

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被 申 立 人 株式会社Y
 代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委令和2年（不）第28号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年3月25日第1724回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、令和2年11月12日に開催された団体交渉において組合が開示を求めた、天草労働基準監督署へ提出した平成28年12月22日付け回答書及び別紙添付資料について、開示可能な箇所の有無を検討し、申立人に対し、団体交渉においてその検討内容及び結果を説明し、開示可能な箇所については、速やかに開示しなければならない。
- 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交付しなければならない。

記

当社が、令和2年11月12日に開催された団体交渉において、令和2年6月3日付けで申し入れのあった団体交渉事項2（A2が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況と貴社のアスベスト対策について説明すること）について不誠実な交渉態度をとったことは、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 A 1 殿

株式会社Y

代表取締役 B 1 Ⓜ

3 その他申立てを棄却する。

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「Y」という。）に対し、組合員であるA2（以下「A2」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を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、Yが、形式的に対応するのみで、訴訟に至る可能性があること等を理由に具体的な回答や資料の提供を行わなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和2年12月15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。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団体交渉の実施
- (2) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) A2は、Y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」に当たるか否か。
- (2) 組合が令和2年6月3日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、「団体交渉事項1 A2が石綿肺がんを発症されたことに対して謝罪すること」、「団体交渉事項2 A2が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況と貴社のアスベスト対策について説明すること」、「団体交渉事項5 アスベスト被害に対する貴社の補償制度について説明すること」（団体交渉事項5は、A2に限る。）は、義務的団体交渉事項に当たるか否か。
- (3) Yが令和2年11月12日付け団体交渉において、訴訟が想定されること等を理由として要求を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。

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4年1月13日）現在の組合員は、60名である。

(2) A 2

A 2は、昭和46年2月から平成5年12月まで及び平成13年1月から平成17年7月まで、Y及び申立外株式会社C 1（以下「C 1」という。）に従業員として在籍していた。昭和46年2月から昭和47年4月までの期間、Yの天草工場に在籍し、長崎市所在の他社の造船所内にあるYの現場事務所において保温工事作業に従事した。その後、昭和47年5月から平成4年12月まで、Y及びC 1においてFRP（Fiber Reinforced Plastics 繊維強化プラスチック）製品の製造作業等に従事したり、他県に所在する数社の造船所内にあるY及びC 1の現場事務所において数か月又は数年の間、保温工事や防熱・防水工事に従事した。

なお、平成5年12月の退職以降、平成13年1月に再度採用されるまでの間、数社の別会社で勤務していた。

(3) 被申立人

Yは、保温、保冷、断熱、防音、冷凍、冷蔵、恒湿及び防災の工事等を行う株式会社であり、肩書地に事務所を置き、同県内、近隣県などに工場や事業所等を有している。本件結審日現在の従業員数は96名である。

Yの工場や事業所等のうち、熊本県に所在する天草工場は、昭和53年6月、同社の代表取締役のB 1を代表取締役とし、同社100%出資子会社のC 1として法人化され、Yの天草工場の管理及び工場での生産を同社から請け負うことになった。平成28年4月1日以降、C 1は休眠状態となり、現在はYの事業所の一つとして稼働している。

本件申立てにおいて、被申立人はYであるが、組合は、A 2がY及びC 1に在籍していた昭和46年2月12日から平成5年12月31日まで及び平成13年1月8日から平成17年7月31日までの期間を一体として、Yに団体交渉を申し入れている。一方、YもY及びC 1の在籍期間を特段区別せずに団体交渉や団体交渉に至るまでの連絡調整などに応じている。

よって、本件では、両社を使用者として区別せずに判断するものとする。

2 A 2の業務上の疾病発症から当委員会あてあつせん申請までの経緯と

Yの対応

- (1) A 2は、平成28年3月9日に熊本大学医学部附属病院を受診し、同月30日に左上葉肺がんとの診断を受け、同年5月9日に左肺上葉を切除し、同年11月16日に肺がんについて、療養補償給付の請求を行った。
- (2) 天草労働基準監督署長は、平成28年12月1日付け、Yの代表取締役宛て「A 2氏に係る資料の提出について（依頼）」と題する文書を送付した。

同文書には、A 2のY及びC 1の在籍期間として昭和46年2月から平成5年12月まで、平成13年1月から平成17年7月までについて、雇用期間、職種並びに作業内容等についての回答及びその内容を確認できる資料の添付、並びに参考事項として事業場において石綿の使用状況等の調査、労働者本人の石綿ばく露作業等の確認が行われている場合には、その結果の提供等を求める旨が記載されていた。

- (3) Yは、平成28年12月22日付けで天草労働基準監督署（以下「天草労基署」という。）宛て、「回答書」（以下「回答書」という。）と題する文書を送付した。同回答書には、次の項目が記載され、その項目ごとに回答が記載されていた。

- ① 雇用期間（入社年月日～退職年月日）
 - ② 在職当時の業務・作業内容（在職中に業務・作業内容の変更等があれば、その期間ごと）
 - ③ 在職当時の石綿関連作業の有無（有の場合、その作業内容）
 - ④ 在職当時、石綿にばく露していた可能性の有無（有の場合、その理由）
 - ⑤ 在職当時の同僚・上司
 - ⑥ 在職当時取り扱っていた石綿製品含有リスト
- ①及び②については、それぞれ「別紙」と記載されていた。

なお、同回答書には、Yが平成28年12月20日付けで作成した「A 2さん職歴表」と題された資料（以下「別紙添付資料」という。）が添付されていた。同資料には次の項目により一覧表が記載されていた。

「元号」、「年」、「月」、「所在地」、「会社名」、「採用」、「退職」の項目には、昭和46年2月12日Yに採用、昭和53年5月31日退職、法人化～社名変更、昭和53年6月1日松島町所在のC 1に採用、平成5年12月31日退職、平成13年1月8日松島町所在のC 1に採用、平成17年7月31日定年退職の旨が記載されていた。

- (4) 天草労基署のC 2 厚生労働事務官及びC 3 厚生労働事務官(以下「C 3 事務官」という。)は、平成29年1月17日、C 1にて面談を行った。その際に作成された15枚にわたる「面談録取書」と題された書面には、照会事項は4項目あり、各照会事項及びそれに対応する全ての回答内容、C 3 事務官が撮影した写真が掲載されていた。
- (5) 天草労基署のC 3 事務官は、平成29年4月6日に、A 2の療養補償給付にかかる実地調査を行い、同月12日付けの「保険給付実地調査復命書」(以下「調査復命書」という。)を作成した。天草労働基準監督署長は、調査復命書に記載された業務上の疾病と取り扱うのが相当との意見に基づき、平成29年春にA 2の肺がんをアスベストによる労働災害であるとして業務上の疾病と決定した。
- (6) A 2は、令和2年2月27日、熊本労働局長に対して、前記(3)から(5)で認定した文書について、行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律第13条第1項に基づき開示請求を行った。
- 熊本労働局長により開示決定された文書は、「開示により、貴法人の権利や競争上の地位その他正当な利益を害するおそれがある等の理由」により、A 2在職当時の石綿関連作業の有無、石綿ばく露可能性の有無、同人の作業内容やその期間等、大部分がマスクングされていた。
- (7) 令和2年6月1日にA 2が組合に加入したことを受け、同月3日、組合は、Y宛て、「組合加入通知および団体交渉開催の申し入れ」(以下「2.6.3 申し入れ」という。)を送付した。同申し入れには、A 2が組合に加入した旨、A 2が昭和46年2月から平成5年12月まで及び平成13年1月から平成17年7月までYに在籍していた旨、並びに造船会社での保温工事に従事した際などに石綿ばく露により肺がんを発症し、天草労基署が業務上の災害と認定した旨が記載されていた。
- また、同申し入れには、団体交渉事項1 A 2が石綿肺がんを発症されたことに対する謝罪、団体交渉事項2 A 2が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況と会社のアスベスト対策の説明、団体交渉事項3 (略)、団体交渉事項4 (略)、団体交渉事項5 アスベスト被害に対する会社の補償制度の説明を交渉議題とする団体交渉の開催を申し入れることが記載されていた。
- (8) 令和2年7月2日、Yから委任を受けた代理人弁護士のB 2 弁護士(以下「B 2 弁護士」という。)及びB 3 弁護士(以下「B 3 弁護士」

という。)は、組合宛て「受任通知兼御連絡」と題する書面を送付したが、組合へ配達されず、同月6日、代理人の事務所に返送されたため、同日再度、FAXにて送信した。

同書面には、B2弁護士及びB3弁護士がYの代理人に就任した旨、前記(7)認定の2.6.3申入れに記載の団体交渉開催の申入れについて、既にA2はYを退職しており、団体交渉の応諾義務の有無について解釈に争いがある旨記載されていた。また、2.6.3申入れの記載内容のうち「造船会社での保温工事に従事した際などに、飛散した石綿にばく露したため、肺がんを発症されました。A2さんが発症した肺がんについては、天草労働基準監督署長が石綿肺がんとして業務上の災害と認定しています。」との記載について、「これらを証する一切の資料」(以下「根拠資料」という。)を提供するよう求める等の旨の記載があった。

- (9) 令和2年7月3日、組合は、Y宛て「団体交渉開催の再要請」と題する書面を送付した。

同書面には、令和2年6月23日及び同月29日に組合の担当者からYへ連絡をしたが誠実に対応しようとする姿勢がうかがえず、代理人の受任通知もないこと、改めて団体交渉の開催を申し入れ、同年7月13日までに文書での回答を要請する旨の記載があった。

- (10) 令和2年7月14日、Yは組合宛て、「御連絡(2)」と題する文書を送付した。同文書には、根拠資料の送付を求めるとともに、団体交渉申入れを拒否するものではないこと及び団体交渉という形に拘るものではなく請求内容等があれば適宜回答する旨記載されていた。

- (11) 令和2年7月30日、組合は、Yを被申請者として、当委員会に対して、労働関係調整法に基づき団体交渉ルールの策定を求めるあっせん申請を行った。

3 当委員会に対するあっせん申請後の事情

- (1) 令和2年10月15日、当委員会において、第1回あっせんが行われ、組合とYは、団体交渉を開催することで合意に至った。

その後、令和2年11月12日に団体交渉を開催することとなり、組合は、Yに対して根拠資料として、同年10月21日付けで、天草労基署の調査復命書を提供した。また、組合は、Yに対し、天草労基署宛てに同社が提出したマスクングされていない回答書及び別紙添付資料の提供を要請した。

なお、団体交渉が開催されることになったため、令和2年10月23日付けで、組合は、あっせんを取り下げた。

- (2) 令和2年11月6日、Yは、組合宛て「御連絡(4)」(以下「2.11.6文書」という。)と題する文書を送付した。同文書には、団体交渉の日時、場所及び出席者が示され、出席者として組合側はA2、他2名の組合員、Yは、B2弁護士及びB3弁護士と記載されていた。

また、Yは、回答書及び別紙添付資料の提供について、既にA2が熊本労働局から同文書の提供を受けているようであるので、提供する予定がない旨が記載されていた。

- (3) 令和2年11月12日団体交渉

ア 団体交渉事項

令和2年11月12日、組合とYは、長崎県長崎市興善町に所在する「弁護士法人C4」にて、2.6.3申入れに基づき次の議題について団体交渉を開催した(以下「2.11.12団交」という。)

団体交渉事項1 A2が石綿肺がんを発症されたことに対する謝罪

団体交渉事項2 A2が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況と会社のアスベスト対策の説明

団体交渉事項3 (略)

団体交渉事項4 (略)

団体交渉事項5 アスベスト被害に対する会社の補償制度の説明

イ 各団体交渉事項に対するYの対応

団体交渉の冒頭で、組合は、マスクングされていない回答書及び別紙添付資料の提供を求めるとともに、2.6.3申入れに対して誠実な回答を求める旨を発言した。これに対し、Yは、A2がすでに退職しているため職場の改善をする状況になく、Yとして本件については、全て裁判で認められた義務を果たすというのが基本方針であり、全ての要求に応じることはできないというのが基本的な考えである旨の発言をした。

(ア) 団体交渉事項1について

組合が謝罪を要求したことに対し、Yは、A2は労災認定を受けたが、労災保険給付は会社の責任の有無を問わないものであって、法的な責任を負うかどうかは明らかになっておらず、Yとしては責任がないと考えているので、組合の要求には応じられない

と述べた。

また、組合が、A 2 に非がない以上は Y に非がある、労働基準監督署が作成した労災認定の復命書を読む限り、Y に責任があると主張したところ、Y は、A 2 に非がないことが、そのまま会社に非があるということにはならないと反論した。

さらに、組合が、Y の過失を完全に否定していないのであれば、団体交渉で議論を重ねてはどうかと述べたところ、組合から過失の主張や証拠が提示されるなどした場合には、団体交渉での示談交渉を行う可能性があること、その他、裁判所から和解勧告等があれば、Y が責任を認めることがある旨を述べた。

(イ) 団体交渉事項 2 について

組合が求める「A 2 が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況について」、Y は法令上回答義務がないと考えている旨、今後、Y は、A 2 との裁判が想定されることから、組合に対して情報を開示する意思はない旨述べた。

これに対して、組合は、Y の対応は実質的な団体交渉拒否である旨発言したが、Y は、団体交渉と裁判が別のものであると理解しているが、Y の不利になる情報を開示することはできないと述べた。

また、組合は、A 2 が熊本労働局から開示を受けた回答書及び別紙添付資料については、多くの部分がマスキングされたものであるという理由を述べた上で、改めて Y に対して開示するよう求めた。Y は、A 2 が同文書の開示を既に受けていること、将来訴訟が想定される中で、かつ A 2 と全く関係のない人の情報も入っている可能性もある文書であることから、同文書は開示しない旨回答した。

組合が、Y に対して、マスキングされていない回答書及び別紙添付資料の提供を含めて再検討し、次回の団体交渉開催の可能性はあるか尋ねたところ、Y は労組法上の義務があれば応じるが、Y から申し入れすることはない旨回答した。

(ウ) 団体交渉事項 5 について

組合が、アスベスト被害に対する Y の補償制度について回答を求めたところ、Y は、補償制度はなく、将来設ける予定もないと回答した。さらに組合は、就業規則の中には上積み補償も含めて

災害補償規程があるのではないかと質問したところ、Yは、A2
在職中のYの就業規則等における上乗せ補償の規程の有無を確認
し回答することを約した。なお、組合の要求に対し、Yから本件
審査の中で、上乗せ補償の規程はない旨回答がなされた。

- 4 令和2年12月15日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- 5 令和3年5月10日付けで、A2は、Y及びC1に損害賠償を請求する
訴えを提起した。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点（A2は、Y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」に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

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う。

しかしながら、現実には、雇用関係が終了した以降に問題が明らかになる場合もある。そのような場合でも労働条件等について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、団体交渉を開催し解決することが労組法の趣旨に沿う。潜伏期間の長いアスベスト被害による労使紛争は、雇用契約終了後に発生する典型的な問題であるといえる。

すでに、最高裁判所において判断されているとおり、本件のように、雇用契約と密接に関連して紛争が発生している場合には、使用者が紛争を処理することが可能かつ適切である。加えて、団体交渉が、雇用契約終了後、社会通念上合理的といえる期間に行われた場合、退職した従業員であっても「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団体交渉応諾義務を負わせるべきである。

(2) 被申立人の主張

A2は、C1を平成5年12月末に退職し、再度採用された後、平成17年7月末に退職しており、2.6.3申入れ時点において、YはA2との間に労働契約関係はない。また、平成5年12月にC1を退職した後に他の会社での職歴があるが、他の会社での在籍期間において、アスベストが使用されていないとの認定はされていないのだから、A2が労災認定されたとしても、他の会社での在籍期間も含めてYが紛争を処理することは可能かつ適当ではない。さらに、本件団体交渉申入れは、平成5年の退職後約27年、また、平成17年の退職後約15年という長期

間経過してなされたもので、雇用関係終了後、社会通念上合理的な期間内にされたとはいえない。

以上から、A 2は労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」には当たらない。

(3) 当委員会の判断

(ア) 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働関係が存在する労働者をいい、かつて労働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、労働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。

(イ) 前記第2の2(7)認定のとおり、A 2は組合を通じてYに対して2.6.3 申入れにより、Yでの勤務時にアスベストにばく露したことが原因で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等について問題解決を求めている。加えて、前記第2の1(2)認定のとおり、A 2の平成5年12月にYを退職後、平成13年1月に再度採用されるまでの間、Y及びC 1以外に勤務していたとしても、前記第2の2(5)認定のとおり、同人が申請した療養補償給付の請求は支給決定されており、同人とYとの間には、労働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。

以上から、A 2は「使用者が雇用する労働者」に該当する。

(ウ) Yは、2.6.3 申入れは、A 2が平成17年にYを定年退職して15年が経過してからなされたもので、合理的期間内になされていない旨主張する。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、組合の団体交渉申入れは、前記第2の2(5)及び(7)認定のとおり、平成29年に天草労基署によりA 2の肺がんが業務上の疾病として認定され、令和2年6月1日に組合加入、同月3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、Yの主張は採用できない。

2 争点(組合が令和2年6月3日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、「団体交渉事項1 A 2が石綿肺がんを発症されたことに対して謝罪する

こと」、「団体交渉事項 2 A 2 が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況と貴社のアスベスト対策について説明すること」、「団体交渉事項 5 アスベスト被害に対する貴社の補償制度について説明すること」（団体交渉事項 5 は、A 2 に限る。）は、義務的団体交渉事項に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉事項 1 について

A 2 の肺がんは、天草労基署が調査の結果、業務起因性と業務遂行性があると判断し、業務上の疾病と認定しているので Y に責任がある。よって、Y には謝罪する義務がある。

イ 団体交渉事項 2 について

Y は、A 2 の従事した作業、アスベストばく露期間を把握しているはずである。それらの情報は、まさに A 2 のアスベスト健康被害という労働条件に重要な影響を与えるものである。組合はそれを証明するに足る十分な客観的資料を有しておらず、熊本労働局から入手した資料の大部分がマスキングされていたため、団体交渉においても Y に説明等を求めたものである。

ウ 団体交渉事項 5 について

A 2 の肺がんは、業務上の疾病であると認定され、その補償に関する要求をしているのだから、Y には団体交渉に応じ、A 2 が担当していた作業における粉じんの発生状況等について誠実に回答する義務のあることは明白である。

エ 以上から、2.6.3 申入れにおける団体交渉事項 1、2 及び 5 は、全て義務的団体交渉事項に当たる。

(2) 被申立人の主張

使用者が労働組合との間で団体交渉を義務付けられるのは、当該労働組合の組合員に係る労働条件等について使用者に処分可能なものであるため、退職者の労働条件はそれ自体として団体交渉権の範囲外である。

ア 団体交渉事項 1 について

Y に司法的な責任が認められていない以上、謝罪することはできない。また、謝罪することと労働条件には関連性がないので、団体交渉事項ではない。

イ 団体交渉事項 2 について

当該団体交渉事項は補償問題に関連する事実関係である。A 2の補償については、交渉段階で一切応じる意思がないことを明らかにしており、責任等の判断要素となる事柄についても、司法の場においてはじめて認否できるものである。

団体交渉の本来的意義は、労働力の集合的取引を行うための労使間の交渉であるところ、これら事項は集团的労働関係の問題ではなく、一般民事において解決されるべき問題である。

ウ 団体交渉事項5について

当該団体交渉事項は団体交渉の本来的意義からすれば集团的労働関係の問題ではなく、一般民事において解決されるべき問題であり、義務的団体交渉事項には当たらない。

エ 以上から、2.6.3 申入れにおける団体交渉事項1、2及び5は、全て義務的団体交渉事項には当たらない。

(3) 当委員会の判断

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をいう。そこで、2.6.3 申入れ記載の団体交渉事項が義務的団体交渉事項に当たるか否かについて、以下検討する。

ア 団体交渉事項1について

当該団体交渉事項について、Yは、司法的な責任が認められていないこと、謝罪と労働条件には関連性がないこと、一般民事において解決されるべき問題であることから、義務的団体交渉事項には該当しないと主張する。しかしながら、組合は、A 2の退職前の雇用関係に関連して発生したアスベストによる健康被害について、責任追求の一環として謝罪を求めているから、当該団体交渉事項はA 2の災害補償に関わるものとして同人の労働条件に当たる。

イ 団体交渉事項2について

Yは、当該団体交渉事項が災害補償に関連するとしながらも、責任等の判断要素となる事実関係について司法の場でのみ認否すべきものであること、及び当該事項は集团的労働関係の問題ではなく、一般民事で解決するものであるため、義務的団体交渉事項ではない旨主張する。しかしながら、当該団体交渉事項は、災害補償に関連する上に、安全衛生に関する職場環境についての問題であるから、組合員の労働条件に当たる。

ウ 団体交渉事項5について

組合は、A2退職前のアスベスト被害について、Yに補償を求める前提として制度の説明を求めているのであるから、当該団体交渉事項は、A2の災害補償に関わるものとして同人の労働条件に当たる。

エ 以上のとおり、組合の求める交渉事項1、2及び5は、義務的団体交渉事項に当たる。

オ 前記第2の2(7)認定の組合の要求事項に対し、Yは、裁判で同社の責任が明らかになっていないこと及びA2がそもそも退職者であり、団体交渉の対象外であることから、各交渉事項は義務的団体交渉事項ではない旨主張する。

しかし、前記1で判断したとおり、A2は「使用者が雇用する労働者」に該当する。また、2.6.3申入れ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上で、A2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。

3 争点（Yが令和2年11月12日付け団体交渉において、訴訟が想定されること等を理由として要求を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉事項1について

Yは団体交渉前から回答の結論を変えないと決め、団体交渉においてもアスベスト問題については全て裁判で認められた義務について果たすのが基本方針であり、その方針は動かないと述べていることは、不誠実な交渉態度といえる。

イ 団体交渉事項2について

アスベストのばく露状況について、双方の記録や記憶を共有し認識の一致や相違点を探り、責任を明らかにしていくことが団体交渉の目的であるため、訴訟によらずとも団体交渉で解決可能である。

団体交渉においてYは、裁判所による解決しかない、回答する意思はない旨を繰り返し述べ、A2の補償問題を司法の場に委ねる理由として会社の方針という説明以上のことは一切述べていないが、そのような立場に立つとしてもその主張の根拠を具体的に説明したり、資料を提示するなどの努力をする義務がある。

また、Yは、A2在職時の同人の業務・作業内容、アスベスト関連作業・ばく露の可能性の有無等について天草労基署に回答していたため、団体交渉において資料の提示や具体的な説明をすることが可能であったにもかかわらず、訴訟が想定されることを理由として、会社の方針により資料を開示する義務はないとする対応は不誠実な交渉態度である。

さらに、A2が保有個人情報の開示請求により天草労基署が調査を行った際の資料を入手したところほぼ全てがマスキングされていたため、Yに対し、Yが天草労基署に提出した資料の提供を要請したところ、Yは、A2が保有個人情報の開示請求により情報を入手済みであること、及びA2以外の個人情報が含まれている可能性があるとの理由により要請に応じず、その後の団体交渉においても会社の方針により開示する義務はないとの回答をした対応は不誠実である。

ウ 団体交渉事項5について

団体交渉において組合が要求する補償制度の説明について任意に応じる意思はないと回答し、裁判による解決しかないとするYの対応は不誠実である。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉事項1について

司法的な責任が認められていない以上、謝罪する意思がないことは団体交渉時に伝えている。「謝罪しないこと」が誠実交渉義務違反とはならない。

イ 団体交渉事項2について

当該団体交渉事項は、補償問題に関連する事実関係であり、判断要素となる事柄についても、司法の場において初めて認否できるものであるため交渉段階で応じる意思はない。

組合は、Yに対し、天草労基署に提出した資料を求めているが、入手した資料にマスキングされているからといって任意の交渉の段階で、会社の回答や提出した資料一式を開示する義務はない。また、Yは、繰り返し、会社としての対応に公平性を保つ必要性から、補償問題については司法の場において義務付けられたことのみ履行するということが会社の方針であることを説明し、このような方針から、訴訟に発展する可能性についても言及する組合に対し、会社の

不利益になり得る活動ができないことを説明している。組合は自己の求める回答が得られないということをもって「不誠実団交」と述べるが、誠実交渉義務は、会社の不利益になる事項についても開示等を強制させる義務というものではない。

以上から、使用者には、組合の要求ないし主張を容れたり譲歩したりする義務ではなく、双方の主張が対立し、意見の一致を図れないことについては、誠実交渉義務違反とはならない。

ウ 団体交渉事項5について

仮に当該団体交渉事項が義務的団体交渉事項であるとしても、Yは、特別の補償制度もなく今後設ける予定もないこと、さらに、A2在職中の一般的な労災の場合の災害補償規程の有無の追加質問に対しても確認の上回答するとし、後日、そのような規程がなかったと回答済みであり誠実に対応している。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉において、使用者は組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じ回答や主張をなし、必要によっては回答や主張について論拠を示したり、必要な資料を提示したりする義務がある。また、組合との間の当該団体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いる。そこで、2.11.12 団交におけるYの対応が不誠実な交渉態度に当たるか、以下判断する。

(ア) 団体交渉事項1について

前記第2の3(3)イ(ア)認定のとおり、組合が謝罪を要求したことに対し、Yは、労働基準監督署で、労災が認定されたとしても、労災保険給付は、会社の責任の有無を問わないものであって、Yの過失責任が認められたわけではないとの理由を示して、組合の要求を拒否している。これに対して、組合は、A2には非がないのであるからYに非があるに違いない、労働基準監督署が作成した労災認定の復命書を読む限りYに責任があるに違いないと反論したのみで、議論は進展しなかった。

このように、Yが、組合の要求を拒否する理由及び自己の主張を明らかにしたことに対し、組合は要求の根拠となる具体的な事実を主張しておらず、その後の議論は平行線であったことが認め

られる。したがって、2.11.12団交におけるYの交渉態度が不誠実であるとまではいえない。

(イ) 団体交渉事項2について

前記第2の3(2)及び(3)イ(イ)認定のとおり、Yは、2.11.6文書において、組合の求める回答書及び別紙添付資料については、組合が既に熊本労働局から入手していることから開示はしない旨述べていた。その後、組合が、2.11.12団交で、回答書及び別紙添付資料にマスキングされており、その内容が明らかでない旨述べると、今後、A2との間で訴訟が想定されていること、マスキングされていない回答書及び別紙添付資料にA2以外の個人情報が入っている可能性があることから提供しない旨回答した。

Yとしては、A2との間で、今後訴訟が想定され、あるいはマスキングされていない回答書及び別紙添付資料に、A2以外の個人情報が含まれている可能性があるとしても、組合が、2.11.12団交において同文書を開示する必要性を述べていることから、労使間の合意形成のため、いったん持ち帰り、将来の訴訟や他の者の個人情報に差支えのない範囲で資料の提供が可能か否かを検討する余地があったし、また検討の結果、何らかの対応を取る方途も残されていたと考えられる。

以上からYは、前記第2の2(10)及び同3の(3)イ(イ)認定のとおり、団体交渉について労組法上の義務があれば対応するとして、全く拒否しているわけではないものの、2.11.12団交以降も、資料や情報の提供の可否について検討結果を説明したり、検討の上で資料や情報の提供をする機会を設けたりすることが可能であった。

よって、訴訟が想定されること等を理由に組合の要求を拒否した行為には、合意形成の可能性を真摯に模索しようとする姿勢がうかがえず、2.11.12団交でのYの取った対応は不誠実と認められる。

(ウ) 団体交渉事項5について

前記第2の3(3)イ(ウ)認定のとおり、Yは、団体交渉において補償制度はないこと、また、団体交渉時点において将来設ける予定もないと回答し、組合から追加で要望のあった就業規則中の災害補償制度の有無についても、持ち帰って確認の上、後日回答することを約束していることから、Yは、組合の要求事項に応じて回

答し、組合からの新たな要求事項についても、後日持ち帰って確認の上で対応したと認められるため、Yの対応は不誠実な交渉態度とはいえない。

イ 以上のとおり、団体交渉事項1及び5について、Yの対応は不誠実な交渉態度であったと認められないものの、団体交渉事項2については、不誠実な交渉態度であったと認められることから、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。

4 不当労働行為の成否

前記1で見たとおり、A2は「使用者が雇用する労働者」であると認められ、前記2で見たとおり、組合の申し入れた団体交渉事項は義務的団体交渉事項に当たり、前記3で見たとおり、令和2年11月12日に開催された団体交渉における2.6.3申入れの団体交渉事項2（A2が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況と貴社のアスベスト対策について説明すること）に関わるYの対応は、不誠実な交渉態度に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

5 救済の方法

前記4で判断したとおり、令和2年11月12日に開催された団体交渉における2.6.3申入れの団体交渉事項2（A2が担当した作業におけるアスベスト粉じんの発生状況と貴社のアスベスト対策について説明すること）に関わるYの対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為であると認められるので、Yに対し主文第1項のとおり命じることとする。

また、Y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4年3月25日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰