



会員からの相談事例

札幌市医師会顧問弁護士 佐々木 泉 顕
 弁護士 山 田 敬 之

【事例】

先日、当院とは一切関係がない甲労働組合というところから、「団体交渉申入書」という書面が届きました。その内容は、当院の看護職員Xがこの労働組合に加入したとのことであり、①上司である看護師長Yからパワーハラスメントを受けたためにその調査及び対応を求めること、②〇月〇日付でXに対してなされた人事異動が不当な配置転換であるため、その撤回を求めること、の2点に関し、団体交渉を申し入れるというものでした。

- (1) 当院に労働組合はなく、職員Xのほかに、この甲労働組合に加入している職員はおりません。このように、当院と関係がない労働組合からの団体交渉の申し入れに対して応じる義務はあるのでしょうか。
- (2) 団体交渉申入書に対してはどのように回答すれば宜しいのでしょうか。
- (3) 団体交渉に臨むにあたって、当院として留意すべき点を教えてください。

【回答】

(1) について

甲労働組合からの団体交渉の申し入れには応じる義務があります。申し入れを拒否ないし放置すると、労働組合法（以下「労組法」）が禁止する不当労働行為の一つである団体交渉拒否に当たり、甲労働組合より、労働委員会への救済申立や民事上の損害賠償請求がなされる可能性があります。

(2) について

貴院が交渉権限を付与することが適当と考える

出席者・人数を決め、日程調整、団体交渉場所の指定を含む回答を行うことになります。

(3) について

誠実な交渉態度で交渉が尽くされる限りは、最終的に労働組合側の要求を受け入れたり、譲歩する義務はありませんので、労働組合側からの要求事項に関して、使用者としての認識・見解とその根拠を論理的に（かつ、できれば客観的資料を伴う形で）説明・議論できるように事前の入念な準備が必要です。

【解説】

(1) について

昨今では、一定の地域ないし産業に従事する労働者が合同して組織する労働組合が、企業の枠を超えた労働者の駆け込み寺のような存在として認識され、本相談事例のように突如として、労働組合に加入した旨の通知と団体交渉を申し入れる内容の文書が送られてくるケースが増えております。たとえ当該医療機関には加入者が1名しかいない個人加盟の外部労働組合であっても、労組法上は適法な労働組合であり、同組合が当該職員を雇用する使用者と団体交渉をする権利を有すると解されております。

労働組合からの団体交渉を正当な理由なく拒否したり、団体交渉に応じながらも誠実な交渉を行わなかった場合は、労組法が禁止している不当労働行為（労組法7条2号）に該当し、労働組合は、労働委員会に救済を申し立て、場合によっては裁判所に損害賠償請求訴訟を提起するという措置を講じることもあります。この点、団体交渉を拒否する「正当な理由」は、既に団体交渉におい

て十分な話し合いを重ねた結果、客観的に見て団体交渉を継続してもこれ以上の進展は見込まれないと言えるような場合等、極めて限定的といえますので、労働組合から、当該組合員の労働条件や労使関係の運営に係わる事項に関して団体交渉の申し入れがあった以上は、医療機関としてはこれに応じざるを得ないとお考えください。

(2) について

団体交渉申入書においては、労働組合側が団体交渉の日時や場所（通常は、労働組合の事務所あるいは使用者側事業所）を指定するとともに、交渉（要求）事項が記載されております。

まずは、申入れのあった交渉事項について、医療機関側（以下「使用者側」）の出席者として誰が適任であるかを検討することになります。通常は、交渉事項に関する事情を十分に把握する立場にあり、かつ、ある程度の人事権を有している等、使用者側の代表として団体交渉権を付与するに相応しい役職者が出席者となります。団体交渉の場において使用者側の代表として発言し、適宜判断する権限を有する者が出席するのであれば、必ずしも当該医療機関の代表者（理事長や院長）が出席しなければならないという訳ではありません。他方、団体交渉の場で使用者側としての判断をできる者が出席しておらず、大半の事項について、「持ち帰って検討する」という伝言役的な対応しかできないような場合は、不誠実な交渉（不当労働行為）であるとして追及を受けるおそれがあります。

日時については、労働組合側の指定に従う義務はありません。使用者側から出席する担当者らが揃って出席することが可能な候補日時（時間帯は所定労働時間外が原則です。）を、交渉事項に対する準備期間も考慮の上で回答することになります。交渉事項の内容にもよりますが、通常、労働組合側の指定日より2～3週間程度先になることは許容範囲内といえます。また、労働組合側のペースで長時間の交渉を強いられることを避けるため、団体交渉の終了時刻も併せて明確に伝えてお

くべきです（この点も労働組合側の指定に従う義務はありません）。1回あたりの団体交渉の時間は2時間程度に留めるべきでしょう。

同様に、場所についても、労働組合側の指定に従う義務はありません。労働組合側の事務所で団体交渉を行うことは、医療機関側の出席者にとって雰囲気的にも落ち着きにくい上、終了予定時間を過ぎても中々終了しない場合もあるため、避けるべきです。また、医療機関の施設については、利用可能な会議室等があれば選択肢とはなりますが、労働組合側の関係者が医療機関側施設を訪れることによる他の職員への影響等に鑑みて、避けた方がよいという判断もあり得るでしょう。その場合は、使用者側の費用負担において公共施設の貸会議室等の中立な場所を指定することになります。貸会議室の場合は、事前に時間を決めて予約することになるため、団体交渉の終了時間が労働組合側のペースで延長されることがないという利点もあります。

(3) について

労働組合からの団体交渉の申入れに対して、使用者は単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対してその具体性や追及の程度に応じた回答や反論を行い、必要によっては客観的資料を提示する等して論拠を示す等して、誠実に交渉する義務があります。この義務に違反すると認められる場合は、不当労働行為に該当することになります。

この点、誠実交渉義務違反となり得る例として、次のようなケースが考えられます。

- i. 合意達成の意思のないことを初めから明確にした交渉態度や、実際上交渉権限のない者を交渉担当者とする形ばかりの交渉態度により行われた場合
- ii. 具体的な回答を提示せずに同一内容を繰り返す場合や、回答はしても組合を納得させるに足りる説明やその論拠となる具体的資料の提示もせず、自己の回答に固執する交渉態度により行われた場合

iii. 団体交渉が1回30分程度しか行われていない等、実質的に交渉が殆ど尽くされていないと評価される場合

他方で、使用者側には組合の要求ないし主張を受け入れたり、それらに対して譲歩をする義務ではなく、十分な協議が行われた後に双方の主張が対立し意見の一致を見ないまま交渉打ち切りになることは誠実交渉義務違反にはあたりません。なお、団体交渉の回数や時間は誠実交渉義務履行の判断についてひとつの指標にはなりますが、必ずしも決定的な要件ではなく、それ以外の交渉態度等を総合して判断されることとなります。

本相談事例では、要求事項として、①パワーハラスメントの調査及び対応、②異動命令の撤回が挙げられておりますので、それぞれについて、団体交渉の場で論拠を伴う形で回答することができるように準備が必要です。具体的には、要求事項①については、パワーハラスメントの事実の有無について、当事者であるYへの聴取を実施することはもとより、必要に応じて周囲の関係者への聴取をも実施し、使用者として実施した調査の内容・結果（ないし進捗状況）とこの結果に基づき使用者の立場としてどのような対応を考えているか等を回答できるようにしなければなりません。また、要求事項②については、Xに対する異動命令は、あくまで経営上の必要性・合理性に基づく人事上の判断によるものであり、何ら不当な意図や動機に基づくものではないことを説明できるようにしなければなりません。

各労働組合の特色や事案ごとの性質にもよりますが、総じて、労働組合側は、要求事項を使用者側に受け入れさせることを目指して、団体交渉の場において事前に入念に練り込まれた様々な質問

を浴びせかけて使用者側出席者が回答・反論に詰まる状況に追い込み、交渉の所々で使用者側出席者の発言内容を捉えて、その後の交渉を有利に進めるために、「それは、～ということに宜しいですね。」という形で言質を取ろうと試みてきます。使用者側出席者の心構えとしては、労働組合側のペースにはまって、曖昧な回答をして言質を取られないようにすることはもちろんですが、回答・反論に詰まる理由が、労働組合側の指摘事項に首肯すべき点や使用者側としての認識不足（さらなる調査・検討を要する状況にあるのか）の点があることによるものであるのか、それとも、単に物事の評価の違いに過ぎないのかを冷静に見極めて対応する必要があります。すなわち、たとえ、労働組合側からの質問・指摘に対して回答・反論に詰まったとしても、それは物事に対する評価の方法や根本的な考え方の相違から議論が平行線となっているに過ぎない場合も多く、回答・反論をできなかったことが必ずしも労働組合側の主張が正しいということにはなりません。もちろん、労働組合側からの指摘によって使用者側の事実認識や考え方の誤りが明らかとなった場合には、適切に対処する姿勢を示す必要がありますが、単に労働組合側の考え方の押しつけに過ぎないような質問に対しては、「当方としてはそのような考え方はしません。」等と考え方の違いに過ぎないということをはっきりと回答すれば足ります。なお、労働組合側は団体交渉のやり取りの録音を求めることが通常です。録音の可否を巡って無用な議論を行うことは避け、むしろ使用者側としてもその後の団体交渉の準備のため、また、誠実に交渉義務を果たしたことの証拠とする意味でも、独自に録音を行うべきであると考えます。