

北海道、平13不11、平14.10.11

## 命 令 書

申立人 室蘭赤十字血液センター労働組合

被申立人 日本赤十字社

被申立人 北海道室蘭赤十字血液センター

## 主 文

- 1 申立人の被申立人北海道室蘭赤十字血液センターに対する申立ては、却下する。
- 2 申立人の被申立人日本赤十字社に対する申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人日本赤十字社(以下「日赤」という。)は、日本赤十字社法に基づく法人であり、職員数約5万3千人で主に国際活動、災害救助、医療事業、血液事業、看護師養成、社会福祉事業及び各種普及活動等を行っている。

日赤は、血液事業を行うに当たって、全国に77の血液センターを設置し、血液センターは、献血者から採血し、検査・調製後、血液製剤を医療機関に供給する業務を行っている。血液センターの運営に当たっては、全国の7ブロックに基幹となる血液センターが置かれ、この基幹センターがブロック内血液センターの血液製剤の需給状況の把握・調整を行っている。

道内では、北海道ブロックの基幹センターである北海道赤十字血液センター(以下「道センター」という。)が札幌市に設置されているほか、旭川、釧路、函館及び室蘭の各市に血液センターが設置されており、開設以来、道内5センターは、財政・人事面で一体的に運営されている。

(2) 被申立人北海道室蘭赤十字血液センター(以下「室蘭センター」という。)は、日赤が行う血液事業の一事業所として、昭和40年11月に設置され、胆振、日高管内及び後志管内の一部を担当地域として、職員43人をもって血液事業を行っている。

室蘭センターには、管理運営の責任者として所長が置かれ、所長の下に事務部長が配置されている。室蘭センターの人事、給与及び労務に係る業務については、室蘭赤十字血液センター処

務規程により事務部が所管し、事務部長が所長の命を受けて掌理することとされている。

なお、室蘭センターは、平成14年4月1日付けで道センターの付属施設として統合され、名称が室蘭赤十字血液センターから北海道室蘭赤十字血液センターに変更になった。

- (3) 申立人室蘭赤十字血液センター労働組合(以下「組合」という。)は、昭和60年2月に室蘭センターの職員をもって結成され、申立て時において組合員数9人(すべて採血課の看護師)で、全日本赤十字労働組合連合会(以下「全日赤」という。)及び北海道医療労働組合連合会に加入している。

## 2 労働協約、賃金協定及び就業規則

### (1) 労働協約及び賃金協定

ア 昭和32年12月12日、日赤と全日赤の前身である全日本赤十字従業員組合連合会との間で、労働協約(以下「協約」という。)が締結された。

協約の休日勤務に関する規定は、別紙の1に記載のとおりである。

協約第42条では、協約の解釈に疑義を生じた場合は、日赤と全日本赤十字従業員組合連合会とが協議して定める旨規定されている。しかし、休日勤務の取扱いに係る解釈に関しては、日赤、全日赤のいずれからも団体交渉の議題として取り上げられたことはない。

イ 申立人の主張する賃金協定の休日勤務に関する規定は、別紙の2に記載のとおりである。

### (2) 就業規則

ア 協約締結時において施行されていたのは、昭和23年2月制定の日本赤十字社職員就業規則準則であり、その休日勤務に関する規定は別紙の3に記載のとおりである。なお、昭和42年1月制定の日本赤十字社職員就業規則準則の休日勤務に関する規定は、別紙の4に記載のとおりである。

イ 現在の室蘭赤十字血液センター職員就業規則(以下「就業規則」という。)の休日勤務に関する規定は、別紙の5に記載のとおりである。

## 3 採血業務

### (1) 血液製剤の有効期限

室蘭センターにおいては、血小板製剤の有効期限が採血後72時間であることから、血小板製剤の安定供給を図るため、休日が連続するゴールデンウィークや年末年始期間等についても、連続3日間以上採血しない日が続かないように、採血業務を行っている。

なお、採血業務を行う休日の特定に当たっては、北海道ブロック内の血液製剤の需給状況を基に、道内5センターの協議を踏まえた上で、決定されている。

(2) 採血業務の勤務体制

室蘭センターにおいては、採血業務は室蘭センター所内および献血車で行われ、看護師の勤務についてみれば、所内の場合にあつては、3人ないし7人が勤務し、献血車にあつては、5人が勤務するのが通常である。

4 組合結成から本件紛争に至るまでの労使関係

(1) 組合は、結成以来、平成12年度年末年始の休日勤務を巡る労使紛争が発生するまでの間においても、団体交渉等を通じて室蘭センターに対し、組合員を休日に勤務させたときは、協約・賃金協定に基づいて代休の付与及び割増賃金の支給(以下「代休扱い」、「代休処理」又は「代休措置」ということがある。)をするよう要求している。

この要求に対して室蘭センターは、一貫して、協約は遵守していること、就業規則に基づいてあらかじめ休日を他の日に振り替えている(以下「振替扱い」、「振替処理」又は「休日振替」ということがある。)から代休措置の必要はないとの回答をし、対応をしている。このようなことから、休日勤務の取扱いについては、組合と室蘭センターとの間で、長年の問題となっていた。

(2) 平成9年12月12日、組合と室蘭センターは、同月23日(祝日)、28日(日曜日)、年末年始の休日期間である30日及び翌年1月3日の勤務の取扱いを巡って団体交渉を行った。12月15日、組合と室蘭センターは、本来の解決は後送りし、今回限りの特別措置とすること及び組合側は教宣しないことを条件に、23日と28日の勤務に時間外手当3時間分を支給することで合意した。また、こうした合意はこれ以前にも2度程あった。

(3) 平成10年4月1日、室蘭センターの所長に、医師のA(以下「A所長」という。)が、また、事務部長にB(以下「B事務部長」という。)が就任した。

(4) B事務部長は、組合との団体交渉に出席し、組合と交渉を行うなどして看護師の増員や、被服貸与規定の見直し等の業務・待遇改善を実現させたことがあった。

(5) 平成10年度において、休日勤務が行われたのは、創立記念日(1日)、日曜日(1日)、土曜日(2日)、年末年始(3日)の計7日であったが、当該休日に勤務した組合員、非組合員は、ともにすべて振替扱いとされた。なお、このときの採血課の看護師は、C採血課長(以下「C採血課長」という。)1人を除いて、すべて組合

員であり、組合員による勤務がなければ休日の採血業務に対応できない状況であった。

- (6) 平成11年4月28日、組合と室蘭センターとの間で団体交渉が行われ、組合は室蘭センターに、土曜日の所内勤務を除く休日勤務について代休扱いとならなければ応じられないと通告した。
- (7) このため室蘭センターは、平成11年度における休日勤務、すなわち創立記念日(1日)、国民の休日(1日)、日曜日(1日)、土曜日(1日)及び年末年始(2日)の計6日の休日勤務について、組合のD副委員長(以下「D副委員長」という。)を1日勤務させたほかは、非組合員を勤務させ、これら勤務者をすべて振替扱いにした。なお、このときの採血課の看護師のうち非組合員は5人であった。
- (8) 平成12年4月26日、B事務部長は、前月24日に開催された北海道ブロック所長・副所長・部長会議での代休扱いに関する協議内容を組合に説明し、今後はブロック全体で代休処理する見込みとなった旨伝え、目前に迫ったゴールデンウィーク期間の勤務割を、組合員を含めて作成すると述べた。

その後、道センターから室蘭センターに、北海道ブロックの資金繰りを考慮し、3月24日に検討した代休扱いの運用は白紙撤回するとの電話連絡があった。B事務部長は、組合にこの旨を説明した。

- (9) 4月27日、組合と室蘭センターとの間で団体交渉が行われ、「室蘭センターにおける平成12年度黄金週間の出勤取り扱いについて、下記休日の出勤に対し、特例として代休扱いとする。4月30日(日)、5月1日(火)創立記念日、同月4日(木)国民の祝日。なお、上記以外の休日出勤は、現行規定として取り扱い、今後双方協議する。」という内容の確認書が交わされた。そして、この3日間の組合員の休日勤務については、代休扱いとされた。なお、非組合員である供給課等の職員は、振替扱いとされた。

#### 5 平成12年度年末年始の勤務を巡る労使関係等

- (1) 平成12年10月27日、組合は室蘭センターに、組合員を休日に勤務させたときは、協約・賃金協定に基づき代休扱いすること等8項目からなる要求書を提出した。
- (2) 11月6日、室蘭センターは組合に、就業規則で定めている休日に勤務する場合は、あらかじめ勤務予定を決め、他の休日でない日に休日を指定できる状況にあることから、就業規則第21条第2項に基づき振替処理している旨の回答書を出した。
- (3) 同月22日、採血業務が予定されていた年末年始の休日に当たる平成12年12月30日及び翌年1月2日の勤務(以下「本件年末年始の勤務」という。)について、団体交渉が行われた。この団体交

渉には、組合が出席を再三要求しているA所長の出席はなかった。なお、A所長は、これ以前においても、以後においても団体交渉に出席することはなかった。

組合は、本件年末年始の勤務について、協約に基づいて代休扱いとするよう求めた。これに対し、室蘭センターは、協約は遵守しており、協約に振替規定がないことから就業規則に基づいて休日振替していると回答した。また、室蘭センターの経営が赤字であることや、道内5センターで同一の取扱いを行っていることなどを説明した。

また、組合は、休日勤務の取扱いの全面的解決は継続交渉にし、本件年末年始の勤務に割増賃金の一部分でも支給すること等で妥協できないかと提案したが、室蘭センターはこれを拒否した。

室蘭センターは、11月24日に本年年末年始の勤務命令を発すると述べ、組合は、協約を守らないのであれば、組合員は協約に従って休日は休むと述べた。

- (4) 11月24日、室蘭センターは勤務表を採血課内に掲示し、12月30日の勤務については非組合員のC採血課長、組合のE執行委員長(以下「E委員長」という。)及びF書記長(以下「F書記長」という。)の3人、翌年1月2日の勤務についてはD副委員長とG、Hの両非組合員の3人に勤務命令を発した。

勤務命令を受けた6人のうち、H非組合員を除く5人については、採血課内で在職年数が長い者の上位5人であった。

なお、この時点における採血課の職員は、看護師資格のあるC採血課長以下11人と看護師資格の内臨時職員が1人であり、また、看護師11人のうち8人が組合員で、非組合員は3人であった。

同日、組合は室蘭センターに、本件年末年始の勤務については協議中であるから、勤務命令を一旦撤回するよう要求した。また、このような一方的な勤務命令は労働組合の団体交渉を無視するものであり、本件年末年始の勤務には応じられないと抗議した。

- (5) 12月27日行われた団体交渉において、B事務部長は、組合から勤務命令に従わなかった場合の取扱いについて質問され、欠勤扱いになると回答した。

- (6) 同月28日、E委員長は、協約第20条に基づき、12月30日及び1月2日は休む旨の所長あての通告書を室蘭センター総務課長に提出した。総務課長は勤務命令を撤回するつもりはないとして、通告書の受取りを拒否した。

- (7) 同月29日、8時間に及ぶ団体交渉が行われた。組合は、勤務命令を出し直すことによって代休扱いが可能であること、また、時間外割賃金を支払うという形で相当額を支給する等の妥協案

を提示したが、室蘭センターはいずれも拒否した。

その後、組合と室蘭センターは、①献血者の安全を確保するためにやむなく出勤に応じること、②振替休日とすることは認めないこと、③今回の出勤命令が違法であることが確認されたら代休処理に改める旨の確認をし、交渉を終了した。

また、団体交渉が一時中断中の事務折衝の折、組合が勤務命令日に出勤しなかった場合の取扱いについて質問したところ、B事務部長は規則どおり処理することになると思うなどと回答した。

(8) 12月30日及び翌年1月2日、E委員長、F書記長及びD副委員長は、それぞれ勤務命令のとおり勤務した。代休処理はなされなかった。

(9) 平成13年2月28日の団体交渉で、室蘭センターは組合に、休日振替処理について日赤本社に確認したところ、違法性はないと回答があったこと、また、賃金協定と就業規則を提示して室蘭労働基準監督署に同月7日に確認を行った結果、室蘭センターの処理が違法でないとの回答を得たことを報告した。

これに対して組合は、労働基準監督署の回答は、センターが協約を提示しないで得たものであると述べた。

(10) 4月3日、組合は室蘭センターに、休日勤務の取扱いについての団体交渉を申し入れ、同月13日、団体交渉が行われた。組合は室蘭センターに、休日勤務については協約に従って取り扱うことを求めた。室蘭センターは、休日勤務の取扱いについての基本的な考え方については従前のとおりと回答した。また、組合の主張に歩み寄れない理由として、室蘭センターの経営状況が赤字であることや財政的に一体運営されているブロック内血液センター職員の処遇の公平性を期する必要があることなどについて説明した。

この際、B事務部長は全日赤のI中央執行委員に、休日勤務の取扱いに係る協約の解釈の違いについて、日赤本社と全日赤間で協議するよう要望した。I中央執行委員は、協約は休日振替を認めておらず、このことについて全日赤側には何ら疑義はなく、解釈の違いを持ち出しているのは室蘭センター側であると述べた。

(11) 同月26日の団体交渉で、組合は室蘭センターに、組合員に勤務命令が発せられていた5月1日及び同月4日にストライキを行うと通告した。

(12) 5月1日及び同月4日、組合は通告どおりストライキを行った。室蘭センターは非組合員で業務を行った。

(13) 同月1日付けで、組合は本件救済申立てを行った。

(14) 8月13日、被申立人室蘭センターから当委員会に対し、本件

申立ては、被申立人を日本赤十字社と記載すべきところを室蘭センターと記載を誤ったものと思われるので、訂正するよう釈明を求めること及び申立人が誤記でないと主張する場合は、室蘭センターには被申立人適格がないので却下されたい旨の準備書面が提出された。

11月1日、申立人から日赤を被申立人として追加することを求める当事者追加申立てがなされた。同月26日、当委員会は、日赤を被申立人として追加する決定をした。

## 第2 判断

### 1 室蘭センターの被申立人適格について

#### (1) 被申立人の主張

労働組合法第27条に規定される救済命令の名宛人とされる使用者は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきであって、企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものに対して、名宛人として救済命令を発することは許されない。

日赤の一部局にすぎない室蘭センターには、被申立人能力及び適格がないから、室蘭センターを被申立人とする申立ては却下されるべきである。

#### (2) 申立人の主張

申立人から特段の主張はなかった。

#### (3) 当委員会の判断

前記第1の1の(1)及び(2)で認定したとおり室蘭センターは、日赤の一事業所であって日赤の組織の構成部分にすぎず、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないので、被申立人適格を有しない。

よって、申立人の室蘭センターに対する申立ては、却下する。

### 2 不誠実団体交渉について

#### (1) 申立人の主張

室蘭センターは、本件年末年始の勤務の取扱いに関する団体交渉において、次のように誠意をもって応じなかった。このような行為は、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ので、誠実団体交渉応諾及び陳謝文の掲示を求める。

ア 組合が再三強く要求しているにもかかわらず、室蘭センターの責任者であるA所長は団体交渉への出席を拒否した。

イ 団体交渉に出席したB事務部長は、自ら道内5センターで協議して決めた方針である、室蘭センター単独では決められないなどとのべていることから明らかなように、実質的に交渉権限を有していなかった。

ウ 室蘭センターは、組合の提示する妥協案に応じず、歩み寄

りの姿勢が一切なかった。

(2) 被申立人の主張

室蘭センターは、本件年末年始の勤務の取扱いに関する団体交渉において、次のとおり対応したものであって、これらの行為は不当労働行為に該当しないので、申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

ア 団体交渉には、人事、給与及び労務に係る業務を掌理するB事務部長が、所長から全権を委任されて出席したものである。

イ 室蘭センターは、ブロック内の血液の安定的確保及び供給の一体的な運営が求められる血液事業の特性から、道内各センターと協調して業務を進めていく必要がある、労働条件等についても道内各センターと均衡を図る必要がある。B事務部長は、この旨を組合に説明したものである。

ウ 休日勤務の取扱いを巡る協約と就業規則の解釈については、労使間で長年にわたって対立しており、室蘭センターが、組合の主張に歩み寄らなかったことをもって直ちに不当労働行為になるものではない。

(3) 当委員会の判断

本件年末年始の勤務の取扱いに関する団体交渉は、前記第1の1の(2)並びに5の(3)、(5)及び(7)で認定したとおり11月22日、12月27日及び同月29日に行われており、B事務部長が交渉責任者として出席している。同部長は、室蘭センターの人事、給与及び労務に係る業務を所管する事務部の責任者であり、交渉権限を有していると認められる。したがって、A所長が出席しないことをもって不誠実な対応であったとは言えない。

また、前記第1の5の(3)及び(7)で認定したとおり室蘭センターは、組合が提案した妥協案をいずれも拒否したことが認められる。しかし、室蘭センターは、上記のとおり組合の要求した3度の団体交渉に応じ、特に本件年末年始の勤務の前日に行われた団体交渉では8時間にわたって協議を続け、振替扱いとする根拠及び血液事業の特性や財務状況等室蘭センターの抱える諸事情についても繰り返し説明し、組合の理解を求めており、こうした室蘭センターの交渉態度が一概に不誠実であったとは言えない。

よって、室蘭センターの行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらないので、申立人の申立ては棄却する。

3 支配介入について

(1) 申立人の主張

ア 室蘭センターは、本件年末年始の勤務をした組合員に対し、



協約第18条及び賃金協定第30の規定に基づく代休の付与及び割増賃金の支払いを行わず、協約が認めていない休日の振替えを就業規則の規定に基づいて行った。

しかし、休日振替に関する規定は、昭和42年に制定された日本赤十字社職員就業規則準則に初めて盛り込まれたものである。これより前の昭和32年に締結された協約は、そもそも休日振替という扱いが存在しないことを前提にしており、協約及び賃金協定は休日振替を認めていない。

協約が、一方で労働者に有利な代休処理を規定しながら、同時に使用者が労働者に不利な振替処理を行うことを許容し、その選択を使用者に委ねているとは考えられない。また、同様の協約を有する労働組合が組織されている血液センターのほとんどにおいて、協約どおり代休措置がとられている事実からも、休日勤務に対しては代休措置を講ずべきことは明らかである。

よって、室蘭センターの行為は、協約の不履行による組合の団結と運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるので、協約不履行による支配介入の禁止と陳謝文の掲示を求める。

イ 室蘭センターは、本件年末年始の勤務の取扱いについて、組合との協議を尽くさず、本人の合意を得ることなく一方的に、あえて組合三役3人に本件年末年始の勤務を命令し、従わなければ処分すると脅かした。

このような行為は、組合の団体交渉権を侵害し、組合活動の妨害、組合の弱体化を企図した不当労働行為であるので、協議を尽くすことなく、一方的に休日勤務命令を発しないこと及び陳謝文の掲示を求める。

## (2) 被申立人の主張

ア 室蘭センターでは、就業規則第21条第2項の規程により、あらかじめ休日に勤務命令を発した場合は、当該休日を他の勤務日と振り替え、緊急な勤務命令の場合は代休扱いをしている。

協約には、休日に勤務した場合の割増賃金の支給についてのみ規定されており、休日の振替えについての規定はない。また、休日振替に関する規定は、昭和23年に制定した日本赤十字社職員就業規則準則に規定されており、その後に締結された協約に休日振替を制限する主旨の規定はない。このことは、協約がそれ以前からの就業規則に基づく休日振替の取扱いを是認するものであると解される。休日振替の規定が未協約だからといって、協約が就業規則の規定を否定したことにはならず、協約がない事項は就業規則の定めによると解すべきである。

本件年末年始の勤務は、あらかじめ休日を他の勤務日に振り替えて勤務を命じたものであり、協約の不履行に当たるものでなく、不当労働行為に該当しない。

よって、申立人の申立てを棄却するとの命令を求める。

イ 室蘭センターは、管内医療機関に赤血球製剤及び血小板製剤等の安定供給を図り、管内の輸血医療を守る唯一無二の公益的施設として稼働しなければならず、労使の交渉が継続中であつたとしても、業務上必要があるときは採血業務を行わなければならないのであつて、このために勤務命令を出したこと自体をもって不当労働行為となるものではない。

本件年末年始の勤務に係る勤務者の選定に当たっては、職員間の公平性及び少人数での出勤を考慮し、また、組合から個別に折衝はしないで欲しい旨の申し入れがあつたことから、原則として勤務年数の長い者から順に機械的に選定したものである。

よって、室蘭センターの行為は不当労働行為に当たらず、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

休日勤務に関する協約等の解釈については、上記(1)のア及び(2)のアのとおり両当事者の主張が分かれているが、前記第1の5の(8)のとおり室蘭センターは自身の主張に沿って、本件年末年始の勤務をした組合員を非組合員と同様に振替扱いにした。

申立人は、室蘭センターが組合員について代休扱いにせず、振替扱いにしたことが協約不履行であつて、組合の団結と運営に対する支配介入であると主張する。しかし、休日勤務の取扱いについては、前記第1の4の(2)及び(9)のとおり労使の協議によつてその都度決められてきた事実から、室蘭センターの行った本件振替扱いが協約の規定に明白に反するとまでは言えない。

次に、申立人は、室蘭センターが本件年末年始の勤務の取扱いについて、組合との協議を尽くさずに、あえて組合三役3人に勤務命令を発し、従わなければ処分すると脅かしたことが、組合の団体交渉権を侵害し、組合活動の妨害、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張するので以下判断する。

室蘭センターが、血小板製剤の安定供給等を確保する必要から、例年どおり年末年始の休日期間においても、採血しない日が3日以上続かないよう12月30日と1月2日を採血日として稼働することを決め、このために各日にそれぞれ最低限必要な3人、計6人の看護師に対して勤務命令を発したこと、このなかに組合三役3人が含まれていたこと及び団体交渉で協議中であつたことは、前記第1の3の(1)及び5の(4)で認定したとおりである。

本件年末年始の勤務の取扱いに関しては、組合と室蘭センターの間で、前記第1の5の(3)、(5)及び(7)で認定したとおり11月22日、12月27日及び同月29日に団体交渉が行われ、勤務命令を発した後においても引き続き協議が行われている。さらに、休日勤務の取扱いについて、両者が長年にわたって協議を繰り返してきていることも考え合わせれば、室蘭センターが組合との協議を尽くさずに本件年末年始の勤務命令を発したとの申立人の主張は採用できない。

また、本件年末年始の勤務命令を受けた6人のなかには、組合役員3人が含まれているが、6人のうち、勤務命令が出された非組合員の1人を除いては、在職年数の長い者から順に選定されていること、当時の採血課看護師11人のうち8人までが組合員であり、残り3人の非組合員全員にも勤務命令が出されていることに鑑みれば、この人選がことさらに組合活動の妨害、組合の弱体化を企図して行われたものとは言えない。

申立人は、室蘭センターが勤務命令に従わなければ処分すると脅かしたと主張するが、前記第1の5の(5)及び(7)で認定した事実をもってしては、必ずしも脅かしたとまでは言えない。

よって、室蘭センターの行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為には当たらないので、申立人の申立てを棄却する。

### 第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

平成14年10月11日

北海道地方労働委員会  
会長 藤本昭夫 ㊟

「別紙 略」