写

# 命　　令　　書

申　立　人　　埼玉県さいたま市
Ｘ組合
分会長　　A1

被 申 立 人　　東京都新宿区
Y1会社
代表取締役社長　　B1

上記当事者間の埼労委平成28年（不）第３号Ｒ　　不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年３月23日第911回公益委員会議、同年４月４日第912回公益委員会議及び同月13日第913回公益委員会議において、会長・公益委員小寺智子、公益委員野崎正、同島村和男、同藤本茂及び同設楽あづさが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主　　文

本件申立てを棄却する。

## 理　　由

**第１　事案の概要**

本件は、申立人Ｘ組合　　（以下「組合」という。）が、被申立人Y1会社　　（以下「会社」という。）の旧大宮工場のアスベスト（石綿）製品製造過程において飛散したアスベスト粉じんにより、これを吸入した同工場の元従業員及びその家族並びに周辺住民に対し健康被害を生じさせたことを主題として申し入れた団体

交渉における会社の以下の対応が、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申し立てられたものである。

１　組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書により要求した事項に対する会社の対応

２　平成 28 年５月 20 日の団体交渉において、会社が旧大宮工場の周辺住民被害者であるA2　　氏の連絡先の受け取りを拒否したこと

３　平成 28 年７月 19 日の団体交渉における会社の対応

４　組合が平成 28 年８月 17 日に申し入れた団体交渉について、会社が拒否したこと

５　平成 28 年９月 30 日の団体交渉における会社の対応

６　組合がアスベスト被曝退職者名簿の提出を求め、会社がこれに応じない場合

７　会社が製造物責任において、地域に散乱するアスベスト製品であるＤパイプを回収しないこと及び会社が人命にかかわる公害に対し、積極的に健診補償を行わないこと

これに対し、会社は、全てを争い、なおかつ、組合については、労組法上の労働組合に該当しないとして争った。

## 第２　申立人の請求する救済内容の要旨

１　被申立人は、交渉権限のある代表取締役社長が出席して団体交渉に誠実に応じなければならない。

２　被申立人は、アスベスト被害企業補償実績等資料を提示して団体交渉に誠実に応じなければならない。

３　被申立人は、アスベスト被害の特徴、家族・住民の被害補償要求について交渉事項に当たらないとの理由で団体交渉を拒否してはならない。

## 第３　争いのない事実

### １　当事者

（１）申立人

組合は、肩書地に所在し、昭和 61 年に結成された労働組合であり、旧Y2会社　　の元従業員であるA1　　分会長（以下

「A1　」という。）及び会社との間で行われたアスベスト被害をめぐる民事訴訟の原告ら並びに旧大宮工場の周辺住民であるA2　　（以下「A2　」という。）らで構成されている。

（２）被申立人

ア　会社は、肩書地に本社を有し、昭和６年にY2会社　　として設立された株式会社である。旧大宮工場等を有し、昭和60年頃までＤ　　パイプと呼ばれる石綿セメント管の製造を行っていたが、現在はリゾート施設の企画・運営事業を行っている。

本件申立て後の平成28年10月に、商号がY3会社　　から現在のものへ変更された。

イ　B2　　管理部渉外室長（以下「B2　」という。）は、組合への対応を６年以上前から担当しており、それ以降、旧Y2会社　　の元従業員らと会社の間で取り交わしたアスベスト被害に係る合意書の作成にも関与してきた。

## ２　本件申立てに至るまでの経緯

（１）平成28年３月15日付け団体交渉申入れと会社の対応

ア　組合は、会社に対し、平成 28 年３月 15 日付け書面で、同月 28 日から同年４月１日までの間で団体交渉を開催するよう申し入れた。

当該書面には、「’16 春闘全面解決要求」として以下のとおり記載されていた。

「（１）アスベスト被害について、謝罪と健診補償協定の締結

社長によるこの間の対応への謝罪と誠実団交、必要時労災申請協力と速やかな企業補償

＜健診＞

①　企業の安全配慮義務に基づき「会社の責任で」在籍者名簿により、アスベスト被曝退職者に法定健康管理手帳取得を徹底させること

②　法的不備により手帳取得できないか、手帳指定医以外の受診を希望する者には健診費用を負担すること

③　アスベスト被曝者家族、周辺住民で希望する者には健診費用負担をすること

＜補償＞

①　労災認定後速やかな企業補償を実施するため補償協定化をはかること

死亡 2,500 万円（本人認定時 1800 万、遺族に 700 万円）

②　アスベスト新法認定者の家族、周辺住民への企業補償をすること

労働者同様の企業補償および、法的不備の休業または遺族年金部分の企業補償

③　労災認定データ不足労働者遺族へ在籍年代と職歴による企業補償をすること

④　なすべき安全教育欠如の代償として時効差別を撤廃して企業補償すること

（２）アスベスト被害企業補償実態の開示

平成 19 年 11 月９日付（平成 19 年 10 月末日現在）貴社総務部作成「補償実績一覧（高松工場・その他の工場)」の No.81 以後、および家族曝露の No.２以後、および住民曝露の No.１から直近までをそれ以前と差別することなく開示すること

（以下略）　」

イ　組合は、会社に対し、上記アに対する返答がないとして、平成 28 年３月 28 日付け書面で、同年４月４日から同月 15 日までの間で団体交渉を開催するよう申し入れた。

当該書面には、「’16 春闘全面解決要求」について、上記アのとおりである旨の記載及び「ただし、優先的補償対象者補償」との記載があった。

ウ　平成 28 年３月 29 日、会社は、組合に対し、同日付け書面で上記アに対する回答を行った。

当該書面には、おおむね以下のことが記載されていた。

（ア）要求（１）について

当社としては、当社の元従業員に対する健診については連絡を頂いた後に個別に検討する（なお、当社が費用を負担する場合には医師を自由に選択することは控えていただいている)。

また、労災認定に必要な資料の作成及び労災認定後の企業補償の実施は適宜行っている。

当社の企業補償は、対象者は元従業員とし、労災認定を基準としているので、労災未認定者、消滅時効が完成している者及び元従業員以外の者については、補償の対象とすることは難しい。

（イ）要求（２）について

現時点において、会社は補償実績を開示する必要性に乏しいものと考えているので、開示は控えさせていただく。

エ　平成 28 年３月 31 日、会社は、組合に対し、同日付け書面で上記イに対する回答を行った。

当該書面には、企業補償の対象となる元従業員（又は遺族）の名前が教示されれば改めて団体交渉の日程を検討する旨の記載がされていた。

（２）平成28年５月６日の団体交渉申入れと会社の対応

ア　平成 28 年５月６日、組合は、会社に対し、同日付け書面で同月 16 日から同月 20 日までの間で団体交渉を開催するよう申し入れた。

当該書面には、「優先的当面の被害者補償について、団交解決困難とされる被害者は『被害者名の教示』の意味はなく、提訴しなければなりません。」、「要求　アスベスト疾病り患者への謝罪・補償　※被害者名教示は提訴時公表を考慮、団交時とします。」などと記載されていた。

イ　平成 28 年５月 20 日、団体交渉が行われた。

会社側は、B2　及び会社の代理人である弁護士が対応した。

（３）平成28年７月１日付け団体交渉申入れと会社の対応

ア　組合は、会社に対し、平成 28 年７月１日付け書面で同月 15 日から同月 22 日までの間で団体交渉を開催するよう申し入れた。

当該書面には、アスベスト被害補償についての要求事項として以下のとおり記載されていた。

「①　５月 20 日の団交時に教示の新法時効救済者、C1　　氏（明治 43 年４月１日生まれ昭和 59 年２月 14 日死亡、平成 18 年７月 10 日、アスベスト新法時効救済で認定、平成 19 年６月企業補償受領；20 年以上前の死亡に対しての支払い）と、C2　　氏（企業補償なし）、C3　　氏（企業補償なし）の企業補償支払い差別理由の回答。

②　大株主、Ｅ会社　　よりの伝達事項の大宮工場周辺被害者への生前企業補償と同種の方々への企業補償。

③　退職者、C4　　氏、C5　　氏、C6　　氏の企業補償。　　」

イ　平成 28 年７月 19 日、団体交渉が行われた。

会社側は、B2　及び会社の代理人である弁護士が対応した。

上記アの要求③について、組合は、会社に対し、故C6　　氏（以下「故C6　氏」という。）の企業補償のみ求める旨述べた。

ウ　平成 28 年８月 12 日、会社は、組合に対し、同日付け書面で上記アに対する回答を行った。

当該書面には、おおむね以下のことが記載されていた。

（ア）要求①について

故C1　　氏（以下「故C1　氏」という。）については、死亡後 20 年経た後に企業補償を実施した理由を調査したが、当時の担当者が退社しているため不明であること

（イ）要求③について

故C6　氏については、死因に関する資料及び相続人の確定に必要な戸籍謄本が提出されていないため提出を求めること並びに提出があり、支給基準を満たしていると判断した場合、解決金 2,500 万円を提案する予定であること

（４）平成28年８月17日付け団体交渉申入れと会社の対応

ア　組合は、会社に対し、平成 28 年８月 17 日付け書面で同月 29 日から同年９月９日までの間で団体交渉を開催するよう申し入れた。

当該書面には、要求事項として以下のとおり記載されていた。

「①　社長の団交出席とこの間のアスベスト被害対応への謝罪・それに相応しい健診補償協定締結

（略）

②　アスベスト被害者の生存権を営業権に優先させること

（略）

③　9月30日東京総行動回避努力、団交設定

（趣旨説明）

アスベスト被曝退職者労組に生涯団交権あり、争議解決を図ること。　」

イ　平成28年8月26日、会社は、組合に対し、同日付け書面で上記アに対する回答を行った。

当該書面には、おおむね以下のことが記載されていた。

（ア）要求①について

元従業員以外の者は企業補償の対象外としていること

（イ）要求②について

アスベスト健診補償協定について、会社は、締結の前提として、企業補償は元従業員であること、労災認定を受けていること及び消滅時効が完成していないことを要件とする旨説明をしているが、組合がこのような内容での協定の締結を拒否しており、協定の締結については議論が平行線となっていること

（ウ）要求③について

団交の趣旨説明に関して、貴組合は「アスベスト被曝退職者労組に生涯団交権あり、争議解決を図ること」としているが、具体的内容が不明確であり、これが明確化されない段階で団体交渉に応じることは困難であるため、明確化をした上で改めて連絡するよう求めること

## 3　本件申立て及びその後の経緯

（1）平成28年8月29日、本件申立てがなされた。

（2）本件申立て後の経過

ア　組合は、会社に対し、平成 28 年９月 28 日付け書面で、同月 30 日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

当該書面には、団交議題について、以下のとおり記載されていた。

「①　アスベスト労災申請中のC7　　氏の職歴証明について

②　アスベスト労災認定者、故C6　氏の企業補償の件

労災申請遅延の事後措置について

退職時健診状況および 2005 年の会社費用による健診呼びかけ状況（現在別添のとおり復命書取得、調査中）

③　埼玉県労働委員会第１回調査期日 10 月 11 日について

アスベスト被曝退職後の労組加盟者の団交権は認められている（略）が、当該分会の場合は在籍中から労働組合としてアスベスト健診補償協定締結を要求し続けて退職者組合に移行しており、アスベスト被曝者存在する限り生涯団交権を有する。

要求は最近では分会発 168-1-79 に示すとおりである。

合意事項についての協約締結（応じないことは団交拒否とみなされる）。　　」

イ　平成 28 年９月 29 日、会社は、組合に対し、同日付け書面で、同月 30 日の団体交渉に応じる旨の回答を行った。

当該書面には、上記アに対する回答として、おおむね以下のことが記載されていた。

（ア）要求①について

平成28年９月26日付けでC7　　氏本人に従事歴証明書を送付していること

（イ）要求②について

死因に関する資料及び相続人の確定に必要な戸籍謄本が提出されていないため提出を求めること並びに提出があり、支給基準を満たしていると判断した場合解決金 2,500 万円を提案する予定であること

（ウ）要求③について

アスベスト健診補償協定について、会社は、締結の前提として、企業補償は元従業員であること、労災認定を受けていること及び消滅時効が完成していないことを要件とする説明をしているが、組合がこのような

内容での協定の締結を拒否しており、協定の締結については議論が平行線となっていること

ウ　平成 28 年９月 30 日、団体交渉が行われた。

会社側は、B2　及び会社の代理人である弁護士が対応した。

## 第４　争　点

１　組合は、労組法上の労働組合に該当するか。〈争点１〉

２　組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書（申し入れ書要求１（1）補償②）により要求した事項に対し、C8　　氏の家庭曝露災害について企業補償をしなかった会社の対応は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点２〉

３　組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書（申し入れ書要求１（1）補償③）により要求した、結果的に労災認定を受けられなかったC9氏等に対する企業補償について、労災行政認定基準のみを採用して企業補償を考慮しなかった会社の対応は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点３〉

４　組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書（申し入れ書要求１（2））により要求した事項に対し、アスベスト被害企業補償実態を開示しなかった会社の対応は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点４〉

５　組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書において要求した「その他、同書にて要求した事項」に対応しなかった会社の行為は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点５〉

６　平成 28 年５月 20 日の団体交渉において、会社がA2　の連絡先の受け取りを拒否したことは、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点６〉

７　平成 28 年７月 19 日の団体交渉において、会社は渉外室長及び弁護士が対応したことは、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点７〉

８　平成 28 年７月 19 日の団体交渉における、同月１日付け団交申し入れ書の要求①（時効差別理由の回答）及び要求③（退職者補償）に対する会社の

対応は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点８〉

９　平成 28 年７月 19 日の団体交渉における、同月１日付け団交申し入れ書の要求②（住民補償）について、会社が義務的団交事項ではないとしたことは、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点９〉

10　組合が平成 28 年８月 17 日に申し入れた団体交渉について、会社は正当な理由なく拒否したか。〈争点 10〉

11　平成 28 年９月 30 日の団体交渉における組合からの「死後遺族補償であることの是正」要求に対する会社の対応は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点 11〉

12　平成 28 年９月 30 日の団体交渉における組合からの「住民被害者への補償要求」に対する会社の対応は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点 12〉

13　組合がアスベスト被曝退職者名簿の提出を求め、会社がこれに応じない場合、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点 13〉

14　会社が、製造物責任において、地域に散乱するＤ　　パイプを回収しないこと及び人命にかかわる公害に対し、積極的に健診補償を行わないことは、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点 14〉

## 第５　判　断

本件は、組合が、会社の旧大宮工場のアスベスト（石綿）製品製造過程において飛散したアスベスト粉じんにより、これを吸入した同工場の元従業員及びその家族並びに周辺住民に対し健康被害を生じさせたことを主題として申し入れた団体交渉における会社の対応が、不当労働行為に当たるとして申し立てられたものである。

会社は、組合が労組法上の労働組合ではないことから本件申立ては却下されるべきである旨主張するので、この点に係る争点１を判断する。

続いて、旧大宮工場の周辺住民の補償問題について、組合は、平成28年５月20日、同年７月19日及び同年９月30日に行われた団体交渉において、優先的交渉事項として取り上げたものの、会社が義務的団交事項ではないとしたことは当事者間に争いがないので、これに係る争点６、争点９、争点12及び

争点14をまとめて判断する。

さらに、組合が要求した元従業員及びその家族に対する企業補償並びにこれの企業補償実績の開示などについて、組合は、会社が要求を受け入れないこと自体が不当労働行為である旨主張するので、これに係る争点２、争点３、争点４、争点８、争点11及び争点13をまとめて判断する。

最後に、争点５、争点７及び争点10を争点ごとに判断する。

## １　はじめに

（１）アスベストについて

アスベスト（和名：石綿）とは、ほぐすと綿のようになる繊維状の天然鉱物の総称であり、クリソタイル（和名：白石綿）、アモサイト（和名：茶石綿）、クロシドライト（和名：青石綿）など６種類に分類される。

アスベストは、耐火性、耐熱性、柔軟性、強度性、耐薬品性、絶縁性など優れた性質を持っていることから、かつては「奇跡の鉱物」と言われ、古代から土器や布の素材として重用されてきた。

世界的に、19世紀から20世紀にかけて工業化が進展すると、戦艦や工場などのボイラーの被覆、化学工場などのパイプの継ぎ目、自動車のブレーキ材及び電線の被覆などに多用された。

わが国においては、明治時代の「富国強兵・殖産興業」の国策を受けるようにして、明治29年（1896年）F1会社　　（現F2会社　）が設立され、軍需用の保温材生産やパッキン類の製造に着手する一方で、同社と分岐する形で明治40年（1907年）大阪泉南地域に日本初の石綿紡織所が誕生し、アスベスト紡織技術が確立していった。

石としての特徴と綿のような繊維としての特徴をあわせもつアスベストは重宝がられ、これまでに工業製品、摩擦材、保温材、建築材など実に3,000種類を超える製品に使われてきた。

（２）アスベストによる健康被害について

アスベストは加工しやすい特徴があるものの、加工の際に生じるアスベスト粉じんは髪の毛の5,000分の１程度の極めて微細な粒子であり、こ

れを吸い込むと肺の奥深くにまで入り込んで細胞を刺激し続け、じん肺の一種である石綿肺となったり、20年以上の潜伏期間を経てがんの一種である中皮腫や肺がんになったりすることが指摘されている。

これらの健康被害は、いったん発症すると決定的な治療薬はなく、呼吸困難に苦しみながらやがては死に至るおそろしい疾患である。

（３）アスベストの危険性の認識について

こうしたアスベストの危険性につき、世界的には、1930年代に多くの調査報告がなされ、1960年代にはその因果関係についてほぼ完全に証明されていた。

日本でも、昭和46年（1971年）には、労働省（当時）がアスベストと肺がん・中皮腫との関係について「最近、石綿粉じんを多量に吸入するときは、石綿肺をおこすほか、肺がんを発生することが判明し、また、特殊な石綿によって胸膜などに中皮腫という悪性腫瘍が発生するとの説も生まれてきた」という文書を発表し、昭和47年（1972年）には環境庁（当時)が調査委託した労働省労働衛生研究所から「ロンドンの病院で、アスベストが原因とみられる中皮腫の患者83人のうち、11人が工場周辺に住んでいたとの論文が1965年にあり、一般環境への影響は否定できない」主旨の報告結果（「公害研究委託費によるアスベストの生体影響に関する研究報告」昭和47年度）を受けており、その頃から政府がアスベスト問題を意識していたことがうかがわれる。現実に、昭和48年（1973年)には､アスベストによる肺がんに係る初の労災認定がなされている。ちなみに、平成17年（2005年）には、G1会社　　（以下「G1　　」という。）の兵庫県尼崎市旧神崎工場の元従業員のみならず、その家族や旧工場周辺住民に健康被害が生じていることが発表され（いわゆる「G1　　ショック」）、その後G1　　は健康被害が認められた周辺住民に対し自発的にお見舞い金を給付するに至っている。

（４）双方当事者とアスベスト問題

ア　被申立人会社の前身であるY2会社　　は、昭和６年（1931年）に設立され、当時セメントにアスベストを混合して作

る石綿セメント管の開発に成功していたイタリアのD　　社から技術指導を受けて、石綿セメント管の製造を手がける会社であった。当時わが国では大都市圏を中心に水道事業が急速に推し進められたこともあり、水道管にする石綿セメント管の需要が旺盛で、後にH1会社（現H2会社　　）、G2会社　（現G1　　）も石綿セメント管事業に参入した。

しかるに、昭和40年代になって石綿セメント管が経年劣化により急速に強度が下がることが判明し、新規の敷設が停止されると、後発参入会社が次々と事業撤退していき、Y2会社　　自身も昭和60年（1985年）に石綿セメント管の製造を停止し、その後はリゾート開発に主力を移し、現商号に推移してきた。

イ　他方、申立人組合は、昭和61年（1986年）、地域合同労組A3分会として組織されたものである。

ウ　本件は、審査の全趣旨からすると、組合が主として旧大宮工場の元従業員の家族や同工場周辺住民にアスベスト被害が出ていると確信しているにもかかわらず会社がこれに対する企業補償に消極的で、組合が会社に申し入れた団体交渉において、①会社代表者が交渉の場に出席しないこと、②アスベスト被害企業補償等資料を提示しないこと、③アスベスト被害の特徴、家族・住民の被害補償要求を団体交渉事項としないことが、不誠実な団体交渉であるとして、不当労働行為を主張するものである。

（５）不当労働行為性を考えるに当たって

そもそも、労働委員会が扱う不当労働行為救済制度は、憲法第28条における団結権の保障を実効的にするために労組法によって規定されたものであり、その目的は労組法第１条第１項記載のとおり「労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」にある。

したがって、不当労働行為救済制度の狙いは、とりわけ団体交渉につ

いては使用者は労働組合を対等な交渉相手として承認尊重しこれと団体交渉関係を構築すべきであるとの労使関係の基本ルールに立脚して労使関係の正常化を図ることにある。

それゆえ、労働委員会の権限・責務もこの目的の範囲内で行使すべきとの制約を免れず、労使関係に関わらないような社会問題や環境問題については、使用者が義務的団交事項が議題の場合と異なる対応をしても、ただちに不当な団体交渉拒否に当たるとはいえない。

## ２　組合は、労組法上の労働組合に該当するか。〈争点１〉

（１）当事者の主張の要旨

ア　組合の主張の要旨

組合は、労組法上の労働組合に該当する。

イ　会社の主張の要旨

組合は、もはや個々の（元）労働者の組合員の労働条件の問題ではなく、（元）労働者ではない住民の問題や、非組合員である「C9　　氏等」の問題を取り上げ、会社に公害問題の責任がある旨の社会運動（平成 28 年９月 30 日に行われた東京総行動ほか）を繰り返している。

また、組合は、「世の中のすべての社長が委任、委任でみんな経営責任を委任してしまったならば世は無責任体制になる」、「すべての企業の社長が権限委任をすれば済む社会に歯止めをかけるべきである」旨主張するなど、会社の問題というより社会に対する問題提起を行っている。

よって、組合は、「主として社会運動を目的とするもの」に該当し、労組法上の労働組合には該当しない。

（２）当委員会の判断

労組法上の労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」のことであり、社会運動をすることが許されないというわけではないが、「主として社会運動を目的とするもの」は除外されることになる。

本件においては、申立人の組合規約に「分会は、企業の晩発性アスベス

ト労災・職業病・公害の健診補償協定締結をめざし、労災・公害認定闘争、企業補償裁判等を支援し、アスベスト被害の特徴から退職者被害と家族・住民被害をともに闘う」旨規定されているところ、組合は、平成28年３月15日付け団交申し入れ書により「会社の指定する医療機関以外での健康診断受診を希望する者に対しては、会社が健診費用を負担せよ」という旨の要求、及び「労災認定後に速やかな企業補償を実施するために補償協定の書面化を図ること」という旨の要求を行うとともに、会社との団体交渉を求めている（甲第41号証）。これはまさしく、A1　を含めた組合員の「労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的」とした活動であると認めることができる。

また、争いのない事実１（２）イ及び乙第４号証によれば、B2　は少なくとも６年間、組合との団体交渉に応じていた事実、及び平成24年９月頃に、会社が組合との間で協定締結を模索していた事実が認められることから、会社自身が、組合を労使交渉の相手方として認識していたことがうかがわれる。

このようなことからすれば、組合の活動が「主として社会運動を目的とするものである」ということはできない。

よって、組合は、労組法上の労働組合に該当すると認められる。

## ３　旧大宮工場の周辺住民に対する補償要求事項は、義務的団交事項に当たるか。〈争点６、９、12及び14〉

（１）当事者の主張の要旨

ア　組合の主張の要旨

組合はアスベストの公害物質としての性格上、組合員であるか否か、企業内被害であるか否かの区別をせず対応している。会社は、旧大宮工場の周辺住民の被害者への補償要求について、義務的団交事項には当たらないとした。しかしながら、労組法にいう労働者とは労働基準法、労働契約法と異なり会社との労働契約関係を必要としないし、アスベスト公害被害者らは旧大宮工場近隣地域の労働者である。

したがって、会社が、平成28年５月20日の団体交渉において「旧大宮工場の周辺住民被害者であるA2　」の連絡先が記載された書面の受

け取りを拒否したこと（争点６）、平成28年７月19日の団体交渉において同月１日付け団交申し入れ書の要求②（工場周辺被害者への企業補償）に関して、公害を団交議題とせず個人交渉であれば応じるなどとしたこと（争点９）、平成28年９月30日の団体交渉において「住民被害者への補償要求」について、実態的解決をしないこと（争点12）、及び製造物責任がありながらＤ　　パイプを回収せず、また、発生源企業である会社が積極的に周辺住民への健診補償すべきであるところ、それを行わないこと（争点14）は、いずれも不誠実団交の不当労働行為である。

イ　会社の主張の要旨

義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされている。

そうすると、旧大宮工場の周辺住民に対する企業補償は、そもそも労働者の労働条件に関する問題ではなく、義務的団交事項ではない。しかし、A2　に対する補償問題について、会社は、平成28年７月19日の団体交渉において、当該事項が義務的団交事項ではない旨回答した上で、組合及びA2　に配慮し、組合及びA2　の主張を傾聴しており、これは法を上回る対応であり、不当労働行為との謗りを受けるべきものではない。

よって、会社の対応は、いずれも不当労働行為を構成しない。

（２）当委員会の判断

労組法第７条第２号では、「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」を禁止している。

この点、組合は、労組法上の「雇用」とは、会社との労働契約関係を必要としないし、アスベストの公害物質としての性格上、企業内被害であるか否かの区別をせず対応している旨主張する。

アスベストが、いわゆるG1　　ショックにみられるようにアスベスト製品製造工場の周辺住民にも健康被害を及ぼすおそれのある物質であることから、組合が、会社に対して、A2　ら旧大宮工場の周辺住民への補償を求めることは理解できなくはない。

しかしながら、労働委員会が扱う不当労働行為救済制度が、労働者の労働条件に係る交渉について、労働組合と使用者との対等な関係を保障するためにあることからすれば、労組法上の「雇用」とは、会社との労働契約関係に限定されるべきものではないとしても、労働契約関係に近似ないし隣接する関係のことを意味するというべきである。

そうすると、旧大宮工場の周辺に居住していたにすぎない者は、会社との関係において、労働契約関係に近似ないし隣接する者とはいえない。

また、旧大宮工場の周辺住民に金銭補償等を行うか否かは、元従業員の未精算の労働条件とは全く別の問題である。

したがって、「旧大宮工場の周辺住民被害者」は労組法第７条第２号にいう「使用者が雇用する労働者」には当たらず、「周辺住民被害者」の企業補償に関する事項は義務的団交事項には該当しない。

また、組合が要求するＤ　　パイプの回収についても、結局のところ旧大宮工場の周辺住民に対する生活環境の保全のための要求であることから、義務的団交事項には該当しない。

よって、組合の主張には理由がなく、これらに係る会社の対応が労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるとはいえない。

## ４　団体交渉などにおける組合からの要求を会社が受け入れない対応は、不誠実な団体交渉（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点２、３、４、８、11及び13〉

（１）当事者の主張の要旨

ア　組合の主張の要旨

組合が、会社に対して、平成28年３月15日付け団交申し入れ書により要求をし、また、その後、会社との間で行われた団体交渉において要求をしたが、会社の対応は以下のとおり不誠実であり、いずれも不当労働行為に該当する。

（ア）組合が平成28年３月15日付け団交申し入れ書（要求１（1）補償②）により要求したC8　　氏の企業補償について〈争点２〉

元従業員がマスク・ユニフォーム等の保護具を家庭に持ち帰ったことにより、その家族であるC8　　氏（以下「故C8　氏」という。）が

アスベストに被曝した。アスベスト大量使用事業所では、被害は労働者のみならず家族・住民にも及ぶことは周知の事実である。家族のアスベスト被害発症は労働者に無関係といえず、労働者の処遇に関連するため義務的団交事項となり得る。

組合は、平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書により、会社に対し、同文書（１）補償の②「アスベスト新法認定者の家族への企業補償要求」を行った。しかしながら、会社は、故C8　氏の家族曝露災害につき、故C8　氏の遺族からの損害賠償請求を棄却した最高裁判所判決をよりどころに、実態を直視せず企業補償を行わない対応をとり続けている。このような会社の対応は不誠実団交の不当労働行為である。

（イ）組合が平成28年３月15日付け団交申し入れ書（要求１（1）補償③）により要求したC9　　氏等に対する企業補償について〈争点３〉

昭和 54 年に、急性心肝不全症で在職中死亡した元従業員のC9氏（以下「故C9　氏」という。）は石綿原料職場の現場責任者であり、アスベストに起因する労災であることはほぼ間違いないにもかかわらず、会社が、医師及び厚生労働行政の限られたデータのみを採用し労災認定基準に該当しないとの理由で私病死扱いをした対応は、不合理である。

また、故C10　　氏、故C11　　氏、故C12　　氏、故C13氏（以下、故C9　氏を含めて「故C9　氏ら５名」という。）についても、アスベストによる労災と考えている。

組合は、会社に対し、平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書により、同文書（１）補償の③「労災認定データ不足労働者遺族へ在籍年代と職歴による企業補償をすること」を要求した。これに対し、会社が、労災行政認定基準のみを採用し、結果的に労災認定を受けられなかった故C9　氏ら５名に対する企業補償を考慮しないことは実態を見ない不誠実団交の不当労働行為である。

（ウ）組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書（要求１（2））により要求したアスベスト被害企業補償実態の開示について〈争点４〉

会社は、アスベスト大量使用事業主として多くのアスベスト労災認定者を発生させ、また発生させつつあるが、その被害は、企業の内外を問わない。組合は、労働条件に関連する事項として組合員であるか否か、企業の内か外かにかかわらずアスベスト被害者対応を迫られており、平成28年３月15日付け団交申し入れ書により、会社に対し「アスベスト被害企業補償実態の開示」を要求した。組合が、元従業員、家族及び周辺住民への企業補償実績の開示を求めた理由は、補償金額等の実態を知らなければ具体的に判断できないためである。

組合の要求に対し、会社が、平成28年３月29日付けの回答書により、企業補償実績を開示しなかったことは不誠実であり、不当労働行為である。

（エ）平成28年７月19日の団体交渉における、同月１日付け団交申し入れ書の要求①（時効差別理由の回答）及び要求③（退職者補償）について〈争点８〉

平成 28 年７月１日付け団交申し入れ書の要求①（新法時効救済者の時効差別理由の回答）（以下「7.1 要求①」という。）に関して、同月19日に行われた団体交渉における会社の説明及び同年８月12日付け回答書による文書回答において、会社は「理由を調査したが、当時の担当者が退社したため不明である」旨回答し、既に退職した担当者に責任転嫁しており、到底納得できない。数千万円の支払いであれば、役員会なり組織の決裁に基づき実行されるはずである。また、同業者であるG1　　においては企業補償に時効設定はなされていない。当該回答内容は不誠実であり不当労働行為である。

また、平成 28 年７月１日付け団交申し入れ書の要求③（時効にかからないとされる退職者労災認定者への企業補償）（以下「7.1 要求③」という。）に関して、故C6　氏の企業補償をめぐり、組合は、解決金に加え労災申請の遅れの是正措置を求めているのに対し、会社は解決金のみの提示となっており不誠実であり、不当労働行為である。

（オ）平成28年９月30日の団体交渉における組合からの「死後遺族補償であることの是正」要求について〈争点11〉

会社の企業補償は 、元労働者本人の健診に連続した発症時補償と

なっておらず死後遺族補償である。このため、組合は、これを是正すべく要求しているが、会社はH1会社　　では実施されている退職者健診を徹底しない。会社の対応は不誠実であり不当労働行為である。また、会社による退職者健診通知データ不開示も不誠実であり不当労働行為である。

（カ）組合がアスベスト被曝退職者名簿の提出を求め、会社がこれに応じない場合について〈争点13〉

退職者の健康管理は、基本的に会社の責任で退職者名簿により会社負担で実施すべきであるが、現状では望むべくもない。潜伏期間後のアスベスト疾病発生の危険を知る組合は、対象者に周知する義務があることから、過去の団体交渉において、退職者への健診周知作業に組合も関与させるよう申し入れたが、個人情報保護を理由に会社から拒否された経緯がある。

会社に対し、被曝退職者名簿の提出を求めるが、会社がこれに応じない場合には、不誠実団交の不当労働行為である。

イ　会社の主張の要旨

会社の対応は、以下のとおり不当労働行為を構成しない。

（ア）組合が平成28年３月15日付け団交申し入れ書（要求１（1）補償②）により要求した故C8　氏の企業補償について〈争点２〉

故C8　氏が組合員であったか否かも不明であり、その遺族が組合員であることの主張立証もなされていない。よって、この者に関する問題は、そもそも組合問題ではない。

また、組合は、家庭曝露災害に企業補償をしないことが問題である旨主張するが、組合は不当労働行為救済申立手続を通じて実体的な補償を求めており、実体的な補償の問題を不当労働行為救済の問題と混同している。

（イ）組合が平成28年３月15日付け団交申し入れ書（要求１（1）補償③）により要求した故C9　氏ら５名に対する企業補償について〈争点３〉

組合の平成28年３月15日付け団交申し入れ書の（１）の補償③には、「労災認定データ不足労働者遺族へ在籍年代と職歴による企業補償をすること」を要求する旨記載されているが、組合が主張する

故C9　氏ら５名は、そもそも故人であり、組合員ではない。

したがって、この問題は、そもそも組合問題ではない。

（ウ）組合が平成28年３月15日付け団交申し入れ書（要求１（2））により要求したアスベスト被害企業補償実態の開示について〈争点４〉

組合は、平成28年３月15日付け団交申し入れ書により、アスベスト被害企業補償実態の開示を要求した。しかしながら、組合は甲第55号証から甲第57号証までの元従業員の企業補償に関する合意書を証拠として提出したとおり、既に補償状況の情報を有しており、会社から開示をする必要性はない。

また、組合からは当該情報を入手した際の用途に関する詳細な説明はなされず、その点においても開示の必要性は認められない。

さらに、補償内容につき個人の権利義務に関する情報である上、甲第55号証等の合意書における和解条項中にも「第８条　甲及び乙は、本件合意内容について、正当な理由なく口外することをしないことを約束する。」旨記載されているとおり会社から開示することは不適切である。

したがって、会社が補償状況について開示をしないことはむしろ当然であり、不当労働行為に当たらない。

（エ）平成28年７月19日の団体交渉における、7.1要求①（時効差別理由の回答）及び7.1要求③（退職者補償）について〈争点８〉

組合からの7.1要求①に対し、平成28年７月19日に行われた団体交渉において、消滅時効完成者には企業補償を行わない（仮に訴訟において損害賠償を請求されても請求が棄却される見通しである）旨の会社の方針を説明し、組合から要求された「理由の回答」についても、故C1　氏については会社の企業補償の要件を満たさないにもかかわらず、当時の担当者が補償を行ってしまった旨回答し、団交後にも、同様の文書回答を行った。回答内容について、事実をありのままに説明しており、むしろ、他に説明のしようがない。

また、7.1 要求③には、組合が要求を取り下げていない故C6　氏について「C6　　氏の企業補償。」とだけ記載されており、さらに、平成 28 年７月 19 日の団体交渉においても、解決金（企業補償）

以外の格別の主張はなされていない。そして、会社は、平成 28 年７月 19 日の団体交渉において、故C6　氏に関して、組合より企業補償の検討及び文書回答を求められたため、会社において検討の上、同年８月 12 日付けの回答書により、資料が整えば解決金 2,500 万円を提案する予定である旨の文書回答を行った。当該事実から、平成 28 年 7 月 19 日の団体交渉の時点では、組合は、「労災申請の遅れの是正措置」を求めていないことは明らかである。

したがって、「労災申請の遅れの是正措置を求めたことに対し、会社は解決金のみの提示となっており不誠実である」旨の組合の主張は失当である。

よって、上記要求２項目に対する会社の対応は、何ら不当労働行為を構成しない。

（オ）平成28年９月30日の団体交渉における組合からの「死後遺族補償であることの是正」要求について〈争点11〉

組合が要求する「死後遺族補償の是正」の具体的内容は不明確である。

退職者健診につき、会社は、平成 17 年に、当時の従業員名簿を基に元従業員らに対し健診の呼びかけ通知を発送した上で健診を実施した。平成 28 年 12 月 13 日の団体交渉においても、組合に対し「現在でも元従業員に対する健診の門戸は開いており、健診の希望を受けた場合に、公的な医療機関での健診であれば費用を会社が負担する」旨説明しており、会社としてできる限りの対応をしている。

また、組合は、退職者健診通知データ不開示は不誠実であり不当労働行為である旨主張するが、一般的に労働組合が具体的要求をすることなく単に資料の提出を求めているような場合、当該資料の開示を拒否することも許される。

本件では、退職者健診通知データに関連する要求の具体的な内容は不明であるから、会社が当該資料の開示を拒否することは許される。

したがって、会社の行為は、不当労働行為を構成しない。

（カ）組合がアスベスト被曝退職者名簿の提出を求め、会社がこれに応じない場合について〈争点13〉

組合は、審査手続において「会社に対して、退職者名簿につき、これまで提出を求めたことはない」旨自ら認めている。組合は、提出を求めたこともないのに、会社が提出に応じないことが不当労働行為である旨主張しており、当該主張は意味不明であり、申立ての利益がない。

会社は、退職者名簿に基づき平成 17 年に健診呼びかけ通知を行ったものの、その際に転居先不明で返送されてきたものが多数あったことから、当該名簿を用いたところで追跡等の対応は現実的に困難であるし、名簿については個人情報であり、元従業員の個別同意を得ることなく開示はできない。

したがって、会社の行為は、不当労働行為を構成しない。

（２）当委員会の判断

使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求に対し、これに応じたり、譲歩したりする義務ではない。結局において労働組合の要求に応じたり譲歩したりできないとしても、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、必要な資料を提示したりするなどして、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務のことである。

また、団体交渉における会社の対応は、組合の要求に対してなされるものであることから、不当労働行為の成否を検討するに当たっては、会社の行為のみを形式的に捉えて判断すべきではなく、組合の対応をも考慮して実質的に判断すべきものである。

上記観点に立って、以下争点ごとに判断する。

（ア）組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書（要求１（1）補償②）により要求した故C8　氏の企業補償について〈争点２〉

甲第 29 号証、甲第 30 号証及び乙第５号証によれば、故C8　氏の父が、旧Y2会社　　の従業員であったが、故C8　氏自身は会社の従業員ではなかった事実が認められる。

会社は、組合に対して、平成 28 年３月 29 日に、企業補償の対象となる者は元従業員であり、元従業員以外の者については補償の対象とする

のは難しい旨文書で回答をし（甲第 43 号証）、また、平成 28 年７月 19 日及び同年９月 30 日の団体交渉においても、企業補償の対象となる者は元従業員に限る旨繰り返し説明している（甲第 52 号証、甲第 53 号証、甲第 66 号証）。

会社には、組合の要求に譲歩したり、受け入れたりする義務まではないのであるから、上記経緯から、組合の理解を得られるよう努力したことが認められる。

したがって、その余について判断するまでもなく、会社の対応は労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるとはいえない。

（イ）組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書（要求１（1）補償③）により要求した故C9　氏ら５名に対する企業補償について〈争点３〉

故C9　氏ら５名が労災認定を受けていないことは当事者間に争いがない。会社は、組合に対して、平成 28 年３月 29 日に、企業補償の対象となる者は労災認定を基準としているので、労災未認定者については補償の対象とするのは難しい旨文書で回答をし（甲第 43 号証）、また、平成 28 年７月 19 日の団体交渉においても、企業補償の対象となる者は労災認定を受けている者とする旨繰り返し説明している（甲第 52 号証、甲第 66 号証）。

会社には、組合の要求に譲歩したり、受け入れたりする義務まではないのであるから、上記経緯から、組合の理解を得られるよう努力したことが認められる。

したがって、その余について判断するまでもなく、会社の対応は労組法第７条第２号の不当労働行為に当たるとはいえない。

（ウ）組合が平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書（要求１（2））により要求したアスベスト被害企業補償実態の開示について〈争点４〉

組合は、会社による補償金額の実態を把握するために、平成 28 年３月 15 日付け団交申し入れ書により、平成 19 年 11 月１日から現在に至るまでの元従業員、家族及び周辺住民への補償実績に関する資料提出を求めた（甲第 41 号証）。これに対し、会社は、平成 28 年３月 29 日付けの回答書により「現時点において補償実績を開示する必要性に乏しいと考えており、開示は控える」旨回答した（甲第 43 号証）。

会社による回答の後、平成 28 年５月 20 日、同年７月 19 日及び同年９月 30 日に行われた３回の団体交渉において、組合から再度、補償実績の開示要求がなされた事実は認められない（甲第 48 号証、甲第 52 号証、甲第 53 号証、甲第 66 号証）。仮に、これら団体交渉において、組合から補償実績の開示要求がなされれば、企業補償の要件については平成 28 年７月 19 日の団体交渉において繰り返し説明しているのと同じように、会社は、自己の主張を組合が理解し、納得することを目指して努力したであろうことが合理的に推測できるから、平成 28 年３月 29 日付けの回答時点では、誠実交渉義務を怠っていたとはいえない。

よって、組合からの企業補償実態の開示要求に対する会社の対応は不誠実であったとは認められず、不当労働行為に当たるとはいえない。

（エ）平成 28 年７月 19 日の団体交渉における、7.1 要求①（時効差別理由の回答）及び 7.1 要求③（退職者補償）について〈争点８〉

まず、7.1 要求①に対する会社側の対応が不誠実な団体交渉に当たるか検討する。

会社が、死亡後 20 年の経過により消滅時効が完成した者に対して企業補償を行っていたのであれば、その理由の説明を求める議題は、組合員の労働条件に関係するものであり、義務的団交事項に該当する。

本件では、甲第 52 号証及び甲第 66 号証によれば、平成 28 年７月 19 日の団体交渉において、会社は、死亡後 20 年の経過により消滅時効が完成していた故C1　氏について、当時の担当者が退職しているため詳細は分からないが、企業補償を行った旨説明した。その上で、会社は、現在の企業補償の対象となる者の基準につき、消滅時効に該当しない者で労災認定を得た者とする会社の方針に変更はない旨説明し、組合に対し理解を求めた。当該説明に組合は納得せず、会社に対し、改めて文書回答を求めたので、これを受け会社は平成 28 年８月 12 日付け回答書で文書回答を行っている。

会社には、組合の要求に譲歩したり、受け入れたりする義務まではないのであるから、上記団体交渉の経緯から、組合の理解を得られるよう努力したことが認められる。

よって、平成 28 年７月 19 日の団体交渉における、組合からの 7.1 要

求①に対する会社の対応は不誠実であったとは認められず、不当労働行為に当たるとはいえない。

次に、7.1 要求③に対する会社側の対応が不誠実な団体交渉に当たるか検討する。

平成 28 年 7 月 19 日に行われた団体交渉において、組合が申し入れているのは故C6　氏の企業補償についてであるので、これについて判断する。

甲第 52 号証及び甲第 66 号証によれば、組合が「労災申請の遅れの是正措置」の要求は行っていないことが認められるから、7.1 要求③の要求事項は、「故C6　氏の企業補償」であったと認められる。

また、平成 28 年 7 月 19 日の団体交渉において、組合が故C6　氏に関する企業補償について、死亡補償が 2,500 万円という点は譲れない旨述べた上で、文書による回答を求めたところ、会社が、後日文書回答を行う旨回答した事実が認められる。会社は、平成 28 年 8 月 12 日付け回答書で、2,500 万円を提案する旨回答している。

上記団体交渉の経緯から、会社は組合の理解を得られるよう努力したことが認められる。

よって、平成 28 年 7 月 19 日の団体交渉における、組合からの 7.1 要求③に対する会社の対応は不誠実であったとは認められず、不当労働行為に当たるとはいえない。

（オ）平成 28 年 9 月 30 日の団体交渉における組合からの「死後遺族補償であることの是正」要求について〈争点 11〉

平成 28 年 9 月 30 日に行われた団体交渉において、組合がA2　の補償問題を優先的に取り上げたことから、退職者健診の実施及び退職者健診通知データの開示に関する議題の話合いが一切行われていないことは、組合が自ら認めているところである。

退職者健診の前提となる退職者健診通知データが欲しいという話がそ上に上がっていない以上、会社は対応しようがない。

したがって、平成 28 年 9 月 30 日に行われた団体交渉において、退職者健診の実施及び退職者健診通知データを開示しない会社の対応が不誠実であるとする組合の主張に理由はない。

よって、平成28年９月30日に行われた団体交渉における、組合からの「死後遺族補償であることの是正要求」に対する会社の対応は、不当労働行為に当たらない。

（カ）組合がアスベスト被曝退職者名簿の提出を求め、会社がこれに応じない場合について〈争点13〉

組合が、会社に対して、被曝退職者名簿の提出要求を行ったことがないことは自ら認めている。

被曝退職者名簿が欲しいという話がそ上に上がっていない以上、会社は対応しようがない。

したがって、自ら要求していない当該名簿を会社が組合に提出しないことが不誠実な団体交渉であるとする組合の主張に理由はない。

よって、アスベスト被曝退職者名簿の提出に関する会社の対応は、不当労働行為に当たらない。

**５　組合が平成28年３月15日付け団交申し入れ書において要求した「その他、同書にて要求した事項」に対応しなかった会社の行為は、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点５〉**

（１）当事者の主張の要旨

ア　組合の主張の要旨

会社は、旧大宮工場の閉鎖など企業合理化を図る中で、労働基準法に違反して職業病療養中の者を解雇したり、労働組合の抹殺を行ったりするなど多くの不当労働行為を行ってきた。このため、組合は、過去を総括するため平成28年３月15日付け団交申し入れ書において「’16春闘全面解決要求」を行ったが、会社は、組合の要求を受け入れなかった。会社の対応は不当労働行為である。

イ　会社の主張の要旨

「企業変遷合理化過程で、労基法違反職業病解雇、労組抹殺がなされた」旨の組合の主張は意味が捉え難い。

また、旧Y2会社　　が消滅し、リゾート業へ転換し、昭和63年10月１日付けで商号をY4会社　　に変更したのは、旧Y2会社　　としては倒産以外道がない状況となっ

たためであり、「職業病解雇、労組抹殺」に該当するような事実もない。

よって、会社の対応は、不当労働行為を構成しない。

（２）当委員会の判断

元従業員の在職中の労働条件に係る団体交渉を申し入れるに当たっては、会社の行為が、過去に交渉議題として取り上げられている場合や長期間継続している場合を除き、労働契約関係終了後、社会通念上合理的な期間内に会社に対し申し入れる必要がある。なぜなら、交渉申入れに係る議題について団体交渉による解決が実際上期待できなければ、団体交渉を行う意義がないからである。

そこで、本件について考えると、組合の主張は、昭和61年当時に「労働基準法に違反して職業病療養中の者を解雇したり、労働組合の抹殺を行ったりした」行為があったとの主張であるところ、今回団体交渉を申し入れたのは、平成28年３月15日付けであり、30年以上前の会社の対応を団交事項として申し入れたことになる。これは、社会通念上合理的な期間を徒過したものである。さらに、組合から、過去に議題として取り上げてきた旨や、会社の行為が30年間継続的に行われている旨の疎明はないことから、現時点でこれを取り上げる特段の事情があったと認められない。

したがって、本件団体交渉申入れは、社会通念上交渉議題に関する解決を実際上期待できる時機を失したものといわざるを得ない。

よって、会社の対応は労組法第７条第２号の不当労働行為には当たらない。

**６　平成28年７月19日の団体交渉において、会社は渉外室長及び弁護士が対応したことは、不当労働行為（労組法第７条第２号）に当たるか。〈争点７〉**

（１）当事者の主張の要旨

ア　組合の主張の要旨

団交出席者は、従業員管理職と弁護士のみでは不足である。会社は、団交員は十分な知識と情報を有した交渉員である旨主張するが、判断権限が無ければ団体交渉は成立しない。

過去の団体交渉の場で元従業員の企業補償問題に関する協議を行った際に、当時のB3　取締役の出席の下、訴訟手続によらずに判例水準並みの生前補償を行う旨の合意が成立し、以降の企業補償においても、当該水準が維持されている。

したがって、団体交渉には決定権限のある代表取締役社長又は取締役の出席が必要であるところ、平成28年7月19日に行われた団体交渉にB2　及び弁護士のみを出席させた会社の対応は、不当労働行為に当たる。

イ　会社の主張の要旨

交渉担当者に関して、組合と同様に使用者側においても交渉担当者を自由に決定する権利を有する。

平成28年7月19日の団体交渉における会社側交渉担当者はB2　及び弁護士２名であるところ、B2　は組合との間で６年以上やり取りをするとともに、本事件で組合が合意書を証拠提出したC14　　ら元従業員の企業補償に携わっており、また、会社のアスベスト問題や組合対応は、一貫して弁護士が担当している。そのため、B2　及び弁護士は、組合と交渉をするに十分な知識と情報を持っており、交渉担当者として適切である。

（２）当委員会の判断

使用者には、団体交渉において、労働組合の要求事項について労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務があることから、会社は、使用者自らか、あるいは、交渉を進め得る十分な権限を与えた者を交渉担当者にしなければならない。

本件では、平成28年５月20日、同年７月19日及び同年９月30日に開催された団体交渉において、会社側は、代表取締役社長及び取締役が出席したことはないが、B2　及び弁護士が出席して対応している。

甲第52号証及び甲第66号証並びに争いのない事実２(３)ウによれば、平成28年７月19日に行われた団体交渉において、B2　らは、会社からの交渉権限の委任を受けて、団交事項について、「当時の担当者が補償を行ったが、今は退職しているため詳細は不明である」旨及び「企業補償は元従業員であること、労災認定を受けていること及び消滅時効が完成してい

ないことを要件とする」旨述べるなど会社としての確定的な回答をなし得る事項について回答を行うとともに、「故C6　氏に対する企業補償の提案」につき組合から文書回答を求められた事項についても、持ち帰って、後日、会社としての回答を行う旨約束し、後に文書回答を行った事実が認められる。

また、管理部渉外室長として、アスベストに起因する疾患を発症した元従業員に対する企業補償の交渉に関する権限及び組合との交渉に関する権限を与えられていたことは、B2　が自ら認めていることである。B2　がこれまで６年以上団体交渉に対応してきたことを考え合わせれば、平成28年７月 19 日の団体交渉における交渉担当者として十分な能力及び権限を持ち合わせていたと思料される。

よって、平成28年７月19日に行われた団体交渉にB2　及び弁護士が対応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はいえない。

**７　組合が平成28年８月17日に申し入れた団体交渉について、会社は正当な理由なく拒否したか。〈争点10〉**

（１）当事者の主張の要旨

ア　組合の主張の要旨

組合が、平成28年８月17日付け団交申し入れ書により申し入れた団体交渉について、会社は、本件不当労働行為の救済が申し立てられた同月 29 日までに団体交渉に応じなかった。上記申し入れ書により団交期日を平成28年８月29日から同年９月９日までと指定はしたが、特に公害中皮腫罹患のA2　の企業補償につき１日も早い対応を求めたのに、応じなかった会社の対応は、団交拒否の不当労働行為である。

イ　会社の主張の要旨

組合からの平成28年８月17日付け団交申し入れ書の要求①は、義務的団交事項ではなく、要求②は、組合が従前と同様の主張を繰り返し、議論の平行線が見込まれ、当該時点で団体交渉に応じる必要性が見出し難い状況であり、要求③（以下「8.17要求③」という。）は、要求内容が不明確で、当該時点では団体交渉に応じることが難しい状況であった。

会社が、平成28年８月26日付けの回答書において、8.17要求③につ

き「具体的内容が不明確で、これが明確化されない段階で、団体交渉に応じることは難しい」旨回答し要求の明確化を求めたところ、組合から、同年９月 28 日付け団交申し入れ書が提出され、要求内容が具体化されるとともに、改めて、同月 30 日午後２時から３時までの団体交渉を開催したい旨の申入れがなされた経緯がある。

したがって、本件は、組合の申し入れた団交事項が不明確であったことから、会社がその明確化を求めたことに対し、組合が当該団交事項を明確化するとともに新たな団体交渉の日時を指定してきたことから、当該日時において団体交渉に応じたというものである。

最終的に会社は、組合希望日の１か月以内の平成 28 年９月 30 日に、団体交渉に応じており、団交拒否の不当労働行為は存在しない。

（２）当委員会の判断

団体交渉の開催日時については、労使双方において取り決められる必要があり、必ずしも組合が申し入れた日時に団体交渉を行わなければならない義務は会社にはない。また、団体交渉の開始に当たっては、交渉事項が明確にされることが最小限必要であり、組合は通常これを「団体交渉申入れ書」において明らかにしなければならない。

本件においては、8.17 要求③には「③　９月 30 日東京総行動回避努力、団交設定」とだけ記載され、その趣旨説明として「アスベスト被曝退職者労組に生涯団交権あり、争議解決を図ること」との記載のみでは、会社が当該要求に対しどのように回答すればよいのか不明であったと推認できる。

そうすると、会社が、平成 28 年８月 26 日付けの回答書により、「8.17 要求③につき、団交の趣旨説明に関して具体的内容が不明確であり、これが明確化されない段階で団体交渉に応じることは困難であるため、明確化をした上で改めて連絡されたい」旨回答したことはもっともなことである。

会社による上記回答に対する組合の回答は、平成 28 年９月 28 日付けで行われた。会社は、交渉事項が明確にされた後は、団体交渉に直ちに応じている。

したがって、団体交渉の実現が平成 28 年８月 17 日の申し入れから、１

か月以上経過した同年９月 30 日に至った責任は組合側にあると考えるのが自然である。

よって、組合が平成 28 年８月 17 日に申し入れた団体交渉について、会社が団交拒否したとする組合の主張に理由はないため、会社の対応は、不当労働行為には当たらない。

## 第６　法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 29 年４月 13 日

埼玉県労働委員会

会　長　　小　寺　智　子　　㊞