

神奈川、令元不 25、令 2.11.18

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 株式会社Y

主 文

- 1 被申立人は、申立人が令和元年9月17日付けで申し入れた、申立人組合員A1の業務上の疾病による健康被害への謝罪や補償等を交渉事項とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、令和元年9月17日付けで貴組合から申し入れられた交渉事項のうち、A1組合員の業務上の疾病による健康被害への謝罪や補償等の交渉事項について、組合員が既に退職していることなどを理由に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と神奈川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。

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A2 殿

株式会社Y

代表取締役 B ㊟

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）に対し、組合員であるA1（以下「A1」という。）の業務上の疾病による健康被害への謝罪や補償等の問題、及び元従業員の健康管理等の問題を交渉事項とする団体交渉を申し入れたところ、会社が、A1が平成21年に退職したこと等を理由に団体交渉を拒否したことは労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年11月18日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

その後、組合は、令和2年5月12日付けで元従業員の健康管理等の問題に係る交渉事項に対する会社の団体交渉拒否について申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団体交渉の実施
- (2) 陳謝文の手交及び掲示

3 争点

- (1) 組合は、会社との関係で労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるか否か。
- (2) 組合が令和元年9月17日付けで申し入れた、A1の業務上の疾病による健康被害への謝罪や補償等を交渉事項とする団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 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構成され、平成18年12月に結成された。本件結審日（令和2年8月25日）現在の組合員は、60名である。

(2) A 1 組合員

A 1 は、正社員として平成 6 年 2 月頃から平成 21 年 5 月頃まで会社において給排水、空調、冷暖房その他電気工事に従事した。（以下、併せて「本件業務」という。）

また、会社退職後は、平成 21 年 6 月から平成 22 年 9 月まで C 1、平成 22 年 9 月から平成 23 年 3 月まで C 2、平成 23 年 4 月から現在まで、内装工事、建築工事、給排水、冷暖房、衛生設備工事、資機材販売等を業務内容とする C 3 において勤務している。

A 1 は、平成 30 年 11 月中旬に体調を崩しクリニックを受診したところ、肺炎に罹患していたことが判明した。その後、症状が悪化し、平成 31 年 1 月に北海道大学病院に入院、同年 2 月に中皮腫と診断され、左胸膜肺全摘術による手術を受け、3 月中旬に退院した。平成 31 年 4 月以降は放射線治療、化学療法、再発による入退院を繰り返し、結審日現在は、通院をしながら自宅療養している。

(3) 被申立人

会社は、空調設備工事、新築工事、電気工事等を行う株式会社であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の従業員数は 3 名である。

2 A 1 の労働者災害補償保険休業補償給付等支給請求書の提出から組合による団体交渉申入れまでの経緯と会社の対応

(1) A 1 は、平成 31 年 3 月 22 日付けで会社から災害の原因及び発生状況として同人が設備工事等で、天井カセット、エアコンの新規取付・改修工事等を行ったということについて事業主の証明を、同月 26 日付けで北海道大学病院の診療担当医師により左悪性胸膜中皮腫との証明をそれぞれ受け、令和元年 8 月 2 日付けで岩見沢労働基準監督署（以下「岩見沢労基署」という。）において労働者災害補償保険休業補償給付等支給請求書（以下「労災保険請求書」という。）が受け付けられた。その間、令和元年 5 月 12 日に組合に加入した。

A 1 の罹患している左悪性胸膜中皮腫は、業務上の疾病と認定され、令和元年 8 月 14 日付けで岩見沢労基署から労働者災害補償保険休業給付の支給決定通知が発行された。

(2) 組合は、会社に対し、令和元年 9 月 17 日付けで「A 1 さんの労働組合加入通知及び団

体交渉要求書」(以下「元. 9.17要求書」という。)を送付した。

その内容は、A1が同年5月12日付けで組合に加入したこと、「悪性胸膜中皮腫」の治療中であること、岩見沢労基署が業務上の疾病と認定したことを通知し、会社に対し次の内容の6項目を要求するものであった。

交渉事項1 A1組合員が従事した全現場名やアスベストばく露の実態について調査を行い、ユニオンに資料提供するなどして、明らかにすること。

交渉事項2 本件職業病の発生およびその責任を認めて、A1組合員に文書で謝罪すること。

交渉事項3 A1組合員に本件職業病に関する損害賠償を行うこと。

交渉事項4 貴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)の実態をユニオンに明らかにすること。

交渉事項5 A1組合員の元同僚などの退職者に対して、アスベストばく露の実態を知らせると共に、健康診断等呼びかけること。

交渉事項6 令和元年10月15日までに、団体交渉を開催し、交渉事項1から5について文書で明確に回答すること。

その後、令和2年5月12日付けで組合は、元従業員の健康管理問題等に関する事項である交渉事項4、5及びこれに関する6に係る申立てを取り下げた。

(3) 元. 9.17要求書に対し、会社は、令和元年10月15日付けで、A1は平成21年5月に会社を退職しており、組合は、会社が「雇用する労働者の代表者」(労組法第7条第2号)には当たらないため、団体交渉に応諾しないとした上で、各交渉事項について、次の内容の回答文書(以下「元.10.15回答書」という。)を組合宛てに送付した。

① A1在職中に従事した工事現場については、同人退職から10年以上経過し記録が残っておらず、回答できない。また、A1から、労災保険給付申請(以下「労災申請」という。)のために、数か月間のC4での照明器具配線作業等の従事について認めてほしい旨要請され、同人が作業に関与した可能性、同人の窮状への同情から要請に応じたが、会社の記録により確認できた事実ではなく、同人の申告内容を記

載したものである。

② 会社は、A 1 の業務上の疾病と在職中の業務との因果関係を認めるだけの事実関係を承知しておらず、本件業務上の疾病の発生及びその責任を認めることはできない。A 1 の労災申請のための要請には応じたが、仮に同人が当該作業に従事していたとしても、業務上の疾病との因果関係等を認めたものではない。

③ 上記②のとおりであるため、損害賠償に応じられない。

3 組合は、令和元年11月18日、当委員会に対し、本件申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点1 組合は会社との関係で労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

労組法第7条第2号における「使用者が雇用する労働者」は、通常は現に当該使用者が雇用している労働者を前提としていることが多いのは事実である。

しかしながら、現実に派生する労働条件等を巡る問題はさまざまであり、雇用関係の前後にわたって生起する場合もある。とりわけ雇用関係がなくなってからも、退職条件・賃金等の労働条件の紛争がある場合には、当該労働者を「使用者が雇用する労働者」と認めて、その加入する労働組合と使用者との団体交渉を是認することが労組法の趣旨に沿うといえる。

有害物質によるガンなど、潜伏期間の長い業務上の疾病については、雇用関係終了後に発症し、労使紛争が発生することは決して珍しいことではなく、むしろそれがほとんどである。また、当該作業におけるばく露状況やその有害性が明らかではないことも決して珍しいことではなく、アスベストはまさに典型的な存在である。

アスベスト被災者ら（遺族や発症していない者も含む）が退職後に加入した労働組合の不当労働行為救済申立てを、兵庫県労働委員会が却下したことについて、裁判所で争われた唯一の判例（住友ゴム工業事件判決）においても、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したこと、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適当

であること、③団体交渉の申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内になされたことを要件として、使用者に団体交渉応諾義務を負わせるのが相当であると判示している。

A 1 が上記①から③の要件に該当することは明白であり、会社は同人を「使用者が雇用する労働者」として扱い、同人が加入する組合との団体交渉に応じるべきである。

(2) 被申立人の主張

労組法第7条第2号は、使用者が、「使用者が雇用する労働者の代表者」からの団体交渉を正当な理由なく拒否することを禁止しているところ、ここでいう「使用者が雇用する労働者」とは、現に使用者との間に雇用契約関係がある労働者のことをいうのであり、同契約終了後の元従業員は原則として「使用者が雇用する労働者」であるとはいえない。もっとも例外的に被解雇者が解雇の効力を争っている場合等雇用契約終了時から同契約に基づく権利義務を巡る紛争が継続しているときは、まだなお、雇用関係が完全に終了していないものとして、元従業員も「使用者が雇用する労働者」に該当するものとされている。A 1 は、今から10年以上前の平成21年5月に会社を退職しており、現に雇用契約関係は存在しない。また、退職時にA 1 と会社との間で退職の効力その他雇用契約に基づく権利義務を巡る紛争が発生した事実もない。なお、A 1 は、会社退職後、同種の業務を営む別の会社に勤務しており、その別会社でばく露した可能性もある。

したがって、A 1 は「使用者が雇用する労働者」であるとは認められないから、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しない。

(3) 当委員会の判断

会社は、A 1 が平成21年5月頃に会社を退職しており、現に雇用契約関係はなく、退職時に退職の効力や雇用契約に基づく権利義務を巡り紛争が発生した事実はないため、同人は「使用者が雇用する労働者」には当たらないから、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しない旨主張するため、以下判断する。

労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」とは、使用者との間に現に労使関係が存在する労働者をいい、かつて労使関係があったにすぎない者は原則として含まれ

ない。しかし、解雇された労働者が解雇そのものを争っている場合などのほか、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を巡って争われているような事情が存在する場合には、これらの労働者は「使用者が雇用する労働者」に該当すると解するのが相当である。

前記第2の2(2)で認定したとおり、元. 9.17要求書は、組合が、会社に対してA1が会社での勤務時にアスベストにばく露したことを原因として本件業務上の疾病を発症したとして、アスベスト健康被害による補償について問題解決を求めている。加えて、A1が退職後、同種の業務を営む別の会社に勤務していたとしても、前記第2の2(1)で認定したとおり、同人が申請した労災保険請求書は、会社の事業主証明を経て支給決定されており、会社に労働災害の責任があるか否かはともかくとして、同人と会社の間には労使関係が存在していた期間に清算されていない労働関係上の問題が存在していたというべきである。

以上のとおり、A1は「使用者が雇用する労働者」に該当するから、同人の加入する組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」である。

- 2 争点2 組合が令和元年9月17日付けで申し入れた、A1の業務上の疾病による健康被害への謝罪や補償等を交渉事項とする団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 組合員が会社におけるアスベストばく露が原因で業務上の疾病を発症し、組合はその補償等に関する要求をしているのだから、団体交渉に応じる義務があるのは明白である。

組合が、会社に対して元. 9.17要求書により交渉を求めた事項は、A1のアスベストのばく露状況の調査や業務上の疾病発症への謝罪と賠償を求めたものであって、そのことにつき会社が団体交渉及び文書回答を行わないことは不当労働行為に当たる。

イ アスベストばく露による健康被害の発生は長期の潜伏期間を経て発症するものであること、また、同人の疾病について労働基準監督署の判断を待って申入れを行ったの

であるため、会社の団体交渉拒否に正当な理由があるとは認められない。

ウ A 1 がアスベストにばく露した時期、場所、期間、ばく露したと思われる作業場などの状況は団体交渉で説明したい。

エ 会社は、組合の要求した事項について様々な理由を述べ、団体交渉拒否に正当な理由がある旨主張するが、その主張に固執し、団体交渉を拒否する態度は不当労働行為といわざるを得ない。

(2) 被申立人の主張

ア 組合が会社に対して元. 9. 17要求書により求める交渉事項のうちA 1 の労災補償に関する交渉事項 1 から 3 までについては、同人が会社勤務時の作業によりアスベストにばく露したとの事実関係に基づくものであるが、かかる事実関係の有無は、労使間の交渉によって相互に譲歩を検討しながら解決を目指すという団体交渉になじむ事柄ではなく、第三者機関によって客観的中立的に認定されるべきものである。以上のことから、組合の上記交渉事項は、義務的団体交渉事項には当たらない。

イ 団体交渉の申入れは、合理的な期間内になされる必要があると裁判例にも示されているところ、組合の団体交渉申入れは、A 1 退職後10年4か月が経過した後になされたものであった。

また、A 1 の組合加入から会社に対する団体交渉の申入れまでに4か月が経過したことにも合理性はない。以上のことから、組合の団体交渉申入れに対する会社の団体交渉拒否には正当な理由がある。

ウ A 1 が在職中に従事した工事現場については、同人退職から10年以上経過し記録が残っておらず、回答できない旨、また、同人の業務上の疾病と当社在職中の業務との因果関係を認めるだけの事実関係を承知しておらず、本件業務上の疾病の発生及びその責任を認めることはできないため、損害賠償に応じることはできない旨を回答している。なお、A 1 が会社勤務時に従事した工事について、当時の資料が残存していない中で社長の記憶内容を取りまとめ、組合がいう調査報告書に相当する陳述書を本事件審査手続の中ですでに提出したため、さらに団体交渉実施の必要性は乏しい。

エ 以上のことからすれば、組合が団体交渉の目的として挙げる各事項については、既に回答が得られているか、交渉による解決に馴染まないものであるため、会社が組合に対して元. 10. 15 回答書を送付したことにより、これを超えてさらに団体交渉を開催する必要性までは認められず、団体交渉を会社が拒否したとしても、そのことには「正当な理由」が認められ、会社には労組法第7条第2号に定める不当労働行為は成立しない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、組合の求める交渉事項が義務的団体交渉事項ではないと主張する一方、組合は、交渉事項については義務的団体交渉事項であると主張するので、以下判断する。

義務的団体交渉事項とは、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であり、賃金、労働時間、安全衛生、災害補償、教育訓練などが労働条件の代表的なものである。

前記第2の2(2)で認定したとおり、組合は、元. 9. 17要求書のうち、A1の従事した全現場やアスベストばく露実態の調査及び資料提供、アスベストによる業務上の疾病の発生及び責任を認め謝罪すること、並びにその損害についての賠償を求めている。会社は、組合の上記交渉事項は、A1が会社勤務時の作業によりアスベストにばく露したとの事実関係に基づくものであるが、かかる事実関係の存否は、労使間の交渉によって相互に譲歩を検討しながら解決を目指すという団体交渉になじむ事柄ではなく第三者機関で認定されるべきであり、義務的団体交渉事項に当たらない旨主張する。

しかし、元. 9. 17 要求書に記載された交渉事項は、労働災害に関わるものであり、その前提となる事実関係については、まずは労使間で認識を明らかにしたうえで、A1の災害補償に関して協議を行う等して、自主的な解決を目指すべきであるから、義務的団体交渉事項と解するのが相当である。

イ 会社は、元. 9. 17 要求書による団体交渉の申入れが、合理的期間内になされていない、具体的にはA1が会社を退職して10年、組合に加入して4か月の期間が経過してから団体交渉の申入れがされたことには、合理性がないため、団体交渉拒否には正当

な理由がある旨主張する。

しかし、アスベストに起因する疾病はアスベストばく露から長い潜伏期間を経て発症するところ、A 1 の退職後10年が経過して本件業務上の疾病が発生したことに別段不合理な点はない。また、会社は、A 1 の組合加入から4か月が経過した団体交渉申入れについて、問題視しているが、これについても、労働基準監督署による判断を待って団体交渉の申入れを行ったとする組合の主張に不合理な点はない。以上のことからすれば、組合の団体交渉申入れは、前記第2の2(1)で認定したとおり、令和元年5月に組合加入、同年8月14日に岩見沢労基署による業務上の疾病との認定、その認定を受け、前記第2の2(2)で認定したとおり、翌月の9月17日付けで団体交渉の申入れという経過から、社会通念上、合理的期間内になされたと解するのが相当であり、団体交渉を拒否したことに正当な理由があるという会社の主張は採用できない。

ウ 会社は、組合の元. 9. 17 要求書に対し、元. 10. 15 回答書で文書回答した上、本件審査手続きにおいて、組合の求める調査報告書に相当する法人代表者の陳述書を提供している上、A 1 の業務上の疾病に関する事実関係が明らかにされていない中で、損害賠償の請求には応じられないことから、団体交渉の実施は必要ない旨主張する。しかしながら、使用者には、組合との間の当該交渉事項に関する見解の相違の有無にかかわらず、義務的団体交渉事項について団体交渉における誠実な対応を通じて、合意形成の可能性を模索する姿勢が求められており、結審日現在も会社は、団体交渉を行っていないのだから会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおり、組合の求める交渉事項は、義務的団体交渉事項であり、団体交渉の申入れも合理的期間内になされているといえる。

さらに、団体交渉を開催する必要性は失われていないから、会社は組合の申し入れた団体交渉に応じる義務があり、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

3 不当労働行為の成否

前記1で見たとおり、組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」とであると認められ、前記2で見たとおり、令和元年9月17日付けで申し入れた団体交渉申入れに対する会社の

対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 救済の方法

前記1及び2で判断したとおり、令和元年9月17日付けで組合が申し入れた団体交渉に会社が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認められるので、主文第1項のとおり命じることとする。

また、会社に対しては、今後同様の対応が繰り返されることのないよう、主文第2項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和2年11月18日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰