

解雇は当人以外にも不安感を与える

前回は、経営者は、解雇という方法によって容易に問題の解決を図れると判断しがちであるけれど、実際実行すると、裁判となって長期間消耗戦となった挙げ句、解雇無効と判断されることも多いというところをお話ししました。多くの経営者にとっても、このような展開だけでも想定外でしょうが、並行して、労働組合が組織されることも少なくありません。経営者の意思とは別に、解雇といった労働者にとっては死活問題と意識される事情は、当人以外の多くの労働者にも、逼迫(ひっ迫)した不安感を巻き起こします。

そして、このような労働者らを力強くバックアップする労働組合組織が存在します。多くの方が思い浮かべる大手の企業別組合など、労働組合員数や組織率が減少傾向にあるというのが、わが国全体の傾向です。しかし、駆け込み寺としての機能を果たしている労働組合組織は、労働組合の「ロ」の字もなかつた施設内に、支部組合を単一の労働組合を結成させ、または、個人加盟を受け入れられるといった様々な形態をとりにながら、精神的に活動しています。

こうして、施設内に組織された労働組合は、労働者らにとつて、まさに死活問題を解決する唯一の方法と確信される中で活動と始めるのですから、当然過激となりがちです。しかも、結果の契機となった問題について一定の解決が図られた場合であっても、以降、経営全般を闘争の対象とし、その後も継続して活動するというのも希(まれ)ではありません。

「覚書」署名で予想外の展開

病院が、給食部門を外部委託することになり、従来その業務にあつた従業員らを委託業者に転嫁させようとしていた途端、労働組合が結成されたという事実があります。病院は、業者の教示に従いながら、従業員らの転籍を進めようとしていたのですが、ある日突然、上強団体の担当者から訪れ、労働組合の結成と知事を渡していきまされた。おおよそ1か月病院側は、これからは、双方おたがひ向かつていきましよう、という上部団体担当者の言葉に活路を見い出せると期待しました。そして、いくつもの条件の中に「病院は職員

変更(希望退職、解雇、配置転換、業務委託も含む)について、一方的な実施を避けて、組合と十分に協議して円満解決のうえ決定する」という定めが盛り込まれた「覚書」という書面に署名するに至りました。

しかし、それ以降は、病院側にとつて、おおよそ予想外の展開でした。団体交渉をするたびに、組合側は、上記の条項は、労使双方が合意したのだから、何事も全て労働組合が承認しない限り、病院は独自に何かを決めることはできないと宣言してきたのです。百戦錬磨のプロである上部団体の担当者らに大力打ち込めないことを知るべきでした。

団交には従業員以外の人間も出席できる

今、団体交渉という言葉が出てきました。現場では、団体交渉は、団交と略して用いられるの

介護と法律

連載3 団体交渉と労働組合法



弁護士 前田尚一氏

が通例です。団体交渉権とは、労働者が使用者と団交を行う権利です。

団交が始まると、真剣勝負です。団交には、上部団体の担当者など従業員以外の者も出席することがあります。そのような人々が従業員と共に多数集まると団交に臨むことも珍しくありません。また、派遣従業員の雇用者は、派遣元のはずですが、派遣先を相手として団交をすることができるとされています。

交渉中に、施設責任者の、携帯電話がなった途端、「施設の中にいるのに、携帯を受け取らないでおくこと自体、利用者の命や健康を軽視している。そんな人が、施設を経営していくことができるのか」と罵倒(ばと)され、あるいは、施設側の担当者の言葉遣いが圧迫的なのや、上部団体の主張しているのに、団交が始まるや、上部団体の担当者とその担当者に対して圧迫的に弾劾(だんたい)するので、態度が矛盾するのではなにかと指摘すると、団交では圧迫的でも許されるのだ、と平然と言い返す、そんなことを繰り返しながら、交渉が数時間に及ぶこともあるのです。

抽象的には、団交が不穏当な言動や行きすぎた行動に及び社会的相当性を超える態様に至った場合は、使用者は団交を打ち切ることもできるといわれます。団体交渉権は通常の生活では、面会要請や不退出という点で違法となり得る行動を一定限度まで免責するといふ効果認められるのですから、社会的相当性といふことで通常の生活の上で上げが為される中で団交を続けなければならぬ事態になることはよくあることです。

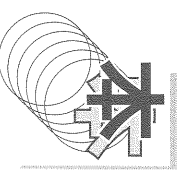
正当な理由なく団交拒否は不当労働行為に

経営者の中には、労働組合と交渉しても変えようがないというような場合には、話し合いの余地がない以上、団交に応じなくともよいと考える方もいらっしゃるようです。しかし、そのような対応をとると、正当な理由なき団体交渉拒否と見なされ、不当労働行為に当たるとされ(労働組合法7条2項)、申し立てにより、労働委員手続という行政機関の救済手続きが続きます。理由があることとされた場合は、一定の命令に加え、今後同様の不当労働行為を行わない旨の文書を事業場の正面玄関等、訪問者の目に入る場所に掲示することも命じます(ポスター・ノイズ)。

また、団交に応じたとしても、誠実交渉義務違反として、やはり不当労働行為に当たるとされる場合があります。これも予想がたつていないかもしれませんが、団交に代表取締役役員にはほとんど出席せず、その対応を専断取縮役に任せきりにして出た場合、決算書などの資料を提出しなかつた場合に、誠実交渉義務違反とされた事例も数多くあります。従業員ばかりでなく多数の上部団体担当者らが訪れ、「理事長を出せ!」、「決算書を出せ!」と、長時間罵倒されたり、つるし上げられる中、あなたは、冷静に対処していただくことができます。

経営者は、労使問題、賃金等の労務管理に関する問題に加え、労使関係に関する法律問題について適切に対応しなくてはなりません。

■前田尚一法律事務所
○住所 札幌市中央区南1条西11丁目1番地
コンチネンタルビル9F
○電話 011(261)6234
○URL www.smaedalaw.com



知っておかなくてはならない知識 収載

介護職が知っておかなくてはならない最新の情報を盛り込んだ「ナースのための透析」の章を追加するなど、既刊書に「脳血管障害」訂3版)は好評だった「ナースのための透析」を得ない患者やそのご家族が読んでも理解しやすいように、腎不全、ABC、透析のABC、項目が設けられた。基本的用語略語、要な血液検査値、白田久美子看護学研究所長が解説された。

介護職が知っておかなくてはならない最新の情報を盛り込んだ「ナースのための透析」の章を追加するなど、既刊書に「脳血管障害」訂3版)は好評だった「ナースのための透析」を得ない患者やそのご家族が読んでも理解しやすいように、腎不全、ABC、透析のABC、項目が設けられた。基本的用語略語、要な血液検査値、白田久美子看護学研究所長が解説された。

薬の知識
第二章「緊急時対応」では従ってないため、B5判八十八頁。中
師、福祉施設士。
熱帯折などの対処法は
第三章「感染症」は
感染症とその予防、食
中、中毒ノロウイルス、
インフルエンザ等への対
応について説明。
研究「ナースの超基本、知
誰にでも分かる「研
究の超基本」
簡潔にまとめる

研究「ナースの超基本、知誰にでも分かる「研究の超基本」簡潔にまとめる」
介護現場では、介護歩中の超初歩「まじえ帳 研究の基本から多く見られるが、互に協力し多角的にケアに協力し多角的にケア



「イラスト、図解豊富 目で見て分かる内容」
最新刊「リハビリ介護入門」自立に向けた介護技術と環境整備」はリハビリテーションの視点で、さまざまな介護技術を解説している。著者は老健精進苑の野原晋一副施設長と医療法人杜因寿會会長の訪問リハビリテーション義介護職にとつて現



「ナースの超基本」は、B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
「リハビリ介護と介護技術の概念を定

「ナースの超基本」は、B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
「リハビリ介護と介護技術の概念を定

最新情報盛り込み
透析業務に初めて使
する医療関係者らに
医師やナースの社
の透析を受けざる
ため、透析をせざる
を得ない患者やその
ご家族が読んでも理解
しやすいように、腎
不全、ABC、透析の
ABC、項目が設けら
れた。基本的用語略
語、要な血液検査値、
白田久美子看護学研
究所長が解説された。

「ナースの超基本」は、B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
「リハビリ介護と介護技術の概念を定

「ナースの超基本」は、B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
「リハビリ介護と介護技術の概念を定

「ナースの超基本」は、B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
B5判八十八頁。中定価千七百八十五円。中
「リハビリ介護と介護技術の概念を定