

2012年8月31日

陳 述 書

愛知県労働委員会御中

南医療生活協同組合
看護介護部長

い酒井 あい子 (小酒井)

1. 履歴

私は、1977年に、南医療生活協同組合に入職しました。

以下、入職以後の履歴は以下のとおりです。

1977年4月	1日	みなみ子ども診療所
1978年5月	8日	南生協病院 外科整形病棟
1979年4月	1日	たから診療所
1983年6月	1日	たから診療所 副主任
1984年2月	13日	南生協病院 3階北病棟 主任
1988年5月	6日	みなみ子ども診療所 婦長
1993年3月	15日	南生協病院 3C病棟 婦長
1997年4月	1日	南生協病院 副総婦長（3C病棟婦長兼務）
1998年4月	1日	南生協病院 総婦長
2007年2月	1日	本部看護部 看護部長
2007年5月	27日	本部看護部 看護介護部長（常勤理事）

現在は、看護介護部長を担う常勤理事で、労使経営協議会や団体交渉に理事会を代表するメンバーの一人として参加しています。

なお、私の場合を見てもわかるように、看護師が、事業所を異動するのは、特別なことではなく、ごくあたり前のことです。

1. 私と労働組合のかかわり

おそらく、就職後、私も、すぐ労働組合に加入し、通常の労組活動（団交参加、ストライキ参加等）をしてきたと思います。現場課長（途中まで）だった時代も、労組員でした。しかし、現場課長として慢性的な人出不足の中で夜勤や看護体制を組むのに大変苦勞していた時『〇〇病棟の夜勤、〇回以上、過酷な状態、職場崩壊？』等苦勞を逆なですするような表現が労組ニュースに何度と

なくあり、当時の労組専従者に抗議しましたが、納得いく回答が得られなかったため、労働組合を辞めました。3C 病棟課長（婦長）時代のことだったと思います。

その当時も今も、法人から『課長職は労組を脱退しなければならない』といった指示はありませんが、職務上、まじめに労働組合も中間管理職も全うしようとするとうと自己矛盾に陥ることを、この時、身をもって体験しました。

2. 原真理子氏の異動について

看護師の採用、異動、昇進等は、基本的には看護介護部人事政策（2003 年作成、2006 年改定）に基づいて行われます。ベテラン看護師である原看護師も同様です。異動も含む看護師人事（案）を看護介護部長の責任で起案し、現場課長を通じて本人に面接し内諾を得ていきます。異動にあたっては、育成的な観点を重視しながら現場の状況と本人の同意を丁寧に確認しながら進めます。

原真理子氏の場合も、直属の上司 O 氏を通じて話をしてもらいましたが、最終的には 部長面接を希望しているとの報告を受けました。そのため、面接を計画し、実施しました。こうした人事異動に伴う部長面接は、現場からの依頼に基づき、部長判断として必要な場合、通常行うものです。

3. 異動の背景

今回の桃山診療所への異動に当たり、以下の事情を考慮して原真理子氏を選しました。

- ① 桃山診療所は一般診療、健診、往診、通所リハビリ、居宅介護支援事業を複合的に提供している診療所です。常勤看護師配置定数は 2011 年当時、2 名。うち、1 名は主任として診療所の看護、介護活動全般の品質管理と人事管理及び、診療所の事業と運動に管理者の一人として役割を果たしていく立場にあります。そのため、あと一人の看護師は、看護師として一定以上の経験があり、介護分野にもある程度精通しており、独立して業務が遂行できる人材が求められていました。原真理子氏の異動前に勤務していた看護師も生協歴 40 年余り、その年、定年を迎える超ベテランの看護師でした。（課長経験もある看護師でした）
- ② 原真理子氏は当時、生協歴、看護師歴ともに 26 年、当時の配属部署であったかなめ病院病棟勤務も 5 年経過し、かなめ病院の中でも長く在籍している看護師の一人でした。また、法人全体を見ても同一部署に 5 年以上在籍している看護師は原真理子氏を含めて数人しかおらず、上記、桃山診療所での業務を考慮した場合、回復期、訪問看護など在宅や介護分野も経験している原真理子氏が適任と判断しました。

4. 昇進に関する事情

看護、介護職の昇進については、看護介護人事政策によることは、先にも述べたとおりです。その人事政策の中で、原真理子氏が主任昇格・昇進の対象になったことは、一度もありません。それは、看護人事政策の『【3】看護職責者の選考について、2) 選考方法、①課長、主任からの推薦を得る』ということが、いままでに無かったからです。選考基準に当てはまっていれば、労働組合に加入していても職責に任命していますし、現職の課長、主任の中でも労働組合員はいます。今回の訴えの趣旨を聞き、当時の上司も含め職責一同、大変、驚いているというのが実情です。

5. 原氏との面談について

かなめ病院 O 課長より、部長面接の依頼を受け、2011年4月5日12時に面接日時を設定してもらいました。南医療生協本部の面談室1にて、小1時間ほど面談しました。

原氏は、私服で、ほぼ約束の時刻どおりに来たように思います。とくに陰悪な雰囲気といったものではありませんでした。対話を録音させてほしいなどの申し入れもなく、また原氏本人はメモをとるといった様子もありませんでした。

メモをとってお互いに確認するといった対立的に構えた面談ではありませんから、私自身もメモを取っていません。したがって、以下の記述は、私の記憶によるものであることをあらかじめお断りしておきます。

私は、原氏に今回の異動について、『3、異動の背景』の内容を丁寧に話しました。そして、今回の異動は診療所経験の無い原氏にとっても、新たなキャリア形成となり、より成長できる分野であることも話しました。また、異動時期については、6月に定年退職を迎える看護師の後任人事なので、5月がぎりぎりの設定であることも伝えました。

原氏は桃山診療所への異動理由や自身が異動対象であることは理解しているようでしたが、原氏が異動することで、かなめ病院の労働組合活動が弱体化してしまうことを気にしている様子でした。そして、当時、育児休暇をとっているYさんが復職してくる時期まで、異動時期をずらしてほしいと言われました。

私は、労働組合活動に介入するという意味ではなく一般的な話として、いろいろな活動は、若い人たちにまかせることによって、新たな成長も発展もありうるのではないかというようなことを話しました。そして、今回の人事を原氏自身の成長とキャリアアップにつなげていくためにも、是非、積極的に受けてほしいと私の思いをお伝えし、最終的に了解を得られたと思いました。

その後、5分程度、元部下という思いで、異動の話とは別に、以下のような雑談をしたと思います。

原氏のことをいつも、気にかけてきたことを話したうえで、「人の頑張り方はいろいろある。課長で頑張っている同期もいるけれど、あなたは労組でがんばってきて、これからもそういう道でがんばることがあなたらしい道かもしれないね」というようなことを言ったように思います。この雑談での話が、今回の提訴の背景にあるとすればとても残念です。

何故なら、私は、原氏に対しては、元部下の一人として特別な思い入れがあるからです。原氏は私が3階北病棟に主任として在籍していたときに新人として配属されてきました。私は主任として、2年間、直接、間接に彼女に関わり、看護師としての成長を見てきました。いろいろ課題はあるけれど、患者さんの立場にたって親身に考えるやさしい看護師として成長できる要素をたくさん見出ししていました。そして、その後、看護師として、期待通りに育ってくれたと思っています。今は、立場も看護介護部長と労働組合副委員長という立場で、会うことのほうが多いですが、立場では対立することがあっても、一看護師としての原氏への思いは当時と変わることはありません。

そういう思いを持っての雑談ですから、労働組合を意識しての話では全くありません。元部下を気遣って、今後に期待する私の思いから発せられた言葉です。そこに誤解があるとすれば、とても残念といわざるを得ません。

6. 異動後の状況

原氏は桃山診療所異動後も、ベテラン看護師として、診療所の多岐にわたる医療、介護活動を支えてくれていると上司からも聞いていました。また経営協議会でも、他の議題はテーブルに載ることはあっても、今回提訴されている内容は、一度として話題になりませんでした。

ところが、労働委員会への訴えに、私の発言が問題にされていると聞き、びっくりしています。私の思いが届かず、誤解を与えてしまったのではないかと、私が気づかないうちに、原氏を傷つけたような言動があったのだろうかと思ひました。私に直接、話してもらえれば、すぐ誤解の解けることなのに、どうして労働委員会に提訴されたのか、いまだに不思議です。こうしたことが、労働組合の戦術だとすれば、上司と部下の人と人の関係を壊しかねない内容ではないかと不審に思います。問題があれば話し合いで解決するという態度が誠意ある態度ではないかと思うと、今回の事態は非常に残念です。

以上