

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 本 田 技 研 工 業 株 式 会 社

再 審 査 被 申 立 人 全 日 本 造 船 機 械 労 働 組 合 ア ス ベ ス ト 関 連 産 業 分 会

上記当事者間の中労委平成21年(不再)第25号事件(初審神奈川県労委平成20年(不)第23号事件)について、当委員会は、平成24年9月5日第151回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 初審命令主文を次のとおり変更する。

本田技研工業株式会社が、全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会からの平成20年5月15日付け団体交渉要求における組合員Aが就労していた職場のアスベスト暴露の実態調査に係る団体交渉事項に関して、組合員Aは申立外株式会社ホンダ・エス・エフ中部を既に退職しているなどとして団体交渉を拒否したことは、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ことを確認する。

- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 再審査被申立人全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会（以下「組合」という。）の組合員A（以下、組合加入の前後を通じて「A組合員」という。）は、昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで、申立外株式会社ホンダ・エス・エフ中部（以下「SF中部」という。）において自動車整備工として勤務した。平成19年3月（以下、平成の元号は省略する。）、A組合員は、悪性胸膜中皮腫と診断され、同年12月26日、名古屋北労働基準監督署長より、労働者災害補償保険の支給決定を受けた。その後の20年5月1日、A組合員は組合に加入した。

本件は、組合が、合併によりSF中部の法人格を承継した再審査申立人本田技研工業株式会社（以下「会社」という。）に対し、同年5月15日付けで、A組合員のアスベスト健康被害に関する補償等を議題とする団体交渉を申し入れたところ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）、会社が、A組合員は昭和44年12月31日付けでSF中部を退職しており労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号で定める「雇用する労働者」に当たらないとして、これに応じなかったことが不当労働行為であるとして、20年9月12日、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合からの本件団体交渉申入れに対し、正当な理由なくして拒否しないこと。
- (2) 会社は、A組合員の労災補償や健康管理の問題に関し、組合と誠意を

もって十分協議すること。

(3) 陳謝文の手交、掲示及びホームページへの掲載

- 3 初審神奈川県労委は、21年7月30日付けで、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」と認められ、会社が組合の本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、本件団体交渉申入れを拒否してはならないこと及びこれに関する文書手交を命じる旨決定し、同日、命令書を交付した。

これを不服として、会社は、21年8月7日、初審の救済命令の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するか。(争点1)
- 2 組合の要求する次の各団体交渉事項は義務的団交事項に該当するか。(争点2)

団体交渉事項①「A組合員の職場をはじめとするSF中部におけるアスベスト暴露の実態について調査して組合に明らかにすること」

同 ②「本件職業病の発生及びその責任を認めてA組合員に文書で謝罪すること」

同 ③「A組合員に本件職業病に関する損害賠償を行うこと」

同 ④「会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害の実態を組合に明らかにすること」

同 ⑤「A組合員の元同僚などの退職者にアスベスト暴露の実態を知らせるとともに健康診断等呼びかけること」

- 3 会社が、組合からの本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。(争点3)

第3 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（会社）の主張

(1) 組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しないこと。(争点1)

ア 本件は、初審命令のいうように「労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題」とはいえない。

悪性胸膜中皮腫の原因は必ずしもアスベストへの暴露であるとは限らず、また、S F 中部の名古屋北工場（以下「名古屋北工場」という。）での勤務以外にもA組合員がより発がん性の強いクロシドライト等に暴露する機会が存在した。したがって、当該因果関係の認定においては、悪性胸膜中皮腫の原因がアスベストへの暴露であること及び当該原因となった暴露が同工場で自動車整備工の業務に従事したことによることが認定されなければならない。しかし、①自動車整備工が悪性中皮腫に罹患したと明確に認められる報告例は見られないこと、②自動車部品に使用されていたクリソタイルは悪性中皮腫を発生させるリスクが極めて低いこと、③当時の名古屋北工場は換気設備等も備えられており、A組合員が高濃度のクリソタイルに暴露されることはなかったこと等から判断すれば、当該原因となったアスベストへの暴露が名古屋北工場で自動車整備工の業務に従事したことによるものとはいえない。よって、A組合員のアスベスト暴露及び悪性胸膜中皮腫の罹患については「労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題」とはいえない。

イ 初審命令は、労災認定があればA組合員が名古屋北工場でアスベストに暴露したと当然推認できることを前提にしているが、そのような前提自体成り立たない。A組合員は、悪性胸膜中皮腫の罹患までの間

に複数職歴があるので、労災認定がされても、どの職場においてアスベスト暴露があったかを特定するものではない。

ウ A組合員の会社に対する民事損害賠償請求事件について、24年3月16日、東京高等裁判所において和解が成立したこと（後記第4の4参照、以下「別件和解」という。）により、現在、同組合員と会社との間には一切債権債務がなくなったのであり、さらに、同組合員の自動車整備工としての勤務と悪性胸膜中皮腫発症との因果関係の存在は立証されていない点からも、もはや同組合員はいかなる意味においても労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に該当せず、組合も「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しない。

(2) 組合の要求する団体交渉事項は義務的団交事項に該当しないこと。（争点2）

ア 仮に組合が労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するとしても、A組合員の労働条件に関係しない以下の団体交渉事項については義務的団交事項に当たらない。

イ 組合が要求する団体交渉事項のうち団体交渉事項①「A組合員の職場をはじめとするSF中部におけるアスベスト暴露の実態について調査して組合に明らかにすること」について、同組合員が就労していた職場以外のSF中部の職場に関するアスベスト暴露の実態調査は、同組合員の労働条件と無関係である。団体交渉事項④「会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害の実態を組合に明らかにすること」について、SF中部の合併の中で名古屋北工場は消滅し、本件団体交渉申入れ時点では、当時のA組合員の職場は存在しないので、上記事項は同組合員の労働条件と何ら関係のない事項である。団体交渉事項⑤「A組合員の元同僚などの退職者にアスベスト暴露の実態を知らせるとともに健康診断等呼びかけること」について、元同僚などの非組

合員に対して実態の告知や健康診断等呼びかける事項は同組合員の労働条件とは無関係である。

ウ 別件和解によりA組合員と会社との間に一切債権債務がないことが確認されているので、団体交渉事項のうち、同組合員に対する②「本件職業病の発生及びその責任を認めてA組合員に文書で謝罪すること」及び③「A組合員に本件職業病に関する損害賠償を行うこと」について、それぞれの団体交渉の目的は消滅したから義務的団交事項に該当しない。さらに、A組合員の勤務と悪性胸膜中皮腫発症との因果関係の立証がされていない以上、団体交渉事項すべてについて義務的団交事項と解することはできない。

(3) 会社が、組合からの本件団体交渉申入れに応じなかったことには、正当な理由があること。(争点3)

ア 上記(1)のとおり、本件は「労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題」とはいえず、本件団体交渉申入れは社会通念上からみても明らかに合理的な期間を経過している。しかも、団体交渉事項はA組合員のアスベスト暴露の発生機序及び損害賠償請求に関するもので、専門的な医学的知見と慎重な証拠評価を踏まえて判断されるべき事柄であり、退職後約40年経過後において団体交渉によりこれらを協議することは実質上不可能に近いものであり、会社が本件団体交渉申入れを拒否することに正当な理由が存する。

イ 別件和解により、上記(2)ウ記載の団体交渉事項②及び同③について、団体交渉拒否に正当な理由がある。また、A組合員の勤務と悪性胸膜中皮腫発症との因果関係の立証がされていない以上、団体交渉事項すべてについて団体交渉拒否に正当な理由がある。

(4) 救済利益の消滅について

別件和解により、上記(2)ウのとおりA組合員に対する団体交渉の目

的は消滅したので、仮にそれらが義務的団交事項であるとしても、救済の利益は消滅している。また、その余の団体交渉事項が義務的団交事項に当たるとしても、本来、A組合員に対する民事損害賠償請求に付帯する性格のものであるからこれらの救済利益も消滅する。

2 再審査被申立人（組合）の主張

(1) 組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当すること。(争点1)

ア A組合員は、SF中部での就労を原因として悪性胸膜中皮腫を発症し、名古屋北労働基準監督署長（以下「労基署長」という。）もこれを労災として認定しており、悪性胸膜中皮腫の潜伏期間がおおよそ40年といわれていることからすれば、同組合員と会社との間には労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題が存在する。A組合員は、悪性胸膜中皮腫発症を告知されてから合理的な期間内に組合に加入し、組合は、速やかに会社に対して団体交渉を申し入れているのであるから、「使用者が雇用する労働者の代表者」である。

イ 会社は、因果関係の不存在について、上記1(1)アのとおり主張するが、自動車整備事業において、従業員（元従業員を含む。）のアスベストに起因すると思われる疾病例及び中皮腫による死亡例が報告されている。また、当時の名古屋北工場においては、ブレーキシューの交換や点検・整備の作業の際、アスベストを含有する摩擦かすが飛散してくるのであり、アスベスト吸引の可能性が否定されるものではない。

(2) 組合の要求する団体交渉事項は義務的団交事項に該当すること。(争点2)

ア 組合の要求する団体交渉事項①「A組合員の職場をはじめとするSF中部におけるアスベスト暴露の実態について調査して組合に明らかにすること」、同②「本件職業病の発生及びその責任を認めてA組合員

に文書で謝罪すること」、同③「A組合員に本件職業病に関する損害賠償を行うこと」は、同組合員と会社の間で労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題であり、義務的団交事項である。団体交渉事項④「会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害の実態を組合に明らかにすること」及び同⑤「A組合員の元同僚などの退職者にアスベスト暴露の実態を知らせるとともに健康診断等呼びかけること」は、同組合員のアスベスト健康被害による補償問題に関して団体交渉を行うに当たり、必要不可欠なものである。

イ 別件和解は、組合の要求する団体交渉事項のうち、A組合員に損害賠償を行うことという一項目に関するものにすぎない。

A組合員がS F 中部で就労していた当時は、アスベストの危険性についての認識は極めて低く、潜伏期間が極めて長期にわたるために、健康被害の実態すら十分明らかにならないままであったというアスベスト被害の特殊性から、その情報の集約と公開、補償、健康管理は、一体のものとして取り組まざるを得ない。決して、組合の要求する団体交渉事項③（A組合員に対する損害賠償）のために他の要求があるのではなく、職場におけるアスベスト問題の解決のために、すべてが重要かつ必要な要求項目である。

(3) 会社が、組合からの本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当すること。(争点3)

ア 会社は、団体交渉に応じて自らの主張を述べ、現実的な対応策を講じて問題解決へ努力する責任を負っているというべきであり、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

イ 会社は、労災の損害賠償問題については民事訴訟手続により解決すべきであり、団体交渉事項に当たらないと決めつけているが、初審命

令は「紛争解決手段が民事訴訟手続に限られることはない」と判断している。本件再審査結審後もかたくなに団体交渉を拒否し続けたことは、不当労働行為意思の悪質性と明確性を示すものである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人

会社は、肩書地に本社を置く自動車会社である。S F中部は、昭和43年当時、名古屋市に本社を置き、会社の整備部門を担う工場のひとつであったが、昭和58年3月28日に株式会社ホンダエスエフ九州に合併（吸収）されて株式会社ホンダエスエフとなり、同日、本店を移転した。その後、昭和59年7月1日に商号を変更して株式会社ホンダサービスとなり、昭和60年8月19日に本店を移転した。さらに、昭和62年1月6日に商号を変更して株式会社ホンダ部品サービスとなった後、10年7月10日に会社と合併し、S F中部の法人格は会社に承継された。

21年4月1日現在における会社の正規従業員は29,667名である。

(2) 再審査被申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、アスベスト製品を製造、販売、使用するあらゆる産業で働く労働者で組織している労働組合であり、18年12月に結成された。全日本造船機械労働組合を上部団体として活動している。

21年4月7日現在における組合員は53名である。

(3) A組合員

ア A組合員は、昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで、

名古屋北工場に自動車整備工として勤務した。退社後、A組合員は、約10か月間、栃木県栃木市の飲食店において調理業務に従事し、昭和45年11月以降、岐阜県高山市において飲食店を経営するとともに、平成11年には有限会社を設立して農業及び農産物加工業を行っている。

イ A組合員は、19年3月に悪性胸膜中皮腫と診断され、同年12月に労基署長より、労働者災害補償保険の支給決定を受け、その後の20年5月1日、組合に加入した（下記3(1)(2)(3)）。

2 A組合員の名古屋北工場における就労状況等について

(1) アスベスト（石綿）による疾病とアスベスト暴露作業

乙第9号証（『CLINICIAN '06 NO.550』）及び乙第11号証（『アスベスト汚染と健康被害 第2版』）によれば、アスベストとの関連が明らかな疾病には、石綿肺、肺がん、中皮腫及び非悪性の胸膜疾患がある。これらの疾病は、アスベスト暴露開始から発症までの潜伏期間が長く、中皮腫の潜伏期間は概ね30～50年である。中皮腫とは、胸膜、腹膜、心膜、精巣鞘膜を構成する中皮細胞に由来する悪性腫瘍であり、胸膜に最も多く発生する。中皮腫は、上記の他の疾病に比してより少ないアスベスト暴露量で発症するが、アスベスト累積暴露量が多くなるほど発症のリスクが高くなる関係にあるとされている。また、発症者にはほとんどの事例で1年以上のアスベスト暴露歴があるが、それより短期間であっても高濃度のアスベスト暴露であれば発症すると考えられている。

なお、中皮腫が労災に当たる「業務上の疾病」として取り扱われる認定基準は、「じん肺法に定める胸部エックス線写真の像が第1型以上である石綿肺の所見が得られていること」又は「医学的所見が得られ、かつ、石綿ばく露作業への従事期間が1年以上あること」のいずれかに該当す

る場合であることと定められている。アスベスト暴露作業の主なものには、アスベスト製品の製造工程における作業や加工作業のほか、アスベスト製品が用いられている船舶若しくは車両の補修又は解体作業等が挙げられる。

(2) A組合員の名古屋北工場における就労状況

ア 昭和43年当時、名古屋北工場には30～40名の従業員が勤務しており、そのうち20名前後が自動車整備の担当として、故障修理、車検及び性能サービス(当時車検制度のなかった軽自動車に購入後12か月目に点検・整備し、購入時と同じ性能を保証するサービス)などの整備・修理作業を行っていた。

イ A組合員は、昭和43年4月、SF中部に入社後、名古屋北工場に配属され、最初は整備全般、その後、車検の担当として、昭和44年11月12日にフロント(事務棟1階における受付業務)の担当となり作業の現場から離れるまでの間、ブレーキシューの交換、マフラー交換に伴うガスケットの交換、クラッチのフリクションディスクの交換などの整備作業を行った。

ウ A組合員が従事していたアスベストを含有する自動車部品を取り扱う作業には次のものがあった。

(ア) ブレーキシューの交換を行う際は、タイヤのホイール及びブレーキドラムを外して、その内側に溜まったブレーキシューの摩擦かすなどを清掃する。清掃には、刷毛を使って摩擦かすを掃き出す方法もあるが、エアガンを使用して圧縮空気で摩擦かすを吹き飛ばすことも行われていた。その際、エアガンを使用した作業員の周りは、

粉じんがしばらくの間立ちこめる状態となることがあった。

(イ) マフラーの交換を行う際は、接続部であるガスケットを外して部品を車体から抜き取る。ガスケットは硬化していることも多く、そのような場合はマイナスインドライバーやハンマー等を用いて外す。その際、作業員がジャッキアップした車体の下で作業を行う場合、顔の上に破片や粉じんが落ちてくることがあった。

(ウ) クラッチのフリクションディスクの交換を行う際は、クラッチのカバーを外して中に堆積したフリクションディスクの摩擦かすなどを清掃する。その際、エアガンを使用して摩擦かすを吹き飛ばすことも行われていた。粉じんの量はブレーキシューの交換時に舞い上がる量よりは少なかった。

エ 名古屋北工場には、屋根に大型の換気塔が3機、壁面に大型・小型の換気扇及び大型の排気装置が設置され、排気ガスを排出していた。しかし、それらは滞留した粉じんを排出するためのものではなく、ほかに摩擦かすを集じんしたり粉じんを処理したりする装置は同工場内に設置されていなかった。

(3) 自動車部品におけるアスベストの使用状況等

ア 15年8月に発表された「石綿ばく露労働者に発生した疾病の認定基準に関する検討会」（厚生労働省設置）の報告「中皮腫と職業性石綿ばく露に関する検討」及び17年8月に取りまとめられた国土交通省の調査報告「運輸関連企業に係るアスベストによる健康被害等の状況に関する調査について」によれば、自動車部品においては、ブレーキ

ライニング、クラッチフェーシング、断熱材等にアスベストが使用されていた。

A組合員の就労当時、S F 中部においては、自動車部品としてアスベストを含有するブレーキライニングやガスケットが使用されていた。

イ また、上記アの国土交通省の調査報告には、「自動車整備事業」における「従業員等のアスベストによる健康被害の状況等」として、従業員（元従業員を含む。）のアスベストに起因すると思われる疾病者数は9名、うち中皮腫による死亡者は4名である旨の記載がある。

3 A組合員の発症から本件申立てに至る経緯について

(1) A組合員は、19年2月19日から同年3月17日まで岐阜市に所在する長良医療センターに入院して検査を行った結果、3月27日ころ、悪性胸膜中皮腫と診断された。その後、A組合員は、同年4月12日に京都市に所在するX病院に入院して治療を開始した。

(2) 19年6月13日付けで、A組合員は、「労働者災害補償保険 休業補償給付支給請求書・休業特別支給金支給申請書」を名古屋北労働基準監督署に送付し、同監督署はこれを同月20日に受け付けた。

上記休業補償給付支給請求書等には、A組合員がS F 中部に昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで勤務したこと及び当該事業所は既に廃止されているため事業主の証明はないことが記載されているほか、同組合員が19年4月12日から同年5月31日までの50日間、悪性胸膜中皮腫により療養し、同年6月8日現在も療養中であることをX病院の診療担当医師が証明している。

その後、労基署長は、A組合員の悪性胸膜中皮腫について労災である

と認定し、同組合員に対し、19年12月26日付け「労働者災害補償保険 療養・休業補償給付等 支給決定通知」を送付した。

(3) 20年5月1日、A組合員は、組合に加入した。

同月5月15日付けで、組合は、会社に対し、「Aの労働組合加入通知及び職業病に関する要求書」を送付し、昭和43年4月1日から昭和44年12月31日まで会社の関連子会社であるSF中部の名古屋北工場に自動車整備工として就労していたA組合員が組合に加入したことを通知するとともに、同組合員はSF中部就労当時、アスベストを含有したガスケットやブレーキライニングなどを取り扱う作業に従事していたことから、悪性胸膜中皮腫の発症はSF中部におけるアスベスト暴露によるものであることは間違いのないとして、20年6月5日までに団体交渉を開催して組合の団体交渉事項について文書で回答するよう求めた。

上記要求書には、A組合員の悪性胸膜中皮腫が労災認定されたことまた、組合の団体交渉事項として、①同組合員の職場をはじめとするSF中部におけるアスベスト暴露の実態について調査して組合に明らかにすること、②悪性胸膜中皮腫の発生及びその責任を認めてA組合員に文書で謝罪すること、③A組合員に悪性胸膜中皮腫に関する損害賠償を行うこと、④会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害（労災認定、健康管理手帳交付件数など）の実態を組合に明らかにすること、⑤A組合員の元同僚などの退職者にアスベスト暴露の実態を知らせるとともに健康診断等と呼びかけることが記載されていた。

(4) 20年5月28日付けで、会社は、組合に対し、「『Aの労働組合加入通知及び職業病に関する要求書』に対する回答」を送付し、A組合員は昭和44年12月31日付けで退職しておりSF中部又は会社との関係

において労組法で定める「雇用する労働者」に該当しないことは明らかであるとして、組合の団体交渉申入れには応じられない旨回答した。

(5) 20年5月30日ころ、組合の書記長であるB（以下「B書記長」という。）は、会社の総務部総務課長であるC（以下「C課長」という。）に電話を架け、何とか話合いで解決できないかと述べたところ、C課長は、本人との交渉であれば誠実に対応したい旨述べた。これに対し、B書記長は、本人との交渉には応じるというのであれば、本人から組合の立会い依頼の一筆を取ればいいのか尋ねたが、C課長は、組合の立会いは認められない旨答えた。

(6) 20年6月11日付けで、組合は、会社に対し、「アスベスト問題に関する団体交渉拒否についての抗議及び争議通知書」を送付し、上記(4)の同年5月28日付けの会社の回答に抗議し、団体行動権を行使することを通知した。

(7) 20年6月18日付けで、会社は、組合に対し、「『アスベスト問題に関する団体交渉拒否についての抗議及び争議通知書』に対する回答」により、同年5月28日付け回答書記載のとおり組合の団体交渉申入れには応じられない旨、再度、回答した。

なお、上記回答書には、A組合員又は適法な代理人から民事上の損害賠償等に関する申出があった場合は、申出の内容や関連する事実関係を調査・検討した上で適切な対応を行う旨記載されていた。

(8) A組合員は、前記(1)のとおり19年4月12日に治療を開始して以降、入退院を繰り返しながら治療を継続していたところ、20年6月に

病状が悪化し、同年7月4日に再度入院するに至り、会社との交渉に関して、代理人弁護士に委任した。A組合員の代理人弁護士は、会社に対し、20年8月27日付け内容証明郵便にて、同組合員から①SF中部におけるアスベスト暴露の実態について調査しその結果を明らかにすること、②これに基づいて同組合員が悪性胸膜中皮腫に罹患したことの責任を認めること、③このことに基づく民事損害賠償の請求を求めることを委任された旨通知した。その後、A組合員の代理人と会社の代理人との間において、上記通知に関する交渉が開始されたが、20年12月、上記代理人間の交渉は打ち切られた。

(9) 20年9月12日、組合は、神奈川県労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 別件和解の成立について

21年3月25日、A組合員は、SF中部において就労中、SF中部が安全配慮義務に違反したことによりアスベスト粉じんに暴露した結果、悪性胸膜中皮腫を発症したとして、東京地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起した。東京地方裁判所は、22年12月1日、A組合員の請求を一部認容し、会社に対し、同組合員に対する5437万6315円及びこれに対する年5分の遅延損害金の支払を命じた。

会社はこれを不服として東京高等裁判所に控訴し、24年3月16日、同高等裁判所において、A組合員と会社の間で、解決金の支払及び清算条項等を内容とする和解が成立した。

第5 当委員会の判断

1 争点1（組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代

表者」に該当するか。) について

(1) 労組法が想定する団体交渉の主要な機能は、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り、また、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といえる。それに加えて、我が国では、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おり、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。

以上のような団体交渉の主要な機能と副次的機能からすれば、労組法第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、労組法第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。

ただし、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）やそれらに関係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(①)も雇用関係は確定的に終了していないとみることができ、それに含まれると解される。

また、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(②)についても、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、同様に解すべきである。

本件は、会社を退職した後長期間が経過した労働者が、在職中に従事した会社の業務においてアスベストに暴露したことにより出現したという悪性胸膜中皮腫について、その補償等を求めて組合に加入し、会社に団体交渉を求めた事案である。

このように本件団体交渉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、②のいずれの場合にも当たらないが、このような個別労働紛争解決のための団体交渉についても、当該紛争の諸事情を勘案し、上記②の場合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。

すなわち、本件について、労組法第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・健康にかか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、客観的にみ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」に準じて考えるのが相当である

(中労委平成20年(不再)第30号事件・平成22年3月31日決定37～40頁参照)。

(2) 上記の観点から、組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」といえるかについて検討する。

ア 前記認定事実第4の2及び同3(1)～(3)記載のとおり、①19年3月27日ころ、A組合員は、悪性胸膜中皮腫と診断され、その後、労基署長により労災と認定されたこと、②中皮腫はアスベストとの関連が明らかな疾病とされており、1年以上の暴露歴で発症する可能性があり、アスベスト暴露作業の主なものには、アスベスト製品が用いられている車両の補修又は解体作業等が挙げられること、③A組合員は、昭和43年4月にSF中部に自動車整備工として入社し、名古屋北工場において整備全般及び車検の担当として、昭和44年11月12日に作業の現場から離れるまでの間、ブレーキシューの交換、マフラー交換に伴うガスケットの交換、クラッチのフリクションディスクの交換などの整備作業を行っていたこと、④当時、SF中部においては、自動車部品としてアスベストを含有するブレーキライニングやガスケットが使用されていたこと、⑤労災認定を受けた後にA組合員が20年5月1日に組合に加入したことを受けて、組合は同月15日付けの要求書で本件団体交渉申入れを行ったことが認められる。

イ 上記によれば、①A組合員は、名古屋北工場において、1年以上にわたり、アスベストを含有する自動車部品の交換等の整備作業、いわゆるアスベスト暴露作業に従事しており、②その後、同組合員は悪性胸膜中皮腫を発症し、③この悪性胸膜中皮腫について同組合員は労災認定を受け、④これらに起因して同組合員の職場である名古屋北工場におけるアスベスト暴露の実態や同組合員に対する会社の損害賠償責任等をめぐって本件の団体交渉拒否事件が発生していることからすれ

ば、同組合員の名古屋北工場での就労という、まさに退職前の雇用関係に関連して、退職者（A組合員）の生命・健康にかかわる重大な案件に係る紛争が発生したものと見える。

そして、アスベストによる疾病は暴露開始から発症までの潜伏期間が長く、中皮腫の潜伏期間は概ね30～50年であること（前記第4の2(1)）からすると、退職前に当該紛争が顕在化しなかったことについては、客観的にみてやむを得ない事情があったといえる。

ウ 以上からすると、本件については、上記(1)でいう、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」とみなして、A組合員を「雇用する労働者」に準じて考えることができるといえる。したがって、組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するといえる。

(3) これに対して、会社は、組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しないとして、前記第3の1(1)のとおり主張するが、以下のとおり、会社の各主張はいずれも採用できない。

ア 会社は、①自動車整備工が悪性中皮腫に罹患したと明確に認められる報告例は見られないこと、②当時の名古屋北工場は換気設備等も備えられており高濃度のクリソタイルに暴露されることはなかったこと等からすれば、当該原因となったアスベストへの暴露が同工場で自動車整備工の業務に従事したことによるものとはいえないから、A組合員のアスベスト暴露及び悪性胸膜中皮腫の罹患については「労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題」とはいえない旨主張する（前記第3の1(1)ア）。

しかしながら、上記①について、前記認定事実第4の2(3)イ記載のとおり、17年8月の国土交通省の調査報告によると、自動車整備事業の従業員（元従業員を含む）のアスベストに起因すると思われる

疾病者数は9名、うち中皮腫による死亡者は4名とされており、自動車整備工が悪性中皮腫に罹患した事例は存在する。次に、上記②について、同(2)記載のとおり、A組合員が従事していた当時の作業現場においては、エアガンで摩擦かすを吹き飛ばすことにより粉じんがしばらくの間立ちこめたり、マフラーの交換時に顔の上に破片や粉じんが落ちてくることがあったこと、また、名古屋北工場に設置されていた排気装置等は工場内の換気を行うにとどまるもので、滞留した粉じんを排出するものではなかったことからすると、同工場に換気設備等が備え付けられていたことをもって、「高濃度のクリソタイルに暴露されることはなかった」とまではいえない。よって、会社の上記各主張は採用できない。

イ また、会社は、A組合員は、悪性胸膜中皮腫の罹患までの間に複数職歴があるので、労災認定がされても、どの職場においてアスベスト暴露があったかを特定するものではなく、労災認定があれば同組合員が名古屋北工場でアスベストに暴露したと推認できるとの前提は成り立たない旨主張する（前記第3の1(1)イ）。

しかしながら、前記認定事実第4の2記載のとおり、労災の認定基準としてアスベスト暴露作業への従事期間が1年以上あることとされているところ、A組合員は、名古屋北工場において約1年8か月間自動車整備作業に従事し、当時、会社においては、アスベストを含有する自動車部品が使用されていたことからすると、同工場においてアスベストに暴露した可能性は否定できない。また、A組合員は、SF中部退職後、調理業務、農業及び農産物加工業に従事したが（同1(3)）、15年9月に厚生労働省により発表された「石綿による疾病の認定基準について」（乙第17号証）によると、調理、農業及び農産物加工における作業は「石綿ばく露作業」として挙げられておらず、加えて、

同組合員がS F 中部退職後アスベストに暴露したことを示す的確な証拠は見当たらない。そうすると、本件においては、A組合員が名古屋北工場以外でアスベストに暴露したという確たる事実は見い出せないというほかなく、したがって、労災認定があれば同組合員が名古屋北工場でアスベストに暴露したと推認できるとの前提は成り立たない旨の会社の上記主張は採用できない。

ウ さらに、会社は、別件和解により、A組合員と会社との間には一切債権債務がなくなったのであり、同組合員の勤務と悪性胸膜中皮腫発症との因果関係の存在は立証されていない点からも、同組合員はいかなる意味においても労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に該当せず、組合も「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しない旨主張する（前記第3の1(1)ウ）。

しかしながら、再審査係属中の24年3月16日に至って和解が成立した（前記第4の4）としても、本件紛争が顕在化した時期の20年5月15日に申し入れられた団体交渉に関して、A組合員が「使用者が雇用する労働者」に準じて考えることができるとの上記(2)の判断は何ら左右されるものではない。よって、会社の上記主張は採用できない。

エ 会社主張の主たる根拠は、組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」というためには、A組合員の悪性胸膜中皮腫発症と同組合員が名古屋北工場に従事していた業務との間に、因果関係の立証が必要であるというものと解される。

しかしながら、上記(1)で述べたように、本件においては、退職前の雇用関係に起因して、退職者の生命・健康にかか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、客観的にみてやむを得ない事情が認められれば、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、当該退職者を「雇用する労働者」に準じて考えることができるのであって、その者が加入する労働組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」であることとなる。そして、上記(2)イで判断したように、A組合員は名古屋北工場でアスベストに暴露される環境下で就労しており、アスベスト暴露を原因とする悪性胸膜中皮腫に罹患し、同疾患について名古屋北工場での業務に起因したとして労災認定を受け、これらを原因として、同組合員の職場におけるアスベスト暴露の実態調査や同組合員の悪性胸膜中皮腫についての会社の損害賠償責任等をめぐる本件の団体交渉拒否事件が発生したというのであるから、同組合員は「雇用する労働者」に準じて考えることができ、それゆえ同組合員が加入する組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」といえるのである。したがって、組合が「使用者が雇用する労働者の代表者」であることについての必要な立証はされているのであって、更に加えて、A組合員の悪性胸膜中皮腫発症と同組合員が名古屋北工場で従事していた業務との間の因果関係の立証は要しないというべきである。よって、会社の上記各主張は失当である。

(4) 以上のとおりであるから、初審命令の「A組合員は『使用者が雇用する労働者』に該当するから、A組合員の加入する組合は『使用者が雇用する労働者の代表者』である」とした判断に誤りはない。

2 争点2 (組合の要求する団体交渉事項は義務的団交事項に該当するか。)について

(1) 組合は、本件において、団体交渉事項①A組合員の職場をはじめとするSF中部におけるアスベスト暴露の実態について調査して組合に明らかにすること、団体交渉事項②悪性胸膜中皮腫の発生及びその責任を認めてA組合員に文書で謝罪すること、団体交渉事項③A組合員に悪性胸

膜中皮腫に関する損害賠償を行うこと、団体交渉事項④会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害（労災認定、健康管理手帳交付件数など）の実態を組合に明らかにすること、団体交渉事項⑤A組合員の元同僚などの退職者にアスベスト暴露の実態を知らせるとともに健康診断等を呼びかけることを交渉議題とする団体交渉を要求している（前記第4の3（3））。

この点について、会社は、いずれの団体交渉事項についても義務的団交事項に当たらないと主張する。すなわち、団体交渉事項①のうち、A組合員が就労していた職場以外のSF中部の職場に関するアスベスト暴露の実態調査は同組合員の労働条件と無関係である旨、団体交渉事項④について、合併により名古屋北工場は消滅し、本件団体交渉申入れ時点では、当時の同組合員の職場は存在しないので、同組合員の労働条件と何ら関係のない事項である旨、団体交渉事項⑤について、元同僚などの非組合員に対する実態の告知や健康診断等の呼びかけは同組合員の労働条件とは無関係である旨、また、別件和解により団体交渉事項②及び③の団体交渉目的は消滅したので義務的団交事項に該当せず、さらに、同組合員の勤務と悪性胸膜中皮腫発症との因果関係の立証がされていない以上、団体交渉事項すべてについて義務的団交事項と解することはできない旨主張する（前記第3の1（2））。

（2）そこで、上記団体交渉事項が義務的団交事項に該当するか否かについて検討する。

ア 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であり、非組合員（退職者を含む。）の労働条件はそれ自体としては団体交渉権の範囲外である。ただし、それら非組合員の労働条件問題が組合員の労働条件に重要な影響を与えるものである場合には、使用者は非組合員の労

働条件問題についても団体交渉義務を負うというべきである。

イ 上記の観点から、それぞれの団体交渉事項について判断するに、団体交渉事項①のうち、A組合員の職場におけるアスベスト暴露の実態を調査して明らかにすることについては、安全衛生、災害補償に関する組合員の職場環境についてのものであるから、同組合員の労働条件等として、義務的団交事項に該当すると解するのが相当である。また、団体交渉事項②の悪性胸膜中皮腫の発生及びその責任を認め謝罪すること及び団体交渉事項③のA組合員に対する損害賠償については、退職前の雇用関係に関連して発症した健康被害に関するものであるから、同組合員の労働条件等として、義務的団交事項に該当すると解するのが相当である。しかし、団体交渉事項①のうちA組合員の職場以外の職場におけるアスベスト暴露の実態を調査し明らかにすること、団体交渉事項④の会社及び関連会社におけるアスベスト健康被害の実態を明らかにすること及び団体交渉事項⑤のA組合員の元同僚などの退職者へのアスベスト暴露の実態告知と健康診断等の呼びかけについては、会社には同組合員のほかに組合に所属する従業員及び退職者は存しないことからすると、組合の組合員に係る労働条件等であるとはいえず、また、同組合員の労働条件に重要な影響を与えるものであるともいえないことから、義務的団交事項に該当するとはいえない。

よって、会社の主張は上記判断の限りにおいて理由はあるが、その余の主張は理由がない。

ウ 次に、別件和解により団体交渉事項②及び同③の団体交渉の目的は消滅したので義務的団交事項に該当しない、別件和解においてもA組合員の勤務と悪性胸膜中皮腫発症との因果関係の立証がされていない以上、義務的団交事項と解することはできないとの会社の主張について判断する。

まず、本件団体交渉事項が義務的団交事項に該当するか否かは、上記アに説示したとおり、当該労働組合の組合員に係る労働条件等に含まれるか否かによるものであり、再審査係属中に成立した別件和解の成立とは関係しない。さらに、上記1(3)エにおける判断と同様に、A組合員が名古屋北工場でアスベストに暴露される環境下で就労しており、アスベスト暴露を原因とする悪性胸膜中皮腫に罹患し、同疾患について名古屋北工場での業務起因性を肯定として労災認定を受けたことを原因として、同組合員に係る団体交渉事項①、②及び③に関する紛争が発生したことをもって、上記イの判断の限りで本件団体交渉事項は義務的団交事項に該当するということができるのであるから、それ以上に同組合員の悪性胸膜中皮腫発症と同組合員が名古屋北工場に従事していた業務との間の因果関係の立証は不要というべきである。よって、会社の上記各主張は採用できない。

- (3) 上記判断のとおりであるから、組合の団体交渉事項については、団体交渉事項①のうち、SF中部においてA組合員が就労していた職場に関するアスベスト暴露の実態を調査し明らかにすること、同②同組合員に対する悪性胸膜中皮腫の発生及びその責任を認めて謝罪すること及び同③同組合員に対する損害賠償については、義務的団交事項に該当する。

3 争点3(会社が、組合からの本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。)について

- (1) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応についてみると、前記認定事実第4の3(3)(4)(6)(7)記載のとおり、組合が、会社に対し、20年5月15日付けで、A組合員の組合加入を通知し団体交渉の開催を求めたのに対し、会社は、同月28日付けで、同組合員は昭和44年12月31日付けで退職しておりSF中部又は会社との関係において労組法で定める「雇用する労働者」に該当しないことは明らかであるとして、団

団体交渉申入れには応じられない旨回答したこと、さらに、組合が、20年6月11日付けで、会社の上記回答に対し抗議したところ、会社は、組合に対し、同月18日付けで、再度、組合の団体交渉申入れには応じられない旨回答したことが認められる。

(2) そこで、会社が、本件団体交渉申入れに応じないことに正当な理由があるといえるかについて検討する。

ア 上記1及び2において判断したとおり、組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するものであり、組合の要求する団体交渉事項の一部は義務的団交事項に該当する。

イ また、本件団体交渉申入れ後の労使事情をみても、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるとはいえない。

すなわち、①本件団体交渉申入れ後の20年5月30日ころ、組合のB書記長は、会社に対し、話合いで解決したい旨、会社が本人との交渉に応じるというのであれば本人から組合の立会い依頼を取ればいかと述べるなど（前記第4の3(5))、正式な団体交渉開催でなくてもまずは話合いの形から始めることも可能というような一定の譲歩の姿勢を示しているのに対し、会社は、組合の立会いは認められないと回答するのみで、組合との話合いには一切応じない姿勢を貫いている。

また、②⑦本件団体交渉申入れ後、A組合員と会社の各代理人間で民事損害賠償に関する交渉が開始されたが、初審審査中に交渉は打ち切られたこと（同3(8))、①会社において、アスベスト健康被害に関する相談窓口や独自の補償制度等が設けられているとの事実は見当たらないことからすると、本件においては、同組合員と会社の交渉の方途が他に用意されていたり、健康被害に対する救済措置が講じられているなどの本件紛争解決のための一助となるような事情は何ら存在しない。さらに、③本件団体交渉申入れに応じられない旨の会社の回答に

抗議して、組合は20年6月11日付けで団体行動権を行使する旨通知したが（同3(6)）、その後、組合が会社に対し、団体交渉の平和的な開催が妨げられるような行動を行ったなどの事実は認められない。

ウ この点について、会社は、本件は「労使関係が存在していた期間の清算されていない労働関係上の問題」とはいえず、社会通念上からみても明らかに合理的な期間を経過しており、しかも、A組合員のアスベスト暴露の発生機序及び損害賠償請求に関する事項は、専門的な医学的知見と慎重な証拠評価を踏まえて判断されるべき事柄であり、退職後約40年経過後において団体交渉によりこれらを協議することは実質上不可能に近いものであり、会社が本件団体交渉申入れを拒否することに正当な理由が存する旨主張する（前記第3の1(3)ア）。しかしながら、会社の上記主張は、以下のとおり採用できない。

すなわち、①組合は、A組合員の悪性胸膜中皮腫の発症はSF中部におけるアスベスト暴露によることは間違いないとして、会社に対し団体交渉を開催して同組合員の職場をはじめとするSF中部におけるアスベスト暴露の実態を調査し明らかにすること等を求めているところ（前記第4の3(3)）、上記1(2)イで判断したとおり、同組合員は、名古屋北工場においていわゆるアスベスト暴露作業に従事していたもので、その後、悪性胸膜中皮腫の労災認定を受けて、組合に加入し、組合が会社に対して損害賠償等を求めるに至ったことからすると、退職前の雇用関係に関連して、同組合員の生命・健康にかかわる重大な案件に係る紛争が発生したといえるのであり、組合が、同組合員の悪性胸膜中皮腫の発症に関し、会社に対して交渉を求めることは無理からぬものといえる。②そして、中皮腫の潜伏期間は概ね30～50年であること（同2(1)）からすると、同組合員の退職前には当該紛争は顕在化し得なかったのであり、本件団体交渉申入れが同組合員の退

職後、長期間経過した後に行われたことは客観的にみてやむを得ないといえる。

また、A組合員は19年12月26日に労災の支給決定通知を受けて20年5月1日に組合に加入し、約2週間後の同月15日、組合は会社に対し、本件団体交渉を申し入れたこと（同3(2)(3)）からすると、A組合員がSF中部を退職してから相当の期間が経過しているものの、本件団体交渉申入れは、社会通念上、合理的期間内にされたと解するのが相当である。更に、「A組合員のアスベスト暴露の発生機序及び損害賠償請求に関する事項は、専門的な医学的知見と慎重な証拠評価を踏まえて判断されるべき事柄であり」、団体交渉において「協議することは実質上不可能に近い」などともいえない。

なお、会社は、別件和解により、団体交渉事項②及び同③について団体交渉拒否に正当な理由があり、A組合員の勤務と悪性胸膜中皮腫発症との因果関係の立証がされていない以上、団体交渉事項すべてについて団体交渉拒否に正当な理由がある旨主張する（前記第3の1(3)イ）。しかしながら、本件団体交渉事項は、A組合員の悪性胸膜中皮腫発症に関する損害賠償に係るものにとどまるものではないのであるから、別件和解が成立したとしても、本件団体交渉事項がすべて解決済みであるとはいえない。

- (3) 上記判断のとおりであるから、退職後団体交渉申入れまで長期間が経過しているものの、アスベスト暴露開始から疾病の発症までに非常に長期間の潜伏期間を要するアスベスト関連の健康被害の特殊事情を鑑みれば、紛争解決のための他の方途が用意されているとか、団体交渉の実施に問題が生じる懸念があるなど特段の事情は認められない本件においては、退職前の雇用関係に関連して発生した紛争に関する事項を議題とする本件団体交渉申入れに会社が応じないことに正当な理由があるとはい

えない。

4 救済方法について

- (1) 以上に判断したとおり、組合は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当し、また、本件団体交渉申入れに係る団体交渉事項については、団体交渉事項①のうち、S F 中部においてA組合員が就労していた職場に関するアスベスト暴露の実態について調査して組合に明らかにすること、同②悪性胸膜中皮腫の発生及びその責任を認めて同組合員に文書で謝罪すること及び同③同組合員に悪性胸膜中皮腫に関する損害賠償を行うことについては、義務的団交事項に該当する。そして、会社が本件団体交渉申入れに応じないことに正当な理由があるとはいえない。

したがって、本件団体交渉申入れに会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとした初審判断は、結論において相当である。

- (2) ところで、会社は、別件和解により、A組合員に対する団体交渉目的は消滅したので、団体交渉事項②及び③については、仮に義務的団交事項であるとしても救済利益は消滅しており、その余の団体交渉事項も同組合員に対する民事損害賠償請求に付帯する性格のものであるからこれらの救済利益も消滅する旨主張する（前記第3の1(4)）。

そこで検討するに、悪性胸膜中皮腫の発生及びその責任を認めてA組合員に文書で謝罪すること（団体交渉事項②）及び同組合員に悪性胸膜中皮腫に関する損害賠償を行うこと（団体交渉事項③）については、初審命令交付後の24年3月16日、解決金の支払及び清算条項等を内容とする別件和解が会社と同組合員との間で成立したこと（前記第4の4）から、これらの団体交渉事項については、既に解決済みであると認められ、現時点においては救済の必要性は失われたといわざるを得ない。

(3) しかしながら、団体交渉事項①のうち、S F 中部においてA組合員が就労していた職場に関するアスベスト暴露の実態について調査し組合に明らかにすることについては、組合が同組合員と会社との間で成立した別件和解の当事者でない以上、別件和解の成立をもって会社の団体交渉拒否についての救済の必要性が失われたということとはできない。

そこで救済方法について検討するに、本件においては、①A組合員が名古屋北工場において自動車整備工として勤務したのは昭和43年4月1日から昭和44年12月31日までの約1年9か月間であり、同組合員がS F 中部を退職してから本件団体交渉申入れまでに約40年が経過していること（前記第4の1(3)、3(3))、②名古屋北工場は既に廃止されていること(同1(1)、3(2))、③同組合員が名古屋北工場において自動車整備工として勤務していた当時は同組合員と会社との間には雇用関係はなかったにもかかわらず、会社が本件団体交渉の当事者となるのは、昭和58年以降、数回にわたる合併や移転を経ていたS F 中部を10年7月に会社が合併して包括的に法人格を承継したことによること（同1(1))、④初審命令交付後、別件和解が成立し（同4）、団体交渉事項②及び③については救済の必要性が失われていること(上記(2))、⑤現時点において会社には同組合員のほかに組合に所属する従業員及び退職者は存しないこと（審査の全趣旨）からすると、同組合員の退職後、長期間を経過し、既に事業場自体が存在しない同組合員が就労していた職場のアスベスト暴露の実態を調査し組合に明らかにすることについて、初審命令主文のような団体交渉を拒否してはならないという不作為義務を命じたり、団体交渉拒否の不当労働行為を繰り返さないようにすることを表明させる文書を手交することまで命じる必要性はないので、会社の団体交渉拒否に正当な理由がないことを明らかにし、将来の正常な集团的労使関係秩序の確保を期するために、主文第1項のとおり、当委員

会として、会社の対応が不当労働行為であることを確認する旨の命令を
発することとする。

以上のとおりであるので、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは
労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するが、これに係る救済方法につい
ては一部改めることとし、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

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24年9月5日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ，