

じて旧国鉄職員の石綿健康被害に係る時効救済措置をとったため、申請を行った。時効の問題や、民営化後の出向先職場の確認に手間取っていたが、ようやく伊藤さんの長女（神奈川県在住）の元に認定通知が届いた。

伊藤さんは、1956年4月に国鉄の大船工場に入所し、養成所で訓練を受けた後、電気職場に配属された。同僚の証言によれば、業務内容は車両室内の暖房器、照明器具、車両室内の電気機器、冷房装置、床下制御器、抵抗器等の脱着及び手入れの一般検診の他、各種改造工事による天井、床下、運転室の電気配線業務に従事し、断熱材として使用されていた石綿の粉じん

に曝露したと考えられる。国鉄の民営化後は、1996年までJR東日本大船工場から出向し働いていた。

1995年秋頃から咳が激しくなり、近くの診療所に受診し、海老名総合病院での通院治療を経て、翌年1996年にJR総合病院に入院。そして、左側の腫瘍が表に出てくるようになり、ついに同年4月16日に亡くなられた。

JR総合病院では中皮腫と診断されていたにもかかわらず、仕事との因果関係はわからないと言われ、業務災害申請をしないままになっていた。与一さんは、「アスベストが原因なのに隠していたんじゃないか」と語る。

（神奈川県労働安全衛生センター）

係にある労働者をいい、……特別な事情が存する場合を除きかつて使用者に雇用されていたにすぎない者は、これに含まれないものと解するのが相当である」。

②「労働組合法に定める団体交渉とは、労働組合と使用者とが、労働条件や労使関係上のルールについて、労働協約を締結することなどにより、労働条件の維持改善を図り、もって正常な労使関係を確立するための交渉をいうものと解される。……（労組の求める）団体交渉の議題は退職者およびその遺族にしかるべき対応を求めるものであって、会社における円滑な労使関係を将来に向けて確立するためのものではなく、会社の団体交渉応諾義務を認めることによって正常な労使関係の回復につながるというものでもない」。

③「会社の安全配慮義務違反などを理由として何らかの請求を行いうるとしても、それは労働組合法に定める団体交渉を持って解決すべき問題であるとはいえない」。

④「石綿による健康被害は、潜伏期間が長く、発症が退職後になることが多いなどといった特殊性があるとはいえ、このことのみを根拠として団体交渉を要求する権利があるとの組合の主張を採用することはできない」であった。

この結果は申請した時からある程度予想されたものであった。

不当労働行為を申請した時の県労委の態度は、「これはどうしても労働事件でなければならぬのですか?」であった。「本筋

退職労働者の団体交渉権

兵庫●住友ゴム事件で県労委申立を却下

兵庫県労働委員会（以下、県労委）は7月5日の公益委員会議で、ひょうごユニオン（以下、労組）が住友ゴム工業（以下、会社）を相手に申請した団体交渉拒否の不当労働行為救済申し立てについて、これを却下した。

労組が会社に対して、①会社での石綿の使用状況を明らかにすること。②退職者に対する健康診断を実施すること。③定年後の労災認定者に対する企業補償制度を創設することを求めて団体交渉を申し入れたところ、

会社がこれを拒否したため救済を申し立てたものである。

争点は、組合員が労働組合法第7条2号にいうところの「使用者が雇用する労働者」であるかどうかであった。組合員は3人で、それぞれ平成2年と12年に会社を定年退職した元従業員2人と、平成12年に中皮腫で死亡した元従業員の妻である。

判断はあっさりしたもので、①「労働組合法第7条2号にいう『使用する労働者』とは、原則として当該使用者と現に雇用関

は中皮腫で亡くなった方の補償でしょう。団交が行われてもそこで解決するかどうか分からないのだから、損害賠償を請求されたらいかがですか?と……。団体交渉で解決するか、損害賠償で解決するかは、まさに組合側の選択であって、正直言って「大きなお世話であった」。

組合は団体交渉という自主交渉を通じて解決しようとする方法を選択したのであって、労働委員会は団体交渉拒否が正当な理由によるものかどうかを判断してくれさえすればよいというのが組合側の態度であった。

上記県労委の判断にそれがよく現われている。すなわち「会社の安全配慮義務違反などを理由として何らかの請求を行うとしても、それは労働組合法に定める団体交渉を持って解決すべき問題であるとはいえない」という下りである。ここには「労働委員会ではなく裁判所に行かれたらいかがですか?」という姿勢が丸見えである。

なぜ憲法は労働組合に団交権を保障しているのか? 損害賠償が請求できるなら、裁判を勧めるといふ県労委の姿勢は、労働委員会の使命を放棄したものであると言っても過言ではあるまい。「裁判は裁判」、「団体交渉は団体交渉」である。

県労委の判断は実際上も間違っている

会社は労組との団交を拒否しながら、今年3月14日に「退職者の皆様に対するアスベスト(石

綿)健康診断の実施について」と題する文章で、「在職中にアスベスト使用職場に在籍されていた退職者の皆様には健康診断の受診をご案内しております」「今般のアスベスト問題の高まりを考慮し、企業の社会的責任として、退職者の皆様を対象に…健康診断を実施する」と発表し、次いで4月13日には「退職者向けアスベスト(石綿)健康診断実施中」と題する文章で、「当社は本年4月1日に石綿災害特別補償制度を設立しました。…当社独自の特別補償を行います。」と発表した。

これこそが労組が会社に求めた要求内容の②と③に対する回答である。労働組合の要求に沿って協議決定すれば、労働協約を結ぶことができたのである。

しかし労組が会社に求めた要求内容の①については、会社は何も答えていない。団体交渉の課題は未だに残されたままである。労働者を不安に陥れているのは、当時どれほどのアスベストが、どのように使われていたか分からないことである。これについては、一体いつ誰が、どこで答えてくれると県労委はいうのか。これを損害賠償でやれと言うのなら、実際に損害が発生したものでなければ聞く機会がないではないか?

損害が発生するまで待てというのか。これこそ団体交渉でなければ聞けない課題である。

損害賠償による解決はあくまで当事者同士の解決に過ぎない。効力は当事者にしか及ばな

い。労組との団体交渉で合意すれば現在の組合員、将来の組合員のすべてにその効力は及ぶ。それは個人の権利から労働者全体の権利、すなわち労働条件になる。

なぜ労働組合が団交にこだわるのか、「団交でなければならなかったか」は、労働者の労働条件はすべて労働組合との団体交渉によって決すべきであるという、労組として当然の立場からであった。団体交渉と裁判は違うということ、今更のように労働委員会で訴えなければならぬというのは残念でならない。しかしこの点が決して十分でなかったのは事実である。

従来の判例法理では、退職後10年、20年経って組合に加入した場合の団交権について、確かに厳しい判断をしてきた。しかし、ことは潜伏期間が20年から50年ともいわれるアスベスト被害である。労働委員会がこのような被害を扱うのは初めてであろう。このようなアスベスト被害の特性が、そしてその被害の重篤性が、従来の判例法理の変更を必要としていることについて、十分に訴え切ったかという点についても不満を残した。

次は舞台を神戸地裁に移して行政訴訟になる。全国で最初にアスベスト被害の団交権に関する労働委員会命令を出されたものとして、責任を大いに感じながら、必勝を期して頑張りたい。

(関西労働者安全センター

中村 猛)

