

命 令 書

申立人 医療法人社団恵和会労働組合

被申立人 医療法人社団恵和会

主 文

- 1 被申立人は、申立人が、執行委員長A名義で団体交渉を申し入れた場合、これに誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、理事会で、管理職を非組合員とすると決めたことに固執して、その職制ごとの労務管理権限等を個別に考慮せず、執行委員長が管理職であることを理由に団体交渉申入れを拒否したり、管理職の組合加入を阻害するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦・横各1メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の経営する宮の森病院の従業員出入口の見やすい場所及び病院内掲示板の計2か所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

当法人が、理事会で、管理職を非組合員とすると決めたことに固執して、その職制ごとの労務管理権限等を個別に考慮せず、執行委員長が管理職であることを理由に団体交渉申入れを拒否したり、管理職の組合加入を阻害するなどした行為は、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日(掲示する初日を記入すること。)

医療法人社団恵和会労働組合

執行委員長 A 様

医療法人社団恵和会

理事長 B

- 4 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人医療法人社団恵和会(以下「会」という。)は、昭和

62年11月1日に設立され、申立時、職員409人をもって、札幌市中央区において、宮の森病院(以下「病院」という。)などを経営している。

- (2) 申立人医療法人社団恵和会労働組合(以下「組合」という。)は、平成12年8月28日、会に勤務する職員によって結成され、北海道医療労働組合連合会に加盟している。

2 本件申立てに至る経緯

- (1) 平成12年8月28日、病院看護婦のCを中心に組合が結成された。

- (2) 12月1日、会は、理事会の決議により職制の範囲を定めた。これは、平成7年3月31日、理事会の決議において、法人の機密を知り得る者及び職場において指導的立場にある者については、非組合員とすると定めたが、その該当者の範囲を主任職以上(医師を含む。)と明確にするためであった。

- (3) 平成12年12月頃、病院放射線科課長のA(以下「A」という。)と同薬剤部のDは、院長室に呼ばれ、病院の院長であり会の理事長でもあるB(以下「B院長」という。)から、管理職規定によって、課長職の者は組合員にはなれないので承知しておくようにとの説明を受けた。

この時点で、Aは既に組合に加入していたが、その場で、自分が組合員であるという事実を伝えることはしなかった。

- (4) 同月20日、平成13年2月27日及び3月28日、組合と会は団体交渉を行った。病院の医師であるE(以下「E」という。)が組合執行委員長であったが、会から、同人が管理職であるので組合に加入できない等の申入れはなかった。

- (5) 平成13年12月、会は、理事会において、職員の人事・処遇を決定する機関として労務委員会を設置するため、「労務委員会要項」を決定した。同要項は平成14年1月1日から施行されたが、この委員会の構成員は、医局長、看護部長及び総務部長の部長職3人であり、Aはこのメンバーではなかった。

また、この委員会が設置される以前に、人事も含めた経営全般の制度設計を目的とする経営運営委員会があったが、Aはこの委員会の構成員でもなかった。

- (6) 平成14年1月21日、組合は、執行委員長のEが一身上の都合で病院を辞めたことから、大会を開催し、Aを執行委員長に選出した。

- (7) 2月6日、A及び複数の組合員(以下「Aら」という。)は、B院長に対し、Aが執行委員長となったことを会に通知する旨の「労働組合役員変更にとまなうご通知」、労働条件の改善等の要求を内容とする「要求書」及び要求書の内容を交渉事項とする団体交渉を申し入れる「団体交渉の申し入れ」の3通の文書を渡す

ために、院長室を訪ねたが、B院長は、窓口は病院の副院長であるF(以下「F副院長」という。)であるとし、文書の受け取りを拒んだ。その際、B院長からAに対し、管理職だから組合には入れないという話をしたはずだという発言があった。

その後、Aらは、F副院長を訪ね、上記3通の文書を渡したが、その際、同副院長は、「うちの規則では管理職は組合には加入できないことになっている」、「Aさんが組合をやるのであれば管理職をなげうってでもやるということですね。もったいないですね」と発言した。

(8) 同月7日、F副院長はAの職場である放射線科を訪ね、「昨日も言ったとおり、Aさんは管理職だから組合員にはなれません」と発言し、「この文書は受け取れません」と、文書を3通とも返却した。

(9) 同月13日、Aは放射線科において、F副院長と病院のG医局長の訪問を受け、「職制では責任者であり課長職である貴殿は、組合員になれないことを文書にて再確認いたします。」と記載された文書を了解し、サインするよう求められたが、これを拒否したところ、F副院長は、「うちの規則に従えないということですね」と発言した。

(10) なお、Aは放射線科の課長として、部下のH(以下「H」という。)の人事考課を行っているが、これは会の用意した様式に従い、Hの業務の執行を評価した考課表を上司に提出するというものであった。

Aは、その結果がHの昇給にどのように反映されるのかといった考課システムについて、会から説明されておらず、それに関する研修等も受けていなかった。

また、平成7年に、Hがアルバイト従業員から正職員として採用されるに当たり、Aは会に対し、同人を正職員として採用してほしいとの上申を行っているが、採用面談に加わっておらず、採用の決定も行っていない。

(11) 2月13日、組合は、団体交渉応諾を調整事項とするあっせん申請を当委員会に行ったが、不調に終わったため、3月28日、当委員会に対し、2月6日付けの要求書及び団体交渉の申入れに基づく団体交渉の応諾、申立人執行委員長を組合員として認めないなどの支配介入の禁止及び陳謝文の掲示等を求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(12) 5月31日、組合は夏期賞与の大幅減額という緊急事態を打開するため、副執行委員長名で団体交渉を申し入れたところ、会はこれに応じ、6月7日、会と組合との間で団体交渉が行われた。

(13) なお、申立時、Aには前記(10)のとおり、部下としてHがいた

が、会は最後陳述書において、Hを7月23日付けで総務部に配置転換し、部下がいなくなったAを課長職から技師長職としたので、今後Aが労働組合員であることについて何らの意見を述べるつもりはないと主張している。

第2 判断

1 Aの利益代表性について

(1) 申立人の主張

組合執行委員長であるAは、病院放射線科の課長であり、それが病院の管理職に当たるということは争わないが、Aの具体的な仕事内容からして、労働組合法第2条第1号のいわゆる利益代表者に当たる者ではないので、組合の執行委員長が管理職であるということを理由として団体交渉を拒否することは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、団体交渉の応諾、支配介入の禁止、陳謝文の掲示及び新聞紙面への謝罪広告掲載を求める。

(2) 被申立人の主張

Aは、病院放射線科課長として、部下の人事考課権など強度の人事権を有するとともに、管理職対象の医療事故等報告公開報告会(以下「事故報告会」という。)に出席義務がある。そのため、労務管理や従業員の処分等に直結する極めて微妙な情報に常に接する立場にあり、いわゆる利益代表者に当たる。

よって、申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

(3) 当委員会の判断

本件は、組合の執行委員長であるAが、労働組合法第2条第1号のいわゆる利益代表者として、実際の職務内容から人事管理権限等を有していたと言えるかどうか争点である。

以下、順次検討する。

ア 人事管理権限について

Aは、前記第1の2の(10)で認定のとおり、放射線科課長として、Hの人事考課を行っている。

しかし、これはあくまで、現場の直属の上司としての一次的な考課表を提出するにとどまり、人事考課の結果が、当該職員の昇給に具体的にどのように反映されるのかといった考課システムについて会から説明されておらず、それに関する研修等も受けていない。

また、Hの正職員採用への関与についても、直属上司としての上申の域を出るものではなく、さらに、給与決定や年休処理といった一般的な給与・人事上の権限もないことから、Aが「強度の人事権」を持っていたとする被申立人の主張は採用できない。

イ 機密保持について

Aが、職務上、人事関係で知り得た事実は、部下であるHの人事考課結果にすぎず、その他の職員の人事考課結果や、Hの給与明細などについては知らされていなかった。

また、事故報告会は、医療ミス等のトラブルについて、関係者の実名を明らかにした上で報告を行うことになっており、Aを含め、いわゆる管理職である主任以上が全員出席している。

しかし、事故報告会は、医療事故の再発防止を目的としたものであり、人事管理権限を有しない。

ウ 会の人事管理体制について

会は、前記第1の2の(5)で認定したとおり、基本的な人事・処遇面の権限をゆだねている労務委員会や、人事も含めた経営全般の制度設計を目的とする経営運営委員会を設置しているが、Aは、そのいずれにも参加していない。

また、管理職の組合加入を禁止する会の根拠についても、理事会議事録に記載されているものに過ぎず、独立した内部規定として定められたものではない。しかも、労務委員会委員長であるF副院長自身でさえ、その事実を正確に把握しておらず、その内容についても、主任以上すべてが管理職に当たるという事実を、職員に対し全く説明していない。

エ 結論

以上検討したとおり、Aには、会のいわゆる利益代表者としての人事管理権限は認められず、Aが執行委員長であることをもって、会が団体交渉を拒否したことは、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ともに、不適切な職制管理により、管理職は組合に加入できないとして組合員の範囲を不当に制約し、組合運営に支配介入したことは、同条第3号に該当する不当労働行為である。

2 救済利益の有無について

(1) 団体交渉応諾

被申立人は、組合が副執行委員長名で申し入れた団体交渉に応じた事実から、団体交渉応諾を求める利益がないと主張する。

また、Aを課長職から技師長職としたので、今後Aが労働組合員であることについて何らの意見を述べるつもりはないとし、今後はA名義の団体交渉申入れに応じるとの主張もなされている。

しかし、組合による副執行委員長名での団体交渉申入れは、夏期賞与の大幅減額という緊急性のある団体交渉事項が発生し、何としても団体交渉を成立させたいとするやむを得ない選択から生じたものであり、また、Aの身分の変更についても、組合がこれを争う姿勢を示しているなど、未解決であることから、組

合として、団体交渉応諾を求める利益がある。

したがって、主文のような団体交渉応諾を命じる必要がある。

(2) 支配介入

被申立人は、上記(1)にもあるとおり、Aを技師長職としたので、今後Aが労働組合員であることについて何らの意見を述べるつもりはないから、支配介入禁止を求める必要がないと主張する。

しかし、団体交渉の拒否は、労働条件の改善を主たる目的とする組合にとって、その存在意義そのものを揺るがし、組合運営に重大な影響を及ぼすものである。しかも、被申立人が、その存在すら明確にされていない内規を根拠として、漫然と管理職の組合加入を禁止し、6か月にもわたり団体交渉を拒否したことは、組合の運営に対する悪質な支配介入といわざるを得ない。

したがって、主文のような支配介入の禁止を命ずる必要がある。

なお、申立人は新聞紙面への謝罪広告掲載をも求めるが、主文の救済方法で妥当と判断するので、この部分は棄却する。

第3 法律上の根拠

以上のとおり、被申立人の行為は不当労働行為に該当し、上記主文記載の救済を命じるのが相当であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年9月27日

北海道地方労働委員会
会長 藤本昭夫