

アスベスト（石綿）にばく露した経歴を持つ 退職労働者の団体交渉権 - 「ニチアス（神奈川）事件」（神奈川県労委命令平成26.1.8）を 対象として -

柳 澤 旭

<目 次>

- I はじめに
- II 事実の概要と労委命令要旨
- III 検討
- IV おわりに

I はじめに

（一）日常的・社会的にも有益かつ代替性のないものとして、耐火・断熱・建築物等で多量に使用されてきたアスベスト（石綿。以下、「アスベスト」とする。）の危険性について大きく注目されたのは、2005（平成17）年6月、新聞報道を契機とする、いわゆる「クボタショック」を契機としてであった¹⁾。労働者のアスベスト健康障害について、安全健康配慮義務違反など使用者責任の追及、労災認定争訟、国に対する責任追及（規制権限不行使責任）など多様な裁判例の蓄積があり、判例法理の形成されている領域もある²⁾。

- 1) いわゆるクボタショックについてその実態に迫ったものとして、大島秀利『アスベスト 広がる被害』（2011年、岩波新書）36頁以下。著者は、クボタショックの契機となる新聞報道（2005年6月29日、毎日新聞夕刊）を掲載した記者である。
- 2) 筆者が、アスベスト、じん肺についての裁判例について本誌において検討したものに、柳澤旭「労働者のアスベスト（石綿）による健康障害と国の責任」山口経済学雑誌63巻5号（2015年）、「労働者の石綿（アスベスト）ばく露による死亡と労災補償・安全配慮義務」同61巻3号（2012年）、「安全配慮義務違反・規制権限不行使と損害賠償法理における消滅時効」同59巻6号（2011年）がある。「泉南アスベスト訴訟」最高裁判決（平成26.10.9）について、行政規制、労安衛法、労基法との関係（被害者：労働者、家族、住民、屋内・屋外労働）で判例を分析したものに、下山憲治「アスベスト国賠訴訟における行政法の論点」シュリストNo.1485（2015.10）81頁がある。

このような中において、アスベストによる健康被害にあった労働者が、退職して何年も経って疾病の原因、対応等を求めて組合に加入し、かつての使用者と団体交渉をするというケースは、これまでにない新たな事案として法的問題を提起するものであった。労働関係において、労働者がアスベストを吸引（ばく露）し健康被害にあつて退職後何年も経ってから労働組合に加入して、かつての使用者と疾病の原因、企業の対応、補償や賠償を求めて団体交渉を行うことの当否が争点・法的問題となったものである。

(二) この問題は、労働委員会命令（「住友ゴム工業事件」兵庫県労委命令平成19.7.5後掲・命令①）において初めて浮上しものである。この命令に対する取消訴訟判決（「兵庫県・兵庫県労委（住友ゴム工業）事件」神戸地判平成20.12.10後掲・判例①）が出されて以降、同種の事案についての命令、判例がでるようになり、この問題に対する判断枠組について一定の理論的傾向と定着がみられるようになった。これらの命令のうち本稿で対象とするのは、最近時の労働委員会命令である「ニチアス（神奈川）事件」神奈川県労委平成26.1.8（「本件命令」後掲・命令⑧）³⁾を検討である。本件命令⑧は、労委命令の中でも「ニチアス（奈良）事件」（奈良県労委平成26.6.26後掲・命令⑨）とともに最近時の命令である。退職労働者のアスベスト健康被害をめぐる団交事件について、同種事案における命令、判例が出される中で、不当労働行為の成否について判断枠組がほぼ固まった時期における命令として注目されるものである。また判断枠組についても、団交主体の判断について、これまでと異なったものがあることも注目される点である。

II 事実の概要と労委命令要旨

1. 事実の概要

1. 全日本造船機械労働組合アスベスト関連産業分会（X）が、ニチアス株式会社（Y）のH工場において就労中にアスベスト（石綿）に「ばく露」し

3) 以下本稿で労働委員会命令について掲載紙の記載がないものは、中労委のホームページの「命令・裁判例データベース」によっている。

たAおよびBの加入を受け、Yに対し、アスベスト健康被害に対する補償制度等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、Yが、団体交渉には応じるものの、交渉の対象をA及びBの各個人の問題に限るとの対応に終始したことは、労働組合法（労組法）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして救済を申し立てた事件である。

2. Yは、各種断熱材等の工業製品を製造販売等を業とする会社であり、明治29（1896）年4月に設立され（設立時会社名は「日本アスベスト」であり、現在は「ニチアス」である）、本社のほか、生産拠点としてH工場を含む三工場を有し、従業員は1,622名である（平成25年）。申立人X組合は、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組織している労働組合であり、平成18年12月に結成され、組合員数は70名である。

3. Aは、昭和34年3月に入社し、H工場においてアスベストを含む保温材の製造・運搬業務等に従事していたところ、石綿関連疾患に罹患している旨の医師の診断を受け、昭和42年12月に退社した。その後、平成17年、申立外会社クボタは、自社の従業員等に石綿関連疾患である中皮腫のり患者がいる旨を公表した（いわゆる「クボタショック」）。これを知ったAは、同年7月、会社に「健康診断」の実施を要求した。これを受けYは、Aの健康診断を実施したところ、「じん肺」の所見が認められた。そこでAは、G労働局長に対し、「じん肺法」に基づく「じん肺管理区分」（「管理区分」）の決定を申請した。G労基局長は、Aに対し同人を「管理区分2」とする「じん肺管理区分決定通知書」を送付し、また、平成18年12月、石綿に係る健康管理手帳（「石綿健康管理手帳」）を交付した。Aは、平成22年10月、Yを相手に損害賠償請求訴訟（「別件訴訟」）を提起した。その後、G労基局長は、Aを「管理区分4」とする「じん肺管理区分決定通知書」（平成25年4月10日付け）を送付した。

4. Bは、昭和35年10月1日にYに入社し、平成7年3月31日に定年退職するまで、H工場においてアスベストを含む保温材やパッキンの製造業務に主に従事した。Yは、平成7年6月13日付けで、Bに対し、「じん肺管理区分等通知

書」を交付した。同通知書には、同月5日にG労基局長がBを「管理区分3イ」と決定した旨の記載があった。同じく平成7年6月16日、YはBから同日付け「領収証兼念書（「本件念書」）」を受領した。本件念書には、BがYから「じん肺退職者特別補償見舞金600万円」を領収したことに加え、「尚、領収に当り私を始め家族の者よりじん肺に関し、いかなる事情が生じても補償等につき何等一切の異議を申し立てないことを確約いたします。」との記載があった。その後、G労基局長は、Bを「管理区分4」と決定した旨の「じん肺管理区分決定通知書」（平成21年12月7日付）を受け、Bは傷病補償年金、傷病特別支給金及び傷病特別年金の支給（労災補償給付）を受けることとなった（平成23年9月15日付「年金・一時金支給決定通知」）。

2. 団体交渉について

(1) Xは、Yに対し、「組合加入通知及び団体交渉申入書」（平成23年12月）を提出し、A及びBの組合加入を通知するとともに、次の団体交渉事項（「本件要求事項」）について、早急に団体交渉を開催するよう申し入れた。1、YのH工場におけるアスベスト被害の実態を、労働者、その家族、周辺地域住民に公表すること。2、在職者及び退職した労働者に対するYのアスベスト被害補償制度を説明すること。3、退職労働者に対する健康対策を説明すること。4、Bの在職時における安全対策と、Yにおける労災に対する補償について説明すること。以上のXの団交要求に対して、Yは、A及びB個人の問題に関する限度で団体交渉に応じるが、それ以外の問題については「義務的団交事項」ではないので応じないとの態度をとり続けた。

(2) 第1回団体交渉（平成24年2月16日）において、Xの本件要求事項1（被害実態の公表）についてYは、アスベストによって健康被害を受けたH工場における在職者等の人数やその症状といった実態について、AおよびBの問題とは関係がないとして説明しなかった。また、Yが平成17年からホームページにおけるアスベスト健康被害の情報開示を平成22年をもって取り止めた理由として、厚労省による情報提供（アスベスト労災認定事業所の公表。

平成17年公表開始、平成20年公表再開）により掲載の必要性がなくなったと説明した。本件要求事項2（在職者、退職労働者のアスベスト被害補償）について、Yは、在職者等の補償制度について、非組合員の労働条件に関する問題であり議論の必要はないこと、組合員であるAは、退職後に「管理区分2」となっており、また、同じく組合員であるBは、「本件念書」による合意によりいずれも補償制度の対象外であるとして、資料の提示や説明をしなかった。本件要求事項3（退職労働者に対する健康対策）についてYは、退職者に対する健康対策として、石綿健康管理手帳の交付申請やじん肺管理区分の決定申請、「労災保険」の請求等の手続を援助するとともに、健康診断を独自に実施していること、AおよびBは「石綿健康管理手帳」を取得し、半年ごとの「健康診断」を受けているとして、両名を含む退職者全般の健康対策については説明しなかった。

本件要求事項4（Bの在職時における安全対策と労災に対する補償）について、これらは、いずれもYのBに対する安全配慮義務の議論を前提とした議題であり、同義務違反に基づく損害賠償請求については本件念書記載の600万円の支払により清算済みである旨の回答をした。これに対しXは、退職時に管理区分3イの退職者に対するじん肺退職者特別補償見舞金が600万円であるのかと質問したところ、YはB以外の退職者については関係がないとして回答しなかった。その後の第2回団体交渉（平成24年4月5日実施）においても、Yは第1回団体交渉と同様の態度をとった。

(3) またYは、Aが退職後に「管理区分2」となったことから、Aに適用される補償規程はないと回答をし、これに対しXは、Aが将来「管理区分4」になった場合の補償について説明を求めたが、Yは、本件団体交渉ではAの現在の状態に基づく議論に限るべきであり、将来同人の症状が悪化して死亡した場合について議論するつもりはないとして説明しなかった。

そこでXは、平成24年8月1日、これらのYの団体交渉における対応が不誠実であり、不当労働行為に当たるとして、労働委員会に本件申立てを行なった。

なお、会社の「じん肺取扱規程第20条」の規定は次のとおりであった。「管理3又は管理2の者が退職するとき（死亡を除く）は、次の区分による金額をじん肺退職者特別補償見舞金として支給し、その後は一切の補償を行わない。管理区分肺機能金額 管理2F（-）60万円 管理2F（+）240万円 管理3イ600万円 管理3ロ1,100万円」。

3. 命令の要旨

(1) X組合の要求事項は「義務的団交事項」に当たるか

義務的団交事項とは、「労働組合の組合員である労働者の労働条件その他の待遇又は当該労働組合と使用者との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い、たとえ組合員以外の労働者や退職者の労働条件等に関する事項であっても、組合員の労働条件等と密接に関連するような場合には、その限りで義務的団交事項に当たる」。本件についてみると、「H工場における在職者のアスベスト健康被害の実態並びに在職者及び退職者のアスベスト健康被害に対する補償制度は、いずれもアスベスト健康被害に関するものであり、安全衛生や災害補償といった労働条件に該当する」。これらは、「組合員であるA及びBのアスベスト健康被害に対する補償をほかのアスベスト健康被害者と比較し検討するために必要となる点で、両名の労働条件等と密接に関連するものということができる」。

また、「退職者に対する健康対策については、AおよびBに対するYのこれまでの健康対策の効果を検証し、将来の健康維持に役立つ対策を検討する上で必要な事項であることから、やはり両名の労働条件等と密接に関連するもの」であり、さらに、「Bの在職時の安全対策及び労災に対する補償は、まさにBの労働条件等に関する事項である」。

しかし、H工場における「在職者の家族及び周辺住民のアスベスト健康被害の実態」については、在職者や退職者のそれとは異なり、AおよびBに対する補償、健康対策等の検討に必要なものとはまでは認められないことから、両名の労働条件等に密接に関連するものということは困難である。

以上のとおり、本件の団交要求事項は、H工場における在職者の家族及び周辺住民のアスベスト健康被害の実態を除き、いずれも「義務的団交事項」に当たる。なお、本件団交要求事項に義務的団交事項には当たらないものが含まれているとしても、Yは組合との間で当該事項を交渉事項から外す旨の取決めをすれば足りるのであるから、それ以外の義務的団交事項について誠実に団体交渉に応じなければならないという会社の義務に影響を及ぼすことはない。

(2) 本件団体交渉における会社の対応に正当な理由があるか。

(1) Yは、Aについて、いわゆる「クボタ・ショック」後に管理区分2の決定を受け、平成18年に退職者分会又は組合に加入した時点で団体交渉を申し入れることは可能であったにもかかわらず、本件団体交渉の申入れは平成23年12月になってからであり、昭和42年12月の退職から合理的期間を経過している旨の主張をする。しかし、「Aは、平成17年10月に管理区分2であったものが平成25年4月には管理区分4へと移行しており、このようなアスベスト健康被害の性質上、雇用期間が終了してから長期間を経た後に症状の悪化を契機として団体交渉の申入れに至る場合があることは是認されて然るべきである」。

(2) また、Xが、別件中労委命令において認定された退職者分会の粗暴な言動に対する会社への謝罪を回避するため、退職者分会と役員等を共通にする組合にA及びBを加入させて本件団体交渉を申し入れたものであるとして、会社はかかる経緯を正当な理由について検討する際に考慮すべきである旨の主張をする。しかし、Xの申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならないという会社Yの義務は、Yとの団体交渉において退職者分会のとった過去の態度によって影響を受けることはない。

(3) さらに、Yは、Yの補償規程を開示すると「じん肺管理区分」の決定を受けた「従業員個人情報」を提供することになると主張するが、補償規程のみによって特定の個人を識別することができないことはもちろん、他の

情報と容易に照合して特定の個人を識別し得ることを認めるに足る証拠もなく、補償規程を開示することが直ちに個人情報を提供することに当たるとはいえない。

以上のとおり、会社の上記主張にはいずれも理由がなく、本件団体交渉における会社の対応に正当な理由は認められず、本件団体交渉におけるYの対応は不誠実であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

Ⅲ 検討

1. 問題の所在

労働者の在職中（労働契約の継続中）に問題とされなかった健康被害（アスベスト健康被害）が、退職後のしかも長期間（20年～50年）経過した後に顕在化（発症）し、この問題について退職労働者が加入する労働組合から団体交渉を申し込まれた場合に、使用者はこれに応じなければならないのか。これが近時問題となった退職労働者のアスベスト健康被害をめぐる団体交渉権の問題であり、従来の労委命令、判例にみられなかった新たな議論が展開されることとなった。団体交渉に係る不当労働行為の成否については、まず、(1) 退職労働者の加入するX組合が団交主体主体である「使用者の雇用する労働者」の代表者（労組法7条2号）であるのか、つぎに、(2) 交渉事項は、使用者が応じるべき義務的団交事項であるのか問題となる。

しかし、アスベストによる健康被害を対象とする団交権について、これまでの法理論では必ずしも対応できないような困難な問題を提起されることとなった。それは、アスベストの生活空間・労働現場における危険性、それによる健康被害（アスベスト関連疾患）の特異性にある。たとえば、「中皮腫」に一つの典型にみるように、アスベスト関連疾病は労働者の「労働契約存続中」にアスベストに「ばく露」したことにその原因が存在するという事実があり、その発症のプロセスは一様ではなく、長い場合には50年という長期の期間を経て発症する。このように、アスベスト関連疾病については、労働者にとって生命健康の保持（使用者の安全・健康配慮義務履行）という「基本

的な労働条件」の問題であるにも関わらず、労働契約の存否に関わりなく発症するのである。このようなケースにおいて、問題を労働契約の存否、あるいは労働契約に関連させて解決できるものか問われることとなる。

2. 労委命令・裁判例と学説

(1) 命令・裁判例

問題は、まず労委命令とその取消し判決に始まり、その検討というかたちで学説において議論がなされてきた。本件命令（後掲・命令⑧）は、労委命令の中でも後掲「ニチアス（奈良）」事件」（奈良県労委平成26.6.26。後掲・命令⑨）とともに最近年の命令である。退職労働者のアスベスト健康被害をめぐる団交事件について、これまで、同種事案に関しいくつかの命令、判例が出されており、本件命令は不当労働行為の成否について判断枠組がほぼ固まった時期における命令として注目される。また団交応諾義務や誠実交渉義務にかかわる判断枠組についても、これまでの命令、判例と異なった点があることも注目される点である。

退職労働者のアスベスト健康被害をめぐる団交事件について、初めての労委命令（後掲・命令①）と、これを取り消した裁判例（後掲・判例①）が出されて以降、同種事案における命令、判例が出される中で、不当労働行為の成否について判断枠組がほぼ固まった時期における命令として本件命令を位置づけることができる。以下に主な労委命令と裁判例をあげたうえで命令、判例の動向を確認しておきたい（検討に際して労委命令は命令①、裁判例は判例①というように引用する）。

(1) 労委命令

- ①「住友ゴム工業事件」兵庫県労委平成19.7.5（別中労時1373号29頁）、
- ②「住友ゴム工業（第二次救済申し立て）事件」兵庫県労委平成22.3.4、
- ③「ニチアス事件」奈良県労委平成20.7.24（労経速2077号40頁）、④「ニチアス事件」中労委平成22.3.31（労経速2077号22頁）、⑤「本田技研工業事件」神奈川県労委平成21.7.30、⑥「本田技研工業事件」中労委平

成24.9.5, ⑦「ユーエーエムジー・エービーエス事件」山口県労委平成24.12.13, ⑧「ニチアス(神奈川)事件」神奈川県労委平成26.1.8, ⑨「ニチアス(奈良)事件」奈良県労委平成26.6.26

(2) 裁判例

①「兵庫県・兵庫県労委(住友ゴム工業)事件」神戸地判平成20.12.10(別中労時1373号79頁, 労判973号5頁), ②「兵庫県・兵庫県労委(住友ゴム工業)事件」大阪高判平成21.12.22(別中労時1391号54頁, 労判994号81頁), ③「兵庫県・兵庫県労委(住友ゴム工業)事件」最一小判平成23.11.10, ④「住友ゴム工業(第二次救済申し立て)事件」神戸地判平成24.2.22, ⑤「国・中労委(ニチアス)事件」東京地判平成24.5.16(別冊中労時1427号35頁, 労経速2149号3頁)

はじめにみたように、この問題を初めて取り上げたケースは、前掲「住友ゴム工業事件」(命令①)であった。この命令は、まず労組法7条2号の「労働者」は原則として、労働契約関係にある者をいい、その間の未精算(解雇、退職金等)の問題を争うという「特別の事情」がない限り(例外)、退職労働者は含まれない。また、アスベスト健康被害について、安全配慮義務を理由として賠償請求はできるとしても、それは円滑な労委関係を将来に向けて確立するという性質の団交事項ではない。さらに、アスベストによる健康被害の「特殊性」のみを根拠として団交権を認めることはできない、として団交応諾義務の救済申し立てを認めなかった。使用者の団交応諾義務は労働契約関係を基盤にして成り立つとする労働契約基準説というべき見解をとり、アスベスト疾病の「特殊性」は、団交権の根拠にはならないとする。この問題についての原則的な否定論というべき命令である。

この命令が取消請求訴訟において取り消された。一審「兵庫県・兵庫県労委(住友ゴム工業)事件」(判例①)とそれを維持した同「控訴審」(判例②)がそれである。この控訴審の判断枠組は、その後の労委命令、裁判例でも踏襲されることになる点でこの問題のリーディングケースとなった⁴⁾。控訴審判

4) 控訴審について、盛誠吾「退職後長期間を経た元従業員らが、石綿被害をめぐる団交

決の要旨は、労委命令と同じように原則的に労働契約基準説によりつつも、次のように「命令①」と異なる法理を示した。

まず一般論として、労組法7条2号の「雇用する労働者」とは、原則として、使用者と雇用関係にあるものをいうが、雇用関係の前後にわたって生起する紛争（解雇等）についても団交を認めることは労組法の趣旨に適合する場合がある。雇用関係終了後についても、労組法の趣旨からして、労働条件を巡る紛争であって、「当該紛争を適正に処理することが可能で有り、かつ社会的にも期待される場合」には、元労働者を「使用者が雇用する労働者」と認め、団交応諾義務を負わせるのが相当であるとする一般的な判断枠組を提示する。その要件は、(一) 当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したこと、(二) その紛争を使用者が対応することが可能かつ適当であること、(三) 団交の申入れが雇用関係終了後、社会通念上合理的期間内になされたことである。(三)の要件については、多様な紛争形態に応じて個別事案ごとに具体的に判断すべきであるとした。このように②判決は、生命・健康にかかる深刻なアスベスト被害の事実を基礎として、労働基本権保障の趣旨をふまえて、具体的上記の三要件について判断を行ない団交権を認める。この判決以降、ほぼ同様の判断枠組を踏襲する方向で命令、判例として形成されてきた。

中労委は、「ニチアス事件」(中労委平成22.3.31命令④)において、労働契約基準に立ちつつも、「中皮腫」というアスベスト関連疾病の特質（30～50年の潜伏期間）からして、退職後に問題が顕在化したことに客観的にやむを得ない事情と認められ、例外的に雇用関係が終了したとはいえない場合があり、退職者組合員は「雇用する労働者」に準じてとらえることができる。この一般論に立ちつつも、本件では具体的事情（特に団交の場におけるXらの粗暴な言動など）を理由に拒否したことの正当性を認めた⁵⁾。この取消しの

要求につき労働組合法7条2号にいう「雇用する労働者」に当たるとされた事例」判例評論627号（2011年）15頁、土田道夫「石綿関連疾患による退職後の団交要求と『雇用する労働者』性」別中時1113号（2013年）2頁。

5) この命令について、水町勇一郎「石綿にばく露した労働者の退職後の団交申し入れと団交拒否の『正当な理由』」中労時1138号（2011年）14頁。

行政訴訟において、結論として、中労委命令を支持し使用者の団交拒否に正当性があると認めたと、その一般的な判断枠組は、前掲「兵庫県・兵庫県労委（住友ゴム工業）事件」（判例②）引用しつつその判断枠組に従うものであった（判例⑤）⁶⁾。

この問題について判断した最高裁判例はないが、以上の裁判例からみて、アスベスト健康被害をめぐる裁判所、労委命令の立場はほぼ確立したものとなっている。なお、最高裁の判例（判例③）は訴訟手続きの点から上告棄却したものである。労委命令についてもリーディングケースである「判例②」以降、同様の立場をとって判断している。本件命令（命令⑧）もこのような判例傾向を踏襲しつつも独自の判断枠組で判断を行っている。

(2) 学説

学説は、労委命令、判例の理論枠組の検討を通して理論展開がみられた。大きく分けると、一つは、労働契約基準説を基本としつつも労働契約解消後の「特段の事情」をどこまで認めるかという理論であり、解雇者の紛争、派遣労働者と派遣先の団交論の延長ともいべき理論と、もう一つは、アスベストによる健康被害の特質から団交による解決方向を認めることの意義と合理性、使用者の対処可能性という視点から問題をとらえていく方向とがある。しかしこの二つの方向は、判例にみるように相容れないものではなく、必ずしも法論理として明確に区別できるのかなお検討の余地はあり、判例の動向は両者の折衷的な理論とみることもできる。

また、注目すべき学説として、労働者のアスベスト健康被害は在職中から予測の可能なリスクであり、長期の潜伏期間は労働者の支配が及ばないこと、そして被害は生命健康にかかるものであることに照らして、①在職中にアスベスト関連作業に従事した事実と、②疾病の診断時期とあまり隔たらない時期に団交が申し込まれているかという両面から検討すべきであるとの見

6) この判決（判例⑤）について、中嶋士元也「石綿ばく露作業労働者が退職後に加入した組合に対する団交拒否の不当労働行為性」中労時1158号（2013年）13頁。

解がある⁷⁾。この見解は、アスベスト健康被害の特質を基礎におき、業務に関連して「ばく露」したという「事実」と、在職中および退職後に疾病が発症したこと、将来の発症可能性という健康被害を団交権の対象とする法理である。したがって、退職後20年～50年経過したとしても不当労働行為の救済利益は失われることにはならない。このことは既に述べたように判例としても確定しているところである。

この見解は、団体交渉権の行使は、労働契約の存否に関わらない問題であるという見解に展開可能な内容をもつものである。そこで、最近になって新たな法理の展開が試みられるようになる。それは、現行法および比較法の観点から検討して、団交権の行使を労働（雇用）契約に限定してとらえることを否定する法理の構築である。それによれば、労組法の構造（2条、3条、5条、6条）と趣旨（1条1項）から、労働条件にかかわる問題で使用者の実質的に支配決定できる事項であれば、労働契約の前後の問題であっても団交の対象に含まれるとする見解である⁸⁾。

(3) 本件命令の独自性と意義

退職労働者を組織する労働組合を「使用者が雇用する労働者の代表」であるとして、一定要件の下に、使用者に団体交応諾義務を認める判例動向が定着し、これにあわせて労委命令も定着している。本判決（命令⑧）は、このような理論動向の中での命令であり、なかでも注目されるのは、(1) 退職労働者が「使用者に雇用される労働者」であるかという問題について判断を経ることなく、(2) 団交要求事項が「義務的団交事項」であるかについて検討し、結論としてこれを認めていることである。このような判断は、使用者が

7) この問題について、団交主体および義務的団交事項という点から詳細に検討した、渡辺章「労働法講義（下）」（2011年、信山社）101頁以下、236頁以下。

8) 水町勇一郎「団体交渉は組合員の団体交渉のためにあるのか？」西谷古希記念「労働法と現代法の理論（下）」（2013年、日本評論社）83頁、水町勇一郎「団体交渉の主体」ジュリスト別冊労働法の争点（2014年）178頁。また、水町と同様の問題意識から労働契約関係を越えた理論を構築すべきであるとの問題が提起されている。野田進「集団的労働関係法の適用基盤—労働契約を超えて—」労委労協（2014年3月号）24頁以下。

労働者性について争わなかったという事案にもよるが、既にこの問題については、裁判上決着がついていると判断したことによるとみることでもできる（本件命令解説。中時別冊1476号6頁，8頁）。本件命令（⑧）と並ぶ最近時の命令（⑨）は、労働者性と義務的団交事項の双方について判断を行っているが、それは使用者が一部の退職労働についてその労働者性を争ったことによる。

アスベスト健康被害における具体的事案において、使用者が退職労働者の労働者性を争っても、判例・命令において退職者の労働者性を否定することはほとんどあり得ないであろう。本件命令においても、労働者家族や近隣住民については別の判断を行っているが、これは直接労働者性に係る問題ではないのである。

そして本件命令において注目されるのは、アスベスト健康被害について、その疾病の特質を基礎において、組合員である在職者および退職者の問題は、「安全衛生と災害補償」という基本的な労働条件としてとらえ、在職者および退職者の「被害の実態」，「健康対策」，「労災補償制度」について、労働契約関係の存否に関わらない労働条件と明確にとらえたところにある命令の要旨（1）。「安全衛生」と「労災補償」とを一体のものにとらえ、基本的な労働条件であることから義務的団交事項であるとする論理は、労基法における労働条件として安全衛生、労災補償は一体であることを確認する意味をもつ（安衛法1条，労基法42条）。もちろんこれまでの命令、判例において同様のとらえ方をしているものは少なくないが、この点を一般論としても明確にしたことに本命令の大きな意義を見出したい。

労働災害の事前防止と事後の補償に係る労働条件については、労働契約関係の有無は直接に問題となるものではなく、当然の義務的団交事項であること、退職労働者を含む労働組合は、「雇用する労働者」の代表であり、退職後の期間の長さは不当労働行為の救済利益を失わせるものではない。

Ⅳ おわりに

(一) 退職労働者のアスベスト健康被害の問題は、労働法にとって多くの法的問題を提起し法的論点の検討を促す契機となった。とりわけ本稿で取り上げた、「労働契約関係」にない「労働組合員」としての「退職労働者」に係る団体交渉権の問題は、これまでになかった問題であった。問題の基礎にあるのは、労働者のアスベストによる健康被害という事実について労働法理論はどのように対応すべきかである。その事実とは、アスベストによる健康被害の特質（たとえば、30年という長期間潜伏後に発症、疾病の進行性・不可逆性（重篤性））であり、労働者の生命・健康についての安全衛生および補償という基本的な労働条件の問題である。このようにアスベスト関連疾患に関するかぎり、その原因と予防、救済、補償等に関する団体交渉法理について労働契約関係を基軸に構成することの無理なことは明らかといえる。アスベスト健康被害の特質という事実を直視するとき、団交権の主体である労働者と義務的団交事項について、いわゆる労働契約基準説を適用し判断することは困難であって限界がある。また原発事故作業に従事した労働者の放射線被ばくに伴う健康障害についてもアスベスト被害と同様の問題が生じる。

(二) さらに、アスベスト健康被害の問題は、労働者本人のみならず、その家族さらに企業工場周辺の住民にまで及ぶものである。この問題について、それぞれの立場を基礎にしつつも関連させて企業責任を明らかにしこれを追及することが可能なのは、労働組合であるといつてよい。労働組合は、自らの「組合活動」として政治活動や独裁政権打倒のゼネスト、政治ストを行うこともできる。また、使用者に労働関係、職場における危険防止（安全衛生）とその対策および被害の補償・賠償（労災補償、損害賠償）を求めて使用者と団体交渉を行うこともできる。さらに、本件のようなアスベスト健康被害の特質からして、使用者の惹起させた自分の家族や職場（企業）近隣住民の健康被害に関しても団体交渉を求めることができる。そして、労働組合による以上の行動を妨げる労使関係法上の規制は存在しない。

(三) もっとも、これらの労働組合の行動について、(1) 制限・禁止する法

による規制はないということと、(2) 労働法による「権利保障」が認められるのかどうか、さらに、(3) 具体的に行った行動について、労働組合や組合員個人に対して何らかの法的責任追究がなされる可能性が有ること等、はそれぞれ別の問題である。政治ストについては、「民事、刑事免責」が認められないということ、家族や住民に関する団交要求について使用者が拒否しても、必ずしも「不当労働行為」にはならない場合がある（ニチアス奈良事件・命令⁹⁾）。このような要求に対して使用者は任意に応じること、企業としての対応について団交の中で対応を明確にすることはむしろ労使関係の円滑化にとって有益でもある。企業内における「労災」が企業外の「公害」と不可分に結びついて発生する可能性のアスベスト被害に関して、健康被害を被る家族、住民に対する防災および補償措置等について交渉することは、まさに労働組合の「社会的使命」というべきであり、これらに使用者も誠実に対応することは、使用者の「社会的責任」である。現行労働法の構造は、労働組合にこのような役割を期待しその活動を労働基本権の行使として認めている。アスベストによる健康被害という事実を直視するならば、労働契約関係の有無ということは本質に迫るものではないであろう。この問題を契機にあらたな理論形成が展開される所以である。

(四) 労働者の生命・健康の確保そのものである労働災害の防止について、使用者の「安全健康配慮義務」を基底におくとき、労働法規による規制、安全衛生委員会等の自主的防災活動、団体交渉による措置要求等、様々な取り組みが可能である⁹⁾。なかでも労働組合との団交による安全衛生の確保は、当該の具体的労働関係における「安全配慮義務の履行」そのものを問題とするものである。団交は事後的にも事後的な補償や賠償という問題よりも、事前の労災防止についての安全配慮義務の「履行請求そのもの」なのである。本件におけるアスベスト健康被害の問題はこのことを改めて認識させるものである。

9) この点について、柳澤旭「労働災害の法理—労災防止と労災補償」荒木先生米寿記念『労働関係と社会保障法』（2013年・法律文化社）82頁以下。

<参考文献>

本文中に引用したもののほか、本件のテーマについて、以下の基本文献がある。

柳屋孝安「労働契約関係終了後相当の期間経過後に労働者が加入した労働組合との団交応諾義務の存否」法と政治60巻3号（2009年）569頁，根本到「石綿被害問題の解決を目的として退職者が加入した地域合同労組の団交当事者適格」労働法律旬報1706号（2009年）6頁，池田悠「退職後に顕在化した紛争に基づく団交応諾義務の成否」学会誌労働法116号（2010年）175頁，山本陽大「退職労働者の在職中における石綿曝露をめぐる団体交渉」季刊労働法241号（2013年）152頁。なお，柳澤旭「退職労働者のアスベスト（石綿）による健康被害と使用者の団交応諾義務」中労時報1197号（2015年11月号）10頁以下は，本稿をもとに執筆したものである。