

命 令 書(写)

申立人 豊前病院労働組合

被申立人 医療法人社団豊和会

上記当事者間の福岡労委平成 15 年(不)第 11 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 16 年 10 月 22 日公益委員会議において合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人医療法人社団豊和会は、申立人豊前病院労働組合が、平成 15 年 7 月 9 日、同年 8 月 22 日及び同月 26 日に申し入れた①給与明細書の未提出の件、②事務長の組合干渉の件、③X1 に対する人事異動の件、④運営委員会の開催手続の件に関する団体交渉に直ちに応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

申立人豊前病院労働組合(以下「組合」という。)は、被申立人医療法人社団豊和会(以下「豊和会」という。)に、平成 15 年 7 月 9 日(以下、平成の年数は特に断らない限り平成 15 年を指すものとし省略する。)に①給与明細書の未提出の件、②「病院を思う会」の件及び③Y1 病院事務長(以下「Y1 事務長」という。)の組合干渉の件について、8 月 22 日に④X1 准看護師(以下「X1 准看護師」という。)に対する人事異動の件について並びに同月 26 日に⑤運営委員会開催の件について団体交渉(以下「団交」という。)を申し込んだ。これに対し、豊和会は、団交でなく事務折衝で十分であること、組合が運営委員会の開催に応じないこと等を理由として団交に応じなかった。本件は、組合の団交申込みに対し、豊和会がこれに応じなかったことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するとして申し立てられたものである。

本件の主な争点は、豊和会の団交拒否理由が正当なものと言えるか否かである。

第 2 申立人の請求する救済内容

豊和会は、組合が、7 月 9 日に申し入れた①給与明細書の未提出の件、②「病院を思う会」の件及び③Y1 事務長の組合干渉の件、8 月 22 日に申し入れた④X1 准看護師に対する人事異動の件並びに同月 26 日に申し入れた⑤運営委員会開催の件に係る団交に直ちに応じなければならない。

第 3 認定した事実

- 1 当事者
 - (1) 申立人

組合は、被申立人に雇用された従業員によって昭和 48 年 3 月に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は 81 名である。

(2) 被申立人

豊和会は、肩書地に事務所を置き、福岡県豊前市大字久路土 1545 番地において、診療科目を神経科・精神科・内科とし、ベッド数 232 床を有する医療法人社団豊和会豊前病院(以下「病院」という。)及び精神障害者の社会復帰の促進を図ることを目的とする援護寮ゆずり葉荘を経営する医療法人である。申立時の従業員数は 155 名である。

2 従来の労使交渉等

平成 9 年から 14 年にかけて、組合の執行委員長は X2(以下「X2 前委員長」という。)であったが、その在任中は、賃上げ及び年間賞与を主とする春闘並びにその他諸手当関係を主とする秋闘に関する団交があり、事務折衝は、団交の前段階と位置付けて行われていた。また、X2 前委員長在任後半の頃になると、団交に至るまでもなく、豊和会理事でもある Y1 事務長との事務折衝の段階で、ほとんどの問題が解決していた。

平成 14 年 7 月に現執行部となってから春闘及び秋闘では、組合役員が、Y1 事務長に要求書及び団交申入書を提出し、両者において、要求書の趣旨説明、意見交換、団交日時等の事務折衝を行った後、団交を実施し、妥結した場合は協定書を取り交わしていた。また、春闘及び秋闘以外の議題についても大体同様であり、議題の内容によっては事務折衝だけで解決することもあった。

組合は、平成 15 年の春闘時において豊和会が今後の経営方針を示すことを条件に妥結したにもかかわらず、その後、経営方針の提示がなされないまま施設の増設が進められていることは納得できないとして、5 月 14 日、①設立予定の社会福祉法人と豊和会との関係について、②ミニログハウスについて、③駐車場の植樹の目的等について、④病院施設メンテナンス業者の選定等について、⑤各施設建設業者の選定等について、⑥陶芸小屋の費用等について、⑦会議室の机の費用等について、⑧今後予定している事業計画内容について、⑨給与明細書の提示について、⑩援護寮職員の手当支給者の範囲について、⑪Y2 総婦長の休暇について、⑫貸借対照表、損益計算書、収支報告書の提示について、以上 12 項目の団交要求書を提出した。

これを受け、労使は 6 月 6 日団交を行い、同月 10 日、施設の増設が労働条件に影響を及ぼさない等を内容とする協定書を結んだが、給与明細書の提出については、豊和会は、従業員のプライバシー保護の必要性を理由に提出を拒否し、この問題は未解決として残った。

なお、豊和会は、それまで、組合の団交要求を拒否したことはなかった。

3 給与明細書の未提出、「病院を思う会」及び Y1 事務長の組合干渉に関する団交について

(1) 団交申入れと豊和会の対応

7月9日、組合は、①給与明細書未提出の件、②「病院を思う会」の件、③事務長の組合干渉の件の各議題について、団交に応じるよう同月8日付けの団交申入書をY1事務長に提出した。

この団交申入れに対し、豊和会は、要求事項は団交事項に当たらず事務折衝で十分であるとして、団交に応じなかった。このため、組合は、7月17日、8月5日及び同月18日口頭で、さらに同月20日文書で団交に応じるよう督促した。

8月22日、豊和会は、同月27日に団交に応じると一旦は回答した。

しかし、豊和会が、この団交応諾の回答に加え、組合員X3看護師ら3名の懲戒に関し、懲戒等を審議する理事長の諮問機関である運営委員会を8月26日に開催することを提案したことに対し、同月26日、組合が、この運営委員会の開催には問題があるとして応じられないと回答したことから、同日、豊和会は、組合が運営委員会の開催に応じなければ翌27日開催予定の団交は受けられないと回答し、結局同日の団交は開かれなかった。

そして、8月27日以降も、組合は、団交要求を行ったが、Y1事務長は、組合が運営委員会の開催に応じなければ団交に応じられないと回答した。

(2) 給与明細書の未提出の件

ア 給与明細書の提出要求

平成14年7月頃、X2前委員長が、精神障害者の社会復帰の援助等を目的とする社会福祉法人の設立に専念したいとして組合を脱退した後、同年7月から翌年5月に至る1年足らずの間に10名の組合員が相次いで脱退した。さらに6月9日に11名、同月10日に2名が組合を脱退した。

このように組合脱退者が相次いだことから、組合員の間で、豊和会が組合脱退者に手当面で有利な処遇をしているのではないかという噂が生じた。そこで組合は、豊和会に対し、平成15年春闘後の事務折衝で一度給与明細書の提出を要求したが拒否されたので、5月14日、後記イ認定の平成11年1月14日の労働協約に基づき、従業員の給与明細書の提出を交渉議題とする団交を要求した。

これに対し、豊和会は、6月6日の団交で、従業員のプライバシー保護の必要性を理由に提出を拒否する旨の回答を行ったので、組合は、未解決の問題であるとして、再度7月9日の団交要求に至った。

なお、豊和会従業員の給与明細書は、主に(ア)氏名欄、(イ)基本給・各種手当等の支給欄、(ウ)社会保険・税金等の控除欄及び(エ)出勤状況等の勤怠欄の4つの部分から構成されている。また、従業員の名前と基本給が記載された一覧表が、毎年、Y1事務長から組合に対し渡されている。

イ 平成 11 年 1 月 14 日の労働協約

平成 10 年、就業規則及び労使協定で定められていない手当(以下「不当手当」という。)が、非組合員の一部に支給されていたことが組合に判明し、この問題について団交が行われ、同年 7 月 16 日豊和会は、不当手当支払いについて労使協定に反する行為があった旨の謝罪文を組合に交付していた。さらに、翌 11 年 1 月 14 日、労使は、「給与明細について組合の要求があればいつでも公開する」という規定を含む協定書と称する期間の定めのない労働協約を締結していた。

なお、当該労働協約の解約手続が行われた事実はない。

(3)「病院を思う会」の件

ア 「豊前病院の将来を考える会」

6 月 6 日、組合は、X2 前委員長及び病院の看護婦長 Y3(以下「Y3 婦長」という。)を発起人とする「豊前病院の将来を考える会」(以下「考える会」という。)が、同月 18 日に病院のデイケアセンター秋桜苑において開く集会への参加を呼びかけるビラを職員に配布していることを知った。そのビラには、5 月 14 日組合が提出した団交要求書の内容が、一方的な憶測を含み、労使の信頼関係を損ない、今後の病院の発展に不利益を生じる結果になるという主旨のことが書かれていた。

組合は、6 月 6 日の団交の前後に、ビラの配布、組合員の大量脱退があったことから、「考える会」が反組合的なものではないかと疑念を持ち、同月 18 日、組合の X4 執行委員長(以下「X4 委員長」という。)をはじめ組合執行部は、「考える会」の集会に参加した。

しかし、そこでは X2 前委員長が、自らが関与した社会福祉法人設立に至る苦労話を話し、Y3 婦長も協力を求める内容の話をを行ったが、組合に批判的な話はなかった。

なお、「考える会」は、この集会後、上記社会福祉法人に関する説明を行うという目的を達したとして、活動を終了した。

イ 「病院を思う会」

7 月 1 日、X5 訪問看護師(以下「X5 訪問看護師」という。)を発起人とする「病院を思う会」(以下「思う会」という。)が 8 月 11 日に病院会議室で集会を開く旨のビラが、病院掲示板に掲示された。その掲示されたビラによると、その会の趣旨は、「豊前病院の発展を願う有志が自主的に集まり、将来の夢を語り合い、前向きに取り組む仲間を互いに評価し、励まし合い協力していこうとするもの」となっていた。

7 月 7 日、朝礼時、豊和会の Y4 理事長(以下「Y4 理事長」という。)は、「思う会」には理事会も賛成している、もっと良い病院になってもらいたい旨の発言を行った。引き続いて、「思う会」発起人の X5 訪問看護師があいさつを行った。こうした朝礼での発言は、許可

を受ければ誰でもできるものであった。

8 月 11 日、X4 委員長をはじめ組合執行部は、「思う会」の集会に参加した。その集会では、10 名前後のグループに分かれ、病院がよくなるためにはどうしたらいいのかというテーマで話し合いがなされ、その内容を発表するものであったが、組合批判の発言はなかった。「思う会」の 2 回目の集会は開かれていない。

なお、「思う会」は病院掲示板及び病院会議室の利用を認められたが、これは、病院職員であれば、誰でも所定の手続によって利用できるものであった。

(4) Y1 事務長の組合干渉の件

Y1 事務長は、5 月から 7 月にかけて、以下の発言を行った。

5 月 14 日、前記 2 の団交申入れを行った後、組合の X6 書記長(以下「X6 書記長」という。)が団交日程を聞きに行った時、Y1 事務長は、「今回の要求書提出は、職場集会で言っているのか。」と言った。

6 月 20 日、組合の X7 書記次長が、職場集会のため会議室の使用申入れに行った時、Y1 事務長は、「つまらん集会ばかり開いて病院の批判ばかり言っているんじゃないか。そんなうだつのあがらない会議などするんだったらするな。貸さないとは言わないがそんな集会やったら外でしろ。」と言った。

6 月 24 日、X4 委員長が、事務折衝を行った際、Y1 事務長は「もし給与明細を見せたことで訴えられたら組合は責任を取れるのか。」と言った。

7 月 9 日、X4 委員長及び X6 書記長が、前記(1)の団交申入れを行った際にも、Y1 事務長は、「職場集会などで病院のための話をするのならいいが、こんなつまらん話をしているんならもう貸さんぞ。外でしろ。お前たちの考えと病院の考えは違うからいつまで経っても平行線だ。だからこの団交申込みは受けるかわからんよ。」などと発言した。

4 X1 准看護師の人事異動に関する団交について

(1) 人事異動

8 月 20 日、豊和会は、Y5 病院長(以下「Y5 院長」という。)名で 9 月 1 日付け人事異動に係る文書を掲示し、2 病棟に勤務していた組合員 X1 准看護師に対し、新設の看護課セルフ・レビュープロジェクト企画室(以下「企画室」という。)への異動を命じた。組合は、8 月 18 日の本人への内示の段階で抗議したが、対応した Y5 院長及び Y1 事務長は、業務異動であり、組合に話すことはないなどと言った。

(2) 団交申入れと豊和会の対応

8 月 22 日、組合は、Y1 事務長に、X1 准看護師に対する人事異動の件について団交要求書を提出した。同日、団交要求書受領後、豊和会は、同月 27 日に団交を受けると組合に回答した。しかし、前記 3(1)と同様の経過をたどり、結局団交は開かれなかった。

(3) セルフ・レビュー

一般的に、セルフ・レビューとは、病院の運営・管理、患者の権利・安全、療養環境・患者サービス、診療の組織・体制・手続及び看護活動等が、病院の理念及び今後の目標にどの程度到達しているか、又は、これからどのように改善していったらよいか等を、職員全体でチェックさせ又は意見を出させ、これにより病院の目標を達成していくという制度である。具体的には、セルフ・レビューを行う場合のチェック項目及び改善項目をアンケート式用紙に記入する方法が行われている。

(4) 企画室の業務

X1 准看護師が配属された企画室の業務は、6月に病院従業員に配布・回収されたアンケート式用紙について、その記入内容の整理、検討、分析、評価及びこれらの結果のまとめ、今後の努力目標の提示及び努力目標達成に向けての方法の提示等となっていた。

5 運営委員会に関する団交について

(1) X3 看護師、X8 看護師及び X9 看護主任に係る問題

6月7日、組合員 X3 看護師及び同 X8 看護師が担当する寝たきり入院患者の体の上に、体位変換用の枕が乗っていたことがあった。また、同月 17 日、組合員 X9 看護主任が、夜勤時、入院患者の点眼について、その見舞客への説明が不十分で、苦情が出たことがあった(以下「X3 看護師ら 3 人の件」という。)。

X3 看護師ら 3 人の件について、6月16日から同月 27 日にかけて Y5 院長もまじえた病棟ミーティングが開かれ、患者及び家族への接遇の不手際、職員間の情報共有が不十分だったことなどが話し合われた。

(2) 運営委員会の開催申し出と組合の対応

ア 7月16日、豊和会は、入院患者に係る対応に不適切な点があったとして、病院掲示板に、上記 3 名の看護師の実名、問題点等を記載し、これに関する運営委員会を開催する旨の文書を掲示した。この時点では具体的な開催日時の指定はなかった。別途、組合にも文書で通知があったが、組合は、その通知内容を調査検討後、開催には応じられない旨回答した。

なお、運営委員会とは、豊和会就業規則(以下「就業規則」という。)第 59 条で、「第 10 章 表彰及び懲戒の適応については、運営委員会で諮問、構成人員については労使同数とするが、決定は理事長が行う。」と規定されている理事長の諮問機関である。

イ 8月22日、豊和会は、組合に対し、7月9日及び8月22日の団交申入事項に関し、同月 27 日に団交に応じる旨回答するとともに、7月16日に掲示した X3 看護師ら 3 人の件について、8月26日に運営委員会を開催する旨申し入れた。

8月26日、組合は、運営委員会開催前に実名と問題点の書かれた文書が掲示されたこと及び X3 看護師ら 3 人の件が過去の事例と比べ

運営委員会を開催する内容とは思われないということから、運営委員会の開催に反対した。これに対し、豊和会は、組合が運営委員会の開催に応じなければ、同月 27 日開催予定の団交にも応じられないと回答した。

(3) 運営委員会に係る団交申入れと豊和会の対応

豊和会の 8 月 26 日の団交拒否回答を受け、同日、組合は、運営委員会の開催文書掲示の問題及び開催基準の問題を内容とする運営委員会についての団交を申し込んだ。なお、翌 27 日の団交は結局開かれなかった。

そして、8 月 27 日以降も、組合は、Y1 事務長に対し口頭で、7 月 9 日、8 月 22 日及び同月 26 日に申し入れた事項に関する団交を要求し、このまま団交が開催されなければ、当委員会へのあっせん申請を行うことを伝えた。しかし、Y1 事務長から、組合が運営委員会に応じないので、理事会としては団交拒否の意思は変わらないとの言葉もあり、同月 29 日、組合は当委員会へのあっせん申請を行う旨の通告書を Y1 事務長に提出した。

(4) 従前の運営委員会の開催状況

運営委員会については、少なくとも、平成 9 年以降、10 回以上開催されており、その場合、理事会で開催が決定されると、事務長が事前にその内容を主に口頭で組合に伝えていたが、開催通知手続について就業規則等に明文の規定は特になかった。そして、運営委員会開催後、理事長が決定した懲戒処分については、就業規則第 54 条「懲戒は一般に告示する」の規定に基づき、1 週間程度、病院掲示板で公表されていた。また、運営委員会に諮問された過去の事案の中には、懲戒処分に至らない、あるいは懲戒処分が見送られた事例もあった。

なお、これまで運営委員会の開催について、労使間で問題となったことはなかった。

6 当委員会へのあっせん申請

8 月 29 日、組合は、当委員会に、7 月 9 日に申し入れた団交開催を申請事項とするあっせん申請(15 調 14 号豊前病院事件)を行ったが、10 月 7 日第 1 回あっせんをもって打ち切られた。

第 4 判断及び法律上の根拠

1 給与明細書の未提出、「病院を思う会」及び Y1 事務長の組合干渉に関する団交について

(1) 申立人の主張

ア 団交ではなく事務折衝で十分であるとの団交拒否理由について

豊和会は、給与明細書の未提出の件、「病院を思う会」の件及び Y1 事務長の組合干渉の件の団交要求に対して、これらの事項が団交事項ではなく事務折衝で十分であることを団交拒否の理由として主張しているが、事務折衝事項であるということは、団交事項であることを認

めたことである。

憲法第 28 条及び労組法第 7 条第 2 号にあるように、団交は、組合の権利であり、使用者の義務である。組合が団交を申し入れ、それが義務的団交事項である以上、使用者は応じる義務がある。

よって、豊和会には事務折衝で十分であるとして団交に応じない権利はなく、豊和会の主張は団交拒否の正当理由とはならない。

イ 組合が運営委員会に応じないとの団交拒否理由について

団交というのは、憲法 28 条及び労組法第 7 条第 2 号による組合の権利であり、使用者である豊和会はこれに応じる義務がある。一方、組合は、運営委員会に応じるべき憲法上及び法律上の義務はない。

よって、運営委員会の開催に組合が応じないことは、団交拒否の正当理由とはならない。

ウ 給与明細書の未提出の件について

X2 前委員長が組合を脱退した平成 14 年 7 月頃以降、1 年ほどの間に組合員の脱退が続き、従業員の間で、豊和会が組合脱退者に有利な処遇をしているのではないかという噂が出ていた。

そこで、組合は、当該噂の真偽を確認すべく、平成 11 年 1 月 14 日付けの労働協約に基づき、給与明細書の提出を求めたのである。これに対し、豊和会は、プライバシー保護を主張し、提出を拒否した。

しかし、組合が、給与明細書の「支給欄」のみを開示すれば、プライバシー上の問題は解決できる旨主張しているにもかかわらず、豊和会は、上記労働協約の履行義務とプライバシーへの配慮について、何ら調整する努力を行わず、全面一律的に開示を拒否していることには正当性がない。上記労働協約が有効に存在する以上、給与明細書未提出の件は、義務的団交事項である。

エ 「病院を思う会」の件について

Y3 婦長は、「考える会」の集会への参加を呼びかけるビラを配布する際、組合を脱退して「考える会」に参加するよう呼びかけていた。その集会では、ホワイトボードに「病院を思う会」と書かれてあり、「考える会」と「思う会」のつながりを示すものがあった。しかも、「考える会」の発起人である X2 前委員長、Y3 婦長及び「思う会」の発起人 X5 訪問看護師の 3 人は、日ごろから親しい関係で、相前後して組合を脱退した者たちである。その上、Y4 理事長は、朝礼の場において、「思う会」について理事会が賛成している旨の発言を行い、さらに、X5 訪問看護師にあいさつをさせているのである。

以上のこうした事実から、「思う会」は、「考える会」の発展したものであり、組合と敵対するものであると言える。

よって、豊和会が、不当労働行為意思のもとに「思う会」への参加を呼びかけているのではないかと、また、「思う会」を使い組合の弱体化を図ろうとしているのではないかなど、豊和会と「思う会」の関係

を団交において明らかにするよう求めることは、決して理由のないことではない。

それを関係ないというだけで、団交を拒否する豊和会の姿勢は誠実なものとは言えず、豊和会が団交を拒否することには理由がない。

オ Y1 事務長の組合干渉の件について

Y1 事務長の組合役員に対してなされた一連の発言は、職場集会のための会議室申込み、団交申入れ等、組合役員と事務長の立場で行った話し合いの中でなされたものであり、その内容は組合活動を批判する組合干渉的なものである。

Y1 事務長の発言は、豊和会が言うような個人的なものとは言えず、発言の真意について、団交にて明らかにするよう求めるのは当然であり、豊和会は応諾する義務がある。

(2) 被申立人の主張

ア 団交ではなく事務折衝で十分であるとの団交拒否理由について

労使協議には、事務事項、事務折衝、団交の段階があり、団交事項もとりあえず事務折衝で協議し、この段階で解決しない場合に団交となる。

給与明細書の未提出の件、「病院を思う会」の件及び Y1 事務長の組合干渉の件についても、事務折衝で十分だとしたのは、経営側の真意を伝えて説明したいと考え、そのためには、団交より事務折衝の方が適当であると判断したのである。

事務折衝で組合側が納得できなければ団交に切り換えればよいのである。

イ 組合が運営委員会に応じないとの団交拒否理由について

運営委員会の開催がない限り団交を応諾しないとするのは不当であると、組合は主張する。

しかし、労使間には信義誠実の原則が根底にあり、組合も信義誠実に組合活動をすべきである。自己の義務を放棄して、権利のみ要求するのは極めて無責任な主張である。団交を要求されたものすべてについて、使用者にことごとく団交応諾義務が発生するものではない。

ウ 給与明細書の未提出の件について

豊和会が組合脱退者に有利な処遇をしているのではないかという噂は、根も葉もない噂である。組合員の大量脱退は現執行部の組合活動に対する不信感によるものである。

平成 11 年 1 月 14 日付けの労働協約の存在は認めるが、給与明細書の提出は従業員のプライバシー保護の観点から応じられない。

つまり、自己に関する情報管理は、憲法第 13 条に基づくプライバシー権によって位置付けられていたが、個人情報の保護に関する法律(平成 15 年 5 月 30 日法律第 57 号)(以下「個人情報保護法」という。)の制定によって、個人のプライバシーの取扱いについて格段の

注意を要することとなった。

今日では、自己に関する情報については、本人の同意がない限り開示されないというのが当然の権利となっている。

よって、開示することで豊和会が不法行為責任を負うおそれもあり、上記労働協約は今日の段階では無効となったのである。

仮に、「支給欄」のみ開示しても、従来から全従業員の基本給を開示してきた以上、誰の給与明細か判明することになる。現に、なぜ給与明細書を自己の同意なしに組合に開示するのかという抗議もあった。プライバシー尊重が声高く叫ばれている今日の時代に、そういう従業員の声を大事にすることは経営者として当然である。

よって、この問題は、経営権の範疇の問題として団交事項にはなじまないものである。

エ 「病院を思う会」の件について

「考える会」及び「思う会」は、職員の自主的な運動であり、病院は一切ノータッチである。

Y3 婦長が組合員に脱退を呼びかけたか否か関知しないが、Y3 婦長自身は、脱退の勧めは一切行っていないと言っている。

Y4 理事長の発言も、危機感を持って病院の現状を考えてくれる職員の存在は、病院の将来を考えると喜ばしいことであり、病院の発展のために一緒に協力してやっていこうという趣旨である。労使協議による健全なる病院経営の維持発展はありがたいことであり、理事会として同様の趣旨に賛成するのは当然である。また、X5 訪問看護師のあいさつについても、従業員の建設的な発言の機会を設けるのは使用者として当然である。

このように、「思う会」は、豊和会が積極的に立ち上げて協力したのではなく団交事項ではない。

オ Y1 事務長の組合干渉の件について

Y1 事務長が、組合三役に対して、第 3 の 3(4)で認定の発言を行ったのは事実である。しかし、これらの発言は、事務長室等での立ち話の際のものであり、組合役員と Y1 事務長の個人的関係に基づく私的発言にすぎない。

また、5 月 14 日の団交要求書で、組合が労使の信頼関係を破壊したため、事務長の発言が、多少感情的な、きつい言い方になったが、組合干渉の意図もなく、正当な言論活動の展開であり、不当労働行為ではない。

こうした私的発言で組合批判めいたことを一切言えないとすると経営はできない。労使の健全なる発展のためには自由な発言が保障されるべきである。

よって、事務長発言の問題は、団交事項として協議すべきものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 団交ではなく事務折衝で十分であるとの団交拒否理由について

第 3 の 2 で認定したとおり、労使間においては、X2 前委員長時代、事務折衝は団交の前段階と位置付けられ、団交で決着すべき問題も事務折衝段階で解決することもあった。

その後、組合が現執行部になっても、同様に、団交を行ったり、あるいは事務折衝で解決することもあり、また、任意的団交事項と考えられる事項を含んでいた 5 月 14 日の団交要求に対しても、豊和会は、6 月 6 日団交に応じている。

このように、交渉議題によって団交を行うか、事務折衝にとどめるかという点については、労使間で協約あるいは慣行は存在せず、そのときどきの労使間の合意によって処理されていたと評価できる。

今回は、組合が本来の団交という形での交渉を求めている以上、豊和会はこれに応じる義務があり、事務折衝で十分であるとの団交拒否理由に正当性は認められない。

イ 組合が運営委員会に応じないとの団交拒否理由について

X3 看護師ら 3 人の件に関する運営委員会は、8 月 22 日初めて具体的に開催日が組合に示されたものであり、組合が団交を申し込んだ 7 月 9 日より 1 か月以上後のことである。また、同日組合が申し込んだ団交事項と運営委員会での審議事項とは何ら関連性はなく、運営委員会を先行開催しなければならない合理的理由はない。

よって、豊和会の団交拒否には正当理由が認められない。

ウ 団交議題についての検討

(ア) 給与明細書の未提出の件について

給与明細書の提出については、第 3 の 3(2)イで認定のとおり、「給与明細について組合の要求があればいつでも公開する」と規定する平成 11 年 1 月 14 日付けの労働協約が締結され、同協約については解約手続はなされていない。

個人情報保護法が 5 月 30 日に公布施行される等、プライバシー保護に関する昨今の社会的認識の高まりは、確かに認められるが、同法の制定等から直ちに、上記労働協約が無効となるものではない。よって、給与明細書の未提出の件という本件団交議題は、労働協約の履行に関する事項であり、当然団交で協議すべき事項である。

また、給与明細書の未提出の件は、給与が労働条件の代表的なものであることから、不当手当が支給されていないかどうかを明らかにすることを目的として交渉議題とされた場合は、労使間で協議すべき事項であると思料される。

(イ) 「病院を思う会の件」について

第 3 の 3(3)で認定したとおり、「考える会」及び「思う会」の集

会においては、組合員の参加は拒否されず、組合批判の話もなかったところである。

また、申立人が主張する「考える会」の Y3 婦長の組合脱退勧誘については、脱退勧誘を受けた組合員が明らかにされないなど、その事実についての十分な疎明がない。

豊和会と「思う会」の関わりについては、Y4 理事長の朝礼での発言、X5 訪問看護師の朝礼でのあいさつの機会付与、集会ビラ掲示のための病院掲示板の利用及び集会開催のための会議室の利用の諸事実が認められる。

しかしながら、Y4 理事長の朝礼での発言内容は「理事会も賛成している」という程度の一般的共感を表明したにすぎないものであり、職員の朝礼でのあいさつ並びに病院掲示板及び会議室の利用については、病院職員であれば誰でも所定の手続で許可されるものであり、特別な便宜供与と言えるものではない。

組合員の脱退が相次いだ状況の下で、組合が「思う会」の活動について反組合的なものではないかという疑念を抱いたことには無理からぬものがあるが、活動内容は第 3 の 3(3)イで認定のとおりであり、これを反組合的活動と断ずることはできず、豊和会が使喚した証拠も認められないのであって、これを団交の対象とすることを拒否されたからといって、不当労働行為と評価することはできない。

(ウ) Y1 事務長の組合干渉の件について

第 3 の 2 で認定したとおり、Y1 事務長は、豊和会の理事の一人であって、事務折衝、団体交渉等の組合に対する窓口となっており、第 3 の 3(4)で認定した Y1 事務長発言も、そのような場面でなされたものであることから、Y1 事務長の私的発言であるとの被申立人の主張は失当である。

また、Y1 事務長の発言内容には、「今回の要求書提出は、職場集会で言っているのか。」「つまらん集会ばかり開いて病院の批判ばかり言っているんじゃないか。そんなうだつのあがらない会議などするんだったらするな。」という組合の組織運営に関すること、「こんなつまらん話をしているんだったらもう会場は貸さんぞ。」という不利益の示唆、「訴えられたら組合は責任をとれるのか。」という威圧的内容が含まれているなど、当を得ないものであったことは明らかであり、団交で協議すべき事項であると判断される。

エ 小括

以上を総合すると、組合が 7 月 9 日に申し入れた給与明細書未提出の件及び Y1 事務長の組合干渉の件については、豊和会の団交拒否に正当理由が認められず、豊和会の団交拒否は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

2 X1 准看護師の人事異動に関する団交について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 人事異動が、経営側の人事権に属するとしても、組合員の労働条件に関わることは当然義務的団交事項となる。しかも、X1 准看護師に係る労働条件の変更については、労使協議を定めた労働協約が存在するのであるから、なおさら団交事項となる。

(イ) 組合が運営委員会に応じないとの団交拒否理由についての主張は、前記第4の1(1)イと同旨である。

イ 被申立人の主張

(ア) X1 准看護師は、異動後も、看護職として企画室で働き、賃金体系にも変更はない。このように職務内容も賃金体系も従来どおりとするなら、労働条件に変更はない。

よって、今回の X1 准看護師の人事異動は、看護職としての単なる勤務場所の配置転換であり、業務上理由のある正当な人事異動の範囲内の問題である。

人事権は、経営側が掌握しているのであり、団交事項とするのは経営権の侵害である。

(イ) 組合が運営委員会に応じないとの団交拒否理由についての主張は、前記第4の1(2)イと同旨である。

(2) 当委員会の判断

一般に、個別人事異動については、経営側の人事権に属するとは言え、それが個々の労働者の労働条件に影響を与えるものであれば、個別人事に関する紛争は団交以外の場で解決を図るとの特段の労使合意がなされていない以上、団交で協議すべき事項である。

X1 准看護師の人事異動は、看護職という職種は変わらないが、病棟勤務から企画事務業務へとその職務内容の実質的変更を伴っており、当然、団交で協議すべき事項である。

また、豊和会は、8月22日、一旦、同月27日に団交に応じる旨回答したにもかかわらず、同月26日の運営委員会に組合が応じないことを理由に27日以降も団交に応じていない。

組合が X1 准看護師の人事異動に関する団交申入れを行ったのは、豊和会が運営委員会について開催日を指定して申し込む前であり、また、X1 准看護師の人事異動と運営委員会の審議事項とは何ら関連性はなく、運営委員会を先行開催しなければならない合理的理由はない。

以上のとおり、X1 准看護師の人事異動に関する豊和会の団交拒否には正当理由が認められず、豊和会の団交拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

3 運営委員会に関する団交について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

第一に、X3 看護師ら 3 人の件については、病棟において、Y5 院長も参加し、数回にわたりミーティングが開かれ、問題点を話し合い、その結果を報告し、職場においては一応解決していたものであった。にもかかわらず、1 か月も後になって、Y5 院長が問題を蒸し返したのである。

第二に、運営委員会は、これまでは、譴責以上の懲戒処分に相当する事案について開催されており、X3 看護師ら 3 人の件程度の事案では開催されたことはなかった。

第三に、これまでは、組合に対し、主に口頭で運営委員会開催の事前通知が行われてきたが、今回、初めて開催前に氏名等が病院掲示板に掲示され、これまでの慣例に反したことが行われた。

したがって、組合は、運営委員会を開催する前に、開催文書掲示問題及び開催基準問題を議論すべきであるとして、団交要求したのである。

これまでの慣例と異なる方法を行う場合には、当然事前に組合と協議すべきであり、義務的団交事項となる。

なお、運営委員会自体は、賞罰を議論する機関であり、開催文書掲示問題及び開催基準問題を話し合う場ではない。

イ 被申立人の主張

組合が書証で示した過去の運営委員会の事例は、結果的に譴責以上となった事例で、そのほか、賞罰しなかった事例あるいは口頭による嚴重注意処分処理されたケースもあった。開催前にどのような処分となるかは不明であるはずだし、その処分内容、程度は、運営委員会で審議の上決定するのが筋である。開催前から処分内容について言及するのは明らかにおかしい論理である。たいした問題ではないとして、運営委員会の開催をボイコットするのは、組合として傲慢というべきである。

確かに、運営委員会は、理事会で開催を決議し、組合に主に口頭で開催を申し入れるというのが、これまでの慣例であった。

しかし、具体的にどういう問題が生じて開催に至ったのか、十分理解していない職員も多いことから、どのような事例が審議対象となるか、職員に周知させることを目的として、今回の開催申し出を契機に、開催理由、経緯について、文書で掲示説明する方針に変更したものである。

組合が、運営委員会への出席という義務を放棄し、団交という権利ばかり要求するのは、無責任な主張であり、労使間の信義則に反するものである。

よって、運営委員会の件について、豊和会には団交応諾義務はないものである。

(2) 当委員会の判断

ア X3 看護師ら 3 人の件に関し、運営委員会に諮問することは懲戒手続の一環とみなしうるものであり、かつ、懲戒が労働条件の主要なものの一つであることから、運営委員会の件は団交で協議すべき事項と言える。

イ 申立人は、団交は運営委員会に当然優先すべきであると主張する。

しかし、運営委員会は、諮問機関とは言え職員の懲戒という労働条件を審議する場であり、一方、団交も組合員の労働条件を協議する場である以上、組合員の労働条件を協議する場ということでは、団交と運営委員会は同じであり、一般的には両者の優劣は付けられるものではないと思料される。

よって、申立人の主張は採用できない。

ウ 第 3 の 5(4)で認定したとおり、運営委員会の開催通知手続については、就業規則等に明文の規定はなく、理事会から組合に対し、主に口頭で事前通知が行われてきており、それは、長期間反復継続され、これまで、当事者間では、当該開催手続について争いはなかった。以上のことから、組合への事前通知という運営委員会の開催手続については、労使慣行が成立していたと認められる。

しかし、X3 看護師ら 3 人の件において、豊和会は、従来の手続と異なり、事前に組合に通知するだけでなく、運営委員会開催前に、対象者の氏名及び内容を記載した文書を掲示し、労使慣行を一方的に変更した。そして、組合が、まさにこの開催文書掲示を問題としているにもかかわらず、豊和会は、組合の求める運営委員会開催手続に関する団交よりも運営委員会の内容審議の先行開催に固執した。

労使慣行を一方的に変更する今回の開催手続の変更は、運営委員会開催の適正手続に関するものであり、運営委員会での内容審議よりも先行して協議されるべきものと思料される。

したがって、開催手続の問題については、運営委員会の先行開催という豊和会の団交拒否理由には正当性は認められない。

エ なお付言するに、申立人は、X3 看護師ら 3 人の件について病棟ミーティングが開かれ問題が解決済みであること、また、過去の運営委員会で審議された事案が譴責以上の懲戒処分に相当する事案であり、X3 看護師ら 3 人の件はそのような事案ではないことを主張する。

確かに、病棟ミーティングが開かれたことで、現場においては X3 看護師ら 3 人の件は解決したと組合が思ったことは理解できないわけではないが、このことで、豊和会が懲戒権を行使しないとの合意があったとは認められない。また、過去の事案においては運営委員会で審議されたものの懲戒処分とならなかったものもあり、この点に関する申立人の主張は採用できない。

運営委員会における X3 看護師ら 3 人の件の取扱いが、開催基準に

関する労使慣行に明らかに反しているとは認められない以上、組合の求める開催基準の問題は、一般的な団交議題としてはあり得るが、先に提案されていた運営委員会よりも組合が申し入れた運営委員会の開催基準に関する団交を先行開催しなければならない合理性は認めがたい。

オ 以上のとおり、運営委員会の開催手続に係る豊和会の団交拒否については、正当理由が認められず、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 16 年 10 月 22 日

福岡県地方労働委員会
会長 菊池高志