

【テーマ】退職した労働者が結成した組合からの団体交渉申入れ

【事件の概要】

退職から約6～16年が経過した元従業員らは労働組合を結成し、会社に組合結成を通知するとともに、会社におけるアスベストの使用実態の明確化及び被害の補償制度の創設等を求めて団体交渉を申し入れた。

しかし、会社は、組合には会社が現在雇用する労働者が含まれていないとして、これに応じなかった。そこで、組合は団体交渉の応諾等を求めて、労働委員会に救済を申し立てた。

【判決等の内容】

労働委員会は、組合の申立てを却下した。組合はこれを不服として裁判所に提訴したところ、裁判所は、元従業員は労働組合法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」に該当し、会社は団体交渉応諾義務を負うと判決した。

【解説】

- 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体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止しています。
- 「使用者が雇用する労働者」とは、現に使用者が「雇用」している労働者のみならず、退職した労働者も、解雇の効力や退職条件等の未解決の労働条件に関する団体交渉を求めている場合には、「雇用する労働者」に含まれると解されます。
- 本件は、退職後にはじめて顕在化したアスベスト被害に関する紛争であり、これらの対応について、退職後長期間を経過した元従業員らが、団体交渉の申入れを行った事案です。
- 判決では、「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使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適当であること、③団体交渉の申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたこと」の要件を満たす場合には、元従業員を「使用者が雇用する労働者」と認めて、使用者に団体交渉応諾義務を負わせるのが相当であると判断されました。
- とりわけ、③の「合理的期間」については、「雇用期間中の労働条件を巡る通常の紛争の場合は、雇用期間終了後の近接した期間といえる場合が多い」が、「紛争の形態は様々であり、結局は、個別事案に即して判断するほかはない」とされました。本件アスベスト被害の場合は、非常に長い潜伏期間があり、長期間経過した後に発症するという特殊性から、「合理的期間」内に団体交渉の申入れが行われたと解するのが相当であると判示されています。

(住友ゴム工業事件 大阪高裁 H21.12.22 判決)

【ポイント】

- 使用者は、現在雇用されている労働者のみならず、退職した労働者が結成する労働組合についても、団交事項によっては、団体交渉応諾義務を負うことがある。
- 退職した労働者によって結成された労働組合からの団体交渉の申入れは、社会通念上「合理的期間」内に行われる必要があるが、その期間は事案に即して個別具体的に判断される。裁判例においては、アスベスト被害等の特別な事情がある場合は、退職後長期間経過していても、「合理的期間」内と判断されている。