

経税部だより

# 職員とのトラブル —法的視点を明らかにした上で適切な解決を

顧問弁護士 河村 武信

編集子からいただいたテーマは「職員とのトラブル その法的解決法」というものでした。法的解決法としてあれやこれやのノウハウがあるわけではありません。ただ、法律相談や依頼を受けた案件を通して、先生方の職員(従業員)との関係をどのように扱っているのか、基本的な視点を確認しておくことが大切だと思いましたので、感じたまま記述して責をふさぎたい。

## 契約社会の基本的ルール

現代社会は、契約社会といわれているように、人の出生から(いや生前から)その死に至るまで(いや死後においても)契約関係とし説明され、契約に基づいて解決がはかられるのを常としています。

そして、契約社会を規律する原則として私権は公共の福祉に遵うこと。権利の行使・義務の履行は、信義に従い誠実にこれを為すことを要し、権利の濫用は許されない、と定められています(民法§1)。そして、民法は個人の尊厳と両性の本質的平等を旨として解釈すべしと規定しています(民法§1、2)。

この原則は、すべての契約関係を貫徹する法理として、それこそギリシャ、ローマの昔から確認され、時代的な外被を改めながら現代社会の基本を流れる思潮であるといえましょう。公序良俗に違反する法律行為(契約)が無効とされるのもこの趣旨であることは言うまでもないところです。

## 他人の労働(労働力)を利用する契約の型

人の労働(労働力)を利用する契約の類型として民法は、雇傭(民法§623)、請負(民法§632)、委任(民法§643)の三つの類型を定めています。従業員との関係で議論すべきことは、この中の雇傭であることは言うまでもありません。が、雇傭の特徴を明らかにするため、請負や委任との相違をはっきりさせておくことが肝要かと思われまます。

雇傭は、当事者の一方が相手方に労務に服することを約して、相手方がこれに報酬を与えることを約するとされていますが、請負は当事者の一方が或る仕事を完成することを約して(例:家を建築する等)、相手方は其仕事の結果に対して、これに報酬を与えることを約することとされています。

そして委任は、当事者の一方が法律行為(例:契約など)をなすことを相手方に委託し、相手方が承諾することによって効力が生ずるとされています(医師の場合は、患者から医療行為を委託されるので準委任契約とされる)。

そして、雇傭は雇傭から労働へとその展開が示すように、労働条件は、労働者と使用者が対等の立場にお

いて決定すべきものであることを基本としながら、労働基準法の定める労働基準を下まわる労働条件を無効としています(労働基準法の強行法性)。そして対等・平等の立場で労働条件を決定することを保障するために、労働者は団結して労働組合を結成し、使用者との間で対等・平等の関係を回復し、交渉力をもつとされています。

## 第1の視点

### 従業員の立場を理解する

労働契約(雇傭)の最大の特徴は、労働者は賃金を唯一の生活の糧とするとともに労働力を売り惜しんでストックすることができない点にあります。

使用者と対等・平等の立場で労働条件を決定するといっても、団結が承認されたときに、はじめてそれが可能となると考えられています。そして近時、労働契約法(平成19年法律128号)の制定をみたことを併せ検討することが重要となっています。民法の雇傭に対して、労働契約法は特別法として位置づけられ、社会的弱者を保護する法律としての性格をもつとされています。労働契約法第1条(目的)は、「労働契約が合意により成立し、又は変更されるという合意原則、労働契約に関する基本的事項を定めることにより、労働者の保護をはかりつつ、個別の労働関係の安定に資することを目的とする」と定めています。

そして、労働契約は労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は、変更すべきものであることを定め、労働と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス論)の原則に立ち、人間らしい労働による人間らしい生活を実現することを志向しています。

このように、労働基準法、労働組合法、そして労働契約法によって規律される当事者として、従業員の私たちは、医院、医師の前に立ち現れます。

いろいろな従業員とのトラブルの相談を受け、ともに解決をはかっていく上で、上述した立場にある従業員に対する理解を根本にもつことが、何を措いても肝要であると思われまます。トラブル防止の第1の環です。

## 第2の視点

### 合理的な労働契約内容が明示される

トラブル防止の第2は、労働条件の明示と、書面化をはかることです。労働基準法§15は、賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければならないことを定め、明示された労働条件が事実と相違する場合、労働者は即時に労働契約を解除することができるとしています。加えて労働契約法§4は、その「内容について労働者の理解を深めるようにするものとする」とこと、「内容についてできる限り書面により確認する

本論考は、『大阪保険医雑誌』2010年4月号「特集 雇用管理のツボ」より、筆者ならびに大阪府保険医協会雑誌部の了解を得て転載するものです。

ものとする」旨を定めている。実際にトラブルの原因の多くは採用時に問題となった労働条件について明確に定めていない場合や、あいまいなまま推移してしまっていることに起因しています。

労働者にとって重要なポイントであることは当然ですが、雇入れる側にとっても重要性は変わりません。労働契約は就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきもの(労働契約法§3③)であるから、就業の実態を把握するには書面化された労働条件が明らかになっていることが、必ず必要になってくるからであります。労働条件の合理性の検討にも必要不可欠といえると思います。

## トラブル防止 第3の視点

### 団体交渉には誠意をもって対応する

トラブル防止の第3は、団体交渉を特別なものと考えず、止めたほうがいいということなのです。最近の相談の中で増えてきている例として、知らない間に、うちの従業員が〇〇労働組合に加入して、その労働組合から一時金をめぐって団体交渉を要求されてきた。どう対応していいかわからないといったケースです。

日本の労働組合の大半は企業内労組として組織されているので、自分のところに労働組合はないのに、なぜ団体交渉を求められるのかと疑問をもたれるようです。労働組合は、労働者が最も団結力を強め、交渉力を強めるにはどのような団結の仕方がいいかを考えて組織されます。企業の枠を越えて横断的に組織されたり、企業の枠にとらわれず一人でも加入できる労働組合も存在します。

従業員は労働者として団結権をもち、組合加入の自由を保障されています。これを拒んだり非難することはできません。むしろ、さきに述べた従業員の置かれた客観的な立場を理解しながら、医療の現状を明らかにし、地域医療の充実をともに推進するために奮闘することを呼びかける構えが大切だと思われまます。

確かに、団体行動権(ストライキの権利)を背後にひかえた団体交渉は脅威であると感じるのも一面ではあるかも知れません。しかし、多数の従業員を擁する企業体と異なり、医院は一般的には零細な事業体で、従業員も経営内容を共通の認識として持ち得るところではないかと思われまます。

無謀なストライキで事業の存続を不可能にするような愚は、労働組合からみても避けるべき事態であることは言うまでもありません。誠実に交渉してみる、地域医療に献身し、医療理念をもって奮闘する医師の情熱は、必ず交渉をまとめ上げ、妥当な結論を共有するに至ることを確信します。むしろ、従業員のスタッフは、対等のチームメイトとして、医院の運営上も位置づける対象だからです。

# あなたが動けば、この国は元気になる。

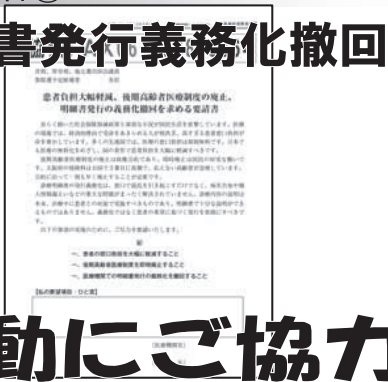
患者署名

## 患者負担軽減 後期高齢者医療制度廃止



会員署名①

## 明細書発行義務化撤回



会員署名②

## 事業税非課税措置存続



# 協会の署名運動にご協力ください