

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 B

被申立人 H会社

代表者 代表清算人 C

上記当事者間の令和4年(不)第58号事件について、当委員会は、令和6年2月28日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交

第2 事案の概要

本件は、申立人が有害廃棄物の処理や組合員の健康被害等について団体交渉を申し入れたところ、清算中である被申立人が、申立人と既に団体交渉を繰り返し実施したところであり応じかねるとしてこれを拒否したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

令和4年7月5日付け団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 被申立人H会社（以下「会社」という。）は、肩書地に登記簿上の本店を置き、

電化製品等を回収・解体し、貴金属等を取り出すリサイクル事業を行っていた。会社は、令和3年9月30日をもって解散したところ、本件審問終結時、会社が清算結了したとの登記はなされていない。

- (2) 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

2 本件申立てに至る経緯等について

- (1) 令和3年4月19日、会社と当時の会社の企業内労働組合であった申立外A労働組合（以下「A組合」という。）との間で協定書（以下「3.4.19協定書」という。）が締結された。

3.4.19協定書には、①「1. 事業終了及び解散」として、令和3年9月30日をもって会社の全ての事業を終了し、解散する旨、②「2. 所属社員の取扱い」として、(i)所属社員は、同日付けをもって事実上解職とする旨、(ii)会社は、同日までの間、退職者の再就職支援に最大限の努力を払う旨、(iii)退職金等の取扱い等、についての記載があった。

なお、A組合は、同年8月31日に解散した。

- (2) 組合は、会社に対し、令和3年6月19日にD（以下、同人が組合に加入する前も含めて「D組合員」という。）が組合に加入した旨を、同年9月4日にE（以下、同人が組合に加入する前も含めて「E組合員」という。）他2名が組合に加入した旨を、同年10月15日にF（以下、同人が組合に加入する前も含めて「F組合員」という。）が組合に加入している旨を、それぞれ通知した。

なお、D組合員は、組合に加入した当時、A組合の書記長であり、E組合員は、3.4.19協定書を締結した当時のA組合の執行委員長であった。

- (3) 令和3年9月4日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「3.9.4団交申入書」という。）を送付し、組合員らに対するハラスメント及び会社解散について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

- (4) 令和3年9月17日、組合と会社との間で、3.9.4団交申入書に係る団交（以下「3.9.17団交」という。）が開催された。

3.9.17団交では、組合員らに対するハラスメント、会社解散及び会社の関連会社への採用選考に係る協議が行われた。

- (5) 令和3年9月28日、組合と会社との間で団交（以下「3.9.28団交」という。）が開催された。3.9.28団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 最初に、組合員らに対するハラスメント、会社解散及び会社の関連会社への採用選考についてやり取りがあった。

イ その後、組合は、①会社は水銀などの重金属を扱っていると聞いている旨、②

重金属の被害は10年後や20年後に出てくることもあり、従業員の健康の問題について、会社がなくなったので責任を取らないとなったら困る旨、③不適切な処理がされていた場合や、仮に適切に処理していても従業員の健康問題が今後起こり得る旨、④まだ現実に発症していないとしても、従業員の健康問題が将来生じ得る可能性があり、それをどう会社として責任を取るのか、会社の主張も聞きたい旨、⑤会社の見解はマニュアル通りにやってきたというものだと思うが、マニュアルを全部提供してもらった上で、組合員から実態がどうだったか聞いたものとすり合わせしたい旨述べた。

組合が、健康被害を及ぼすものとして、どのような金属を扱ってきたかということと、その取扱いのマニュアルを今週中に提供してもらえると尋ねたのに対し、会社は、「来週中であればなんとか」と回答した。

続けて、組合が、先程、重金属と言ったが、ダイオキシンやセレンといった焼却に伴って発生するものも規則として作っていると思うので、と述べたところ、会社は、焼却に伴って排出される有害物質の種類の特定制と、それぞれの有害物質についての処理基準ということかと確認し、組合は、そうである旨述べた。

ウ その後、再度ハラスメントについてやり取りがあり、団交終了間際に、組合は、会社に対し、会社が扱っていた重金属の一覧、焼却処理をした際に排出される有害物質の一覧及びそれらの対応マニュアルを提供してもらおう、それが来週の金曜日ということでよいか、それを踏まえて団交の日を決めた方がよいか、と述べた。やり取りの後、具体的な日程は改めて調整することとなった。

(6) 令和3年10月8日、会社は組合に対し、「回答書」（以下「3.10.8会社回答書」という。）を提出した。

3.10.8会社回答書には、3.9.28団交において組合から要求があった事項について回答するとして、次の記載があった。

「1. 当社が事業上取り扱う物質等への対処方法について

当社は事業活動を行うにあたり、労働安全衛生及び環境関連をはじめとする各種法令、規則等を遵守しており、取り扱う物質等についても関連法令に基づき適切に対処しています。

上記にあたり、当社は、2000年にISO14001（環境マネジメントシステム）、2010年にOHSAS18001（労働安全衛生マネジメントシステム）認証を取得し、以降、2021年まで各マネジメントシステムを効果的かつ確実に運用、維持してきた他、①行政（保健所、労基署）による定期・不定期による調査、②監査法人等による環境、安全衛生に関する法令総点検を受けております（①、②を通じて、従業員の健康被害につながる指摘（是正勧告を含む）は受けておりません）。

2. ハラスメントに関するヒヤリング記録の開示について

本件に関しては次回団体交渉でご説明いたします。

以 上」

(7) 令和3年10月14日、組合と会社との間で団交（以下「3.10.14団交」という。）が開催された。3.10.14団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 冒頭、焼却処分に伴い発生する有害物質のリストとその処理規定を会社が提供するという話があったか否かについてやり取りがあった。

イ 組合が、組合員の健康に関わる問題である旨、どのような物質が発生し、それをどのように処理したかについて、直接関わった方がいるので、この場できちんと説明してもらう旨、汚染物質が適正に処理されていなかった場合、すぐには出てこず、5年、10年経って出てくることもあることから、きちんと説明してもらわないといけない旨、どのような物質が出たのか、どのように処理していたのか、仮に今後健康被害が出てきたとき、どのように補償するのかはきちんとやらないと終わらない問題であると思っている旨述べた。

その後、組合と会社との間で、ハラスメントに関するやり取りが行われた。

ウ 組合は、廃棄物の問題に関して、E組合員、D組合員及びF組合員が実際に廃棄に携わっていたので、具体的に説明してもらう旨述べた上で、「産業廃棄物関連」と題する書面（以下「3.10.14組合提供資料」という。）を会社側出席者に配付した。その後、E組合員、D組合員及びF組合員が3.10.14組合提供資料に基づいて、廃棄場所や廃棄方法等について説明を行った。

その中で、組合は、①D組合員にしてもE組合員にしても、将来、5年経ってから突然原因不明の病気にかかったと言っても困る旨、②防具も何もせず、水銀やダイオキシンが含まれている汚泥を雨水池に捨てたのであれば、環境に広がっていく可能性もあるし、実際に業務を行っていたD組合員が被害を受けて身体を害する可能性もある旨、③水銀やダイオキシンがどの程度の期間害を及ぼすかは分からないが、これらが埋まっていて環境に漏れ出すおそれがあるということであれば、通常であれば、会社はもう一度掘り返して調査をするなり適正に処理するなりしなければならないし、組合員はそのようなことを知らずに働いていたのであるから健康被害が生じる可能性もある旨、④きちんとした調査が必要である旨述べた。

また、E組合員は、私の体調はこの1年半ぐらいでかなり悪くなった旨、メンタル疾患も確かにある旨、私が一番実行したので罪悪感がある旨、専門医からは、10年、15年とそういう気持ちの中に押し込めていたのが、会社が解散すると半年前に決まったのでメンタルがおかしくなったのだらうと言っていた旨述べた。

エ 組合が、組合の要求としては、3. 10. 14組合提供資料について事実関係を調査し、事実があったかどうか、その後、会社がどのような対応を行ったのか、行っていないのかについて回答してほしい、というものである旨述べた上で、事実関係を調査して何らかの回答をするということによりか尋ねたところ、会社は、それにより旨述べた。

(8) 令和3年10月29日、会社は組合に対し、「回答書」（以下「3. 10. 29会社回答書」という。）を提出した。

3. 10. 29会社回答書には、3. 10. 14団交において組合から提示された産業廃棄物に関する事項については、検討した結果、要求には応じかねる旨記載されていた。

(9) 令和3年11月11日、組合は、会社に対し、「申入書」（以下「3. 11. 11申入書」という。）を送付した。

3. 11. 11申入書には、同月15日に予定している団交の協議事項について通知する旨記載した上で、「産業廃棄物関連について」として、①前回の団交で3. 10. 14組合提供資料を交付し、これについて調査を求めたが、会社は、検討した結果、要求には応じかねるとしている旨、②この問題は、組合員の健康にも関わる問題であり、当然義務的団交事項に当たるところ、来る団交では事実の存否や会社が取ってきた対応、今後の対処方針及び仮に組合員に健康被害が出た場合の対応等について協議したいと考えている旨、③この問題は、地域住民の健康にも影響を及ぼす可能性があり、公益のためにも看過しえない問題であるので、会社において徹底した調査と適切な対応を求める旨記載されていた。

(10) 令和3年11月15日、組合と会社との間で団交（以下「3. 11. 15団交」という。）が開催された。3. 11. 15団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合が、産業廃棄物に関する件について、調査をするのかしないのか答えてほしい旨述べたのに対し、会社は、3. 10. 29会社回答書のとおりである旨述べた。

E組合員は、私はメンタル障害を起こした旨、環境安全に責任を負う部署について、スルーしていた自分に対するやりきれない気持ちがあり、そういう色々な複合が今障害を起こしているということである旨、これについては病院の先生に相談して色々な葛藤があったんでしょねと言われた旨述べた。

イ 組合は、労働委員会のあっせんでハラスメントも健康被害も含めて一括で解決する意思があるか回答してほしい旨、取りあえず、E組合員が持っている雨水池に関する資料を会社に送るので、その資料を検討してほしい旨述べた。

ウ E組合員は、私達が欲しいのは当時の素掘り池等のデータである旨、既に退職した分析担当の方からデータを取っているという話を聞いた旨、会社には保存されていると思う旨、私の場合、身体的な健康被害は今のところ発症していないが、

精神障害は発症していると医者にははっきり言われた旨、それに加えて、今内臓関係に異変が生じているので、その因果関係も分からないから知りたい旨、述べた。

- (11) 令和3年11月16日、組合は、当時の会社代表清算人宛てに、「ご連絡」と題する書面（以下「3.11.16組合文書」という。）を送付した。

3.11.16組合文書には、①先日の団交時に約束したが、産業廃棄物投棄の問題に関して「池問題」と題する書面（以下「平成25年池問題資料」という。）を送付する旨、②平成25年池問題資料は、会社が当時社内の労働組合に手交したものである旨、③これとは別にE組合員から参照してもらいたいと提供された資料を同封した旨、④これまでの団交における組合の主張や今回提供した資料を踏まえ、会社が大阪府労働委員会のあっせんで解決を図る意思があるか否か10日以内に回答してほしい旨、⑤組合としては、主なあっせん事項として、(i)会社解散に伴う組合員への補償及び雇用確保、(ii)ハラスメントにかかる会社の対応、(iii)産業廃棄物投棄に関連した組合員の健康被害のリスクへの補償、を考えている旨、⑥組合は、会社解散の状況を踏まえ、早期にトータルの解決を希望している旨記載されていた。

なお、平成25年池問題資料には、「池問題」に関する経緯や雨水池の底にたまった泥についてのサンプル調査の結果等が記載されていた。

- (12) 令和3年11月26日、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「3.11.26会社回答書」という。）を提出した。

3.11.26会社回答書には、組合が、3.11.16組合文書に記載の事項に関してあっせんの申請を行った場合、会社はあっせんには応じかねる旨の記載があった。

- (13) 令和3年12月15日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「3.12.15団交申入書」という。）を送付した。

3.12.15団交申入書には、協議及び要求事項として、産業廃棄物問題やハラスメントへの対応、会社解散に関連する項目が挙げられており、このうち、産業廃棄物問題については、次の3項目の記載があった。

- 「①組合員ががれきその他を廃棄したと指摘する箇所について、有害物質にかかるサンプル調査をおこない、その結果を明らかにすること
②仮に基準を超える有害物質が検出された時には関係行政機関に報告するとともに、その監督下で土壌の入れ替え等適切な処理を行うこと。また、その結果について公表すること。
③元従業員と地域住民に将来健康被害が発生するリスクを考慮し、会社解散後の相談窓口を整備するとともに、Jグループとしての責任体制を確立すること。」

(14) 令和3年12月23日、組合と会社との間で団交（以下「3.12.23団交」という。）が開催された。3.12.23団交では、次のようなやり取りがあった。

ア 組合は、3.12.15団交申入書に沿った形で話したい旨述べ、項目①に対する会社の回答を尋ねた。これに対し、会社は、環境問題、産業廃棄物の問題については、3.10.29会社回答書が全てである旨、サンプル調査についての要求には応じかねる旨等述べた。

組合は、やはり真摯に向き合ってくれない、例えば、E組合員の癌が、万が一だが因果関係があるのかどうかとか、そうであれば他の組合員もどうなのだろうと、と述べた。また、組合は、他にも癌になっている人がいる旨述べた。

イ 組合は、項目②及び項目③は、調査に基づいて問題があれば、というもののなので、入り口の段階でシャットアウトするということであれば、後の要求に関して協議をしても進展しない旨、今、会社が言っているのは全部打切りという話である旨、今の会社の対応が、胸を張って言える対応なのかは相当疑問に思う旨述べた。

(15) 令和4年7月5日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「4.7.5団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「4.7.5団交申入れ」という。）。

4.7.5団交申入書には、協議及び要求事項として、次のとおり記載されていた。

「当該組合員から聞き取りをしたところ、Kの敷地内に有害物質を含むがれき、汚泥等を大量に廃棄したとのことであり、かつ、その廃棄場所についてその後形質が変更されたということです。それが事実なら、土壤汚染対策法に基づく届出等各種手続きが必要になりますが、そうした届出が行われていないとのことです。従業員の健康被害の恐れもあるところ、まずは事実確認のため、以下の点について協議を行いたいと思います。

①Kの敷地内への有害廃棄物の廃棄とその後の形質変更について

組合員らは、Kの敷地内に有害物質を含むがれき等を大量に廃棄しただけでなく、その後形質の変更が行われたと述べております。具体的には、D組合員らは、マニフェスト付きで入ってきた産廃物で、処理できずに1号や3号鉱舎に貯めていた産廃物を、不適切な方法で処理を進める過程において、雨水池やすぼり池^(ママ)の他、以前からの埋め立て地などに、汚泥などを破棄したと述べています。次回団体交渉では、以上のようなことについて、できるだけ詳しく組合員らに説明してもらいます。貴社においても、その説明に基づき事実確認していただくよう求めます。

②上記①の事実確認に基づき、行政への届出等が適切に行われていたかどうか確

認したいと思います。仮に、適切な対応がとられていなかった場合は、改めて適切な対応を求めます。

③その他、関連事項

- (16) 令和4年7月8日、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「4.7.8会社回答書」という。）を提出した。

4.7.8会社回答書には、会社は清算中であるが、既に団交を繰り返し実施したところであり、4.7.5団交申入書における協議及び要求事項を議題とする団交については応じかねる旨記載されていた。

- (17) 令和4年7月9日、組合は、会社に対し、「申入書」（以下「4.7.9申入書」という。）を送付した。

4.7.9申入書には、①4.7.8会社回答書にて団交を拒否する旨通知された旨、②しかしながら、有害廃棄物問題については、実質的には3.10.14団交から協議を始め、3.11.15団交及び3.12.23団交で協議したにとどまっている旨、③しかも、組合が平成25年池問題資料を提供し、実際に廃棄に関わった従業員から具体的に不適切な廃棄について説明しているにもかかわらず、会社は調査も行わず、一切の資料提供もせず、ただ適正に処理していると強弁するにとどまっている旨、④到底協議を尽くしたとはいえないことから、改めて団交に応じるよう求める旨の記載があった。

- (18) 令和4年7月21日、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「4.7.21会社回答書」という。）を提出した。

4.7.21会社回答書には、4.7.8会社回答書で回答したとおり、4.7.5団交申入書における協議及び要求事項を議題とする団交については応じかねる旨記載されていた。

- (19) 令和4年11月7日、同3年にE組合員とD組合員が会社を被申立人として福井県労働委員会に不当労働行為救済申立てを行っていた事件について、同労働委員会で和解が成立した。

- (20) 令和4年12月22日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（4.7.5団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

1 被申立人の主張

- (1) 組合が4.7.5団交申入れで団交を要求する事項は、組合の組合員の労働条件その他の待遇に関わる事項ではなく、義務的団交事項に当たらない。
- (2) 4.7.5団交申入書の要求事項は組合員（E組合員、D組合員及びF組合員）の在職

中の労働条件や3.4.19協定書における退職後の労働条件や待遇に関する事項ではない。実際、組合が団交を求める、会社が管理していた敷地内の環境問題の対策（以下、これを会社主張では「敷地環境対策」という。）について、これらが組合の組合員の労働条件その他の待遇に関わるものであるとか、敷地環境対策によって上記組合員に対していかなる安全衛生や健康問題が発生しているか具体的な説明はなされていない。

他方、会社は、敷地環境対策については行政への報告内容も含めて、平成25年当時の社員に直接説明したほか、E組合員、D組合員及びF組合員が当時加入していたA組合にも説明していたのであるから、同人らは会社の在職中に直接あるいはA組合を通じて間接に承知していた。その後、会社は行政（保健所や労働基準監督署）からの定期・不定期による調査、監査法人等による環境・安全衛生に関する法令総点検も受けているが、いずれにおいても従業員の健康被害につながる指摘も是正勧告も受けていない。

また、A組合解散までの間、A組合、E組合員、D組合員、F組合員のいずれからも、敷地環境問題に関する申入れ等は一切なかった。

なお、過去の敷地環境対策については、義務的団交事項ではなく、平成25年当時の行政対応等も含めて既にE組合員、D組合員及びF組合員は説明を受けている事項でもあったが、任意に組合との団交において説明や回答を行ったにすぎない。

- (3) 組合は、E組合員が癌を発症して治療中であること等から、4.7.5団交申入れの要求事項が義務的団交事項である旨主張する。しかし、組合は、E組合員の癌の発症時期や対象部位、治療状況等について、会社に対して何ら説明をしていない。また、E組合員自身、癌について具体的な説明をしていない。

組合からは、疾病発症の可能性のある物質の特定すらなされておらず、一般的抽象的に人体に有害な物質が存在する可能性がある」と主張されても、会社としては説明のしようがない。かかる状況で、会社が解散前に行っていた敷地環境対策等は、労働組合法上の義務的団交事項である「労働条件や待遇に関する事項」になり得ない。

- (4) 組合は、E組合員の精神的被害(メンタル疾患)を理由として会社が解散前に行っていた敷地環境対策等が義務的団交事項に該当する旨主張するが、前提自体が誤っており失当である。

E組合員は、平成29年12月15日から同30年1月17日まで休業していたが、その際に「違法行為に長年携わってきたことを苦痛に感じ、メンタル疾患を発症した」などという申告をした事実はなく、それ以外でも会社の解散前に会社が上記のような申告を受けた事実もない。

- (5) 以上のとおり、4.7.5団交申入れに係る要求事項は義務的団交事項でないから、4.7.5団交申入れに応じなかった会社の対応は正当な理由のない団交拒否には当たらない。

2 申立人の主張

- (1) 4.7.5団交申入書の「要求及び協議事項」は、業務との関連性が疑われるE組合員の身体的・精神的疾患に関連する事柄であるから、当然に義務的団交事項に当たる。
- (2) 有害物質の化学的影響による健康被害とそのリスクの問題は義務的団交事項である。

E組合員は癌を発症している。令和3年当時、E組合員から公にしてほしくないと言明されていたため、団交においてあまり触れていないが、組合は3.9.28団交から3.11.15団交までの団交において、繰り返し健康被害とそのリスクや、E組合員がダイオキシン等の有害物質に長期にわたって曝露しながら作業してきたことについて説明してきたし、E組合員も3.11.15団交において、癌発症と有害物質の不法投棄の因果関係についての不安を表明している。

- (3) 違法行為を命じられたことによる精神的被害の問題は義務的団交事項である。

E組合員は、会社の指示に従っただけとはいえ、有害物質の不法投棄に長年携わってきたことを苦痛に感じ、メンタル疾患を発症した。このことについて、E組合員は3.10.14団交と3.11.15団交において言及している。

E組合員のメンタル疾患の発症と有害物質の不法投棄については因果関係が認められるし、会社がE組合員に対して違法行為を命じたか否か、命じたとすればその行為について会社としてどう対応したのか（つまり土壌汚染についてどのような対策をしたのか）ということは、E組合員の「退職後の労働条件や待遇に関する事項」として義務的団交事項となる。

- (4) 会社は、組合が組合員の健康被害が業務に起因することを疎明しない限り、団交において、有害物質の処理や組合員の健康被害のリスクについて説明する義務は負わない旨主張する。

しかし、健康被害の業務起因性の疎明は、会社から、どのような有害物質がどの程度発生したのか、組合員が作業過程でどの程度有害物質に曝露したか、就労場所の土壌がどの程度有害物質に汚染されているのか、その土壌について形質変更が行われたか（有害物質が飛散したか）等々についての詳細な説明がない限り不可能である。

組合は、有害物質の不法投棄の事実や汚染が深刻であること、そして組合員が有害物質に曝露してきたことについて説明を尽くした上で、所持している資料も会社に提供した。組合は、可能な限りで組合員の健康被害やそのリスクと業務上の因果

関係について疎明を尽くしているのであるから、有害物質の不法投棄に関わる問題が「退職後の労働条件や待遇に関する事項」に当たり、義務的団交事項となると判断するのが適切である。

(5) 会社は、E組合員のメンタル不調について、E組合員が有害物質の不法投棄が原因である旨の申告を受けた事実はないとして、業務と関連性は疎明されていないとする。しかし、令和5年6月16日付けの診断書においても、E組合員のメンタル疾患について「心因として仕事上のストレスが関与している可能性がある」とされている。

(6) 以上のとおり、4.7.5団交申入書の「要求及び協議事項」は、義務的団交事項であり、会社が団交に応諾しないことについて正当な理由がないことは明白である。

したがって、4.7.5団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

第6 争点に対する判断

4.7.5団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

- 1 前記第4.2(15)認定のとおり、組合が4.7.5団交申入れを行ったことが認められるところ、これに対し、会社が団交に応じていないことについて争いはない。
- 2 労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者」の代表者と団交をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁じている。

同号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則的には、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ものと解される。

しかし、現実に派生する労働条件等を巡る問題は様々で、雇用関係の前後にわたって生起する場合もあり、その加入する労働組合と使用者との団交を是認することが、むしろ労働組合法の趣旨に沿う場合が多いと考えられる。

そうすると、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争については、元従業員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせるのが相当である。

- 3 そこで、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争について、4.7.5団交申入れがなされたか、以下検討する。

(1) 4.7.5団交申入書の協議及び要求事項についてみる。

前記第4.2(15)認定によると、4.7.5団交申入書には、「従業員の健康被害の恐れもあるところ、まずは事実確認のため、以下の点について協議を行いたい」との記載に続き、協議事項として、①Kの敷地内への有害廃棄物の廃棄とその後の形質変更、②上記①の事実確認に基づき、行政への届出等が適切に行われていたかどうか

かの確認、という記載があること、が認められる。

協議事項の①②の記載についてみると、組合は、事実確認を目的として、有害廃棄物の廃棄とその後の形質変更や行政への届出についての協議を求めているのであり、その事実を確認することが、直ちに、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争であるとみることはできない。

この点について、組合は、4.7.5団交申入れに係る要求事項は、業務との関連性が疑われるE組合員の身体的・精神的疾患に関連する事柄である旨主張する。

確かに、組合員の健康被害を協議する前提として、組合が有害廃棄物の廃棄等について明らかにするよう求めたと解する余地はある。もっとも、そうであるのならば、組合は会社に対して、組合員にいかなる健康被害が発生しているのか、当該健康被害と有害廃棄物の廃棄等がどのように関連するか、当該健康被害を解決するために、なぜ、有害廃棄物の廃棄等について明らかにする必要があるのか等を具体的に明示すべきであるといえる。しかしながら、4.7.5団交申入書にそのような記載があるとは認められない。

そうであれば、4.7.5団交申入書の協議及び要求事項は、いまだ発生していない健康被害の恐れに関連して、有害廃棄物の廃棄とその後の形質変更や行政への届出についての協議を求めているに過ぎず、E組合員の身体的・精神的疾患に関連する事柄であるとみることはできない。

したがって、4.7.5団交申入書の記載からは、協議及び要求事項が、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争についてのものとみることはできない。

(2) 組合は、E組合員は癌を発症している旨、組合は4.7.5団交申入れより前の3.9.28団交から3.11.15団交までの団交において、繰り返し健康被害とそのリスクやE組合員がダイオキシン等の有害物質に長期にわたって曝露しながら作業してきたことについて説明した旨、E組合員も3.11.15団交において、癌発症と有害物質の不法投棄の因果関係について不安を表明している旨主張する。

そこで、過去の団交における組合の発言等を併せ考慮することで、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争について、4.7.5団交申入れがなされたといえるかどうかについてみる。

前記第4.2(5)イ、(7)イ、ウ、(10)ウ認定によると、①3.9.28団交において、組合が、(i)会社は水銀などの重金属を扱っていると聞いている旨、(ii)重金属の被害は10年後や20年後に出てくることもあり、従業員の健康の問題について、会社がなくなったので責任を取らないとなったら困る旨、(iii)不適切な処理がされていた場合や、仮に適切に処理していても従業員の健康問題が今後起こり得る旨、(iv)まだ現実に発症していないとしても、従業員の健康問題が将来生じ得る可能性があ

る旨述べたこと、②3. 10. 14団交において、組合が、(i)汚染物質が適正に処理されていなかった場合、すぐには出てこず、5年、10年経って出てくることもあることから、きちんと説明してもらわないといけない旨、(ii)仮に今後健康被害が出てきたとき、どのように補償するのかはきちんとやらないと終わらない問題であると思っている旨、(iii)D組合員やE組合員が、将来、5年経ってから突然原因不明の病気にかかったと言っても困る旨、(iv)水銀やダイオキシンがどの程度の期間害を及ぼすかは分からないが、これらが埋まっていて環境に漏れ出すおそれがあるということであれば、組合員はそのようなことを知らずに働いていたのであるから健康被害が生じる可能性もある旨述べたこと、③3. 11. 15団交において、E組合員が、(i)私の場合、身体的な健康被害は今のところ発症していないが、精神障害は発症していると医者に言われた旨、(ii)それに加えて、今内臓関係に異変が生じているので、その因果関係も分からないから、知りたい旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、組合は、3. 9. 28団交から3. 11. 15団交において、有害物質の処理による健康被害のリスクについては繰り返し説明しているものの、組合員が患っている疾患の名称、当該疾患の発症時期や対象部位など、健康被害の具体的な事項すら会社に対して明らかにしているとはいえない。その他、4. 7. 5団交申入れまでに、組合が会社に対して、組合員の健康被害の内容について具体的に明らかにしたと認めるに足る疎明はない。

さらに、本件審査においても、組合は、E組合員に身体的な健康被害が生じたことについて、診断書等の書証を提出していない。

これらのことからすると、組合は会社に対して、組合員が被った健康被害の具体的な事項すら明らかにしていないのであるから、E組合員の健康に関する組合の団交での発言等を考慮しても、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争について、4. 7. 5団交申入れがなされたとはいえない。

(3) 以上のことからすると、かつて存続した雇用関係から生じた労働条件を巡る紛争について、4. 7. 5団交申入れがなされたとはいえず、会社に団交応諾義務を負わせることはできない。

4 以上のとおり、会社に団交応諾義務がない以上、4. 7. 5団交申入れによる団交に、会社が応じなかったことにつき、正当な理由があるというべきである。

したがって、4. 7. 5団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとはいえないのであるから、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第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。

令和6年4月5日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓