

陳 述 書

2012年7月18日

愛知県労働委員会 御中

南医療生協労働組合 中央書記長

田 島 保 利



第1 経歴、労働組合での活動歴。

私は、1986年4月に、南医療生活協同組合(以下、「南医療生協」と言います)に入職し、1992年3月まで、「みなみ子ども診療所」で事務職員スタッフとして、1992年3月から1995年3月まで、総合病院南生協病院(以下、「病院」と言います)庶務課で、医療材料購入等の用度係スタッフとして、1995年3月から1997年10月まで、病院診療事務課会計係スタッフとして、従事してきました。

そして、1997年10月からは、南医療生協労働組合(以下、「労働組合」または、「労組」と言います)の専従者として、在籍出向し、今日まで従事しています。

次に、私の労働組合での活動歴は、以下のとおりです。

1986年10月から1987年	9月まで	執行委員
1987年10月から1990年	9月まで	職場代議員
1990年	9月から1991年	9月まで 執行委員
1992年	9月から1997年	9月まで 書記次長(1994年9月から「中央書記次長」に名称変更)
1997年10月から2005年	8月まで	中央書記長(以後、専従者として在籍出向)
2005年	9月から2006年	8月まで 中央書記次長
2006年	9月から現在まで	中央書記長の任にあります。

第2 理事会による労組に対する不当労働行為の存在。

1. 不当労働行為を構成する事実。

2009(平成21)年4月24日の愛知県労働委員会での労使和解から、1年も経過しない2010年3月23日、理事会がかねてから計画されていた新病院建設・「南生協病院」移転を完了し、新・南生協病院(以下において、「南生協病院」あるいは、「新病院」という場合は、この「新・南生協病院」を指します)を開業させて以降、理事会は、これまで、労組活動として、現行の労働協約や、慣習的に認められていた行為の多くを、以下のように禁止し、あるいは、制約を課すようになりました。

(1) 申立人専従者の職場立ち入り禁止ないし制限。

①医療、看護、介護の現場での労組活動の困難さについて。

南生協病院に限らず、医療、看護、介護の現場においては、職員の勤務シフトが様々であり、休憩も、同じ時間にいっせいに取るのではなく、職員が交替で時間差をおいて取るという状況です。また、休憩場所についても、患者に何かあった場合は、即対応しなければならない状況から、多数の職員が職員食堂を利用するのでなく、病棟など各自が勤務する職場に設置された休憩室で休憩しているのが実態です。

労組専従者など労組役員が労組員を含む職員に、労組ニュースなどの宣伝物を配布する宣伝活動、あるいは、労組への加入呼びかけ、労組行事への参加要請等の組織活動(いわゆるオルグ活動)は、労組の日常活動の極めて重要な要素ですが、それらの活動が集中的にできる昼の休憩時間についても、もともと、医療、看護、介護の現場は、上記の様な状況ですので、組織活動は、病院内を駆けずり回るような、大変、手間と時間がかかるものになっています。そのため、1988年9月から2002年12月にかけては、現在よりも、南生協病院の規模も小さく、職員数もずっと少なかったにも関わらず、労組専従者が2名体制で配置されていました。

②新病院移転後、いっそう困難となった労組専従者の活動。

さらに、新病院ではセキュリティチェックが厳しくなり、「職員用セキュリティカード(ICカード)」がないと病院内相当数のスタッフエリアに立ち入ることができず、同エリア内にある職員食堂、休憩室に入ることができなくなりました。そのため、労組専従者がそのエリアに入ろうとするならば、エリア内で勤務中の職員をわざわざ呼び出すか、たまたま、出入りする職員に遭遇できたら、その職員に頼むなどして扉を開けてもらわないと、エリア内に入ることができなくなってしまうました。

また、移転前の南生協病院では、労働組合事務所が病院と隣接したところにあったため、労組専従者がすぐに病院に出向くことができました。しかし、新病院では、労組が要求したにも関わらず、病院敷地内での労組事務所の借用が認められなかったため、労組専従者は、労組事務所から新病院までの片道約4kmの道のりを約20分かけ、出向いています(幹線国道を通るために渋滞すれば30分以上かかる。)

新病院への移動時間をかなり確保しなければならない上に、労組専従者である私が立ち入りできない職場が相当数できたため、非専従で病院職員でもある小椋中央執行委員長には、毎日のように自らの休憩時間の半分ほどを労組の組織活動に費やしてもらい、私が立ち入りできない職場へ宣伝物の配布等を行ってもらっています。

③労組専従者の活動制限により、労働組合の存在が希薄化。

南生協病院は、南医療生協の職員、労働組合員の7割ほどが集中しています。そこでの組織活動(いわゆるオルグ活動)が自由に行えないことは、時の経過とともに、職場での労働組合の存在を希薄化させ、労組が行う「要求アンケート」でも、「新病院になってから、労組の存在がなくなった」という回答が目立ち、移転後1年経過した時に、私が立ち入りできない職場の一つである救急病棟にて、労組員だった3名の常勤看護師が一斉に労組を脱退するという事態も発生しました。

このような事態を受けて、私は、労組事務所での実務よりも職場オルグを優先した活動を行わざる得なくなり、病院移転前には、週1回のペースで発行していた労組ニュースは、現在、月1回のペースでの発行に減っている状況です。

以上、述べてきたように、労組専従者の院内立ち入りが制限されていることは、私たちの労組活動に、大きな支障となることは明らかです。ましてや、労組専従者の役割が、日常的に労組活動を中心的に行うことである以上、労組専従者の自由な立ち入りの拒絶は、労組活動に対する重大な制約となることは明らかであり、そのことは、繰り返し理事会に対して説明してきました。しかし理事会は、その重要性を認識しているにも関わらず、これを一貫して拒絶して来ています。現行の労働協約・第9条1項においても、「労組の諸行事、文書の配布、掲示などの活動については、最大限保障」することが定められていますが、理事会が、労組専従者の自由な院内立ち入りを認めないことは、これに反するものと考えられます。これは、労働組合の活動を不当に制限するものであり、「労働組合法第7条第3号」で禁止する労働組合の運営に対する支配ないし介入行為に当たると思われます。

(2) 病院内施設の利用拒否。

①新病院移転後、労組による院内施設利用を拒否。

病院移転前である2010年3月22日までは、労組の会議等を行う場合には、多くの労組員の参加を保障するために、労組と理事会との合意により、病院内での開催が認められており、実際、労組定期大会や臨時大会、代議員会、執行委員会などの機関会議、また、団体交渉など、病院内の施設を利用して行われてきました。

ところが病院移転後は、労働組合活動に関しては、使用料負担の有無を問わず、一切、病院内施設利用を拒絶され、上記会議等を施設内では行えなくなりました。

これにより労組は、やむを得ず、大多数の職員が勤務する病院から離れた場所にて、大会や会議等を行わざる得なくなっています。また、団体交渉の会場については、理事会によって、病院から5kmほど離れ、現地までの直接の公共交通機関が利用できない介護施設の一室を使用するよう指定されています。

②労組大会の開催も、これまでにない負担が増える。

特に、労働組合の年間方針・予算などを決定する最高議決機関である労組大会を開催するための会場は、相当の人数が集まれる施設を確保しなければならず、

病院の近辺では、約1km離れた市営団地のコミュニティーセンター(公民館)しかありません。しかし、このコミュニティーセンター(公民館)は、地域住民も利用している関係上、労組大会として借用できる夜間の時間帯は、平日は、月曜日と金曜日に限定されており、病院の夜診がある曜日と重なり、参加者も限定されてしまっています。そのため、大会参加者の確保は、1ヶ月前からオルグ活動が必要となっています。

さらに、参加者の駐車場も、コミュニティーセンター(公民館)とは数百mほど離れた場所に10台分ほどしか確保できず、参加者には、できるだけ自家用車で参加を避けるようお願いしたり、会場借用料の負担増とともに、駐車場案内のために、大会当日に人手を割かざる得ない手間が増えました。

③合理的な理由がない労組への院内施設借用拒否。

2011年5月からは、病院敷地内別棟の「多世代交流館“だんらん”」1階和室が労組主催の「医労連共済説明会」に使用する目的で、理事会から借用が許可されました。理事会は、当初、執行委員会など機関会議も含む「労組活動の利用」を認めるような文書回答をしていましたが、同年6月の全体経営協議会にて、同和室の使用は、「労組の福利厚生活動(共済活動)以外、認めない。」との見解を示しました。

従って、現在、労組大会だけでなく、大会に次ぐ労働組合の方針議決機関であり春闘・秋闘の妥結確認などを行う代議員会や、労組主催による職員対象の集会や学習会なども、「福利厚生活動(共済活動)」以外は院内での開催が認められていないため、事実上、労働組合の呼びかけで、職員が集まる場が、院内にはどこにもないという状況になっており、ますます、労働組合の存在が希薄化してきています。

このような状況は、交替制勤務など不規則・変則の勤務体制が恒常的となっている医療・看護・介護の職場で働く職員に対し、労組大会や団体交渉などに参加するためだけに無用の負担をかけるだけでなく、労働組合活動への参加結集のいつそうの低下を招く結果となっています。

ところが他方で理事会は、南医療生協とは何ら関係なく、生協業務とも関係ない周辺地域のマンションの自治会や、様々な団体に対して、院内施設を借用させています。労組だけに使用を認めない対応は、まさに、労組排除に他なりません。

このような理事会の対応も、正常な労組活動の阻害要因となっており、労組運営に対する支配ないし介入行為に当たると考えられます。

(3) 労使協議を経ないで為された就業規則の一方的変更。

①労組への提案ないまま、不利益変更の内容を職責者に説明。

2011年7月、南医療生協職員の労働時間延長を内容とする就業規則の不利益変更の内容について、労組に対して、事前の説明や協議に向けた提案をすることなく、職責者及び主任ら(常勤職員の概ね1割)を招集した説明会を開きました。この説明会に先立って示された理事会作成の文書によれば、「職責者等が職員に

説明して合意を得られるようにするためには、どうすればよいかについて、見通しを持ち、自信を持ってとりくむことができるようになる」ことを獲得目標とすると明示され、あたかも、上記の不利益変更が確定した既成事実であるかのように、案内されました。そのため、職場の一般スタッフに対しても、不利益変更の内容が知られるようになり、事実上、職員への説明が先行されました。

しかし、その後も、労組への提案が全くないにも関わらず、理事会は、「職責者らの意見を踏まえた」と言って、不利益変更の「修正案」を策定し、ようやく、労組に正式提案したのは、2011年9月26日のことでした。

②今日に至るまで、不利益変更について、実質的協議ないまま強行実施。

後述しますように、2011年度秋闘で、労組は、この南医療生協職員の労働時間延長を内容とする就業規則の不利益変更を交渉議題としましたが、理事会は、労組からの質問や要求にまともに答えようとせず、現在でも、実質的な労使協議に入ろうとしないにも関わらず、2012年7月1日から、労働時間延長を含む就業規則の不利益変更が強行実施されてしまいました。

このように、理事会は、就業規則のうちの賃金規定や労働条件に関わる重要な内容についてすら、労組との事前の協議を行わずに決定・実施したり、事実上、職員への周知をするなどしていますが、このような重要な労働条件の変更については、労組との事前協議を要するのが当然であり、これを怠ることは、労働組合の存在意義を無視、蔑ろにするものであります。これによって、職員らの労組への評価が著しく低下せざるを得ないという点で、労組活動の妨害となるものと考えます。

(4) 労働組合に対する強い敵意から発すると考えられる不当労働行為意思の存在。

2009(平成21)年4月24日の愛知県労働委員会での労使和解以降も、理事会は、不当労働行為に該当するとは言えないまでも、日常的に、以下に述べるような労組あるいはその役員に対する敵対的な行動ないし態度を取っており、労組を強く敵視、嫌悪していることは明らかなです。上記(1)から(3)に述べた各行為は、この労働組合に対する敵視政策の一環であると考えざるを得ません。

1) 労組が行った差額ベッド代徴収の反対運動への言及。

①2009年4月の労使和解では、労組方針への支配介入を反省した理事会。

2009年4月24日の愛知県労働委員会で締結された和解条項の第2項には、「被申立人(理事会)は、前項各行為について、申立人(労組)を軽視し、活動や運営に介入するものであるとの批判を誠実に受け止めるとともに、反省する。」と明記されました。この「前項各行為」には、「(4)2007年10月13日付“公開質問状”を申立人(労組)に対して、交付するとともに、管理職にメール配信した、また、同年11月13日付“南医療生協労働組合中央執行委員会に対して、再度お尋ねします。”と題する文書及び、同年12月19日付“質問への回答についての

お礼”と題する書面を配布した」行為が含まれており、理事会は、これらの行為について、申立人(労組)を軽視し、活動や運営に介入するものであるとの批判を誠実に受け止めるとともに、反省する。」と、労働委員会という公的な場で宣言しました。

さらに、上記の和解条項(4)で示された行為とは、一つには、労組が「差額ベッド代徴収反対」の意見を持ち、対外的にも、積極的にこの意見を表明していたことに対して、理事会と異なる意見を持つことを許さず、理事会の方針に従うことを押し付けたことに対し、それは、労組方針への支配介入として、不当労働行為に該当すると主張したことを表すものであり、二つには、2007年9月ごろに、理事会が「実行を呼びかけられた」と主張する「減資を教唆する活動」に、あたかも、労働組合が関与して実行させたかのように紹介し、デマ宣伝を流布したものでした。これらの行為について、理事会は、公式に反省を表明したのです。

②新病院移転後、再度、問題を蒸し返す。

しかしながら、2009年4月24日の愛知県労働委員会での和解成立から、1年も経過していない2010年4月12日、理事会が労組に提示した「2010年4月5日の経営協議会における協議にかかわって」という文書では、その4頁に記載された「南生協病院の移転新築に関わる取り組みについて」の「(ウ)」の項目において、「(前略)痛恨の記憶を残しました。」と述べた上で、2007年2月3月ごろ、「南医療生協を発展させる会」を立ち上げ、「5万枚のチラシ」を地域に配布したこと、同年4月末に、労組が地域で「差額ベッド導入反対集会」を開いたこと、その後、地域の生協組合員によって、「南医療生協を再生させる会」が結成され、出資金の「減資運動」が呼びかけられたなどの「出来事」が列記され、これらが「(正当な労働組合活動なのかについて、)貴労働組合の現時点での評価を(中略)、あらためてお答えいただくことを期待します。」と、労組に対して質問してきました。

このようなに、労働組合活動の内容について、言及されること自体が労組運営に対する不当な支配ないし介入行為に当たると考えられます。

さらに、2010年7月5日に行われた全体経営協議会において、成瀬専務理事は、上記文書の内容を繰り返し、労組中央書記長である私が出資金の「減資運動」を呼びかけている地域住民に法人の部内資料を提供しているなどと事実無根の主張をしました。2011年4月1日に行われた新入職員の「入社式」に引き続く、成瀬専務理事による講義(講演)においても、同代表理事は、2007年2月から3月にかけて、労組が「差額ベッド代導入方針」について地域住民に賛否を問う内容のビラ配布を行ったという正当な労組活動を例に挙げ、「それ以来、法人と労組とは、仲が悪い。」という発言を行い、新入職員に対し、労組へのマイナスイメージを植え付けました。

2) 労働協約第26条に定められた「人事異動の通知」の提示を一方向的に拒否。

各職場ごとの職員の配置状況や人数、退職・異動の有無・人数などのデータは、労組のオルグ活動や組織分析にとって不可欠な情報であり、それ故、従来は、労組員を含む全職員の退職・異動等の通知は、労働協約第26条によって、労組に開示

されてきました。しかし、2009年4月から、理事会は、「個人情報保護」を理由に、これを拒否し、さらに、2011年度春闘要求への回答書にて、自ら約束していた「労組員の人事異動通知」の開示も、今日に至るまで、実施されていません。これも、2009年4月24日の愛知県労働委員会で締結された和解条項にある「労働協約の遵守」に違反し、労組の弱体化を意図する攻撃の一環と考えざるを得ません。

3) 労働組合への財務諸表の提出拒否。

労働協約第14条(労使協議制)の第3項には、「(中略)労組より要求がなされた場合は、法人全体あるいは、各院所経営協議会において、その内容を諮問し、(理事会は、)労組と充分誠意をもって話し合う」と定められ、その事項については、「①院所利用、経営状況に関する事項」、「②年間の経営方針、予算編成に関する事項」などが列記されています。この条項にもとづいて、従前、理事会は、労組に対して、月次の財務諸表(貸借対照表、損益計算書)を提示し、全体経営協議会で質疑応答が為されていましたが、2010年10月以降、(貸借対照表については同年7月以降)出さなくなりました。

これら経営資料は、従来、労組の賃金・一時金等交渉の際に経営分析のために、利用しており、労使交渉にとっても重要な資料でもあります。これら諸表の提出を拒むことは、2009年4月24日の愛知県労働委員会で締結された和解条項にある「労働協約の遵守」に違反し、従前の慣行に反し、労働協約に定められた「労使協議制」を軽視するものであり、労組に対する敵対的行為に他なりません。

4) 2010年5月の労働者代表選挙における不正常な取り扱い。

2010年5月、2010年度における労使間の「三六協定」締結と就業規則の変更手続きのため、南生協病院及び本部において労働者代表選挙が行われました。ところがその際、投票完了後になって、当該選挙に立候補した小椋巖労組中央執行委員長が516名の選挙人名簿登載者中280名という過半数以上の支持を得て当選しそうであることを予測、危惧した南生協病院の柴田純一事務長が、急きょ、選挙人の範囲についてのルール変更を申し出ました。

すなわち、病休者、休職者、産休、育休中の職員等については選挙人名簿に登載しないというルールであったものを、これも選挙人名簿に登載すべきと主張しました(これによって、名簿登載者が増えることにより必要得票数も増加する)。

投票後にルール変更を行うなど通常では考えられず、小椋巖労組中央執行委員長の過半数以上の得票を妨害を意図したものであることは明白です。

5) 労組員の制裁に関する労働協約違反。

理事会は、2011年1月13日、当時在籍していた職員に対して、「始末書を提出し、管理者より戒める」譴責処分という制裁処分を行いました(就業規則第53条1項)。

ところで、労働協約第27条によれば、「南医療生協は、労組員を制裁、(中略)その他は、就業規則で定めた範囲で行い、労組に通告する」、「労組で異議ある場合

は、労使双方で納得した解決を図る」と定めているため、理事会は、労組に対して、譴責処分が出された直後、その旨を通告すべきであったのにこれを怠り、さらに、そのことを指摘した労組中央書記長である私からのメールに対しても、「処分ではありません」と就業規則の規定を無視し、事実を歪曲して回答するなど、労働協約を遵守して、誠意ある対応をしようとしませんでした。この態度は、労働組合軽視の姿勢甚だしいと言わざるを得ません。

6) 「新・賃金制度」に関わる労使協議会の不開催。

2009年4月24日の愛知労働委員会で締結された和解条項の中で、「被申立人(理事会)は、2007年7月4日の就業規則変更によって導入された『新・賃金制度』に関し、申立人(労組)との間で、労使協議を直ちに開始する」という条項にもとづいて、2009年10月19日には、第1回の「賃金制度に関する労使協議会」が開催されました。上記の条項にもとづくものである以上、当該協議会は、「新・賃金制度」の抜本的改定あるいは、同制度の強行導入によって、職員に生じた不利益をどのように是正・緩和するのかが議題のはずでした。

ところが、理事会は、当該協議会の第1回目から、決裁権のある成瀬専務理事が出席せず、労組が要求した資料を開示しないなど、実質的な協議ができる環境整備の努力を怠り、さらに、2010年7月5日に予定されていた第5回の労使協議会は延期され、その後、資料準備が整わないこと口実に、開催を拒絶し続けて今日に至っています。このように、上記の和解条項にもとづく、「新・賃金制度」に関する労使協議会は、形骸化させられてしまい、そのような状況の中で、労使協議中にも関わらず、旧・住宅、休日出勤手当が一方的に廃止され、不利益変更がいつそう進む結果となりました。

3. 小括

このように、労働委員会で合意した内容についても時間の経過に伴い棚上げ、形骸化させるという、労組との協議を蔑ろにするものであり、労組軽視の姿勢の現れと言えます。これら理事会の一連の行為を見れば、一貫して、理事会が労組を嫌悪し、敵視していたことが伺われます。

上記に列記しました各々の不当労働行為は、病院移転前には、慣習として認めていた労組活動などを禁止、ないしは抑制するものであって、労組活動に対する妨害行為であると言わざるを得ません。これらは、理事会が労組嫌悪・敵視の意図を恒常的に有している状況のもとに行われたものであって、理事会が労組の影響力を弱める意図、目的で行われたことは明らかなです。

第3 上記に対する労組の対応と協議経過。

1. 代理人弁護士による「不当労働行為の中止を求める要求書」を送付。

2010年3月の病院新築移転以降、理事会による様々な労組活動への禁止・制約行為に対して、労組は、直ちに、現行の就業規則にもとづき、従前の労組活動が

継続できるよう、理事会に申し入れを行いましたが、受け入れられませんでした。

そして、2010年度秋闘、2011年度春闘においても、同様の要求を出し続けましたが、理事会の回答は、変わりませんでした。

病院内での労組活動が著しく制約される中、労組としての主体的な活動ができず、まともな団体交渉や労使協議もできない中、現場職員からは、「労働組合の活動が見えない」状況、職場の要求が実現しづらくなる状況となり、職員の労組への結集は、しだいに、弱まっていきました。

これらの状況を打ち破るために、労働組合は、2009年4月24日に締結された和解協定に立ち戻った対等な労使関係を取り戻すために、理事会に対しては、このまま改善がなければ、再度、愛知県労働委員会への不当労働行為救済申し立てを行う構えである旨を通告し、2011年4月14日付で、代理人弁護士・伊藤勤也氏による「不当労働行為の中止を求める要求書」を内容証明郵便にて送付しました。

2. 未だ復活できていない新病院移転前の労組活動。

これに対する理事会回答は、「たいへんとまどっている」、「事実無根」などと居直った態度でしたが、その後、病院事務長への「申告制」という形で、職員専用通用口での署名宣伝行動が認められ、わずかばかりの「労組専用掲示板」が病院内に設置されました。5月には、「医労連共済説明会」の会場として、病院敷地内の別棟「多世代交流館“だんらん”」内一室の借用が認められるなど、若干の「改善」が見られました。

しかし、この一室は、後に、理事会から、「医労連共済の説明」など「福利厚生活動」に限るとの通知を受け、労組の機関会議など労組活動での使用を認めたものでないことが、あらためて、明らかとなりました。結局、それ以外については、今日に至るまで、制約を受けており、新病院移転前の労組活動は、未だに復活できていない状況です。

第4 労働条件の不利益変更に関する協議の不存在。

1. あくまでも、就業規則の不利益変更を進める理事会。

①労働条件の不利益変更の違法性を認めざる得ず、4月実施をいったん見送り。

理事会は、就業規則を変更することによって南医療生協に勤務する職員の労働時間を1日7時間30分から1日8時間に延長することを柱とする労働条件の切り下げを、2012年4月1日から実施しようとしてきましたが、労組が2011年12月から全職員に呼びかけて実施した反対署名が全職員半数以上の560筆も集めた運動や、同年3月26日に実施された団体交渉の場で、労使合意なき労働条件の不利益変更は、違法であるとの指摘から、4月実施を延期せざる得なくなりました。

ところが、理事会は、3月26日の団体交渉にて、「実施を3ヶ月見送り、その間、労使協議を継続する。」と表明したにも関わらず、3月29日付けで、変更前の労働時間を定めた労働協約(2003年度春闘妥結確認書)を6月30日にて解約する旨を労働組合へ通告しました。

②必要性・合理性について、提示されないまま、7月から不利益変更を強行実施。

そして、その後、理事会が自ら回答した夏期一時金の有額回答について、労組からの妥結通告を拒否し、「労働時間延長などの就業規則変更との一括妥結」を労組に対して求めて来たり、労働時間延長による職員への影響について、具体的な回答を求めた労組から質問に対して、何ら具体的な回答を示さないまま、理事会は、「労働協約の法律問題をクリアーできた」と認識を述べ、6月14日付けで、全職員に対して、労働時間延長を含む就業規則の変更を「7月1日から実施します。」との通知文書を配布しました。6月27日には、団体交渉が実施されましたが、労組の質問に対しては、従来からの回答を繰り返すだけで、交渉は、決裂し、7月1日から、労働時間延長だけでなく、これまで、一度も労使協議されていない「職員の種類の変更」や、「通院休暇制度の廃止」なども含む就業規則の不利益変更が強行実施されてしまいました。

しかし、これは、南医療生協職員にとって労働条件の不利益変更であるのは、疑いのないものであり、不利益変更に至る必要性和合理性が明らかとされない限りは許されない労働契約の変更です。そして、労働条件変更の不利益性、その必要性・合理性についても、十分に職員に対し説明があり、労組とも協議を尽くさなければならない事項ですが、現実には、それについての実質的な協議が行われていないことが明らかになっています。

2. 労働条件の不利益変更に関執し続けた理事会。

そもそも、今回、理事会が提案している労働時間延長など就業規則変更の最大の目的は、株式会社ライフネットみなみにおける労働条件と南医療生協における労働条件との「格差是正」をしたいという点にあります。

理事会は、2004年6月、介護福祉を主な事業とする株式会社ライフネットみなみ(以下、「ライフネット」と称します)を設立しましたが、「介護報酬が医療報酬より低い」との理由で、南医療生協とは格段に低い賃金・労働条件を設定したにも関わらず、理事会は、労組の要求に対して、当該法人における労働条件については、2007年9月に至るまで、労組には、一切明らかにして来ませんでした。

その後、2008年7月10日になって、理事会は、「法人の常勤職員の1日労働時間を8時間とすることで、ライフネットとの格差是正のための共通の基盤を作るという方法は、検討の対象と考えています。そのための話し合いを希望しています」と労組に申し入れしました。これに対して、労組は、「“1日の労働時間延長”などの労働条件の後退で、“格差是正”を図るのではなく、低い水準の賃金・労働条件をより引き上げて改善させることが“格差是正”のための当然の前提である」と回答し、南医療生協の労働条件引き下げによって、「格差是正」を図ることは承諾できない旨の返答をしました。

その後も、労組は、春闘要求、秋闘要求あるいは、経営協議会などの場で、繰り返しライフネットの労働時間を南医療生協に合わせる形での改善を要求して来ましたが、理事会は、「まずは、南医療生協職員の労働時間延長(不利益変更)が前提」としての「格差是正」しか考えていないことに固執し、理事会から、具体的な提案もないまま、両者の主張は一般論のレベルで平行線の状態が続いて来ました。

3. 理事会による労働条件切り下げの労組への正式提案とそれに先行する職員への説明。

①労組は、まずは、「できるところからの是正」を要求。

このように、ライフネット職員の労働条件をどのようにすべきかについては、当該会社の発足以来の懸案事項であり、労組にとっても、重要な要求項目でしたが、理事会は、長年の懸案事項である「両法人の労働条件の統一」という問題について、南医療生協における労働条件切り下げを強行しようと目論み、2011年7月初めころ、労組に何も告げずに、職責者を対象にして、(そして職責者を通じて一般職員にも)説明が行われました。

理事会は、これに先立つ2011年春闘要求に関わる団体交渉においては、2011年3月16日中央執行部交渉にて、「1日8時間労働制の整備、医療・介護職員の格差是正」に2011年度は、「踏み込みたい」との表明し、これに対し、労組は、医療生協職員の労働時間延長には反対だが、ライフネットから南医療生協に“移籍”した職員のボーナス支給ヶ月数や公休数がライフネット在籍時のまま、低くなっていることへの是正を求め、まずは、「できるところからの改善」を早急に実施するよう求めながらも、理事会が検討している「格差是正」については、その財源など具体的な提案を早急に出して、労使協議を行うよう、理事会に対し要請しました。

②労組への「正式提案」が出されないまま、職責者等には一方的な説明。

これに対して、理事会は、「“格差是正”について、提案がまとまり次第出す」と明言し、同年6月16日付「春闘要求書についての回答」において、「お知らせできる内容は、順次お知らせします」と回答していたのであり、上記の職責者向けの説明は、団体交渉における言明に反するものであり、労組員からの情報提供により、理事会の目論みを察知した労組は、直ちに理事会へ抗議するとともに、「正式提案」を提示するよう要求しました。

しかしながら、理事会(神山氏からのメール)からは、「提案を準備しているところ」との返答を述べるに留まり、「正式提案」は、出されませんでした。そして、さらに上記の文書による講義の直後、同年7月19日から21日にかけて、主任以上の職責者を対象とした説明・検討会が開催されましたが、その時点でも、労組に対する「正式提案」は出されていませんでした。

なお、これはもちろん建前的には、「職責者を対象」としてはいますが、「職責者等が職員に説明して合意を得られるようにするためには、どうすればよいかについて、見通しを持ち、自信を持ってとりくむことができるようになる」ことを獲得目標とされていたので、一般スタッフ職員にまで流布されることが予定されて、説明がなされたことは明白です。さらに、その後も、労組は、同年8月から9月にかけて、経営協議会の場などにおいて、理事会の行為への抗議と、「正式提案」の提示を繰り返し求めたのですが、理事会は、「委員長と書記長」の2名のみで、「事前に内々の意見を聞きたい」というに留まり、労組の「正式提案」提示の要求には応じようとしませんでした。当然、労組は、不利益変更に対して、「委員長と書記長」の2名のみで、「事前に内々の意見」を聞く、「幹部協議」の実施には応じられないと断りました。

このように、理事会は、労組への「正式提案」も協議も経ないままで、就業規則の不利益変更をあくまで強行しようとしていたと思われますが、2011年8月4日、このまま就業規則の不利益変更を強行するのであれば、再度、不当労働行為の救済命令申し立てを行うと、労組が理事会に通告したため、急きょ、労組に対しても、提案をせざるを得ないと考えたのか、理事会は、9月26日の経営協議会の場においてようやく、9月6日付の「南医療生活協同組合50周年にあたり、さらなる飛躍にむけて、労働条件の改革について(案)」と題する文書を労組に提示して、労組に対して正式に就業規則の不利益変更の内容を明らかにしました。

4. 「正式提案」後も、実質的「労使協議」に入らず。

(1) 10月27日の団体交渉まで。

9月26日に、初めて不利益変更の詳細な内容の提示を受けた労組は、理事会に団体交渉の実施を申し入れるとともに、10月24日、当該内容についての質問書を理事会に提出しました。

その質問書で、労組は、①理事会の「財源の手当なしに改善のみ実施することはできません」との説明に対して、南医療生協職員の労働時間を延長することによって削減できる人件費の労組試算は、「格差是正」提案に比してあまりに莫大に過ぎることを指摘して、ライフネット職員の労働条件を南医療生協職員の労働条件に合わせた場合に要する費用を提示するよう求め、②さらに、職場の労働実態を示しながら、労働時間の1日30分延長は、「働き続けられる労働条件の改革」とはなり得ないことを具体的に反論、質問しました。

これを受けて開催された10月27日の団体交渉で、理事会は、「格差是正」の財源について、「総合的に見て、ほぼプラスマイナスなしという想定をしています」などと、具体的な数値も示さず、実質的に何も回答しないという態度に終始しました。

そもそも、南医療生協職員の労働条件の引き下げを企図するのであれば、この引き下げによって、南医療生協にどのような財源が生じるのか、その財源が理事会にとって必要な理由(ライフネットは関係なく)について説明すべき義務があるにもかかわらず、「総合的に見て、ほぼプラスマイナスなし」などと、意味不明の回答で誤魔化そうとする態度には、誠実に、労組からの質問に答えようとする姿勢は、まったく見られませんでした。さらに、団体交渉の場において、理事会側の成瀬専務専務は、「8間労働への変更で削減された残業手当を、介護職員(ライフネット職員のこと)へ格差是正の財源とする」ことを明言し、南医療生協とは、別法人であるライフネットの労働条件改善に向けた財源づくりのために南医療生協職員の労働条件を引き下げるつもりである以上の回答はなされませんでした。これをもって、「労使協議があった」と評価することは到底できないことは明白です。

(2) 11月10日開催の団体交渉。

そのため、労組は、さらに回答を求め、11月10日に労働条件引き下げについての団体交渉を行いました。この交渉でも、事前に、労組が送付した質

問書に対する文書回答もなく、この団体交渉の場でも、南医療生協職員について、労働条件を切り下げる必要性・合理性について、何ら説明はありませんでした。

この時点においても、労働条件引き下げについての協議が行われたと評価することはできません。しかし、この間にも、理事会は、労組が協議を拒否しているなどと事実をねじ曲げて、着々と労働条件引き下げのための職員への説明、準備を進めて行きました。

(3) 11月29日開催の団体交渉。

あらためて、労組は、11月29日に団体交渉を行いました。なお、労組の質問に対する文書回答は、出されませんでした。この交渉の場で、理事会は、「労働時間管理は、現場管理者の責任」、「(労働時間延長した場合の)シミュレーションは、職場によって、様々なので、労組に提示できない」と発言し、不誠実極まりない態度を示しました。

しかし、翌11月30日になって、文書回答が出されましたが、労組の署名活動に対して、「今後の協議を事実上、否定するものと受け止めるのが自然でないでしょうか」と脅しとも受け取れる文言や、「格差是正の財源」については、「残業減の正確な見積もりは、困難だと考えています」などと、開き直りとも取れる回答でした。

その一方で、団体交渉の前日11月28日付けで、理事会は、職責者向けに通達を出し、「特別休暇」の取得方法の変更や、休憩時間を「60分か45分か」いずれか選択させるなど、労組へも提示されていない「修正点」が示され、これにもとづいて、職責者に対して、具体的に「勤務表」を組むよう指示が出されました。

(4) 12月26日開催の全体経営協議会とそれ以降の動き。

そして、その後の再三に渡る労組からの申入れに対しても、理事会は、一切回答せず、12月26日に行われた全体経営協議会において、2012年1月中旬に労働者代表の選出手続を行う旨明言し、労組との協議が行われてないままでの労働条件引き下げを強行することが告げられました。

その後、2012年1月10日付の回答文書で、理事会は、初めて、労働時間延長によって削減できる人件費についての具体的な数値を提示しましたが、この数値についても、どのような条件設定で試算したものなのかは、明らかにされず、単に結論の数値を示したのみでした。なお、この文書の中で、理事会は、「貴労働組合としての具体的提案があれば協議の対象とすることを繰り返し伝えてきました。」と述べ、また、理事会は、これ以外の場でも、労働条件切り下げの必要性・合理性を説明する資料や根拠を何も示さずにおいて、「対案を出せ」などと理不尽な主張を繰り返しましたが、何ら合理性も正当性もない主張であり、これは、協議が行われないことについて労組に非があるかのように描く、責任転嫁の弁明でしかありません。

その後も、労組は、粘り強く労働条件引き下げに関する実質的な協議の機会を求めて申入れなどを繰り返して来ましたが、理事会からは、まともな回答が為されず、ライフネットとは関係なく、南医療生協自体において、どのような就業規

則不利益変更の必要性があるのか、それには合理性があるのか、について一切回答が為されて来ませんでした。

そして、2月20日の全体経営協議会においては、理事会側は、「労組との協議は終わっている」と公言し、「南医療生協職員の労働時間延長に合意しない限り、話ができない」すなわち協議には、応じられないことを労組に対して、明言しました。

このような不誠実な態度のために、労働条件切り下げについては、実質的な協議には一切入ることができず、今日までに至っています。

(5) 3月15日開催の春闘要求団体交渉。

以上の経過のとおり、理事会からは、労働条件引き下げ問題について、「労使協議は、終わっている」旨の発言があったため、3月15日に開催された春闘要求についての団体交渉の場でも、あらためて、労組から、労働条件引き下げについて、財源問題や職員の生活に及ぼす影響などの質問が出されましたが、これに対しても、理事会は、その根拠を示すことができず、「労働時間延長をしないと格差解消ができない」などと、強弁するのみで、回答不能に陥りました。結局、この日は、同月26日に、再度、団体交渉を行うことが確認されて、終了しました。

この団体交渉でも、労働条件引き下げについての実質的な協議には、入れませんでした。

ところが、3月26日の団体交渉において、労働条件引き下げについても議論となることがわかっていたにも関わらず、理事会は、3月22日付文書において、全職員に向けて、「就業規則変更は4月から実施します」と宣言し、就業規則変更を強行する姿勢を露わにしました。この通告に対しては、労組員からは、「3月15日の団体交渉での約束は何だったのか?」、「何を約束させても労働組合は無力なのか?」などの意見が相次ぎ、労組員からの労組に対する信頼を掘り崩すような事態となりました。ここにも、理事会による労組軽視・無視の姿勢が表れて来ています。

いずれにしても、依然として理事会側からは、就業規則不利益変更についての必要性・合理性のいずれについても未だ説明がなく、実質的な協議に入れない状態が継続しています。

(6) 3月26日開催の春闘要求団体交渉。

あらためて、3月26日に行われました団体交渉で、労組は、「職員合意なき、就業規則の一方的不利益変更は、違法行為であり、労働協約(2003年度春闘妥結確認書)に反する就業規則の不利益変更は、無効である」ので、就業規則不利益変更の「4月実施は、撤回せよ」と、理事会に迫りました。

理事会は、団体交渉参加者からの「労働時間のわずか15分の延長によって、保育園が変わらなくてはいけなくなる」など、労働時間延長による深刻な影響が発言されましたが、理事会は、「このようなこと初めて聞いた」などと述べ、現場を把握していないことが露呈されました。

様々なやり取りの後で、理事会の成瀬専務理事は、「南医療生協の労働時間延長

の4月実施は、中止する」、「取り敢えず。3ヶ月間、見送り、その間に、労使協議を行い、合意を図って行きたい」と表明し、2012年4月1日からの就業規則の不利益変更は、中止となりました。

第5 上記協議に向けての努力とその結末。

1. 労働協約の解約通告や夏期一時金の妥結保留で、不利益変更の7月実施を下ならし。

3月26日の団体交渉では、南医療生協の労働時間延長を「3ヶ月間、見送り、その間に、労使協議を行う」との理事会表明があったにも関わらず、その直後の3月29日、理事会から労組事務所に、「解約予告通知(2003年春闘妥結確認書)」が特定記録郵便で、届けられました。

その後、4月23日行われました全体経営協議会では、理事会は、自身が提案している就業規則の不利益変更とは、何ら関係ない、3月15日に自身が春闘要求への回答として出した夏期一時金の有額回答や、「夜間・休日の検査技師・看護師待機手当の新設」も、「就業規則の不利益変更(南医療生協職員の労働時間延長)とセットでないと合意しない」と、主張しました。

2. 労働時間延長によって生じると予想される問題について、具体的な回答示さず。

5月28日に行われた団体交渉では、夏期一時金の有額回答や、「夜間・休日の検査技師・看護師待機手当の新設」については、就業規則の不利益変更(南医療生協職員の労働時間延長)とは、切り離しての妥結を確認しましたが、就業規則の不利益変更(南医療生協職員の労働時間延長)について、理事会は、労働協約(2003年度春闘妥結確認書)の解約を労組へ通告したことにより、「労働協約の法律問題をクリアーできた」と認識を述べ、7月1日からの実施に向けての準備を進めると、あらためて表明しました。

これに対して、労組は、労働時間延長によって生じると予想される問題(保育を必要とする職員への影響や、変則二交替病棟の勤務体制への影響)について、理事会としてどのように把握しているのか、また、どのような対策を講ずるつもりなのかについて、具体的に指摘し、回答を求めました。この交渉の場で、理事会は、「実態を調べた上で、あらためて回答する」と表明しましたが、その後、6月1日付けで、労組に出された回答文書では、「新たに延長保育が必要となる方には、ご苦労をおかけしますが、ご協力をお願いします。」とか、「すでに回答してあるとおりです。」などと、何ら実態を調べたものでもなく、対策について何ら言及されているものでない、まったく的を射ない「回答」が出されました。

3. 「実施しながら、考えていけばよい」と、取り合う姿勢すら示さず、強行実施。

理事会があくまでも、7月1日から就業規則を変更する意向を変えない中、労組は、理事会に対し、あらためて、6月18日の週での団体交渉実施を申し入れましたが、理事会からは、「6月24日に通常総代会を開催するので、6月中の団体交渉の実施は、困難。7月2日か7月4日のいずれかでお願いしたい。ただし、就業規則の変更は、7月1日から実施する。」という、事実上、団体交渉を拒否するような回答が出されました。直ちに、労組は、抗議し、6月27日に団体交渉が実施

されることになりましたが、理事会は、6月14日付けで、「就業規則変更は、7月1日から実施します。」との通達文書を全職員に配布し、職責者に対して、7月1日からの労働時間延長による勤務表作成と実務作業の指示を出しました。

労組は、直ちに、この文書の撤回と抗議を理事会に表明するとともに、これに先だつ6月12日付けで、労働時間延長によって生じると予想される問題(保育を必要とする職員への影響や、変則二交替病棟の勤務体制への影響)についての「質問状」を、あらためて、理事会に提出しましたが、理事会からの6月21日付け、回答文書には、「南医療生協共済会の加入者について、小学校入学前の子どもがいる職員を対象に“子育て支援補助金”として、子ども1人につき、月々1,000円の給付」の新設以外は、実態も対策も、具体的には何ら示されていない、従来どおりの「回答」に留まりました。

そして、6月27日の団体交渉にて、理事会は、労組の指摘に対して、「(労働時間延長は、)経営メリットを出そうとして、やろうとしている訳でない。」などと、これまで主張してきた「格差是正の財源確保」という根拠を自ら否定するような発言をして、職員への影響など、労組の質問に対しては、「実施しながら、考えていけばよい。」などと、取り合う姿勢すら示さず、交渉は、決裂。労使合意なく、理事会の提案どおりに、7月1日から就業規則の不利益変更が実施されることになりました。

第6 その他、現在の労使関係の実態。

1. 7月から、労働時間の延長以外にも、就業規則の不利益変更を強行実施。

7月1日から強行実施された労働時間延長について、労組は、昨年11月末からと、今年4月末から、2回に渡って、全職員に呼びかけて反対署名に取り組み、これら2回の反対署名では、署名を記入した実人数(延べ人数)で、全職員1,050名(2012年7月現在。労組調査分)の半数以上653筆を集め、特に、新病院の常勤医師は、55名中46名がこの署名に協力しました。しかしながら、理事会は、大多数の職員が納得していないにも関わらず、就業規則の不利益変更を強行実施しました。

また、7月1日からの就業規則の不利益変更については、この労働時間延長の問題だけでなく、その他の重要な賃金・労働条件の条文についても、実質的な労使協議もなく、以下のような一方的な条文改悪が強行実施されました。

①職員の雇用契約・身分保障を左右しかねない「職員の種類の変更」。

従来の「常勤・非常勤」のカテゴリーを変更し、「固定給職員・時給職員」に分類し、「夜勤ができるか、できないか」などの就労条件によって、さらに、細かく複雑に分類されている。従来の常勤職員は、「幹部候補」、「安定的就労」が条件とされ、それに当たらないと、賃金面での不利益が生じる危険性が強く懸念される。

②上記①で新たに分類された「時給職員」にあたる半日パート職員には、従来の就業規則には明記されていた「退職金支給規程」が一方的に削除されていた。

③従来の就業規則で認められていた「通院休暇制度」の廃止。

上記①、②、③に関する就業規則の条文変更について、労組が6月12日付けで、3ページにも渡る「質問状」と「要求書」を理事会に出しましたが、6月21日付けの理事会回答は、「運用の中で生じる課題にも、その都度答える予定です。」とのわずか3行の文言が示されただけでした。

2. 賃金・労働条件の変更について、ますます顕著になる理事会による労組無視の手法。

これらは、本来ならば、職員の身分保障など、重要な賃金・労働条件の変更にあたるので、労組に提案し、十分に労使協議を求めるべき事柄ですが、この間、ことごとく、労組をまったく無視するような形で、突然、職員に公表されたり、場合によっては、該当する職員に対して、「個別折衝」が行われたりされた上に、就業規則の変更手続きだけで、変更が強行されてしまいました。

このような行為が放置されていけば、職場での労働組合の存在をますます無にすることになりかねません。

この1年余りに渡って、労使で係争中の労働時間延長に関わる就業規則の変更による労働条件の不利益変更についても、理事会は、労使協議を前提として、不利益変更をしなければならない必要性や、不利益変更が正当化されるだけの合理性を示すために不可欠な資料や根拠は、何ら示すことなく、その代替措置を示す訳でもなく、ただ漫然と団体交渉や、労使経営協議会に臨み、使用者側の主張を繰り返すだけで、「労使協議を行った」などというのは極めて傲慢であり欺瞞的であると考えられます。

3. 2009年4月の愛知県労働委員会での労使和解の履行をあらためて希望。

また、2009(平成21)年4月24日、愛知県労働委員会という公的な場にて、理事会は、労組を軽視したことに対して、反省の意を表明するとともに、理事会と労組との間で、現行の労働協約を遵守し、労働組合活動を保障することなどを内容とする和解が成立し、和解とともに発せられた「共同声明」において、「労組及び法人は、お互いに相手方の立場を尊重し合い、医療の社会的使命を自覚し、労使対等の立場で、南医療生協の組合員とともに、南医療生協が行う“健康と命を守り、発展させる活動”を進め、また、職員の労働と生活の安全を守るために、相互に努力することを改めて確認し、労使関係の正常化を図ることを約束」したにも関わらず、著しく労組を軽視する行為を繰り返し、職員の労働条件の一方的な不利益変更を強行しようとする態度に、私は、強い憤りを感じます。

あらためまして、私どもの救済命令申し立てに対し、愛知県労働委員会として、応えていただくことを切に願うものです。

以 上