

## 平成25年(不)第1号事件 一 命令の概要 一

### 1. 事件の概要

#### (1) 当事者

申立人 X1組合、X2分会

被申立人 Y1会社

#### (2) 申立日

平成25年1月31日

#### (3) 概要

分会らは、平成19年4月5日、平成18、19年の会社の団交拒否が不当労働行為であるとして、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理由がある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16日、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、会社の団体交渉拒否には正当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、東京地裁判決において、「『使用者が雇用する労働者』を代表する組合である」こと自体は認められたことなどから、分会らは平成24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A1及び同A2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、分会が理解し、納得できる具体的な資料や根拠を示さなかった。このような会社の態度は不誠実であり、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して、X1組合及びX2分会が救済を申し立てたものである。

### 2. 命令の内容(要旨)

- (1) 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、本命令で認められた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。
- (2) 被申立人は、本命令受領後、速やかに申立人に、今後不当労働行為を繰り返さないことを約する文書を手交しなければならない。

### 3. 判断の要旨

#### (1) 分会らは会社が「雇用する労働者」の代表者であるか。

退職労働者にかかる団体交渉申入れについて、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なった場合でも、そのこ

とに正当な理由があり、その問題を団体交渉を通じて解決しようとすることに合理的な根拠がある場合には、やむを得ない「特段の事情」が存在するといえ、そのような退職労働者は「雇用する労働者」に該当し得る。

本件についてみると、当時会社に直接雇用されていた者のうち、A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>、A<sub>4</sub>及びA<sub>5</sub>の5名については、健康手帳を交付され、もしくは労災認定を受けており、当時石綿を扱っていた王寺工場で在職していたことには争いがないことから、会社との労働関係に密接に関連して生命にかかわる重大な問題についての紛争が生じているといえる。

また、石綿ばく露から胸膜プラーク出現や疾病発症までの潜伏期間が相当長いという特殊な事情から、退職後長期間経過後の団交申入れにはやむを得ない「特段の事情」があるといえる。

さらに、A<sub>1</sub>ら5名の団交申入れは健康手帳交付や労災認定後速やかになされており、社会通念上、合理的期間内になされたといえる。

加えて、会社はすでに健康対策を実施していることなどからすれば、当該紛争を処理することが可能であるといえ、団体交渉で解決することに合理的根拠がある。

したがって、同人らは「雇用する労働者」に該当すると認められる。

なお、分会らの今回の団体交渉申入れについても、平成19年の救済申立て以降の経過から、合理的期間内になされたものといえる。

以上のことから、A<sub>1</sub>ら5名との関係において、分会らは「雇用する労働者の代表者」であるといえる。

## (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。

本件の要求事項を見れば、分会の最大の関心事は組合員個人にかかる補償についてであると推認できるところ、同要求事項は、将来に亘りその補償について団体交渉を進めるにあたり、必要な事項にかかる情報の開示及び資料提供の要求であり、団体交渉において義務づけられるものであるといえる。また、その情報や資料の特定についても団体交渉で交渉すべきである。

## (3) 団体交渉における会社の対応は、不誠実といえるか。

上記(2)の情報開示や資料提供に会社は応じなかったのであるから、不誠実であるといえ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為にあたるといえる。

また、会社は、①分会らの本件団体交渉は雇用関係終了後合理的期間を過ぎていること、②平成18年、平成19年の会社の団交拒否について争われた中央労働委員会の命令、東京地裁の判決において、拒否の正当理由が認められた要因として、当時の分会らの粗暴な言動があるが、今後もそのような言動がなされる可能性があること、③X<sub>1</sub>組合の傘下である類似の分会による類似の要求内容に対し、すでに交渉に応じており、二重の交渉を強いられていること、などを理由として今回の会社の対応には正当な理由があるとしている。

しかし①については、平成18年、19年当初の申入れにかかる団交拒否について、中央労働委員会及び東京地裁に係争中から、分会らは一貫して団体交渉において紛争を解決する姿勢を示していたと認められるため、本件申立てについても合理的期間内になされたものといえる。②については、分会らは、本

件団体交渉において建設的な団体交渉を妨げるような言動をした事実はない  
え、平成18年、19年当初の分会の言動を考慮に入れたとしても、すでに  
応じている本件団体交渉において誠実に応じなくてもよいということには  
ならない。③については、それぞれ別の分会であり、申立てにかかる組  
合員も異なることから、個別に対応を求められるのはやむを得ない。ま  
た、同じ会社の別工場の退職者にかかる要求であることから、要求事  
項は類似していても不思議はなく別個の対応はやむを得ない。