに工場周辺住民で石綿健康被害救済法による認定を受けた者)

・会社各工場別従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数 (計4名) 及び療養者数 (計2名)

・会社工事関係従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数 (計8名) 及び療養者数 (計5名)

・子会社従業員の「中皮種」「肺がん」別死亡者数 (計1名) 及び療養者数 (計0名)

・会社従業員及び子会社従業員の「じん肺」による死亡者数 (1名) 及び療養者数 (4名)

・工場周辺住民の「中皮種」「肺がん」別死亡者数 (計2名) 及

び療養者数（計1名）

② 上記の者に対する補償金及び救済金の費用総額（5億8400万円）

(3) 石綿健康被害者に対する補償等

会社には、上記(2)イのとおり、労災認定及び特別遺族給付金の支給決定を受けた者（子会社従業員を含む。）並びに工場周辺住民で石綿健康被害救済法による認定を受けた者に対するいわゆる「上積み補償」制度があるほか、じん肺管理区分（じん肺法第4条第2項。管理1から管理4まであり、管理4に該当する石綿肺又は石綿肺に合併した同法施行規則第1条第1号から第5号までに掲げる疾病は、労災補償の対象となる（18.2.9通達）。）の管理2又は管理3の決定を受けた者（退職後に同決定を受けた者を含む。）で労災補償の対象とならない者に対しても、内容は明らかにされていないが独自の補償制度がある。しかし、会社には、労災補償の対象として扱われていない胸膜プラークに対する補償制度は、現従業員、退職者いずれについても存在しない。

【乙25、41～47、初審③ E 28頁、同④ E 2頁、14～17頁】

4 組合員と会社との関係等

分会が会社に対しその氏名等を明らかにした組合員は下記の11名（21年1月22日本件再審査結審時）で、そのうち7名（(1)ないし(7)）が会社元従業員である。なお、同7名については、退職に際して退職自体やその条件等について何らの紛争も発生していなかった。

(1) A（昭和15年1月19日生）

同人は、同30年3月21日から同39年5月7日まで会社に在職して、王寺工場において石綿ばく露作業（石綿製品の出入庫業務）に従事した。その後、同人は、公立老人ホーム、消防組合等に勤務し、同58年ころ以降は、12年ころ定年退職するまで、主に運送会社の長距離運

転手として勤務した（なお、その間の一時期、同人は右翼団体の街宣等の活動に参加したことがある。）。同人は17年8月ころ、会社の実施する健康診断を受けた結果、胸膜プラークと診断され、同年11月24日、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

【甲28、36、乙25】

(2) B（昭和12年11月13日生）

同人は、同31年9月1日から翌年1月1日まで会社に在職して、王寺工場において石綿ばく露作業（石綿製品の製造）に従事した。その後、同人は、暴力団に入ったが同34年ころ脱退し、飲食店の経営等に従事した。同人は17年11月までに、会社の実施する健康診断を受けた結果、胸膜プラークと診断され、翌年1月24日、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

なお、同人は、Aと同じ中学校の2年先輩で、旧知の仲であった。

【甲29、37、乙25、35、初審① F 7頁】

(3) G（昭和22年8月5日生）

同人は、同55、56年ころに会社に在職して、王寺工場において石綿ばく露作業（石綿製品の製造）に従事した。同人は、会社の実施する健康診断を受けた結果、胸膜プラークと診断され、18年7月、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

【甲6、乙25】

(4) H（昭和23年8月21日生）

同人は、同44年から同55年2月まで会社に在職して、王寺工場において石綿ばく露作業（石綿製品の製造）に従事した。同人は、会社の実施する健康診断を受けた結果、胸膜プラークと診断され、18年7月、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

【甲6、乙25】

(5) I (昭和15年8月16日生)

同人は、同39年から同55年9月まで会社に在職して、王寺工場において石綿ばく露作業（石綿製品の製造）に従事した。同人は、会社の実施する健康診断を受けた結果、胸膜プラークと診断され、18年1月、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

【甲6、乙25】

(6) J (昭和17年11月24日生)

同人は、同29年から同36年2月まで会社に在職して、王寺工場において石綿ばく露作業（石綿製品の製造）に従事した。同人は、会社の実施する健康診断を受けた結果、胸膜プラークと診断され、17年11月、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

【甲6、乙25】

(7) K (昭和12年1月19日生)

同人は、同29、30年ころの約半年間、会社に在職して、火力発電所等において石綿ばく露作業（石綿関連の工事）に従事した。同人は18年3月、じん肺管理区分が管理4の決定を受け、その後、労災申請し労災認定を受けた。

なお、同人は、初審第1回調査時（19年6月14日）までに分会を脱退した。

【甲6、乙40】

(8) C (昭和23年2月21日生)

同人は、同44年12月から同51年12月まで、札幌トムレックス工事有限会社（会社札幌支店の建材工事の下請企業で同月倒産。以下「札幌トムレックス」という。）に在職して、石綿ばく露作業（石綿関連の工事）に従事した。同人は17年4月19日、じん肺管理区分が管理4の決定を受け、その後、労災申請し労災認定を受け、20年4月中（同

月2日初審結審)に死亡した。

なお、上記労災申請に際し、会社札幌支店は、札幌中央労働基準監督署からの17年5月13日付け照会文書を受け、翌月1日付け書面「事業場関係等について」で、同人が勤務していた事業場や従事した作業内容等について回答した。

【甲6、24～26、乙50】

(9) L (昭和19年4月12日生)

同人は、Cの配偶者であり、石綿の「家庭内ばく露」により胸膜プラークにり患したと主張している。

【甲6】

(10) M (昭和11年4月11日生)

同人は、非組合員のN(同8年1月13日生)の配偶者であり、相続人である。Nは、同49年から7年まで株式会社イケウチ(会社の下請企業で、当時の名称は株式会社池内保温工業所。以下「イケウチ」という。)に在職して、石綿ばく露作業(石綿関連の工事)に従事し、15年3月、石綿肺、良性石綿胸水及びびまん性胸膜肥厚にり患し、その後、労災申請し労災認定を受け、19年2月3日に死亡した。

【甲6、40の1～3】

(11) O (昭和20年10月16日生)

同人は、同42年3月から同43年3月まで「森岡組」に在職して、「旧呉造船所」において石綿ばく露作業(石綿関連の工事)に従事した。同人は胸膜プラークと診断され、18年7月7日、健康管理手帳(石綿)の交付を受けた。

【甲6、38、39】

5 分会結成前の経過

(1) 13年1月ころ、定年(60歳)退職後に大阪府八尾市で運送関係の

仕事に従事していた A は、会社王寺工場の P 総務課長（以下「P 総務課長」という。）を初めて訪ね、自らについて、かつて同工場に勤めていたことのほか、「元右翼だ。」と称して、「運送の仕事があれば回してもらいたい。」と要求した。しかし、会社は、その後も含め、A に対し仕事を依頼したことはない。

【甲36、乙26、初審③ P 43頁、同④ P 23～24頁】

- (2) 17年8月ころ、A は、会社の実施する健康診断を受けるため、集合場所となっていた王寺工場までタクシーで出向いた際、P 総務課長に対し、「自分は障害者なのでタクシーで来た。」などと話し、領収書を差し出しタクシー料金を請求した。会社は、健康診断を希望する元従業員らに対し、同工場から会社指定の病院までの間をマイクロバスで送迎することとしていたものの、元従業員らの自宅から同工場までのタクシー料金を負担する取扱いは行っていなかった。しかし、同総務課長は、A の態度を威圧的と感じその請求にやむなく応じた。

【甲36、乙26、初審③ P 43～44頁、同④ P 24～26頁、29～30頁】

- (3) 17年11月4日、A は王寺工場を訪ね、E 環境対策室長（以下「E 環境対策室長」という。）に対し、「最近、おう吐やせきがよく出る。白黒はっきりさせてくれ。」などと話した。これに対し、同室長は、胸膜プラークは疾病ではないので補償の対象とはならない、金銭の支払はできない旨説明した。

【甲36、乙25、初審③ E 27～28頁、同④ E 1～2頁】

- (4) 17年12月13日、A は王寺工場を訪ね、E 環境対策室長に対し、身体障害者手帳（心臓機能障害）（身体障害者福祉法第15条）を見せた上で、「障害1級で仕事ができない。年金だけでは生活できない。生きている間に補償してほしい。会社で働く仕事はないのか。胸膜プラークに対する慰謝料はないのか。」などと話した。これに対し、同室長

は、金銭の支払はできないことのほか、Aが「要介護」の状態では、会社で介護者を付けて働いてもらうのは困難である旨説明した。

【甲36、乙25、初審③ E 27～28頁、同④ E 1～2頁】

- (5) 17年12月26日、Aは王寺工場を訪ね、E環境対策室長に対し、「胸膜プラークのため健康管理手帳を持つようになり、精神的ショックを受けた。このことに金銭補償してほしい。ただ、月14万円の年金では年を越せないで、一時的に30万円貸し付けてほしい。」「体を張ってでも白黒をつける方法もある。一番の要求は会社が雇ってくれることである。」などと話した。これに対し、同室長は、①胸膜プラークは疾病ではないので補償の対象とはならない、金銭の支払はできない、会社が金銭を支払うにはそれなりの理由がある、②健康管理手帳があれば健康診断を無料で受けられる、③万一、中皮腫等の疾病に罹患した場合には、会社は労災申請の手続を支援する、④今後とも会社としては誠意をもって対応する旨説明した。

【甲36、乙25、初審③ E 27～28頁、同④ E 1～2頁】

- (6) 18年1月10日ころ、AはE環境対策室長に電話し、「胸膜プラークの金銭要求について、いろいろなところへ相談に行き確認したところ、石綿健康被害救済法で救済の対象にならないことや、会社の回答に間違いがないことが分かった。」などと話した。

【甲36、乙25、初審③ E 29頁、同④ E 2～3頁】

- (7) 18年2月1日、BはE環境対策室長に電話し、「健康診断の結果、胸膜プラークと診断されたが、会社の補償はないのか。」と話した。これに対し、同室長は、胸膜プラークは疾病ではないことや、じん肺管理区分の内容等を説明した上で、会社には胸膜プラークに関する補償制度がないこと、及び症状が進んだ場合には申し出てほしいことを伝えた。

【甲37、乙25、初審③ E 29～30頁】

(8) 18年5月19日、「中皮腫・アスベスト疾患・患者と家族の会」（以下「患者と家族の会」という。）奈良支部設立集会（同月21日）に Aと共に参加を予定していた B は、 E 環境対策室長に電話し、「県会議員や町会議員に頼まれており、患者と家族の会奈良支部設立集会にはどうしても出席せざるを得ない。」「息苦しい、夜熱も出る。会社はどこまで面倒をみてくれるのか。」などと話した。これに対し、同室長は、事情を聞くため、同月23日に B 宅を訪問することとした。

なお、患者と家族の会は、「中皮腫・アスベスト肺癌・良性石綿胸水などアスベスト疾患の方の①本人及び家族の交流、②医療相談、③労災申請・石綿新法などのご相談と支援、④その他の福利厚生を目的」（規約第3条）として、15年12月19日に発足した全国組織（事務局は東京都江東区。19年7月27日現在、10支部・会員数約500人）である。

【甲36、37、乙22、25、初審① F 3～7頁、同② F 2～9頁】

(9) 18年5月23日、 E 環境対策室長は B 宅を訪ね、1時間10分程度にわたり、同人と面談した。その中で、 B は、「患者と家族の会奈良支部設立集会では、 A が、 E や会社のことをテレビですべて話す息巻いていたが、私が止めた。 A は元右翼の親分で、私の弟分だった。私は元やくざだ。」「会社は幾らお金を出すのかはつきり言っていない。だめなら、 A と私は、患者と家族の会奈良支部の幹部として働くことになる。」などと話した。これに対し、同室長は、胸膜プラークは疾病ではないので会社は補償金を支払うことはできない、この方針は変わらない旨説明すると、 B は同室長に対し、「お前はおれをなめとんのか」などと怒鳴りつけた上で、「治療費として毎月10万円か20万円振り込め。」「 E 個人としては幾ら出せるのか。」と要求し、さらに「納得できれば、患者と家族の会には入らず、味方に付く。5月末ま

で返事を待つ。」などと話した。同室長は、本社に報告した上で回答する旨伝え、面談を終えた。

同日中に、同室長は王寺工場長の Q（以下「Q 工場長」という。）に対し、上記面談の状況について、「やくざのおどしとすかしそのものでした。」との所感を含め報告した。

同室長は、「夜の帰り道は気をつけないといけない。」「家族や会社に万一のことがあったらどうしよう。」などと、A 及び B に対する恐怖感・不安感を覚え、翌日、同工場長と共に、今後の対応について奈良県西和警察署に相談した。同署員から、A らが街宣車で同工場に押しかけることも想定されるので、そのときは直ぐに同署に通報し、また、B 宅に行く場合は複数で対応するよう指導を受けた。

【甲37、乙23の1、2、乙25、48、初審③ E 30～32頁、同④ E 3～8頁、17頁】

- (10) 18年6月8日、会社の回答が同月にずれ込むことにつき事前に B から了解を得ていた E 環境対策室長は、本社の環境対策室担当者（R）と共に B 宅を訪ね、同人に対し、胸膜プラークは疾病ではないので会社は補償金を支払うことはできない旨回答した。これに対し、B は、「胸膜プラークを病気ではないと言わないほうがいい。病気でないというなら、患者と家族の会に出席して、みんなの前で説明して来い。」などと応じた。そこで、R は、①胸膜プラークでは補償できないというのが会社の考え方である、②胸が苦しいというのであれば再度健康診断を受けてほしい、③その結果、じん肺管理区分が管理2になれば会社の補償制度があり、更に進めば労災申請する方法もある旨説明した。B は「10万円でも出せないか。」「E 個人としてはどうなのか。」と金銭の支払を執ように求めたが、同室長は補償金の支払には応じられない旨答えた。B は「個人では会社に勝てない。患者と家族の会を通じ

て闘っていく。」と話した。

【甲37、乙25、初審③ E 33頁、同④ E 10～11頁、13頁、17頁】

- (11) 18年8月22日、A及びBは、E環境対策室長との面談を求めて王寺工場を訪ね、同室長に対し、「会社は、定年退職者と中途退職者で差を付けた対応をしている。」「会社は、胸膜プラークに対し補償できないなら、元の体に戻せ。健康管理手帳を渡せば終わりという態度が気に入らない。」などと述べた上、「年寄りにも働く場を与える努力をしてほしい。」などとも述べた。これに対し、同室長は、要求には応じられない旨回答した。

その後、Aは、Bに「退職した労働者の労働組合を作って、会社と交渉して行こう。」と呼び掛けた。

【甲36、37、乙25、初審③ E 34頁】

6 分会結成から本件救済申立てまでの経過

- (1) 18年9月17日、Aを執行委員長、Bを書記長として、分会が結成された。分会結成時の組合員は5名（会社王寺工場元従業員4名及び同鶴見工場元従業員の遺族1名）であったが、その氏名等はA及びBを除き公開されなかった。

【甲1、10、11の1～5、初審① F 7頁、同② D 33～36頁、同③ D 6～8頁、E 34～35頁】

- (2) 18年9月20日、分会らは、全造船機械関東地協神奈川地域労組書記長兼全造船機械関東地協事務局長のD（以下「D」という。）、A及びBのほか、関西労働者安全センター事務局次長のS（以下「S」という。）及び患者と家族の会会長代行兼副会長のFが王寺工場に出向き、会社に対し、次のとおりの同日付け「組合結成通知および団体交渉申入書」（以下「18.9.20申入書」という。）を提出した。

組合結成通知および団体交渉申入書

2006年9月17日、ニチアス及びその関連企業で働き、退職した労働者及びアスベストにより死亡した労働者の遺族が、ニチアス・関連企業退職者労働組合を結成し、同時に上部団体として全日本造船機械労働組合（全造船）に加入したことを通知します。ニチアス・関連企業退職者労働組合の役員は、執行委員長 A、書記長 B です。

つきましては、以下の通り要求をします。

- 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および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。
- 以上

当日、同工場3階会議室において、会社側から、Q 工場長、P 総務課長及び E 環境対策室長外1名が出席して、分会ら側と話し合いが1

時間15分程度行われた。話し合いは、Dから要求事項の趣旨説明と、同工場長のあいさつの後、質疑応答が行われ、その中で、会社側は、胸膜プラークは病気ではないことや、会社には、じん肺管理区分が管理2又は管理3の決定を受けた者で労災補償の対象とならない者に対する補償制度があることなどを説明したが、団体交渉応諾の有無については本社と相談したいとして、具体的な回答は行わなかった。

なお、AやBは、話し合いの冒頭、会社側が会話の録音を申し出たところ、「何で録音するんだ、おとなしくしてりゃあ。おまえらなめとるんか。」と怒鳴りつけ、また、会社側の説明の合間合間に、突如大声で「(同年6月8日のE環境対策室長によるB宅訪問に関して)土産を持ってくると言いながら、土産の代わりに本社(R)を連れてきやがって。」「ごちゃごちゃ言わずに元の体に戻せや。」「E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。」「病気になってから金もらったって遅いんだ。」などと発言した。

【甲1、12の1～3、13の1～3、甲14、16、36、37、乙25、26、37、40、初審① F 7～15頁、同② F 9～18頁、D 36～38頁、44頁、同③ D 8～14頁、E 35～39頁、P 44～49頁、同④ E 13～16頁、P 26～27頁】

- (3) 18年10月27日付けで、分会らは会社に対し、18.9.20申入書に係る要求内容を追加するとして、次のとおりの「要求書」(以下「18.10.27要求書」という。)を送付した。

要求書

2006年9月20日付けで要求した内容に追加して、以下の要求を行います。

I 前回の要求3の項目についての追加

3-ア 貴社も在職証明を行い、申請した結果、石綿健康管理手帳の交付を受けている A 及び B について、次のような場合、貴社の制度ではどのような補償が受けられるのかを明らかにすること。

- ① 石綿健康管理手帳交付のみの場合
- ② 労働局より、じん肺管理区分2の決定を受けた場合
- ③ 労働局より、じん肺管理区分3-イの決定を受けた場合
- ④ 労働局より、じん肺管理区分3-ロの決定を受けた場合
- ⑤ 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
- ⑥ 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
- ⑦ 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
- ⑧ 労働局より、じん肺管理区分4の決定を受けた場合
- ⑨ 中皮腫を発症し、労災認定された場合
- ⑩ 肺がんを発症し、労災認定された場合
- ⑪ じん肺で死亡し、労災認定を受けた場合（遺族補償）
- ⑫ 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、退職者である A および B 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。いたずらな日程の引きのばしは、不誠実な対応と判断せざるを得ないことを申し上げます。

以上

【甲2、初審② D 38～40頁】

- (4) 18年11月15日、会社代理人弁護士は、分会らに対し、18.9.20申入書及び18.10.27要求書に関し、内容証明郵便により回答書（以下「18.11.15回答書」という。）を送付した（翌日配達）。

その内容は、要旨、

- ア 会社としては、18.9.20申入書及び18.10.27要求書の要求事項を団体交渉事項とすることについては、多くの疑念（① A 及び B はいずれも会社退職時より約40年ないし50年が経過していること、② 同人らは共に、胸膜プラークの所見が認められるとのことであり、健康管理手帳（石綿）の交付を受けているが、会社は、胸膜プラークを含む健康不安に対し、既に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、健康診断・健康相談の実施等の対応を行っていること、③分会らは、A 及び B 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要求に掲げていること、④ B の会社在职期間はわずか4か月であり、同人の胸膜プラークが会社の業務に起因するものかは明らかとはいえないこと）を持つところであるので、団体交渉という方法での説明は控えたい。
- イ しかしながら、分会らとしてではなく、A 及び B 個人としての相談であれば、会社としては誠意をもって対応したい。この点、分会らが、18.9.20申入書を持参して、王寺工場に来場した際、組合員らが会社担当者に対して、「なめたらあかんぞ」「担当者を替えろ」などと個人攻撃をしたこと等にかんがみれば、会社としては、遺憾ながら以後直接対応することは困難である。
- ウ よって、以後会社に対し直接の連絡は止め、A 若しくは B 個人が会社への相談を希望し、又は分会らがあくまでも労働組合として対応を継続するのであれば、同弁護士まで連絡願いたい。

等とするものであった。

【乙3の1、2、初審② D 39～40頁】

- (5) 18年11月28日付けで、分会らは、18.11.15回答書に関し、会社に対し、抗議文（以下「18.11.28抗議文」という。）を直接送付した。その内容は、要旨①会社は18.9.20申入書に対し、分会らとしてではなく、個人としてなら話合いに応じると回答したが、これまでそのような形で会社はまともに対応しなかったからこそ、分会らは団体交渉を申し入れた、②「9月20日の申し入れでの発言を、挙げ足取りに言及していることに対しても、激しい怒りを覚えます。これまで貴社は何人の労働者や住民をアスベストによって殺してきたのか、どれだけ不安を与えてきたのか、その事に対する怒りの言葉に対して、このような対応は「盗人猛々しい」居直りと人は言うでしょう。」、③会社の団体交渉拒否に対して厳しく抗議するとともに、回答を撤回し、代理人弁護士ではなく、会社が直接に交渉に応じるよう再度要求する、等とするものであった。

【甲4、初審② D 40頁】

- (6) 18年12月22日、会社代理人弁護士は、分会らに対し、18.11.28抗議文に関し、内容証明郵便により回答書（以下「18.12.22回答書」という。）を送付した（翌日配達）。その内容は、要旨①分会らの団体交渉要求に対する会社の回答は、18.11.15回答書にて回答したとおりである、②会社は、分会らが、同弁護士を無視して18.11.28抗議文を会社あてに直接送付し、同弁護士を介さずなおも会社に直接交渉を求める行為に対し、厳重に抗議する、③会社は、組合員らの不穏当な言動、交渉態度等から、分会らとの直接交渉は困難であると判断している、④繰り返しになるが、以後会社に対し直接の連絡は止め、A若しくはB個人が会社への相談を希望し、又は分会らがあくまでも労働組合として対応を継

続するのであれば、同弁護士まで連絡願いたい、等とするものであった。

【乙5の1、2】

- (7) 19年2月27日付けで、分会らは会社に対し、ニチアス及びその関連企業で働き、退職した労働者8名（遺族1名を含む）およびその家族1名が分会に加入した旨の組合加入通知書（以下「19.2.27通知書」という。）を直接送付し、A及びB以外の組合員9名（上記4（3）ないし（11）の氏名等を明らかにした。

【甲6、初審② D 40～41頁】

- (8) 19年3月1日、会社代理人弁護士は、分会らに対し、内容証明郵便により通知書（以下「19.3.1通知書」という。）を送付した（翌日配達）。その内容は、要旨①分会らは、会社が18.12.22回答書を送付した後においても、電話等により再三にわたり会社に対し直接交渉を持ちかけている、②会社は、上記分会らの対応に対し嚴重に抗議するとともに、分会らが会社に対し何らかの回答等を求めたとしても、一切回答しないことを明らかにしておく、③分会らが会社に対し要求等があるのであれば、同弁護士まで連絡するよう重ねて願いたい、等とするものであった。

【乙8の1、2】

- (9) 19年3月5日、D、A、Bらは、19.2.27通知書に係る組合員9名に関し、次のとおりの同日付け「団体交渉申入書」（同申入書の要求事項1、2、3、5、6の内容は、順に18.9.20申入書の要求事項1ないし5の内容と同一である。以下「19.3.5申入書」という。）を提出するため、王寺工場に出向いた。しかし、守衛所付近でこれに対応したP総務課長は、団体交渉申入れについては代理人弁護士が対応するので同弁護士に相談願いたいとして、同申入書の受取を拒否した。これに対し、Dらは同課長に対し、①同工場の問題は同工場で話し合いをさせてほしい、なぜ同弁護士を通すのか分からない、同弁護士が責任を取

れるのか、②このままでは済まない、会社のイメージが悪くなる、③被害者のことを少しも考えていない、病気になってからでは遅い、などと話した後、同申入書をその場に置いて帰った。

なお、このやり取りの終わりころ、A が突如、同課長の前に寄って行ったため、D が慌てて A を制止した。同課長は、A のこの挙動に危険を感じた。

団体交渉申入書

2007年2月27日付けで通知した当組合の組合員の件で、以下の通り、団体交渉を行うことを要求します。

- 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 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。
- 5 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および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。
- 6 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。

以上

【甲8、乙26、初審② D 40～42頁、同③ P 49～51頁】

- (10) 19年3月9日付けで、全造船機械関東地協及び分会は、会社に対し、19.3.5申入書の受取を拒否したことに抗議するなどとして、「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」（以下「19.3.9抗議文」という。）を直接送付した。なお、全造船機械関東地協及び分会は、同抗議文において、分会が全造船機械関東地協神奈川地域労組から全造船機械への上部加盟組織の変更に伴い、名称変更した旨の通知を併せ行った。

【甲9、初審② D 42～43頁】

- (11) 19年4月5日、会社代理人弁護士は、全造船機械関東地協及び分会に対し、19.3.5申入書及び19.3.9抗議文に関し、内容証明郵便により回答書（以下「19.4.5回答書」という。）を送付した（翌日配達）。

その内容は、要旨、

- ア 会社としては、19.3.5申入書の要求事項を団体交渉事項とすることについては、18.11.15回答書のとおり、多くの疑念（①19.2.27通知書に記載された組合員 G、同 H、同 I、同 J 及び同 O は共に、胸膜プラークの所見が認められ健康管理手帳（石綿）の交付を受けているとのことであるが、会社は、胸膜プラークを含む健康不安に対し、既に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、健康診断・健康相談の実施等の対応を行っていること、②上記5名はいずれも会社退職時より約25年ないし45年が経過していること、③同 C は札幌トムレックスの従業員であり、その配偶者である同 L についても当然のことながら、会社との間に直接の雇用契約関係が成立していたものではなく、会社に労組法上の使用者性は存しないこと、④同 K については、会社在职期間の合計がわずか6か月であり、かつ現在まで約5

0年以上経過しているとのこと等から、同人の疾病が会社の業務に起因するものかは明らかとはいえないこと、⑤同 M については、

N がイケウチの従業員であり、会社との間に直接の雇用契約関係が成立していたものではなく、その相続人の地位にとどまること等から、会社に労組法上の使用者性は存しないこと)を持つところであるので、団体交渉という方法での説明は控えたい。

イ しかしながら、全造船機械関東地協及び分会としてではなく、組合員個人としての相談であれば、会社としては誠意をもって対応したいので、同弁護士まで連絡願いたい。

等とするものであった。

【乙14の1、2】

(12) 19年4月5日、組合らは、会社が18.9.20申入書及び19.3.5申入書に係る団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、奈良県労委に対し本件救済申立てをした。

(13) なお、その後現在に至るまで、会社は本件団交に応じていない。

第4 当委員会の判断

1 分会は、会社が「雇用する労働者の代表者」に該当するか（争点1）

(1)ア 労組法第1条、第6条、第14条、第16条等の規定からすると、同法が助成しようとする「団体交渉」とは、労働者の自主的な団結体である労働組合が、代表者を通じ、使用者又はその団体との間において、組合員たる労働者の労働条件その他の待遇、又は当該組合と使用者との集団的労使関係上のルールについて行う交渉を意味する。

そして、同法が想定する団体交渉の主要な機能として最も重要なものは、労働組合の団結力を背景として使用者と対等な交渉を行うことによって、労働条件その他の同法が適用される労働関係（以下「雇用

関係」という。) 上の待遇を規律するための労働協約を締結することである。また、労働組合が使用者又はその団体との間において、団体交渉等の集団的労使関係を営む上で必要な手続やルールを交渉し取り決めることも、同法が想定する団体交渉のもう一つの主要な機能といえる。さらに、わが国では、労働組合の多数が企業別組織であり、労働条件等をめぐる個々の労働者の権利主張(ないし苦情)に関する紛争(いわゆる個別労働紛争)を解決するための専門的制度が近年に至るまで未整備であったことや労働協約の多くが権利義務規範としては比較的簡素であったことなどの理由から、労働組合が、使用者の雇用する組合員に係る個別労働紛争について、使用者と交渉し、その解決を図ることも、団体交渉の重要な機能となっている。雇用関係上の権利主張(ないし苦情)も、労働者の待遇に関する基準等と密接に関連する事項である限り義務的団体交渉事項に当たると解するのが相当であるから、その限りでは、こうした団体交渉も副次的機能として是認すべきものといえる。

イ(7) 以上のような労組法が想定する団体交渉の意義やその主要な機能、さらには副次的機能からすれば、同法第7条第2号が使用者の不当労働行為の一つとして禁止する「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなくて拒むこと」とは、原則として、使用者と現に雇用関係にある労働者が加入する労働組合が要求する、それら労働者の労働条件その他の待遇に関する交渉や、現に雇用する労働者のための当該使用者と労働組合との間の団体交渉その他の労使関係のルールに関する交渉、さらには現に雇用する労働者に係る個別労働紛争に関する交渉を、正当な理由なく拒否することを意味すると解すべきである。

したがって、同法第7条第2号において使用者が団体交渉を義務

づけられる相手方は、原則として「現に使用者と雇用関係にある労働者」の代表者（労働組合）をいうものであり、このように解するのが同規定の「使用者が雇用する労働者」という文言からも適切であるといえる。

(イ) また、同法第7条第2号が基礎として必要としている雇用関係には、現にその関係が存続している場合だけではなく、解雇され又は退職した労働者の解雇・退職の是非（効力）やそれらに関する条件などの問題が雇用関係の終了に際して提起された場合も含まれると解される。なぜなら、労働者が解雇や退職の是非を争っている場合には、雇用関係は確定的に終了していないと見ることができ、また、解雇や退職の効力自体は争わず、それらに関する条件のみを争っている場合には、雇用関係の終了が部分的に争われているといえ、雇用関係終了に際しての、その精算の問題として、現に雇用する労働者に関する交渉と同様に団体交渉としての助成が要請されるからである。

さらに、雇用関係継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に、当該労働者の所属する労働組合が団体交渉を申し入れた場合についても、同様に解すべきである。雇用関係継続中に労使間に労働条件等をめぐる紛争が顕在化し、かつ、雇用関係終了後においてもその解決が可能である以上は、なお当該紛争を団体交渉によって解決すべき必要性と適切性が認められるからである。

(2)ア しかしながら、本件は、会社を退職した後長期間が経過した労働者ら（及びその遺族）が、在職中に従事した会社の業務において石綿にばく露したことにより出現したという胸膜プラークについて、その補償等を求めて組合を結成し、会社に団体交渉を求めた事案である。

すなわち、本件団交要求に係る個別労働紛争は、雇用関係継続中に顕在化し退職後に持ち越されたものではなく、退職後長期間を経て紛争として顕在化したものであり、しかも、退職の是非やこれに関係する条件が争われているものでもないので、上記(1)イのいずれの場合にも当たらず、従来的一般原則からすると、分会は労組法第7条第2号にいう「雇用する労働者の代表者」には該当しないことになる。

イ もっとも、退職後の労働者に係る個別労働紛争解決のための団体交渉につき、上記(1)イ(イ)の各場合に直接当たらなくとも、当該紛争の諸事情を勘案し、これと同視することができ、「雇用関係が確定的に終了したとはいえない」と解することが可能であるならば、「雇用する労働者」に準じて考えるのを相当とする場合もあり得る。なお、かかる判断をするに当たっては、現に雇用関係が存在している場合を原則とする労組法の趣旨、さらには、使用者には団体交渉義務違反につき罰則が適用されることがあり得る（同法第28条、第32条）ことなどにかんがみ、団体交渉義務の範囲が不合理・不明確なものにならないよう諸般の事情を慎重に検討すべきである。

そして、本件で問題になっているのは個別労働紛争解決のための団体交渉であるところ、同法第7条第2号の規定を合目的的に解釈すれば、退職後の労働者に係る個別労働紛争解決のための団体交渉については、退職前の雇用関係に起因して、退職者の生命・健康に関わるなどの客観的に重大な案件に係る紛争が発生し、退職前に当該紛争が顕在化しなかったことにつき、客観的に見てやむを得ない事情が認められるような場合には、例外的に「雇用関係が確定的に終了したとはいえない場合」とみなし、「雇用する労働者」に準じて考える余地がないではない。

ウ 上記イの見解に立って、まず、 A 、 B 、 G 、 H 、

I 及び J (以下「Aら6名」という。)について検討する。なお、K については、既に分会を脱退しているので、会社が「雇用する労働者」に該当するか否か判断するまでもない。

前記第3の2、3及び4(1)ないし(6)認定のように、Aら6名が勤務していた王寺工場では、石綿を扱っていた実績やこれによる他の従業員等の被害(中皮腫や肺がんによる死亡等)が認められる上、胸膜プラークは石綿ばく露特有の症状とされていること、また、胸膜プラークが出現した者については、将来的に中皮腫等の重篤な疾病が生じる可能性が否定できないことからすれば、退職前の労働関係に起因して、Aら6名の生命・健康に関わる案件に係る紛争が発生したものといい得る。

また、石綿ばく露に基づく胸膜プラーク出現までの長期潜伏性(同2(3))や、17.6.29クボタ公表によって初めて石綿ばく露の危険性が広く社会に認知されるようになったこと(同2(2))等の事実関係からすると、退職前に当該紛争が顕在化しなかったこと、ひいては、これに関して団体交渉の申入れがなされなかったことは客観的に見てやむを得ないと認めることもできる。

以上からすると、胸膜プラークが法令上の疾病とされていない(同2(3))といった側面から見ればなお、胸膜プラークが出現したこと自体を補償の対象とする本件紛争が客観的に見て重大な案件に係るものであるといえるかといった点につき疑問が残るけれども、上記イの例外に該当すると判断することも一応可能であり、「雇用関係が確定的に終了したとはいえない」場合とみなして、「雇用する労働者」に準じて考える余地があるといえなくもない。

エ なお、次の4名に関しては、上記イのように解するとしても、同法第7条第2号の雇用する労働者に当たるとは認められない。すなわち、

(ア) C (前記第3の4(8)。20年4月死亡)は、昭和44年12月から同51年12月まで、会社札幌支店の建材工事の下請企業で同月倒産した札幌トムレックスに在職していた。当時、会社が、同人の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めるに足りる証拠はないから、会社が同法第7条第2号の「使用者」に当たるとすることはできず、よって、同人は会社が「雇用する労働者」には該当しない。

(イ) L (同4(9))は、Cの配偶者であり、石綿の「家庭内ばく露」により胸膜プラークに罹患したとされる。

組合らは、「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、Lは会社が「雇用する労働者」に含まれる。」と主張する。

しかしながら、上記(ア)のとおり、Cは会社が「雇用する労働者」には該当しないから、上記主張はその前提を欠いており、失当である。したがって、Lは会社が「雇用する労働者」には該当しない。

(ウ) M (同4(10))は、N(非組合員)の配偶者であり、相続人である。Nは、同49年から7年まで会社の下請企業であるイケウチに在職し、その後、19年2月3日死亡した。

組合らは、「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、

Mは「雇用する労働者」である。」と主張する。

しかしながら、当時、会社が、 N の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めるに足りる証拠はないから、会社が同法第7条第2号の「使用者」に当たるということはできず、よって、 N は会社が「雇用する労働者」には該当しない。したがって、上記主張はその前提を欠き失当であって、 M は会社が「雇用する労働者」には該当しない。

- (エ) O (同4(11))は、昭和42年3月から同43年3月まで「森岡組」に在職し、「旧呉造船所」において勤務していた。「森岡組」及び「旧呉造船所」と会社との関係は明らかでないので、会社が同法第7条第2号の「使用者」に当たるということはできず、よって、同人は会社が「雇用する労働者」には該当しない。

2 本件団交拒否には正当な理由がないか(争点2及び3)

- (1) 本件においては、退職後約25年ないし50年と極めて長期間が経過してから顕在化した個別労働紛争につき、その解決を求めて団体交渉の申入れがなされている(前記第3の4～6)。

ところで、一般的に、退職後団体交渉申入れまでの経過期間が長期化すればするほど、事実関係の確定等に必要な資料・関係者の散逸等が伴い、また、退職後長期にわたって継続していた事実状態を覆すことにより法的安定性を損なう結果が生じかねず、ひいては、使用者に対する罰則が背後に控えているが故に求められる労組法第7条第2号の適用範囲の明確性を損なうことがあり得ると考えられる。そしてまた、本件団交申入れについて、上記のような長期間の経過それ自体については石綿被害の性質上やむを得ない面があるとはいえ、法的安定性・明確性の側面にかんがみると、会社に対し、団体交渉という形式での交渉を法的に義務づけることが必須かつ適切であるかどうかには疑問なしとし得ない。

したがって、退職後団体交渉申入れまでに経過した期間の長短は、当該団体交渉が正当な理由がなく拒否されたものかを判断するに当たって考慮すべき一つの要素になるというべきである。

(2)ア 分会らが団体交渉を求めている事項は

- ① 各工場・関連企業における労働者及び周辺地域住民のアスベスト被害実態の明示・資料提供
- ② 退職者のアスベスト被害に対する健康対策の明示・資料提供
- ③ 退職者のアスベスト被害に対する補償制度の明示・資料提供
- ④ 労災保険対象外（石綿健康管理手帳交付者等）への補償制度の実施
- ⑤ A 及び B が、じん肺管理区分2乃至4の決定を受けた場合、中皮腫や肺がん等で死亡した場合の補償内容の明示などである（前記第3の6(2)、(3)、(9)）。

本件団交要求事項の中心と見られる④については、その申入書等の記載からすると、現に雇用されている労働者及び退職者一般に関して広く上記補償制度を実施することを要求事項としているように受け取れないではないが、使用者が労働組合との間で団体交渉を義務づけられるのは、原則として当該労働組合の組合員に係る労働条件等についてだけであり、これを超えて組合員以外の労働者の労働条件等の問題の解決にまでは及び得ない（労組法第6条、第17条、第18条参照）のであるから、会社が団体交渉に応じる義務のある事項は、所属する退職者のみに係る権利主張としての補償要求に限られることになる。

また、④以外の各要求事項についても同様のことがいえるのであり、会社に分会との団体交渉において義務づけられるのは、原則として所属する退職者に関する補償等の要求を検討するに必要な資料の提供等に限られる。

イ 他方、会社は、17年7月以降、(ア)石綿被害に関する相談窓口の開設、(イ)会社及び子会社の従業員（退職者や近隣住民を含む）に対する無料の健康診断の継続的な実施、(ウ)診断結果に基づき、健康管理手帳の交付申請や疾病にり患した者による労災申請等に対する支援、(エ)疾病にり患した者（退職者や近隣住民を含む）に対する会社独自の補償制度の実施、(オ)退職者らの被害実態とその補償内容等（各工場・子会社別、人数、病名、補償金の総額等）に関する情報公開、(カ)労災補償の対象とならない者に対する一定条件下における補償制度の実施など、自社が生ぜしめた石綿被害に対し、社会的に要請される対策をそれなりに実施している（前記第3の3(1)ないし(3)）。

もともと、会社は胸膜プラークに対する補償制度は設けていない（同3(3)）が、上記のとおり A らのように胸膜プラークが出現した者については、将来疾病にり患する可能性が否定できないことを考慮して、健康管理手帳交付の支援を行い、疾病が判明した段階で労災申請等に対する支援を行い、また、独自の補償制度等により救済することとされている。

ウ 以上に徴すると、上記アに関する上記イのような会社の対策、すなわち、胸膜プラーク出現者に関し、健康管理手帳交付支援による重篤な疾病の早期発見及び疾病が判明した段階での独自の補償等による救済措置が既に講じられているなどの点は、団体交渉が正当な理由がなく拒否されたものかを判断する際に、他の諸事情と併せ考慮できる事情というべきである。

(3) 会社が本件団交を拒否するに至った経緯等をみると、次のとおりである。

ア 本件団交申入れ前、A は、P 総務課長に対し、元右翼と称して、運送の仕事を回すことを要求したり、石綿ばく露に関する健康診断を

受けた際には、本来自己負担扱いとなっていた自宅から王寺工場までのタクシー料金につき、威圧的と思われる態度で、会社にそれを負担させたことがあった（前記第3の5(1)、(2)）。また、Bは、E環境対策室長に対し、補償金の支払を要求した際、自己を元暴力団、Aを元右翼の親分と称した上、同室長が補償金を支払うことができない理由等につき説明するや、「お前はおれをなめとんのか」などと怒鳴りつけており、そのため、同室長が、同日中にQ工場長に「やくざの脅しそのもの」であった旨の報告をし、翌日には同工場長と共に警察署に相談に行くほどの事態となっていた（同5(9)）。

イ 第1回目の団体交渉申入れ時においては、同室長及び同工場長らが、今後本社と相談して団体交渉に応じるか否かを決めるとした上で、AやBらと直接会って1時間15分程度の話合いの場を設けたが、その合間合間に、AやBは、「ごちゃごちゃいわずに元の体に戻せや」「担当者を替えろ、なめやがって」などと繰り返し怒鳴りつけたりした（同6(2)）。

第1回目の団体交渉申入れを受けて、会社は、18.11.15回答書で、労組法上の団体交渉としてはこれを拒否するとともに、その理由として、第1回目の団体交渉申入れ時におけるA及びBらの上記交渉態度は団体交渉を困難にするものである旨を指摘した（同6(4)）。

これに対し、分会らは、18.11.28抗議文で、「これまで貴社は何人の労働者や住民をアスベストによって殺してきたのか」「盗人猛々しい居直り」などとやはり適切とは言い難い文言を用いて抗議し、その後、第2回目の団体交渉申入れとその拒否に至っている（同6(5)、(8)）。

このような経過からすると、第1回目の団体交渉申入れ当初から、建設的な話合いをするのが困難な状況にあり、それが一向に改善され

ないまま第2回目の団体交渉申入れに至ったと認めることができる。

ウ 上記ア、イのような団体交渉申入れ前及び申入れ時における建設的な団体交渉の実施につき重大な疑念を抱かせるような分会ら側の不穏当・不適切な言動があったこともあって、会社は、上記イの第1回目の団体交渉申入れの拒否のときから一貫して、労組法上の団体交渉としては拒否しつつも、他方で、Aらの補償要求について会社の代理人である弁護士を介した話し合いの方途を設けていた（同6(4)、(6)、(8)、(11)）。

エ 本件が、「雇用する労働者」という要件について例外的に認める余地のある労働者の退職後に顕在化した個別労働紛争解決に係る団体交渉義務に関する事案であることにかんがみれば、会社が当該紛争解決のための交渉の方途を他に用意するに至った経緯や、その方途が確実に用意されているか、更にはその方途が個別労働紛争の解決に適したものかなどといった点も、団体交渉が正当な理由がなくて拒否されたものかを判断する際に考慮できる事情というべきである。

(4) 上記(1)ないし(3)の諸事情、すなわち、法的安定性・明確性の側面にかんがみると、団体交渉を義務づけることに疑問を抱かざるを得ないほど退職後長期間が経過していることに加え、会社は胸膜プラークが出現した者について健康管理手帳交付支援による重篤な疾病の早期発見及び疾病が判明した段階での独自の補償等による救済措置を既に講じていること、会社に対し建設的な団体交渉の実施につき重大な疑念を抱かせるような言動が分会ら側にあったことなどを総合的に判断すれば、会社が代理人弁護士を介した交渉の方途を用意しつつ、分会らの本件団交の申入れを拒否したことには、労組法第7条第2号の「正当な理由」がないとまではいえないというべきである。

3 したがって、本件団交拒否は労組法第7条第2号の不当労働行為とは認

められない。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由があるので、初審救済命令を取り消し、本件救済申立てを棄却するのが相当である。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成22年3月31日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ㊟