

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

－「ニチアス（奈良）不当労働行為再審査事件」（中労委平成26年（不再）
第33号）中労委命令平成29.3.15（中労委HP）を対象として－

柳 澤 旭

<目次>

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

I はじめに

最近の映画である、原一男監督「国家VS泉南石綿村（ISIWATA MURA）」（2018年3月完成）は、上映前から注目されている。「ISIWATA・石綿・アスベスト」の生命・身体に与える深刻な被害に対して、被害者が、企業のみならず「国家（行政）」の責任を訴訟で追及し、その責任を「国家（裁判所・最高裁）」が認めるまでの訴訟の全体像に肉薄した映画である（原一男『国家VS泉南石綿村』現代書館、2018年）。アスベスト（石綿）をめぐる健康被害は、労働関係における「労働災害」と市民に対する「公害」という両側面を有すること、アスベストによる健康被害（アスベスト関連疾患）の発症は、アスベストにばく露（呼吸による吸引）から10年ないし50年という長い期間をかけて発症すること、アスベスト関連疾患の特徴として多くが「癌」や「じん肺」にみるように不治の疾病（進行性・不可逆性・死亡によって終わる）という特徴をもつこと。

この健康被害の特徴は、いまや公知の事実である。しかし、アスベスト関連疾患をめぐる訴訟は、労働者や市民が健康被害にさらされて、あるいは死

亡して何年も経って事実的にも明らかになるため、その責任追及の裁判は当初から今日に至るまで、法理論的にも多くの難関をクリアしながら新たな法理を開拓せざるを得なかった。この点も特筆すべきことであろう（この点について、柳澤旭「職業病としての『じん肺管理区分』の意義」山口経済学雑誌66巻1.2号2017年、128頁<参考文献>参照）。

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自分の疾病の原因、それに対する会社の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（以下、本稿では「アスベスト団交」という。）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）し健康被害にあい、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。このいわゆる「アスベスト団交」についての法的問題は、労働委員会、裁判所そして労働委員会という判断の流れを経て、理論的動向がほぼ定着している。

本件中労委命令は、「アスベスト団交」問題に対する判例・命令の法理論が定着したといえる中であって、中労委の判断が明確に示されたという点で注目すべきものである。以下、事実関係（Ⅱ）、命令の概要（Ⅲ）をみただいで、法理論的な問題について検討を加えることにする（Ⅳ）。

Ⅱ 事案の概要

1 当事者及び再審査申し立ての経緯

（1）再審査申立人は、ニチアス株式会社（以下、「会社」という）であり、その従業員1,636名（平成28.3末現在）である。再審査被申立人は、全日本造船機械労働組合（組合X1）で組合員1,251名であり、同じく再審査被申立人は、全日本造船労働組合ニチアス・関連企業退職者分会（X2分会）である（X1とX2とを「分会ら」という。平成25.3末現在、X1は組合員1251名、X2は組合員12名であった。下線は筆者。以下同じ。）

分会らは、会社が正当な理由がなく団体交渉を拒否したとして平成19年4月5日、奈良県労委（以下、N県労委という）に救済を申し立てた。

N県労委は、20年7月24日、組合員A1ら5名は、会社が「雇用する労働者」（労組法7条2号）であり、分会らはその「代表者」であるとした上で、団交の要求事項の一部に関する誠実団交応諾及び文書手交を命じ、その余の救済申し立てを棄却した。N県労委の救済命令に対して、会社が中労委に再審査を申し立て、中労委は、22年3月31日付で、会社の団交拒否には正当な理由があるとして、分会らの救済申し立てを棄却した。

分会らは、同年11月10日、この中労委命令の取消しを求めて東京地裁に取消訴訟を提起したが、東京地裁は、24年5月16日、会社の団交拒否には正当な理由があるとして請求を棄却した。（なお、中労委も東京地裁も、分会らが「使用者が雇用する労働者の代表者」であることは認めている）

分会らは、5月29日、東京高裁に控訴したが、9月12日の第一回口頭弁論の開始後、同年11月14日に控訴を取り下げた結果、上記東京地判が確定した。

(2) 前記控訴審継続中の24年6月21日、分会らは、前記東京地判が分会らを「使用者が雇用する労働者の代表者」（労組法7条2号）であること自体は認めたことを受けて、改めて会社に対し、各工場における被害実態、退職者に対する補償制度や、健康対策などを明らかにすることを求めて団交を申し入れ、団交が開催された（第一回、同年9月3日、第二回、同年10月29日。以下、「本件団交」）。

本件団交において、会社は、①組合員A1及びA2の問題以外は「義務的団交事項」ではないとし、さらに、②両名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。分会らは、①②が労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、25年1月31日、N県労委に救済を申し立てた。

(3) N県労委は、26年6月26日付で、A1、A2、組合員A3、A4、A5（以下、A3ら5名）は、会社が「雇用する労働者」であり、分会らはその「代表者」であるとした上で、団交議題（N県労委において議題の一部は除いている）

に関する誠実団交応諾義務及び文書交付を命じ、その余の救済申し立てを棄却した。

(4) そこで、会社は、初審命令(N県労委命令)を不服として、26年7月9日、中労委に再審査の申し立てを行なった。

なお、分会らは、N県労委が棄却した部分(前記(3)の部分)について再審査を求めているので、中労委が判断すべきは、救済申し立てが認められた部分(A3ら5名以外の者らは「雇用する労働者」と認めなかった部分、つまり義務的団交事項と認めなかった部分)に限られることになる。

2 初審で請求した救済の内容

(1) 会社は、分会らからの団交申し入れについて、誠実に応じること、(2) 会社は、陳謝文を分会らに手交すること、(3) 会社は、陳謝文を会社本社及びB1工場の正面に掲示するとともに、会社の公式ホームページに掲載すること

3 本件の争点

(1) 分会らは会社が「雇用する労働者の代表者」であるか(争点1)。(2) 分会らの会社に対する要求事項は、義務的団交事項に該当するか(争点2)。(3) 本件団交事項における会社の対応は、労組法7条2号が禁じる不誠実な対応であったか(争点3) (4) 救済利益及び救済方法(争点4)

Ⅲ 中労委命令要旨

1 主文

(1) 初審命令主文のうち、「誠実交渉義務」及び「文書手交」を命じた部分を次のとおり変更する。会社の団交における対応は、労組法第7条第2号に該当することを確認する。

(2) その余の本件再審査申し立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 分会らは会社が「雇用する労働者の代表者」か(争点1)

本件では、元従業員が会社を退職して長期間経過した後に分会へ加入し、

分会らが団交を申し入れたものであり、団交制度の趣旨及び労組法7条2号の解釈を前提とした上で、現に雇用関係にない者に関する団交の必要性を踏まえれば、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、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切であり、雇用関係終了後、社会通念上合理的期間内に団交が申し入れられたという3つの要件を満たす場合には、元従業員たる組合員を「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というべきである。

本件では、①組合員A1ら5名の勤務状況やアスベスト関連疾患等の特殊性に照らせば、会社との間の紛争は、いずれも同人らが会社を退職する前の雇用関係と密接に関連し発生したものと評価できること、②会社は、当時のアスベストの使用実態を明らかにしたり、健康被害対応等の措置をとるべきことが可能であり、そのような措置をとることが求められているといえること、③アスベスト関連疾患等の特殊性等を勘案すれば、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交申し入れがなされたと認めるのが相当であることからすれば、本件の紛争において、組合員A1ら5名は会社が「雇用する労働者」であり、分会らはその「代表者」といえる。

(2) 分会らの会社に対する要求事項は義務的団交事項に該当するか（争点2）

「要求事項1」のうち、組合員A1ら5名が稼働していた「王子工場」におけるアスベスト被害の実態及びこれに関する資料提供や、「要求事項2」の退職者に対する健康対策及びこれに関する資料提供は、同人らの「職場における安全衛生、災害補償に関する事項」である。（なお、命令本文では、「王寺工場」はB1工場となっているが、アスベスト労災発症企業については、毎年、厚労省から全国的に会社名が公表され、新聞報道がなされることになっている。企業名や工場名について、あえて匿名にすること自体、判例、命令集としても適切でないであろう）

また、「要求事項3」のアスベスト被害が現在の健康状態、そして将来、健康状態が変化した場合において、どのような補償を受けることができるかという点で同人らの「災害補償に関する事項」である。したがって、これら

の要求事項のいずれも、「組合員の労働条件等に関し会社が処分可能な事項」であるから、義務的団交事項に当たる。

(3) 本件団交事項における会社の対応は、労組法7条2号が禁じる不誠実な対応であったか (争点3)

前記(2)のとおり、会社は、本件団交の時点において、「要求事項1」のうち、組合員A1ら5名に関する事項として、「王子工場」におけるアスベスト被害の実態を明らかにして資料を提供すること、「要求事項2」の退職者の健康対策を明らかにして資料を提供すること、「要求事項3」のアスベスト被害に関する補償の考え方や補償実績、「要求事項4」の補償制度の開示を行うべき義務を負っていた。しかしながら会社は、本件団交において、義務的団交事項のうち、組合員2名については組合員であることに疑義を呈して議論の対象としないとの対応を続け、その余の者についても要求事項1、3及び4について分会らの求めに応じた回答を行わず、同1及び2についての資料提供をしなかった。

本件団交におけるこのような会社の対応は、合意形成を目指していく真摯な態度に欠けるものであって、労組法7条2号の不誠実対応といわざるを得ない。

(4) 救済利益及び救済方法 (争点4)

①本件団交において取り上げられるべき組合員A1ら5名のうち2名は、現時点において分会に所属していないこと、②両名を除く3名については、「別件訴訟」の請求棄却判決が確定し、既に民事上の損害賠償責任に関しては決着していること、③これを受けて、分会が、補償に関する内規の開示や内規を組合員にあてはめた場合の説明を求めて団交を申し入れたところ、開催された団交において、会社は、補償規定たる内規が存在し、これに基づいて補償を行っている旨、内規では民事上の損害賠償請求権の放棄が補償条件と定められているため、裁判で同請求権の不存在が確定した組合員A1は補償対象外である旨、内規のうち上記補償条件を定めた部分の開示を検討する旨回答していること、④「別件」(「中労委平成26年(不再)第3号事件<神奈川県労委

令事案]において、補償規定の開示等が行われた上で、会社と関連産業分会（分会と上部団体を同じくする労働組合）との間で、今後双方が誠意を持って団交を行うことを確認することを内容とする和解が成立しているところ（平成28.8.1中労委にて和解成立）同事件と本件とでは実務担当者が共通であるといった事情が存在する。

他方、今後においても組合員らの健康状態が悪化した場合の健康対策等の問題が存在する以上、本件事案において救済命令を発する必要性はそれほど大きくないものなお存在している。

上記の事情、とりわけ、組合の要求の中核を占めていたと推認できる組合員個人への補償問題が法的に決着していることや、労使関係に改善の兆しも見受けられることなどを含めた本件で現れた一切の事情を鑑みれば、誠実団交応諾及び文書手交等を命じる必要性はなく、今後の労使関係への影響等を踏まえ、本件の救済命令としては、会社の不当労働行為の責任を明確にして将来の正常な集团的労使関係秩序の確保を期すために、会社の対応が不当労働行為であることの確認を宣言する旨の命令を発することとする。

IV 検討

1 本件命令の判例法における位置づけについて

本件の争点は、(1) 分会らが会社が「雇用する労働者の代表者」（労組法7条2号）であるか（争点1）、(2) 分会らの要求事項は「義務的団交事項」に該当するか（争点2）、(3) 本件団交における会社の対応は、労組法（7条2号）の禁じる不誠実な対応（団交拒否）であったか（争点3）、(4) 救済命令内容としての救済利益及び救済方法（争点4）である。

以上の争点は、法理論的には以下の問題である（以下、次の文献で確認しておく。野田・山下・柳澤編『判例入門・労働法5版』2017年、有斐閣）。

(1) 労働法の当事者（労組法上の使用者、使用者が「雇用する労働者の代表者」との団交拒否、労組法7条2号）（同書2章・労働法上の当事者P.27）。(2) 団体交渉の対象（「義務的団交事項」の意味と不当労としての団交拒否との関係）（同23章・団体交渉P. 361-

362)。(3) 不当労働行為としての団交拒否(三つの態様)(26章・不当労働行為P.395)。団交拒否が不当労働行為として認められる態様は三類型であり、①団結(労働組合)否認、②「義務的団交事項」ではないとして団交拒否、③団交には応じるが、「不誠実な交渉対応」に終始すること等である。

さらに、日本労働法学会編の『講座労働法の再生』全6巻(2017年、日本評論社)において、本件争点についての法理論的な問題点の所在を確認することができる。1巻『労働法の基礎理論』および5巻『労使関係法の理論的課題』が中心となるが、以下に、関連論考の指摘のみを行なっておきたい。労働法再生講座において本件に関わる論点は、主に、1巻並びに5巻において扱われている(1巻6章「不当労働行為における使用者」(池田悠)、5巻1章「集团的労使関係の当事者」(岩永昌晃)、11章「不当労働行為の趣旨・目的」(中窪裕也)、13章「団交拒否」(戸谷義治)、15章「労働員会の救済命令」(森戸英幸)、となっている)。

本件命令は、順に(1)争点1、(2)争点2について、まず判断され、結論として、(3)会社の対応は、労組法7条2号の禁じる「不誠実な対応」であった(争点3)、と判断された事案である。

本件事案の特徴は、以上の論点(争点)(1~3)について、これまでにはない事案の特殊性(アスベスト関連疾患の特殊性。命令P.17-18、31。認定事実部分/PP. 33、37、39命令判断部分)があり、法理論としても、新たな理論構成によらなければ問題解決が困難な事案であったことから、新たな命令・判例・学説法理を形成したことにある。また、後で述べるが、いわゆる「アスベスト団交」のケースは、労委命令・裁判所・学説という法理論の展開の中で、裁判所主導のかたちで理論形成がなされた不当労働行為の新たな論点でもあった。

2 「アスベスト団交」の背景—法的问题の所在と特異性

本件は、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事実(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被害をめぐる団体交渉権（「アスベスト団交」）の問題である。これまでに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、まず、団交主体は、「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、次に交渉事項は、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った。アスベストによる健康被害を対象としたとき、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することとなった。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、労働者にとって生命健康の保持（使用者の安全配慮義務履行）という基本的な労働条件の問題であるにも関わらず、アスベスト関連疾病は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。本件中労委命令は、この問題について真正面から判断した初めての中労委命令である。本件命令の内容とその理論的な位置づけをどのようにみたらよいか、実務上も注目される命令である。

3 労委命令・裁判例と学説

1. 命令・裁判例

「アスベスト団交」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。退職労働者のアスベスト健康被害をめぐる団交事件（「アスベスト団交」）について、その後、同種事案における命令、判例が出される中で、本件命令は、不当労働行為の成否についての判断枠組が、ほぼ固まった時期における中労委命令として注目される。

「アスベスト団交」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、命令・判例の判断枠組がほぼ固まった時期における中労委命令として、それも問題についての一般論を述べて判断した命令として重要である（命令④で中労委は判断しているが、一般論として本格的に論じたものではない）。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・ユービーエス事件」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（中労委HP）、⑨「ニチアス（奈良）事件」奈良県労委平成26.6.26（中労委HP）、「ニチアス（奈良）事件」平成29.3.15（本件命令、中労委HP）。

(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（別中労時、中労委HP）、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）。

(3) 命令・判例・命令という展開

(一) 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。この問題を初めて取り上げられ

ケースは、「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。命令①）であった。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、安全配慮義務についての請求はできるとしても、それは円滑な労使関係を将来に向けて確立するという団交事項ではない。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られない、として申し立てを認めなかった。団交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論理である。この問題についての原則的な否定論（例外的肯定論）というべき命令である。

この命令は取消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」（神戸地判平成20.12.10別中労時1373号79頁，労判973号5頁。判例①）とそれを維持した同「控訴審」（大阪高判平成21.12.22（別中労時1391号54頁，労判994号81頁。判例②）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しての判例となったといつてよい。この控訴審判決を不服として、県労委と住友ゴムは上告したが、平成23.11.10最高裁は上告不受理として、控訴審判決が確定した。アスベスト団交に関する最高裁判決は未だにないが、この「住友ゴム控訴審」判決は、その後の命令や学説理論へ大きな影響を与えるものであった（後にIV5でみるように、本件命令もこの控訴審判決を忠実に踏襲している）。「住友ゴム控訴審」判決の要旨は、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、次のように初審命令（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働法の趣旨に適う場合がある。雇用関係終了後についても、労働法の趣旨からして、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、として3要件に基づく判断枠組を提示する。その3要件は、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その紛争について、使用者が対応可能かつ適当であること、③団交が雇用関係終了後、社会通念上合理的期間内になされたことである。③については、多様な紛争形態に応じて個別事案ごとに判断すべきである。このように判決は、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、団交権、労働基本権保障の趣旨をふまえて、具体的な三要件について判断を行ない団交権を認めた。この判決以降、ほぼ同様の判断枠組を踏襲するのが命令、判例として形成されてきた。

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（命令①）と、これを取り消した裁判例（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、本命令の初審である「ニチアス（奈良）事件」（奈良県労委平成26.6.26中労委命令⑨）および「ニチアス（神奈川）事件」（神奈川労委平成26.1.8中労委HP命令⑧）とがある。

本件命令は、時期的にも理論的にも、この二つの命令（命令⑧⑨）を踏まえたものとしてとらえることができるであろう。そこで、本件命令と、その前にだされている二つの命令との関連の有無についてみておきたい。もちろん、本件命令は、初審（命令⑨）の再審であることから直接の関連があることはいうまでもないが、問題は理論的な関連についてである。

（二）本命令においても言及されている、中労委は、「ニチアス事件」中労委平成22.3.31（別中時1394号21頁。命令④）において、原則として、労働契約基準説に立ちつつも、「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。この行政訴訟において、結論として、中労委を支持し使用者の団交拒否に正当性があると認めたとしたが、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」（大阪高判平成21.12.22判例②）引用しつつその判断枠組に従うものであった。このように、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。

（三）以上の裁判例・命令からみて、アスベスト健康被害をめぐる裁判所の立場は、ほぼ確立したものとなっており、その後の労委命令についても同様の立場をとって判断している。労委命令としては、本命令の初審である「ニチアス（奈良）事件」（奈良県労委平成26.6.26中労委命令⑨）および「ニチアス（神奈川）事件」（神奈川労委平成26.1.8中労委HP命令⑧）とが、本件命令以前における近時の代表的な命令として位置づけられるものである。しかしながら、この二つの県労委命令（⑧と⑨）では、判断枠組において、重要な点において異なるところがある。

（四）前掲「ニチアス（神奈川）事件」（命令⑧）の判断において注目されるのは、退職労働者が「使用者に雇用される労働者」（労組法7条2号）であるかという問題について判断を経ることなく、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こともできる。「アスベスト団交」に関して、使用者が退職労働者の労働者性を争っても、判例・命令でこれを否定することはあり得ない。

前掲「ニチアス（神奈川）事件」（命令⑧）においても、労働者の家族や近隣住民については、別の判断すなわち、義務的団交事項ではなく拒否しても不当労働行為にはならない、との判断を行っている。これは直接に労働者性及び義務的団交事項に係る問題ではないが、労働基本権（憲法28条）の行使として団交は可能な問題であり、義務的団交事項（狭い意味での労働条件関

連事項) どうかに関わりなく、あらゆる問題を団交の場に持ち出すことは可能である。要は、使用者の対応次第であり、労使の合意によって任意の団交事項として適法に行うことができるのである。このことと不当労働行為に成否は別である。すなわち、事実としての団交権の行使については、あくまで労使の自主的交渉とその合意によってきまるもので、この合意による団交に関わる問題は、労組法7条の不当労働行為の枠組を超えた集团的合意のレベルの問題として、その評価がされることになろう(「市民的団交権の行使」ということについて、柳澤旭「労働条件法理」としての荒木誠之・労働法論について」山口経済学雑誌65巻1・2号、2016年、89頁以下)。

(五) さらに、この「**ニチアス(神奈川)事件**」(命令⑨)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。安全衛生と労災補償とを一体のものとしてとらえ、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。

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」の代表である。このことの法的意義について、アスベスト健康被害の団体交渉権の行使(「アスベスト団交」)は、あらためて検討し確認すべき問題として提起したとみることができよう。この点、本件初審である、前掲「**ニチアス(奈良)事件**」(命令⑨)の判断方法とその判断の仕方(法論理)に違いがあるとみることができよう。「**ニチアス(奈良)事件**」の判断は、前記のこれまでの判例・命令動向を踏襲したものであるとみてよい。問題は、本件命令もこのような判例を踏襲して同様の判断枠組で判断を行っているともみることができようかどうか

である。

4 学説

（一）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、いわゆる「労働契約基準説」（この説は呼び方として、労働契約基本説や労働契約準拠説といわれることもある）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うべき理論である（菅野和夫『労働法』11版、2017年。954頁）。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（リーディングケースとしての判例②）。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法論理として明確に区別できるのかについて問題は残る。判例②にみるように、判例の動向は両者の折衷的な理論とみることもできる。したがって、これからの判例の動向は、二つの方向の何れかに収斂することもあり得るであろう。

（二）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があること、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どうか。この両面から検討すべきであるとの見解がある（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）。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。

(三) この見解は、「アスベスト団交」問題を「労働契約基準説」の例外とみることなく、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（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「集团的労働関係法の適用基盤—労働契約を越えて—」労委労協（2014年3月号）24頁以下）。労働基本権である団交権について、労働契約を基盤にして理論構成（労働契約基準説）することの法理論的意味は何か。これが本件命令にもかかわる基本的な問題となる。「アスベスト団交」に限っての例外的問題であるのか、労働基本権の行使である団交論に「労働契約」はどのように関係するのか重要な問題となる（この問題について、岩永昌晃「集团的労使関係の当事者」前掲・講座労働法の再生5巻『労使関係法の異論的課題』日本評論社、2017年39頁以下）。

5 本件中労委命令の法理・論理の評価—本件命令をどのように評価できるのか。

1. 中労委命令の論理

本件命令における中労委の判断基準とその法理論は以下のようなものである。本件は、元従業員が退職して長期間経過（A4：約26年、A1：51年、A3：54年）した後に分会へ加入し、分会らが団交を申し入れていることから、分会組合員らは、会社が「雇用する労働者」に当たるか否かについて問題となっている。

(1) 労組法の予定する団交とは、使用者がその雇用する労働者の属する労

働組合との間で、労働条件や労使関係ルール等について合意を得て正常な労使関係を目的として交渉である（労組法1条1項、6条、14条、16条）ことからすれば、同法7条2号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則として現に使用者に雇用されている労働者を意味すると解される。

(2) もっとも、労使関係上、生じる問題は様々であり、現に雇用関係の存在しない場合においても、団交について労組法の保護を及ぼす必要性を認めるべき場合も存在する。（例えば、解雇等の雇用関係そのものが争われる場合、在職中の雇用関係に起因して退職後に紛争が顕在化する未払い賃金、退職金など）

(3) しかしながら、現に雇用関係にない使用者に対し無制限に団交応諾を義務付けることは、使用者に不当に重い義務を負わせることとなり、その結果として団交制度の趣旨（1）にもとることにもなりかねない。

(4) このような団交制度の趣旨及び労組法7条2号の解釈を前提として上で、現に雇用関係にない者に関する団交の必要性を踏まえれば、以下の3要件（①～③、判断の要旨（1））を満たす場合に、元従業員たる組合員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交義務を負わせるのが相当である。この判断枠組は、既に述べてようにリーディングケースである「**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判例②）を忠実に踏襲したものであるとともに、学説における「労働契約基準説」と同様の枠組でもありとみることができる。

以上の中労委命令の判断枠組を不当労働行為の制度趣旨に照らして、どのように法的評価できるのか。この点について論点となり、今後の労委命令の先例となり得るのか問われることとなる。

2. 本件命令についての今後の論点

本件命令について考えられる論点として、本件命令の上記一般論は、本件事案の特殊性（それはアスベスト関連疾患の特殊性でもある）に即した一般論なのか（原則と例外）、本件命令のいわゆる射程が問われることとなる。本件判断における命令の図式・パターンは、労組法7条2号の労働者を原則として、「現に使用者に雇用されている労働者」とした上で、例外として、「現在雇用関

係にない」使用者・労働者（退職者，死亡した労働者等，かつて労働者であったもの）とするものである。本件命令は，労組法7条2号の判断基準として，「労働契約基準説」を採ってっているとみることができるが，そうであるとすると法解釈として狭い限定されたもの（原則・労働契約準拠説の例外事案の一つ）とならないか問題となる。

本件命令によって中労委は，団体交渉の当事者としての労働者，使用者について，労働契約基準説をとることを明確にしたものとみることができる。しかし労委命令が本件命令の法理を踏襲するかは，労働契約基準説のもつ問題点（この点については，岩永・前掲41頁以下の指摘が重要である）について，どのようにクリアーできるかによるところが大きい。「ニチアス（神奈川）事件」（命令⑧）の論理は，必ずしも「労働契約基準説」に立っていないとみることができる。あらためて，いわゆる「支配力説」と「労働契約基準説」との関係について検討を要するところであろう。

もっとも「ニチアス（神奈川）事件」（命令⑧）と本件「ニチアス（奈良）事件」（命令⑨，⑩）とでは事案が異なる所がある。神奈川事件（⑧）は決着（別件損害賠償訴訟の決着・敗訴確定および中労委での和解）していることと，申立人らが，本件（争点1）で問題となった，会社が「雇用する労働者」であるかどうかは問題となっていない。神奈川事件（⑧）は，労働組合の要求内容は，「義務的団交事項」であるかどうか中心的争点として争われた点で異なる。この点が，両命令を比較する場合の留意すべき点であろう（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，16頁，同「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」山口経済学雑誌64巻3・4号149頁以下）。

「アスベスト団交」についての判例・命令の判断枠組の出そろった時期の「神奈川県労委命令」（⑧）と，「本件（初審）奈良県労委命令」（⑨）とは，争点の違い（団交当事者である使用者性，労働者性の争点性の有無）によって，判断枠組の違いはある。しかし重要なポイントである「安全衛生・労災補償」は，両命令とも（⑧，⑨），実定法上も法理論的にも基本的な「労働条

件」であるということには理論上も異論はなく、「**本件命令**」（⑩）も従来の判例も一致する。労組法上の当事者性（労働者、使用者）の判断において、通常は、「労働契約基準説」で問題解決を図ることは可能であり、複雑な事案のほとんどは解決可能であろう。しかしその枠組で解決できない問題が「アスベスト団交」問題であった。そこで「労働契約基準説」は、「アスベスト団交」問題の解決について、原則・例外という枠組でとらえて、「アスベスト団交」ケースについて、例外の論理（判断枠組）を用いることとなった。本件事案は、労組法上の当事者性問題について、労働契約関係を基盤とすることの一定の限界を示したものであろう。あらためて集团的労使関係における「労働契約」関係を問題にすることに理論的意義を問い直すという課題が残る。

V おわりに

本件・中労委命令によって、アスベスト被害に関する団交法理（「アスベスト団交」法理）は確定し、今後の労委命令に受け継がれていくことになる。しかし、この命令は法理論的には、なお検討すべき問題を残したままである。「アスベスト団交」問題は、団交権の主体である「労働者」と団交義務の主体である「使用者」についてどう考えるべきか。判例・学説上も通説的見解ともいうべき、「労働契約基準説」によることの問題点を明らかにすることにもなった。

この問題に対する裁判所の法理は、既にみたように、①、②判決で固まってきたおり、最高裁も②判決を支持（上告不受理・判例③）したが、上記の問題については、なお明らかになっておらず今後の課題でもある。団交要求の当初より、そもそも労働契約関係に無い「退職労働者」である「労働組合員」の団交主体性（労働者）と団交義務主体性（使用者）について、本件のような「アスベスト団交」問題は、労働契約基準説の原則・例外的問題として位置づけるのか、それとも労働基本権論に関する労働契約基準説のもつ、本来的な限界なのか。本件命令は、このような問題を提起しているともいえ

よう。

* 本稿は九州大学社会法判例研究会（2018.5.8）における筆者の報告および討論を基に執筆したものである。

** 国賠事件であるが、労働契約関係にない「一人親方」（個人事業主）のアスベスト被害に対する「国の責任」を初めて認めた注目すべき判決が出された。東京高判平成30.3.14（LEXDB25560269/全文331頁）。労働関係法とアスベスト被害についての新たな法理展開として注目すべき判決といえる。