

## 命 令 書 写

- 申立人** 東京都千代田区……  
全日本造船機械労働組合  
中央執行委員長 X 1
- 大阪府大阪市……  
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 2
- 被申立人** 東京都中央区……  
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25年(不)第1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26年6月26日第613回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員下村敏博、同西谷 敏、同大石令子、同渡辺 賢が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

### 主 文

被申立人は、申立人の平成24年6月21日付け及び同年9月14日付けの申入れにかかる団体交渉において、その要求事項のうちの、下記の事項について誠実に対応しなければならない。また、開示する情報や提供する資料の特定にあたっては、団体交渉において誠実に交渉しなければならない。

#### 記

1. 現在までの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のアスベスト被害実態の開示と資料提供。
2. 退職労働者のアスベスト被害に対する健康対策の内容の開示と資料提供。
3. 退職労働者のアスベスト被害に対する補償の考え方と過去の補償実績の開示。
4. 下記のケースとなった場合の補償制度の開示。  
石綿による健康管理手帳交付のみの場合  
労働局より、じん肺管理区分2の決定を受けた場合

労働局より、じん肺管理区分 3 - イの決定を受けた場合  
労働局より、じん肺管理区分 3 - ロの決定を受けた場合  
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  
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  
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  
労働局より、じん肺管理区分 4 の決定を受けた場合  
中皮腫を発症し、労災認定された場合  
肺がんを発症し、労災認定された場合  
じん肺で死亡し、労災認定された場合（遺族補償）  
肺がんや中皮腫で死亡し、労災認定された場合（遺族補償）

被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の内容の文書を申立人に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

全日本造船機械労働組合

中央執行委員長 X 1 様

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 2 様

ニチアス株式会社

代表取締役

当社が貴組合の平成 24 年 6 月 21 日付け及び同年 9 月 14 日付けの団体交渉申入れに対し、要求事項について具体的な資料を提示するなどして、誠実に交渉に応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当すると、奈良県労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

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

申立人全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）及び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」又は「退職者分会」という。また、全造船と分会を総称して「分会ら」又は「退職者分会ら」という。）は、平成19年4月5日、被申立人ニチアス株式会社（以下「会社」という。）による団交拒否が不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、救済を申し立てた。当委員会は「平成19年（不）第2号ニチアス不当労働行為救済申立事件」として平成20年7月24日、会社に対し、団体交渉に速やかに誠意をもって応じるよう救済命令を発したが、その後、中央労働委員会は会社の団体交渉拒否には正当な理由がないとはいえないとしてこれを取り消し、分会らの救済申立てを棄却したため、分会らは当該中央労働委員会の命令（以下「中労委命令」という。）の取消しを求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提訴した。東京地裁は平成24年5月、分会らを「『使用者が雇用する労働者』を代表する労働組合である」と認めながらも、会社の交渉拒否には正当な理由があるとして請求を棄却したため、分会らは東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴していた。しかし上記東京地裁判決（以下「東京地裁判決」という。）において、「『使用者が雇用する労働者』を代表する労働組合である」こと自体は認められたことなどから、分会らは同年6月21日、改めて会社に対し、各工場等における被害実態、退職者に対する補償制度や実績、健康対策を明らかにすること等を求めて団体交渉を申し入れた。第1回団体交渉は同年9月3日、奈良市内において、第2回団体交渉は同年10月29日、京都市内において開催された。会社はこれらの団体交渉において、組合員X2（以下「X2」という。）及び同X3（以下「X3」という。）の組合員個人の問題以外は義務的団交事項でないとして、ほとんどすべての要求事項について説明を行わず、両名の組合員個人の問題についても、分会が理解、納得できる具体的な資料や根拠を示さなかったものである。このような会社の態度は不誠実であり、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該当するとして、分会らは、平成25年1月31日、当労働委員会に救済を申し立てた。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、分会らからの団体交渉申入れについて、誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 会社は、陳謝文を分会らに手交すること。
- (3) 会社は、陳謝文を会社本社及び王寺工場の正面に掲示するとともに、同陳謝文を

自社の公式ホームページに掲載すること。

## 第2 争点

- 1 分会らは会社が「雇用する労働者」の代表者であるか。
- 2 分会らの会社に対する要求事項が義務的団交事項に該当するか。
- 3 団体交渉における会社の対応は、不誠実といえるか。

## 第3 当事者の主張の要旨

### 1 分会らは会社が「雇用する労働者」の代表者であるか（争点1）

#### （1）申立人の主張

ア 分会は、会社及びその関連企業で働いていた労働者や就労中のアスベストばく露による疾病により死亡した労働者の遺族らを構成員とする労働組合である。

分会結成当初の執行委員長は X4（以下「X4」という。）、書記長はX2であり、結成後、X5（以下「X5」という。）、X3、X6（以下「X6」という。）、X7（以下「X7」という。）、X8（以下「X8」という。）、X9、X10、X11（以下「X11」という。）、X12が加入した。なお、X11は平成19年6月14日までに分会を脱退した。

その後、X9が平成20年4月21日に、X4が平成22年9月1日に死亡し、X4の死亡に伴いX2が執行委員長に選出された。また、平成24年9月14日、X13（以下「X13」という。）が分会に加入した。

イ 会社が、分会組合員のうちX2及びX3との関係において、分会らが「使用者が雇用する労働者の代表者」であることを認める以上、後記の義務的団交事項について誠実に交渉する義務があることになり、他の組合員らについて「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当するかどうかを論じる意味はほとんどないが、以下に述べるとおり、両名以外の組合員らとの関係においても分会らは「使用者が雇用する労働者の代表者」である。

ウ 各組合員について

#### （ア）X13について

X13が労災認定を受けたのは平成21年10月29日であり、平成24年9月14日の団体交渉申入れまでの期間は2年10ヶ月にすぎず、また、X13の加入にあたって要求事項が追加されたわけでもない。

その間の平成22年10月28日に、X13はX2、X5及びX3とともに、会社を被告として、在職中のアスベストばく露による健康被害についての損害賠償請求訴訟（以下「別件訴訟」という。）を奈良地方裁判所（以下「奈良地裁」という。）に提起しており、会社はX13との間で雇用関係と密接に関連した紛争が

存在していることを十分認識していたものといえる。

そもそも会社は、第1回団体交渉に応じるまで5年以上もの間、分会らとの団体交渉を拒否していたのであるから、仮にその間にX13が分会に加入し団体交渉を申し入れたとしても、同人について団体交渉が開かれる可能性はなかったといえる。

以上のことからすれば、X13に関する団体交渉の申入れは、社会通念上、合理的期間内に行われたものといえ、同人は「使用者が雇用する労働者」にあたる。

(イ) X5について

X5は、別件訴訟において請求放棄を行ったが、請求放棄により確定するのは、当該請求放棄までの権利関係にすぎない。X5には会社における石綿ばく露に起因する胸膜プラークが存在し、今後、肺がんや中皮腫など、請求放棄の時点で明らかになっていなかった損害が新たに発生する可能性もあり、労働契約に密接に関連する紛争がまだ残されているといえ、そうした場合にも一切の損害賠償請求ないし補償請求ができなくなるわけではない。したがって、X5は「雇用する労働者」にあたる。

(ウ) X9・X10、X8、X14・X12について

会社の関連企業で勤務した者であるX9（X10の亡夫）、X8及びX14（X12の亡夫）について、「会社が基本的な労働条件等を雇用主と同視しうる程度に支配した事実はなく、団体交渉でかかる支配を認めるに足りる事情が何ら明らかにされていない」とする会社の主張は、いわゆる朝日放送事件最高裁判決（最三小判平成7年2月28日）の判示によったものと推測されるが、会社は同判示のうち「部分的とはいえ」の部分在意図的に省略している。

また、会社は下請労働者の労働環境の設定について影響力を行使していたのか否か、行使していたとすればどのような態様によってであったか、といった具体的な事実関係については全く説明していない。

さらに、X9の死亡後、X10ら遺族が会社を被告として、安全配慮義務違反を理由に損害賠償請求訴訟を提起したところ、会社は和解金を支払っており、X9との関係で、安全配慮義務違反による責任を実質的に認めている。

以上のことから、会社はX9との関係において団体交渉に応じるべき義務のある使用者になるといえ、X8及びX14との関係においても同様であるといえる。

(エ) 会社が分会在籍につき確認を求めている者（X6、X7、X8及びX12）について

上記4名のうち、X6とX7は平成26年3月24日現在、分会に所属していないが、第1回団体交渉時点においては分会組合員であり、分会らは上記4名の

組合員との関係で「労働者の代表者」であったといえる。

会社が団交拒否に正当な理由があると主張する根拠は、分会加入通知（平成19年2月）から時間が経過していることと、本件訴訟の傍聴に来ていないことだけであり、極めて薄弱である。

一般に「誰が組合員であるかの確定は団交開始の必須条件とはいえない」（西谷敏「労働組合法・第3版」305頁）ところ、会社は、少なくともX2及びX3については組合員であることを認めているのであるから、そもそも会社にとってX8らが組合員であるか否か不明であることが団交拒否の正当理由になることはない。

したがって、会社の団交拒否は正当な理由のないものといわざるを得ない。

## （2）被申立人の主張

### ア 退職後長期間が経過した場合における団体交渉

団体交渉は雇用関係ないし労使の対向関係の存在を前提に「市民法的自由権に対する一大修正原理」として認められたものであること、本件の組合員らの団体交渉における個別の権利主張の本質は労働組合による損害賠償請求の代理行為であること、労働組合の代理機能の妥当範囲を従来以上に拡張することは弁護士法第72条と抵触するものであること、不当労働行為救済制度の背後には罰則が存在していることから求められる厳格性及び明確性が要請されること、本件では団体交渉によって解決し将来に向けて正常化すべき労使関係など存在しないこと等に鑑みれば、退職後長期間が経過して紛争が発生した本件の実質は民事損害賠償請求であり労組法が促進することを予定した団体交渉ではなく、むしろ市民法の領域において議論されるべき問題であるから、本来、例外を許容する余地はない。

また、仮に例外中の例外を肯定する余地があるとしても、その例外事案において義務的団交事項を設定するにあたっては、その団体交渉の実質が、本来労組法が過料ないし刑罰という制裁をもって助成・促進することを予定している団体交渉にはあたらないこと等を踏まえ、慎重にその範囲を画する必要がある。

### イ 組合員らが「雇用する労働者」といえるか

#### （ア）X11 について

X11 は既に分会を脱退しており、同人との関係で分会らは「労働者の代表者」に該当しない。

#### （イ）X4 及び X9 について

X4 及び X9 は既に死亡しており、労働者の地位は一身専属的であることから、「労働者」に該当しない。

#### （ウ）X5 について

X 5 は、別件訴訟での請求放棄により、損害賠償請求権の不存在が既判力をもって確定しているのであるから、会社が「雇用する労働者」に該当しない。

(エ) X 9 ・ X 10 、 X 8 、 X 14 ・ X 12 について

X 9 、 X 8 及び X 14 については、会社が同人らの基本的な労働条件等を雇用主と同視しうる程度に支配した事実はなく、団体交渉において、かかる支配を認めるに足りる事情は何ら明らかにされていない。また、X 10 及び X 12 がそれぞれの亡夫である X 9 及び X 14 の労働者たる地位を承継した事実もない。

したがって、分会らはこれらの者との関係で「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当しない。

(オ) X 13 について

X 13 は平成 22 年 10 月 28 日、別件訴訟を提起した。その後、平成 24 年 9 月 14 日付けで、会社は、X 13 が分会に加入し団体交渉を申し入れる旨の通知を受けたが、その時点で別件訴訟提起時から約 2 年が経過している。加えて、X 13 は第 2 回団交申入れに際し初めて分会に加入しており、第 2 回団体交渉の内容等にも照らせば、X 13 の加入は、同人が権利主張として補償要求を行うためではなく、分会が交渉の行き詰まりを打開するためであるといえる。

したがって、X 13 に関する団交申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる範囲内に行われたとはいえないため、X 13 が「使用者が雇用する労働者」に該当するとは認められない。

(カ) 会社が分会在籍につき確認を求めている者 ( X 6 、 X 7 、 X 8 及び X 12 ) について

X 6 、 X 7 、 X 8 及び X 12 は、加入通知からの期間の経過、別件訴訟や過去の団体交渉への参加状況等から組合員であることに合理的疑問があること、加えて、会社が分会らに対し同人らが組合員であることの疎明を要求したにもかかわらず、これを一切行わないことに照らせば、第 1 回及び第 2 回団体交渉 ( 以下「本件団体交渉」という。 ) 時点においても同人らが分会に所属していることが明らかにされているとはいえず、分会らは「労働者の代表者」に該当しない。仮に該当するとしても、会社の対応には「正当な理由」がある。

(キ) 以上のことから、分会らは X 2 及び X 3 との関係でのみ「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当し得るに留まる。

## 2 申立人分会らの被申立人会社に対する要求事項が義務的団交事項に該当するか

( 争点 2 )

### ( 1 ) 申立人の主張

ア 義務的団交事項とは、「労働条件や地位・身分など労働者の経済的地位に関係があるかもしくは労働組合と労使関係に関係ある事項で、使用者の処理権限内の問題」である（前掲西谷296～297頁）。この意義は、現役労働者により結成された労働組合を念頭においたものではあるが、退職した労働者により結成された労働組合についても、これと別異に解する理由はない。

イ 住友ゴム工業事件大阪高裁判決及び本件に先立つ東京地裁判決

同大阪高裁判決は、義務的団交事項の範囲について、要求事項のうち、健康診断等の実施や被害発生に対する補償制度の創設のみならず、会社における石綿の使用実態についても、「会社がこれを明らかにすることが可能であり、かつ、それが社会的にも期待される」として義務的団交事項とすべきことを明らかにした。

また、分会及び全造船関東地協神奈川地域労組の団交申入れに対する会社団交拒否の不当労働行為性が問題となった東京地裁判決は、同大阪高裁判決を引用し、「参加人（被申立人会社）は、少なくとも、可能な限り当時のアスベストの使用実態を明らかにしたり、健康被害の診断、被害発生時の対応等の措置をとることが可能であり、かつ、それが社会的にも期待されているといえる」と判示した。

以上から明らかなどおり、義務的団交事項の範囲は「組合員らの会社に対する安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求権」に限定されるものでない。

ウ 各要求事項について

分会らの平成24年6月21日付け第1回団体交渉申入書における要求事項は以下のとおりであり、同年9月14日付け第2回団体交渉申入書においても、分会らは第1回団体交渉における会社の不誠実な態度に抗議し、同じ要求事項について改めて団体交渉を申し入れた。

- 1．現在までの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、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の考え方を明らかにし、これまでの実績について明らかにすること。
- 4．すでに通知している退職者の組合員（ X11 を除く）について、下記のケースとなった場合、貴社の退職者に対する補償制度あるいは制度の準用によって、どのような補償がなされるかを明らかにすること。

石綿による健康管理手帳交付のみの場合

労働局より、じん肺管理区分2の決定を受けた場合

労働局より、じん肺管理区分3 - イの決定を受けた場合



労働局より、じん肺管理区分3 - 口の決定を受けた場合

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

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

労働局より、じん肺管理区分3 - 口の決定を受け、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

労働局より、じん肺管理区分4の決定を受けた場合

中皮腫を発症し、労災認定された場合

肺がんを発症し、労災認定された場合

じん肺で死亡し、労災認定された場合（遺族補償）

肺がんや中皮腫で死亡し、労災認定された場合（遺族補償）

5. 退職時に貴社の補償制度により補償を受け、退職後に症状が悪化したケース（例えば、じん肺で退職し、その後、肺がんて死亡）の場合、差額補償などの制度があるかどうかを明らかにすること。また、そのような適用事例があるかどうかを明らかにすること。

6. 下請として働いた組合員に対し、上記4の ないし の場合に、どのような補償がなされるかをこれまでの実績に照らして明らかにすること。

7. 団体交渉の開催場所をニチアス王寺工場とし、日時や参加人数等は組合と協議のうえで決めること。

（ア）要求事項1について

労働者や工場周辺住民の被害の実態を明らかにすることは、分会組合員らに補償がなされるべきか否かを議論する前提となる事実の開示であり、同人らに対する補償問題と関連し、社会的にも期待されるものであるため、義務的団交事項に該当する。

（イ）要求事項2について

アスベスト被害に対する健康対策を明らかにすることは、分会組合員らに対する補償問題とも関連し、社会的にも期待されるものであるため、義務的団交事項に該当する。

（ウ）要求事項3ないし5について

a 退職労働者のアスベスト被害に対する補償の考え方とこれまでの実績を明らかにするとともに、ケースごとに退職者に対する補償制度ないし制度の準用によりどのような補償がなされるのか、また、症状が悪化した場合の差額補償の有無及びその適用事例を明らかにすることは、組合員らに対する補償問題等の解決のために社会的にも期待されるものであるため、義務的団交事項に該当す

る。

b X 2 及び X 3 が管理区分 2 などになる可能性がたとえ抽象的なものであったとしても、過去に補償の対象とされた実績があるのであれば、組合員についても同等の取扱いを求める合理的な理由があると言える。

c 損害賠償請求訴訟提起と団体交渉との関係については、「もとより裁判所などは権利問題の解決のために基本的に重要な役割を果たすべきものであるが、団体交渉は、それぞれの問題について、政策的考慮も加えて将来にわたる労働関係（権利・義務を含む）を形成しようとする独自の意義をもっており、裁判などと並行して行われることには意味があるし、団交を通じて権利問題を含む紛争が自主的に解決されることは法の要請にも適合する」（前掲西谷 300 頁）のであり、訴訟提起が団体交渉を拒む正当な理由にはならない。

#### （エ）要求事項 6 について

子会社や下請企業で働いていた労働者のアスベスト被害に対する補償の実績を明らかにし、分会組合員らに対してどのような補償がなされるのかを明らかにすることは、組合員らの補償問題を解決するために必要であり、社会的にも期待されるものであるから、義務的団交事項に該当する。

### （２）被申立人の主張

ア 本件のように退職者である分会組合員らが、会社や関連会社に在職している間に従事した業務において石綿にばく露して被害を受けたものとして、その補償を求め団体交渉を申し入れた場合の義務的団交事項は、広く安全衛生や労災補償等の全般に及ぶものではなく、所属する退職者のみに係る権利主張としての補償要求、すなわち、分会組合員らの会社に対する安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求権についてであって、このように未精算のまま残存している権利義務関係を主張するが故に、その点に限って、例外的に会社に団体交渉応諾義務が生じ、義務的団交事項となるのである。

また、会社が提供することを義務づけられる資料の範囲に関しても、権利主張としての補償要求、すなわち分会組合員らの会社に対する、安全配慮義務違反等に基づく損害賠償請求権の存否を検討するために必要な資料に限られる。

#### イ 各要求事項について

##### （ア）要求事項 1 について

分会組合員たる退職者の権利主張としての補償要求に関連性がある事項ではなく、本件団体交渉において議論する必要がない。

##### （イ）要求事項 2 について

会社は、相談窓口の設置、健康診断の実施、健康管理手帳取得の支援、ウェブ

サイトを通じた広報等を行っており、X 2 及び X 3 についても、会社は健康管理手帳の取得に際して支援を実施しており、相談窓口で対応することは可能である。

(ウ) 要求事項 3 ないし 5 について

a X 2 及び X 3 個人の問題は、本件団体交渉における議論の対象ではあるが、同人らが所見を有するという胸膜プラークは損害ではないため、両名に関しては補償の対象にはならない。

b X 2 及び X 3 は管理区分 2 などではなく、万が一将来症状が進行した場合には、その時点で議論すれば足り、抽象的な可能性に基づいて団体交渉で議論する必要性が認められない。

また、そもそも退職者に対して会社が行う補償基準の実質は会社内部における事務の取扱基準に過ぎないため、X 2 及び X 3 の損害賠償請求等の権利義務関係に影響を及ぼすような制度は存在しないことから、本件団体交渉において議論する必要性がない。

c 会社はそもそも X 2、X 3 に対して補償をしていないのであるから、差額補償について本件団体交渉において議論する必要はない。

d X 13 については、第 2 回団体交渉時点で、別件訴訟において、予見可能性や石綿粉じんへのばく露状況等の責任原因、損害論という争点に関し莫大な時間と費用をかけて相互に主張立証が行われており、そのような争いのある中で、会社は団体交渉で訴訟外の補償により早期解決を図ることを予定していない。

(エ) 要求事項 6 について

「下請」とは X 8、X 12 の亡夫 X 14、X 10 の亡夫 X 9 のことを指していると考えられるが、会社が同人らの基本的な労働条件等を雇用主と同視できる程度に支配した事実はなく、分会からかかる支配を認めるに足りる事情が明らかにされた事実もないため、会社は労組法上、同人らの使用者に当たらない。

### 3 団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実といえるか(争点 3)

#### (1) 申立人の主張

ア 使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある(カール・ツァイス事件、東京地裁平成元年 9 月 22 日労働判例 548 号 64 頁)。

誠実な団体交渉とは、単に分会らの要求に対して「回答を拒否しない」という態度をとっていればよいというものではなく、より積極的に「誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索した」といえるものでなければならない。

分会らの求める要求事項はいずれも義務的団交事項であるが、会社は、X 2 及び X 3 に対して補償をしない旨回答したほかは、すべての回答を拒否し、分会らの求める資料等の提供にも一切応じなかった。

このような会社の対応は、不誠実であるといわざるを得ず、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為（団交拒否）に該当する。

#### イ 各要求事項について

##### （ア）要求事項 1 について

会社は、「ニチアス各工場および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の実態」が分会組合員の補償要求といかなる意味で関連があるのかについて「繰り返し具体的な論拠を求めた」と主張するが、そのような事実はない。

また、第 1 回団体交渉の後半部分で、分会の X15 執行委員（以下「X15 執行委員」という。）が、被害実態は X 2 及び X 3 に補償がなされるべきか否かを議論する前提となる事実であるから、被害実態について団体交渉で議論することが必要であることを懇切丁寧に説明したにもかかわらず、会社は、議論をはぐらかし続けた。

##### （イ）要求事項 2 について

会社は「健康対策についてはこれまでも、相談窓口の設置、可能な限りの情報公開、健康管理手帳の取得等のお手伝いをさせていただいている」旨述べたのみであり、「健康診断の実施」や「労災認定の支援」については述べておらず、広報が「ウェブサイトを通じた」もののみであることも明確に述べていない。

また、X 2 及び X 3 についても「（健康管理）手帳を（すでに）取得されている」という分かりきった過去の事実を述べただけで、「相談窓口で対応することは可能である」とは述べておらず、「相談窓口」についても、そこで相談すればいったいどのような支援を受けられるのかという点の説明は一切なく、資料の提供も一切しなかった。

##### （ウ）要求事項 3 ないし 5 について

会社は、補償制度に関し、「胸膜プラークは疾病ではない」との見解を一方向的に述べるだけで、X 2 及び X 3 が将来管理区分 2 などになる可能性が何ゆえに「抽象的」であるのか、その根拠について何ら明らかにしなかった。

たとえ両名が管理区分 2 などになる可能性が抽象的なものであったとしても、過去に補償の対象とされた実績があるのであれば、同等の取扱いを求める合理的

な理由があるとも言えるところ、会社は過去の補償実績についても明らかにすることを拒否した。しかも、第1回団体交渉では、X2及びX3に損害がないという理由で回答を拒んでいたのに対し、第2回団体交渉では、X13が「民事訴訟という解決手段を自ら選択した」ことを理由に回答を拒むようになった。

(エ) 要求事項6について

会社は、「基本的な労働条件について雇用主と同等の支配を及ぼしたことはない」との結論を述べただけで、下請労働者の労働環境の設定について影響力を行使していたのか否か、行使していたとすればどのような態様によってであったか、といった具体的な事実関係については全く説明していない。また、会社は、上記のような主張をしながら、下請企業で就労していた亡 X9 との関係で、遺族である X10 に対して損害賠償請求に関する和解金を支払っている。

ウ また、会社の「『答えなくて良いことは何としても答えない』とする態度」や、「自由な発言を封じようとする態度」、「本題と関係のない事項により時間を空費しようとする態度」、「場当たり的に説明を変える態度」、「『訴訟で明らかになった(なる)ことは団交で説明しなくてもよい』とする態度」、及び「もっぱら弁護士が使用者側担当者として団交に対応していること」なども、誠実交渉義務に著しく違反する。

## (2) 被申立人の主張

ア 中労委命令及び東京地裁判決の内容から、本件における義務的団交事項は、退職者分会に所属する組合員らに係る権利主張たる補償要求等に限られるところ、その範囲について十分な説明を行ってきたのであり、退職者分会からも各要求事項がその範囲に含まれるという説明はなかったのであるから、会社の説明に不十分なところはない。

イ 各要求事項について

(ア) 要求事項1について

「現在までの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」「の実態」、すなわち平成22年10月以降の被害者数を開示することが、分会組合員たる退職者の権利主張たる補償要求等との間で、いかなる意味で密接な関連があり、前提となるのかが判然とせず、会社はこの点について繰り返し具体的な論拠を求めたものの、分会は「不当」「不誠実」と述べるに留まり、何らこれを明らかにしなかった。

(イ) 要求事項2について

会社は、相談窓口の設置、健康診断の実施、労災認定や健康管理手帳取得の支援、ウェブサイトを通じた広報等を行っており、X2及びX3についても、健康

管理手帳の取得に際して支援を実施しており、相談窓口で対応することは可能である旨回答した。分会らはこの回答を「不誠実」「不当」とするものの、その具体的な主張は一切ないため、会社も繰り返し明らかにするよう求めたが、不明なままである。

(ウ) 要求事項 3 ないし 5 について

会社は、X 2 及び X 3 に関しては、両名が所見を有するという胸膜プラークは損害ではないため補償の対象にはならないこと、両名は管理区分 2 などではないので、万が一将来症状が進行した場合にその時点で議論すれば足り、抽象的な可能性に基づいて議論する必要性が認められないこと、そもそも退職者に対して会社が行う補償基準の実質は会社内部における事務の取扱基準に過ぎないため、両名の損害賠償請求等の権利義務関係に影響を及ぼすような制度は存在しないこと、両名には補償をしておらず差額補償について議論する必要はないことを分会らに対し団体交渉で説明した。また会社は、X 13 の職場環境や補償に対する考え方については分会らに対し団体交渉で説明したのであり、同人については民事訴訟という解決手法を自ら選択し、別件訴訟で会社との間で主張立証を行い、これに対して会社も責任原因及び損害論を別件訴訟で争っているのであるから、そのような状況で会社が団体交渉で補償に応じなければならない理由も実例もない。

したがって、義務的団交事項に関する説明を十分に尽くしたものといえる。

(エ) 要求事項 6 について

会社は X 9 、 X 8 及び X 14 の基本的な労働条件等を雇用主と同視しうる程度に支配した事実はないことを説明したが、分会らから、かかる支配を認めるに足りる事情が明らかにされた事実はない。

ウ 会社の対応には労組法第 7 条第 2 号の「正当な理由」があること

(ア) 雇用関係終了後、合理的期間が経過したこと

退職者分会は、平成 22 年 5 月に中労委命令が「雇用する労働者」を肯定する余地を認めた後においては、落ち度を認めて謝罪し団体交渉を申し入れることは可能であったはずであるが、これをせず、元退職者分会の組合員が移籍したという、上部団体を同じくするアスベスト関連産業分会（以下「関連産業分会」という。）の団体交渉が平成 24 年 6 月に決裂するのを待って、それに連続する形でほぼ同様の要求事項での団体交渉を申し入れている。

したがって、退職者分会はより早期に団体交渉を申し入れることが可能であるにもかかわらずこれをしなかったのであるから、雇用期間満了後合理的期間内に申入れがなされたとはいえず、会社の対応には「正当な理由」があるというべきである。

(イ) 粗暴な言動の可能性について

退職者分会は、平成18年から平成19年にかけての粗暴な言動について一切の謝罪等を拒否した上、今後もそうした言動を行う可能性を否定しなかった。

謝罪や再発防止すら約束して貰えないのに、このような不誠実な労働組合に、会社だけが、誠実に説明すべき義理はないから、退職者分会の態度は正当理由ないし不誠実団交の成否を検討するに際して十分に考慮されるべき事情である。

(ウ) 同一の事項に関する二重の団体交渉を強いられることについて

退職者分会と関連産業分会の団体交渉は同一の者によってコントロールされた、ほぼ同一の事項に関する団体交渉である。

退職者分会が会社との間で、平成18年から平成19年にかけての団体交渉をめぐる紛争が生じていたため、これを回避すべく、元退職者分会の者を関連産業分会に移籍させ、二重の団体交渉を強いることは、その必要性に重大な疑問があり、少なくとも、会社が関連産業分会との団体交渉で説明してきたことは、退職者分会においても説明済みとして取り扱われるべきである。

## 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あり、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。肩書地に本社を置き、平成25年2月末現在での従業員数は、1636名である。

会社には、UAゼンセン同盟ニチアス労働組合があり、同日現在での組合員数は1286名である。

イ 申立人組合である全造船は、昭和21年9月1日に結成された労働組合であり、日本労働組合総連合を上部団体とし、肩書地に事務所を置く。本件第1回調査期日(平成25年3月1日)現在の組合員数は、1251名である。また、申立人組合である分会は、平成18年9月17日に全造船の下部組織である全造船関東地協神奈川地域労組の下部組織として結成されたが、平成19年3月、全造船の直接の下部組織となった。肩書地に事務所を置き、本件第1回調査期日(平成25年3月1日)現在の組合員数は12名である。

#### (2) 組合員らと会社の関係及び石綿被害について

ア X11 について

X11 は平成19年6月14日までにすでに分会を脱退しており、第1回及び第2回の団体交渉時点において分会組合員ではない。

【準備書面(1)23頁、被申立人最陳54頁、乙38、39】

イ X4について

X4は、平成22年9月1日に死亡している。

【乙39】

ウ X2について

X2は、少なくとも昭和31年9月1日から昭和32年12月末まで会社に在職して、王寺工場において勤務した。当時、王寺工場では、石綿製品が製造されていた。X2は平成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、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

X2は、X3、X5及びX13とともに、平成22年10月28日に別件訴訟を提起したが、本件団体交渉時点でも、別件訴訟において、在職中の石綿ばく露状況について争われていた。

【乙12,1頁、同16頁、乙15,10頁、乙28,2頁、乙38、39、乙66、乙103】

エ X3について

X3は、昭和44年から昭和55年2月まで会社に在職し、王寺工場において勤務した。当時、王寺工場では、石綿製品が製造されていた。X3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、平成18年7月、健康管理手帳（石綿）の交付を受けた。

X3はX2、X5及びX13とともに、平成22年10月28日に別件訴訟を提起しており、本件団体交渉時点でも、別件訴訟において、在職中の石綿ばく露状況について争われていた。

【甲3、乙12,1頁、同19頁、乙28,2頁、乙38、39】

オ X5について

X5は、昭和55年から昭和56年頃に会社に在職して石綿にばく露したと主張しており、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、平成18年7月、健康管理手帳（石綿）の交付を受けていた。

X5は、X2、X3及びX13と共に平成22年10月28日、別件訴訟を提起したが、当該訴訟において同人が主張する会社在职歴について会社が疑義を示して争われ、会社は釈明を求めたが、在職期間は明らかにされないまま、同人は平成24年2月21日、同裁判所に訴えの取下書を提出した。これに対し、会社は同年3月16日異議申立てを行い、同人は同月26日、請求放棄を行った。X5の取下理由及び請求放棄の理由は明らかにされていない。

【甲3、乙38、39、乙12,1頁、同17頁、乙30、31、32】

カ X13について

X13は、昭和32年から昭和33年8月まで会社に在職して、王寺工場において、薄茶色の固い板をノコギリで切断する作業に従事した。同人は平成19年頃、良性石綿胸水と診断され、健康管理手帳の交付を受け、平成21年10月には良性石綿胸水による労災認定を受けたことが認められる。



X13は平成22年10月28日、分会組合員のX2、X3及びX5とともに、別件訴訟を提起したが、第2回団体交渉時点でも、別件訴訟において、在職中の石綿ばく露状況について争われていた。

X13は第1回団体交渉後に分会に加入し、分会は平成24年9月14日、同人の加入と第2回団体交渉を申し入れる旨を会社に通知したが、この加入通知がなされたのは同人が別件訴訟を提起してから約2年経過後のことである。

なお、同人の加入通知及び第2回団体交渉の申入れは同時になされたが、分会らの要求事項に追加や変更はない。

【乙12、1頁、同21頁、同39頁、乙15、13頁、乙34】

キ X9・X10、X14・X12及びX8について

(ア) X9は、昭和44年12月から昭和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、石綿関連の工事に従事した。同人は平成17年4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、平成20年4月21日に死亡した。

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平成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3、甲5、甲7、1頁、同5頁、同6頁、乙38、39】

(イ) X10は、亡X9の妻であり、平成19年の当委員会への申立てにおいて、分会らは、同人が石綿の「家庭内ばく露」により胸膜プラークに罹患したと主張していた。

亡X9の法定相続人であるX10外2名は、X9の労災による死亡及びX10自らの胸膜プラーク罹患の損害について、会社を被告として平成22年10月28日に札幌地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起したが、平成24年11月20日に、会社が亡X9の損害賠償請求に係る和解金を支払うこと、X10外2名はその余の請求を放棄すること等を内容とする和解が成立した。

なお、分会は、X10は上記訴訟での和解後いったん分会を脱退し、本件救済申立て時点では組合員ではなかったが、再度加入し平成25年8月23日時点では組合員であると表明している。

【甲3、甲5、甲7、甲8、乙38、39、第2回審問調書32頁】

(ウ) X14は、昭和49年から平成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、石綿関連の工事に従事し、平成15年3月、石綿肺、良性石綿胸水及びまん性胸膜肥厚に罹患し、その後、労災申請し労災認定を受け、平成19年2月3

日に死亡した。

なお、平成17年9月21日に淀川労働基準監督署に提出された同人の休業補償給付請求書には会社の証明がなされている。 【甲3、乙38、39】

(エ) X12 について

X12 は、亡 X14 の妻である。 【甲3、乙38、39】

(オ) X8 について

X8 は、昭和42年3月から昭和43年3月まで「森岡組」に在職して、「旧呉造船所」において石綿関連の工事に従事した。X8 は胸膜プラークと診断され、平成18年7月、健康管理手帳(石綿)の交付を受けた。 【甲3、乙38、39】

ク 会社が分会在籍につき確認を求めている者(X6及びX7)について

(ア) X6 について

X6 は、昭和39年から昭和55年9月まで会社に在職して、王寺工場において石綿製品の製造に従事した。X6 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、平成18年1月、健康管理手帳(石綿)の交付を受けた。 【甲3、乙38、39】

(イ) X7 について

X7 は、昭和29年から昭和36年2月まで会社に在職して、王寺工場において石綿製品の製造に従事した。X7 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、平成17年11月、健康管理手帳(石綿)の交付を受けた。 【甲3、乙38、39】

(ウ) X6及びX7については、平成19年2月27日の加入通知から、本件団体交渉時まで、5年余り経過しているところ、別件訴訟にも加わらず、第1回及び第2回団体交渉のいずれにも出席しておらず、本件にかかる当委員会の期日にも出席していない。

分会は、平成25年5月13日付けの準備書面(1)において、両名は「現在も組合員」であると主張しており、本件第2回審問において、同年8月23日付けの準備書面(2)の作成時点ではすでに組合員でないことが確認されている旨陳述している。また、平成26年3月24日付けの最終陳述書においても組合員ではないと主張している。

【乙97の1、乙98の1、第2回審問調書27頁、申立人最陳23頁】

### (3) 平成18年の団交申入れから本件団交申入れに至るまで

分会は会社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で構成されており、平成18年9月17日、かつて会社に勤務していたとするX4、X2によって結成され、その後、退職した労働者、遺族及び家族

ら9名が加入した。

分会は全造船関東地協神奈川地域労組とともに、同月20日及び平成19年3月5日、会社に対して団交申入れを行ったが会社が応じなかったため、同年4月5日、全造船とともに、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てたところ、当委員会は、平成20年7月24日に、会社は「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」との救済命令を発した。

その後、会社は中央労働委員会に再審査の申立てを行ったところ、同委員会は、平成22年3月31日付けの命令書において、分会組合員のうち、X4、X2、X5、X3、X6及びX7については「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。」としたが、会社の団体交渉拒否には「『正当な理由』がないとまではいえない。」として、当委員会の救済命令を取り消し、分会らの救済申立てを棄却した。

分会らは当該棄却命令の取消しを求めて東京地裁に提訴した。

その後、東京地裁は平成24年5月16日の判決において、分会らは「『使用者が雇用する労働者』の代表者であると解するのが相当である。」としたが、会社の団体交渉拒否には「『正当な理由』があった」として、分会らの請求を棄却した。

分会らは東京高裁に控訴したが、同年9月12日の第1回口頭弁論を経た後、同年11月14日、控訴を取り下げ、その結果、同年5月16日の東京地裁判決が確定した。

そして、この間の平成23年12月26日、関連産業分会が、会社に対して団体交渉を申し入れたところ、会社がこれに応じ、平成24年2月16日に第1回団体交渉、同年4月5日に第2回団体交渉、同年6月7日に第3回団体交渉が行われた。

なお、関連産業分会は、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、平成18年12月17日に結成され、退職者分会と同じく全造船を上部団体としている。

その関連産業分会も、前記の団体交渉における会社の対応は不誠実であり、労組法第7条第2項の不当労働行為にあたるとして、神奈川県労働委員会に救済を申し立てており、同労働委員会は平成26年1月8日、会社に対し、「具体的な資料を提示して十分に説明する」などして、誠実に団体交渉に応じるよう命令した。

【甲5、6、甲25、乙38、39、40、乙43、乙86、乙110、111、申立人最陳6頁、被申立人最陳12頁】

#### (4) 第1回団交申入れの状況

ア 分会らは、東京高裁に控訴中の平成24年6月21日付け「団体交渉申入書」により、会社に対して団体交渉を申し入れた。同申入書に記載された要求事項は前記第3の2(1)ウに記載のとおりである。 【乙1】

イ 分会らは、平成25年5月13日付け準備書面(1)において、上記アに記載の要求事項第4項における「すでに通知している退職者の組合員」とは、X2、X5、X3、X6及びX7であるとしている。

また、同6項における「下請として働いていた組合員」とは、X8及びX9であるとしている。

ウ 会社は、分会らに対し、平成24年7月3日付け「ご回答」により、団体交渉に応ずる用意があること、ただし団交事項は分会組合員個人の問題に限ることを回答した。

また、同文書には、平成18年から平成19年にかけての分会組合員らの行為について、「違法行為ないしこれに類する行為を二度と繰り返さないようにすることを要請します。」と記載されていた。 【乙2】

エ 分会は、会社の平成24年8月7日付け「ご回答」による開催場所や日時の提案について、同月8日付け「団体交渉の日時について」と題する文書により、同年9月3日、18時30分から20時00分まで、奈良駅周辺での団体交渉開催に同意する旨回答した。 【乙9、10】

#### (5) 第1回団体交渉

ア 第1回団体交渉は、平成24年9月3日、18時30分から19時40分頃まで、奈良市内にある奈良商工会議所の302会議室で開催された。

会社側出席者は、会社代理人 Y2 弁護士、同 Y3 弁護士、同 Y4 弁護士、本社の Y6 法務・知的財産部長、同 Y5 安全衛生対策室長、王寺工場の Y7 安全衛生対策部長であり、組合側は、分会のX2委員長、X3執行委員、X16執行委員(以下「X16執行委員」という。)、X15執行委員、X17執行委員であった。

X16執行委員が同年6月21日付け団体交渉申入書に沿って、組合側の要求事項の説明を行い、回答を求めたところ、会社は以下の旨回答した。

【乙97の1, 1~3頁】

#### (ア) 前提となる会社の基本的な考え方について

会社は、義務的団交事項とは、分会に所属している退職者に係る権利主張としての補償要求に限られ、それに関する資料等も補償要求を検討するために必要な件に限られると認識しており、それは中労委命令にあるのと基本的に同一の考え方である。

また、基本的な前提として問題となり得るのは、労働者性と使用者性の問題であり、従前に通知のあった者のうち、X11を除いた残りの者が第1回団体交渉時点の組合員であるという認識を前提に、X11については分会を脱退しているので交渉議題として取り上げない、X4とX9は亡くなっているため労働者ではなく、その労働者の地位は基本的に相続されない、また、両名は今回の団交申入れ時という意味においても労働者ではないと考えるので交渉議題から外れる、X6、X7、X8及びX12は、第1回団体交渉時点で、本当に組合員であるのか不明であるので、組合員であることを示してほしい、X5は別件訴訟において請求の放棄をしているので主張していた損害賠償請求権が仮にあるとしても、その効力はないことは確定しているので、権利者としての補償についても議論しない、X10は、X9の家族であり、会社で雇用したことはなく、労働者ではないので議題に取り上げない、X12はX14の家族であり、X14自身はニチアスで雇用したことがないうえに、亡くなっているため議題に取り上げない、X9とX8についてもニチアスで雇用したことがないので議題として取り上げない。

ここで議論しようとしていることは、X2及びX3の胸膜プラークの問題についてであるが、会社としては、法的な補償ないし損害の賠償に値するような損害ではないと考えている。

さらに、分会が平成19年3月26日に社内に入り、拡声器を用いて街宣したことなどについて、関係者の処分や再発防止についてどう考えるかを伺いたい。

【乙97の1,3～5頁】

(イ)要求事項1については、X2及びX3の両名の権利主張としての補償要求と関連性はないと考えるので、それについて説明する考えはない。

【乙97の1,5頁】

(ウ)要求事項2については、相談窓口の設置、可能な限りでの情報公開、更には、健康管理手帳の取得等の支援をしており、X2及びX3も手帳を取得している。

【乙97の1,5頁】

(エ)要求事項3については、X2及びX3の胸膜プラークの話になるが、それは補償の対象と考えていないので、補償を行う考えはない。

【乙97の1,5頁】

(オ)要求事項4については、X2及びX3は、第1回団体交渉時点では、例えばじん肺管理区分2の状態であるなどの決定を受けていないと認識しているので、説明は差し控える。

【乙97の1,5頁】

(カ)要求事項5については、X2及びX3は、これまで補償を受けたことはないと思うので、説明する必要はないと考えている。

【乙97の1,5～6頁】

(キ)要求事項6については、下請労働者とはX8、X14及びX9についてで

あると思われるが、同人らの基本的な労働条件について、実際に雇用関係にある者と同様の支配を及ぼしたとは認識していないので、説明は差し控える。

【乙 97 の 1 , 6 頁】

イ 団体交渉後半で、X15 執行委員は、「被害状況がどうなっているかは大事な問題」であるとし、その理由について例をあげて説明した。

【乙 97 の 1 , 2 3 頁】

ウ 会社は少なくとも工場における平成 22 年 9 月までのアスベストによる健康被害状況については会社ホームページ上で公開していた。

【甲 12】

## ( 6 ) 第 2 回団交申入れの状況

ア 分会は、会社に対し、平成 24 年 9 月 14 日付け「組合加入通知及び団体交渉申入書」により、良性石綿胸水として労災認定されている X13 が分会に加入したことを通知するとともに、第 2 回団体交渉を申し入れた。また、分会は会社に対する同日付けの「第 2 回団体交渉申入書」により、会社が第 1 回団体交渉において、「当分会組合員について『裁判を取り下げた』『原告になっていない』『団体交渉に参加していない』『下請で雇用関係はなかった』『遺族である』などの理由をつけ、『団体交渉で回答する対象としての当事者』から排除するという極めて不当な対応を行った」こと、「対象組合員として『認めた』X2、X3 両組合員についても、そもそもアスベスト被害があると認めず、貴社のアスベスト補償の対象外として、当分会からの要求に一切答えようとしなかった」ことが「不誠実な態度」であるとして「抗議」し、「X13 組合員の問題も含め、同年 6 月 21 日付けで提出している団体交渉要求に誠実に応える第 2 回団体交渉開催を要求」した。

【乙 34】

イ 会社は、分会らに対し、平成 24 年 9 月 24 日付け「ご回答」により、団交申入れに応じる用意がある旨回答する一方、同文書において、組合員とされる者の適格性、義務的団交事項及び胸膜プラーク等に関する会社の見解は、「何ら『不当な対応』でも、『不誠実な態度』でもない」とし、第 1 回団体交渉での回答、要請等に不満があり、「極めて不当な対応」「不誠実な態度」だと考えるのであれば、いかなる部分が必要でないか不誠実であるのかを具体的に示すよう分会らに求めた。また、X6、X7、X8 及び X12 については組合員である客観的資料を提示するよう再度分会らに要請した。

なお、組合員個人の問題以外は義務的団交事項ではないと考えるので、これを議題とすることは一切断る旨記載されていた。

【乙 35】

ウ 分会は、会社に対し、平成 24 年 10 月 4 日付け「『ご回答』に対する回答」と題する文書により、会社からの団体交渉開催日時及び場所の提案に対し、同意する旨回答し、また、交渉事項については、「すでに提出した要求事項について誠実な回答をされるよう」要求した。さらに、会社からの X6、X7、X8 及び X12 に関する

客観的資料提示の要請については、「労働組合が解決を求める課題について、組合員をどのように配置し、どのような活動をするかについては、使用者からとやかく言われる筋合いは全くありません。」と回答した。さらに分会は、会社が第1回団体交渉において、「『下請の退職者や遺族については、雇用関係はなく、対象外である』」としながら、下請で働いていたX8、同じく下請で働いていた X14 の遺族についても組合員であることの客観的資料の提示を求めることについて、その意図の説明を求めた。 【乙36】

エ 会社は、分会らに対し、平成24年10月12日付け「ご回答」により、「団体交渉に応じる義務のある事項は貴組合に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」ことを前提に、X6、X7、X8及び X12 について、現在も引き続き分会に所属する退職者であることを客観的資料をもって提示してほしい、と要請したにすぎないとし、また、分会がそれを提示しない限り、団体交渉の議題としては、X2、X3及びX13の権利主張としての補償要求に限る旨回答した。 【乙37】

#### (7) 第2回団体交渉について

ア 第2回団体交渉は、平成24年10月29日、15時00分から16時15分頃まで、京都商工会議所の2階会議室で開催された。

会社側出席者は第1回団体交渉時と同じであり、組合側は、第1回団体交渉時と同じ出席者に加え、新たに分会に加入したX13が出席した。

イ X16執行委員が「個人の問題に限る」という前回の会社側の回答は、今回も変わらないかと確認したところ、会社の回答は「変わらない」とのことであった。

ウ X16執行委員が、平成24年9月14日付けで組合加入通知を行った、良性石綿胸水で労災認定されているX13について、会社はどのような制度をもっているのかを質問したところ、会社は分会らに対し、前回団体交渉が不誠実というならば、その具体的な主張を求めること、X6、X7、X8及び X12 については、本件団体交渉時点で組合員であることを会社が積極的に知りたいということではなく、分会が同人らについて議論したければ、まずそれを明らかにすべきであると考え、平成19年3月の分会の行動について、不法侵入、業務妨害であり、違法と考えるので、改めて強く抗議し、関係者の処分を強く求めることを述べたうえで、X13の問題については、X13は訴訟の道を選択しており、会社の責任原因、さらには損害論を議論して訴訟を争っている状況であり、その中で、良性石綿胸水の労災認定手続自体についても議論が進展しており、そのような者について、会社として早期解決を図るために補償を行う必要を認識していないので、制度の中身を説明する必要がない旨回答した。

【乙98の1】

エ 分会が会社に対し、訴訟を提起していない人で、かつ退職後労災になった人に対しては、団体交渉の場で補償制度を説明するのか質問したところ、会社は分会らに対し、分会でいま誰かそういう者がいるのかと質問した。分会が、いるとすれば補償制度を説明するのかと質問したところ、会社は仮定の話はできない旨回答した。

【乙 98 の 1】

## 2 争点に対する判断

### (1) 分会らは会社が「雇用する労働者」の代表者であるか(争点1)

ア 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、使用者と行う交渉である。

イ 労組法第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て拒むこと」を不当労働行為として禁止しているところ、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、解雇・退職条件その他の問題について雇用関係終了時に、使用者と争っている場合には、なお「雇用する労働者」に該当し、当該労働者の所属する労働組合が、それらについて団体交渉を申し入れた場合は、使用者はこれに応じなければならない。

さらに、在職中に労働関係に関連する権利・利益について現実の紛争が生じており、退職後に当該労働者が労働組合に加入して団体交渉を申し入れた場合についても、使用者がこれを解決することが可能な場合には、同様に解することができる。

ウ 一方、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、それを認めるべきやむを得ない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。

しかしながら、特段の事情が存在する場合、すなわち、当該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。

なお、会社がこうした紛争を処理することは、間接的に、現に「雇用する労働者」の将来にわたる「正常な労使関係の樹立」に資するものとして、期待され得るもので



もある。

エ 本件においては、会社在职中に石綿にばく露する可能性のある業務に従事し、健康被害を受けているとして、分会を結成した退職労働者及びその家族・遺族、もしくはその後分会に加入した退職労働者が、その補償制度と補償実績の開示、健康対策等を求めるなどしている。本件団体交渉時点で組合員とされるX2、X3、X5、X6、X7、X8、X12、X10及びX13について、上記の観点から検討すると、会社に直接雇用されていた者のうち、少なくともX2、X3、X6、X7及びX13については、健康手帳を交付され、もしくは労災認定を受けており、当時の同人らの在职や、王寺工場で石綿が扱われていたことについては争いがないことから、会社との労働関係と密接に関連して発生した紛争であるといえる。また、石綿ばく露については、肺がんや中皮腫の発症など深刻な被害を引き起こす危険があるものとされており、人の生命にもかかわる重大な問題であるといえる。

しかも、ばく露から発症までの潜伏期間が、中皮腫の場合には平均して40年前後など、極めて長い点に特徴があり、良性石綿胸水の場合には、ばく露から少なくとも12～30年、石綿ばく露の重要な指標とされる胸膜プラークも、ばく露開始からおおむね15～30年を経過した後に、ようやく出現するとされている。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おり、こうした石綿被害の特殊な事情を考慮するならば、在职中に石綿にばく露し又はばく露した可能性のある同人らが、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、初めてこの重大性を認識するに至り、その時点で元の使用者とその問題について争い、または交渉することとなるのは無理からぬことであり、「特段の事情」が存在する。

また、X2、X3、X6及びX3についてみれば、健康手帳交付後、速やかに分会を結成しもしくは分会に加入して団体交渉を申し入れており、X13についても、後記カ(ウ)で述べるとおり、労災認定後、適当な時期に団体交渉を申し入れており、同人らの団体交渉申入れは社会通念上、合理的期間内になされたものといえる。

さらに、会社は従前に被害状況をホームページ上で公開していること、また、相談窓口の設置、健康手帳取得や労災認定に関する支援及び健康診断などを実施していることなどからすれば、会社は当該紛争を処理することが可能であると考えられ、団体交渉を通じてその解決を図ることに合理的な根拠がある。

以上のことから、少なくともX2、X3、X6、X7及びX13については、会社との労働関係上の問題がなおも解決していない状態、つまり労働関係が「未精算」の状態にあるということができ、このような場合は「雇用する労働者」とであると認めることができる。

オ 前記工でも述べたように、分会らは、その結成後の平成18年及び平成19年当初に、速やかに団体交渉を申し入れていることから、団交申入れは、このとき「合理的期間内になされた」といえるところ、この申入れは、会社によって拒否され、分会らは平成19年に当労働委員会に申し立てて以降、団交拒否をめぐって中央労働委員会、東京地裁、東京高裁と争っていた。そして、平成22年3月31日付けの中労委命令及び平成24年5月16日の東京地裁判決で、いずれも会社による団交拒否には「正当理由」があるとされたが、中労委命令で分会組合員らは「『雇用する労働者』に準じて考える余地がある」とされ、東京地裁判決で、分会らが「『使用者が雇用する労働者』を代表する労働組合」であることは認められたこと、またその前年の平成23年12月の関連産業分会の団交申入れには会社が応じたこと等の状況を踏まえ、分会らは、平成18年及び平成19年当初の団交拒否の正当理由についての争いは残るものの、再度の団交申入れを行ったのであり、この間一貫して会社との団体交渉実現を目指していたのであり、団体交渉において紛争を解決しようという姿勢を示していたものである。

したがって、分会らの再度の申入れも「合理的期間内になされた」といえる。

#### カ 各組合員について

##### (ア) X2及びX3について

X2及びX3は、会社に在職中に石綿関連業務に従事し、その後に胸膜プラークとの診断を受け、健康管理手帳を交付されている。また、両名は本件団体交渉時点で石綿ばく露状況について別件訴訟で会社と争っていたが、両名が会社に在職していたこと自体には争いが無いことから、両名にかかるこうした紛争は、会社在职時の業務に密接に関連して発生したものと認められ、前記工で述べたとおり、両名との関係で、分会らは「雇用する労働者」の代表者といえる。

##### (イ) X5について

X5は胸膜プラークとの診断を受け、健康管理手帳の交付を受けているものの、別件訴訟において、会社在职歴自体が争われている途中で請求放棄をしており、その後の本件団体交渉時点でも、在职歴が明らかにされておらず、同人の紛争が会社在职中の業務に密接に関連して発生したものと認めることはできない。

したがって、現時点では、X5が「雇用する労働者」であると認めることはできない。

##### (ウ) X13について

X13は、良性石綿胸水による労災認定を受けたとして、その後の平成22年10月28日時点で別件訴訟を提起しているが、先に訴訟による解決の道を選

扱したとみられ、他方この時点で会社は同人との紛争の発生を認識している。会社は、X13 が分会に加入し第2回団体交渉を申入れた平成24年9月14日時点では、同訴訟提起時から起算したとしても、すでに約2年が経過しているとし、これを問題としている。しかし、平成24年9月3日の第1回団体交渉までの間は、分会らは平成18年、平成19年の会社の団体交渉拒否をめぐって中労委、東京地裁、東京高裁で会社と争い、団体交渉の実現を目指していた途上であった。したがって、第1回の団体交渉の実現をみたらうえて、X13 が第2回団体交渉から分会に加入して参加したとしても、同人の申入れが合理的期間を逸脱したものであるとはいえない。さらに、訴訟係属中であったとしても、団体交渉によって自主的な解決を目指そうとすることは何ら否定されるものではない。

したがって、同人は、「雇用する労働者」であるといえる。

(エ) X9 ・ X10 、 X14 ・ X12 及び X8 について

まず、X9 及び X14 は、本件団体交渉時点ですでに死亡しており、両名が「雇用する労働者」であったとしても、労働者の地位は一身専属的なものであるから、X10 、 X12 については「雇用する労働者」には該当しない。

次に、X9 、 X14 、 X8 の在職関係について見ると、X9 は、会社札幌支店の下請企業であった札幌トムレックスに、X14 は、会社の下請企業とされるイケウチに在職して勤務し、X8 は森岡組に在職して呉造船所内で勤務していたとされるが、会社が同人ら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な支配力を有していた」と、判断するに足る疎明がなく、現時点では同人らが会社が「雇用する労働者」であると認めることはできない。

(オ) 会社が分会在籍につき確認を求めている X6 及び X7 について

本件団体交渉の要求事項について見れば、これらは後記(2)で述べるように、今後、「『組合員個々人の補償』について、団体交渉を進めるために必要な事項」を含む情報の開示要求等といえるから、X6 及び X7 が組合員であるか否かは、具体的に「組合員個々人の補償」について議論する段階に至ったときに明らかにすれば足りるものといえる。

ところで、分会は、平成25年5月13日時点の主張においては、本件団体交渉時点では両名は組合員であったとしている。

会社が、両名が組合員であることに合理的疑問があるとする根拠は、別件訴訟への参加状況や、過去の団体交渉への参加状況、及び平成19年の加入通知から5年以上経過していることのみであるが、これらの状況だけでは、組合員であることに合理的疑問を生じさせる根拠とはなし得ない。

会社は本件団体交渉時に分会に対し、両名が「現在も組合員である」という客観的資料を提示するよう求めているが、その段階では、同資料が提示されないからといって、直ちに「組合員でない」というべきではない。

- キ 以上のことから、本件団体交渉時点で、分会らは少なくともX 2、X 3、X 6、X 7及びX 13との関係において、「雇用する労働者の代表者」にあたるといえる。なお、X 6及びX 7は、その後分会を脱退している。

## (2) 分会らの会社に対する要求事項が義務的団交事項に該当するか(争点2)

### ア 義務的団交事項の範囲について

団体交渉において労働者の要求に対して使用者が拒否できない対象事項を義務的団交事項というが、本件の場合の義務的団交事項は、組合員個人の労働条件等にかかる事項であり、かつて会社に雇用されていた、当該労働組合に所属する退職労働者にかかる権利主張である補償要求及びそれに密接に関連する事項であると解される。

本件団体交渉における要求事項について見ると、「組合員個々人に係る補償」が分会らの最も重要な関心事であることは容易に推認される。そうした個人の補償要求は、上記のとおり、まさに義務的団交事項である。ところで、分会らの要求事項は、今後、補償要求についての団体交渉を進めるために必要な事項の開示要求等を含んでいるといえるが、中労委命令においても「所属する退職者に関する補償の要求を検討するために必要な資料」を団体交渉において提供することは、使用者に義務づけられるとされており、そうした団体交渉を進めるうえで必要な事項は、開示や資料提供を義務づけられるものというべきである。

### イ 胸膜プラーク有所見者の補償要求

X 2及びX 3について、会社は、胸膜プラークについては、「損害ではないため、補償の対象にならない」とし、「万が一将来症状が進行した場合に、その時点で議論すれば足り、抽象的な可能性に基づいて議論する必要が認められない」と主張する。

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。しかしながら、「胸膜プラークは、有所見者が過去に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とはいうものの、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し、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もある以上、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ず、こうした補償要求も義務的団

交事項に該当するというべきである。」(平成20年7月24日付け当労働委員会命令)

したがって、こうした補償要求についても、団体交渉を進めるにあたって必要な事項の開示や資料提供が、使用者に義務づけられるものといえる。

ウ なお、具体的な情報開示の範囲決定や提供資料の特定にあたっては、議論が生じることも考えられるが、そのこともまた団体交渉を通じ、その必要性を当事者双方で確認しながら行うべきである。

エ 各要求事項について

(ア) 要求事項1について

本要求事項中の「現在までの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」の被害実態について見れば、例えばそれぞれの工場と関連企業において、各石綿関連疾病罹患者及び胸膜ブランク有所見者が、在職年数や作業内容に応じてどれくらい存在するのか等が明らかになれば、各工場等の類似する被害者の状況に照らし、X2、X3、X6、X7及びX13の補償要求について検討して交渉することができる。

したがって、本要求事項のうち「労働者の被害実態」の開示や資料提供は、今後、同人らの補償要求について交渉を進めるうえで必要な事項であるので、団体交渉において使用者に義務づけられるものといえる。

一方、本要求事項のうち「周辺地域住民」の被害実態の開示や資料提供は、同人らの補償要求と密接な関連性がなく、今後、同補償要求について交渉を進めるうえで必要不可欠な事項ではないので、団体交渉において使用者に義務づけられるものではない。

(イ) 要求事項2について

「退職した労働者のアスベスト被害に対する健康対策」は、会社の主張及びすでに実施されている内容でいえば、退職した労働者の退職前の雇用関係に関連して発症した健康被害に関して、労災申請又は手帳申請の支援、健康診断の実施、ウェブサイトを通じた広報、相談窓口の設置を行うことなどであり、これらは補償の一環であるといえるから、X2、X3、X6、X7及びX13についての健康対策の内容の開示や資料提供は、今後、同人らの補償要求について交渉を進めるうえで必要な事項であるため、団体交渉において使用者に義務づけられるものである。

上記健康対策の内容はすでに明らかにされているが、相談窓口での相談内容等、まだ開示されていない内容もあることから、仮に開示や資料提供する情報の特定に議論が生じるのであれば、これについても団体交渉において交渉して決定すべきである。

(ウ) 要求事項3及び4について

「補償の考え方」や「補償制度」及び「これまでの補償実績」について見れば、補償制度内容やこれまでの補償対象者数、補償金額等が明らかになれば、これに照らしてX2、X3、X6、X7及びX13の補償要求について検討して交渉することができる。

したがって「補償の考え方」や「補償制度」及び「これまでの補償実績」の開示や資料提供は、今後、同人らの補償要求について交渉を進めるうえで必要な事項であるから、団体交渉において使用者に義務づけられるものといえる。

なお、X13については、会社は、「その労災認定等の損害論を含め、X13氏の損害賠償請求をX13氏自身が本件訴訟という場で請求額を主張して議論が行われている」ところであり、「予見可能性や石綿粉じんへのばく露状況等の責任原因や損害論という争点に関して」主張立証が行われていることから、「そのような争いのある状況の下において、団体交渉で訴訟外の補償により早期解決を図ることを会社は予定していない」としている。しかし、そのように訴訟で争っていることは事実であるものの、団体交渉では、民事訴訟手続では不可能な弾力的解決が可能であるなどの利点があるので、訴訟手続中に並行して団体交渉においても解決の道を模索することには十分に意義があるといえる。

(エ) 要求事項5について

本要求事項は、「退職時に補償を受けていたケース」についてであるので、X2、X3、X6、X7及びX13の中には該当する者はいないため、同要求事項の情報開示は、今後、同人らの補償要求について交渉を進めるうえで必要な事項ではないから団体交渉において使用者に義務づけられるものではない。

(オ) 要求事項6について

「下請として働いていた組合員について、どのような補償がなされるか」については、X2、X3、X6、X7及びX13は直接雇用されていた者であるから、関連性がなく、今後、同人らの補償要求について交渉を進めるうえで必要な事項ではないため、団体交渉において使用者に情報開示が義務づけられるものではない。

(カ) なお、要求事項7は、団交の日時、場所などの手続上の要求であり、義務的団交事項か否かの検討対象としない。

**(3) 団体交渉における会社の対応は、不誠実であったか(争点3)**

前記(2)において述べたとおり、義務的団交事項に該当する「補償要求」について、今後、団体交渉を進めるうえで必要となる事項に関しても、団体交渉において誠実に交渉しなければならないといえるところ、これを前提として、以下、各要

求事項に係る会社の対応について検討する。

ア 要求事項 1 について

会社は、「現在までの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」「の実態」が、「分会組合員たる退職者の権利主張たる補償要求等との間で、いかなる意味で密接な関連があり、またいかなる意味で前提となるのかが判然としない。」とし、「この点について繰り返し具体的な論拠を求めたものの、分会は「不当」「不誠実」と述べるに留まり、何らこれを明らかにしなかった。」と主張している。しかし、会社が繰り返し論拠を求めたか否かはともかくとして、第 1 回団体交渉において、具体的な議論に発展しなかったものの、X15 執行委員が被害状況がどのようになっているかが大きな問題である理由について、ある程度例をあげて説明している。

また、その実態を開示することは、補償要求を直接に基礎づけるものではないとしても、前記(2)エ(ア)で述べたとおり、今後、補償要求について交渉を進めるうえで必要な事項であるといえる。また、いかなる情報を開示するか等については、前記(2)ウで述べたとおり、団体交渉において交渉・議論して決定されるべきであるところ、会社は分会との議論を尽くさず、情報開示や資料提供を行わなかった。

イ 要求事項 2 について

会社は、「退職した労働者のアスベスト被害に対する健康対策」について、相談窓口の設置、健康診断の実施、労災認定や健康管理手帳取得の支援、ウェブサイトを通じた広報等を行っており、X2 及び X3 についても、会社は健康管理手帳の取得に際して支援を実施しており、相談窓口で対応することは可能である旨回答したと主張しているが、分会は団体交渉において、具体的にどのような対策を行っているのか、その実態についての資料を要求している旨説明しているのに対し、会社は相談窓口の設置、可能な限りでの情報公開、健康手帳の取得等の支援以外の内容については説明せず、資料も提供しなかった。

ウ 要求事項 3 及び 4 について

分会は、過去にどのような補償実績があるのか、具体的にどのような補償制度になっているかといった情報の開示を要求しているところ、会社は、X2 及び X3 は胸膜プラークの状態であり、胸膜プラークは損害ではないので補償の対象にはならないとし、また、両名は現時点では、例えばじん肺管理区分 2 の状態であるなどの決定を受けていないと認識しているとして、それゆえ説明は差し控える旨回答し、過去の補償実績の開示については何ら言及しなかった。しかし、前記(2)エ(ウ)で述べたとおり、補償制度についての情報は、X2、X3、X6、X7 及び X13 の補償要求を検討するために必要であるといえるところ、会社は、X2 及び X3 は補償

の対象ではなく、その権利義務関係について影響を及ぼすような制度は存在しないとして、その開示について、それ以上の議論を尽くさなかった。

また、X13については、訴訟と並行して団体交渉でより弾力的な解決の道を模索することも可能であることは前記(2)エ(ウ)で述べたとおりであるところ、別件訴訟において責任原因、損害論を争っていることを理由に、団体交渉で補償に応じなければならない理由はないとして、補償制度について回答しなかった。

なお、これらの要求事項についても、資料は提供されていない。

エ 要求事項5、6については前記(2)エ(エ)及び(オ)で述べたとおり、組合員の補償要求について団体交渉を進めるうえで必要な事項の開示要求ではないので、会社の対応について検討する必要はない。

オ 以上のことから、会社は、本件団体交渉において、今後、補償要求について団体交渉を進めていくうえで必要な事項に関し、協力的な姿勢で保有する情報を開示し資料を提供するなどして十分に説明を尽くすべきであったにもかかわらず、これをしなかったのであるから、会社の対応や姿勢は不誠実であったと言わざるを得ない。

カ 会社の対応に正当理由があるかについて

(ア) 分会の団体交渉申入れ時期について

すでに、前記(1)エで述べたとおり、退職者分会は、本件団体交渉を合理的期間内に申し入れたといえる。

(イ) 過去の団体交渉や組合活動における言動との関係

本件団体交渉については、会社はすでに団体交渉に応じているのであり、また、その場において、組合側が建設的な話し合いを不可能とするような言動をなしてもない。

また、たとえ平成18年及び平成19年の分会の言動を考慮に入れたとしても、すでに応諾し交渉に臨んでいる本件団体交渉に誠実に対応しなくてもよいことにはならないから、会社の交渉態度が誠実か否かの判断をするにあたって影響を及ぼすことはない。

(ウ) 関連産業分会との関係

関連産業分会と、退職者分会は、いずれも全造船を上部団体としており、団体交渉に出席者にも同じ執行委員が含まれており、密接な関係性を有していることは確かである。しかし、両分会はいずれも平成18年に結成された分会であり、団交申入れの段階で、どの分会に加入するかは個人の自由であり、また会社が主張するように、退職者分会と会社との間で生じた平成18年から平成19年にかけての団交申入れを巡る紛争を回避するために、組合側の判断で関連産業分会に加入させたのであるとしても、それは組合内部の組織上、戦略上の問題であり、申入れの手續上何ら問題はない。



また、両分会の要求事項は類似してはいるものの、異なる労働組合であり、その要求の対象となる組合員がそれぞれ異なる以上、個別に対応を求められるのはやむを得ないといえる。会社は2度の団体交渉を強いられたというが、会社の関連産業分会との団体交渉における対応も今回と同様に具体的な資料を提示しての説明が不十分であったことが窺える。両分会からの団体交渉申入れは、別の工場ではあるものの、同じ会社の従業員によるものであり、要求内容が類似していても何ら不思議はない。また、裁判の状況や、関連産業分会の状況を視野に入れながら、再度団体交渉を申し入れようとしていた退職者分会が、関連産業分会との団体交渉における会社の説明等が不十分であると評価して、再度同様の要求内容を盛り込んで団体交渉を申し入れたとしても何ら不当なことではない。

(エ) 以上のことから、会社の対応に「正当理由」があるとはいえない。

## 第5 救済の方法

- 1 会社には、分会らの平成24年6月21日付け及び同年9月14日付けの申入れにかかる団体交渉において、その要求事項のうち下記の事項について誠実に交渉に応じるよう、また、開示する情報や提供する資料の特定についても、団体交渉において誠実に交渉するよう、命じるべきである。

### 記

1. 現在までの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のアスベスト被害実態の開示と資料提供。
2. 退職労働者のアスベスト被害に対する健康対策の内容開示と資料提供。
3. 退職労働者のアスベスト被害に対する補償の考え方と過去の補償実績の開示。
4. 下記のケースとなった場合の補償制度の開示。

石綿による健康管理手帳交付のみの場合

労働局より、じん肺管理区分2の決定を受けた場合

労働局より、じん肺管理区分3 - イの決定を受けた場合

労働局より、じん肺管理区分3 - ロの決定を受けた場合

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

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

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

労働局より、じん肺管理区分4の決定を受けた場合

中皮腫を発症し、労災認定された場合

肺がんを発症し、労災認定された場合

じん肺で死亡し、労災認定された場合（遺族補償）

肺がんや中皮腫で死亡し、労災認定された場合（遺族補償）

- 2 分会らは、陳謝文の手交及び同陳謝文を会社本社及び王寺工場の正面に掲示するとともに、自社の公式ホームページに掲載することを求めているが、本件においては文書の手交でもって足りるというべきである。

## 第6 法的根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成26年6月26日

奈良県労働委員会

会長 佐藤 公一 印