

平成20年1月31日判決言渡 同日原本領収  
平成18年(行ウ)第594号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件  
口頭弁論の終結の日 平成19年11月20日

判 決

原 告 医療法人社団慈恵会  
被 告 国  
処分行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 関西合同労働組合兵庫支部

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成17年(不再)第24号事件について、平成18年9月20日付けで発した命令を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)及びその上部団体が、原告に対し、平成15年2月18日付け及び同年5月7日付けで団体交渉を開催するよう申し入れたのに対して、原告が団体交渉に応じなかったことが労働組合法7条2号の不当労働行為(不誠実団交)に当たるとし、また、原告敷地内スロープでのビラ配布を禁止した行為が労働組合法7条3号の不当労働行為(支配介入)に当たるとして救済を命じた処分は違法であるとして、原告がその取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実(当事者間に争いが無い事実並びに後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 原告は、肩書地において新須磨病院を経営する医療法人である。補助参加人は、平成7年2月5日に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合である関西合同労働組合の下部組織(以下、補助参加人と関西合同労働組合とを併せて「補助参加人ら」という。)である。補助参加人は、新須磨病院に、新須磨病院分会(以下「分会」という。)を結成し、平成9年10月、原告にその旨通告した。

分会所属の組合員は、外来患者専用の2号館4階透析室勤務の看護師であるX1及び入院患者専用の1号館2階病棟(脳外科)の事務員であるX2の2名である。

なお、新須磨病院には正職員のほか、アルバイト職員である準職員がいるが、X1及びX2は正職員であり、分会に準職員の組合員はいない。(弁論の全趣旨)

(2) 補助参加人らは、平成9年11月ころから、午前7時45分から午前8時45分間の新須磨病院の診療開始時刻前に、当初は、病院施設の1号館のスロープ(以下「本件スロープ」という。)及び階段の上部でビラを配布していたが、その後、本件スロープ及び階段に接する公道並びに本件スロープと公道に挟まれた敷地内で、ビラを配布するようになった。公道に接した敷地内は、職員以外に入院棟に出入りする患者及び家族が通る場所であった。

- (3) 原告は、平成10年3月以降、救急患者搬送や重篤患者の通院に支障が生じるおそれがあることを理由に、書面で7回、口頭で4回にわたり、「病院敷地内及び勤務時間中の組合活動を禁止します。」「病院施設内のビラ配布をやめるよう申し入れます。」との表現で、病院の敷地内で行うビラの配布を中止するよう補助参加人らに申し入れたが、補助参加人らは、同所でのビラの配布を中止していない。
- (4) 補助参加人らは、平成15年2月18日（以下特に年の記載がない限り、平成15年の出来事である。）に、以下の内容が記載された春闘要求書（以下、「本件要求書1」という。）を原告に交付し、3月10日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

「(1) 賃上げベースアップについて

- ①労働者の基本給を一律4万円、本年4月から引き上げること。  
12月の給与調整を改め、事業会計年度にあわせ4月に実施すること。
- ②賃金表を明らかにし、定期昇給・給与調整の実体について各職種ごとに明らかにすること
- ③定期昇給と給与調整を4月に一本化して実施すること。

(2) 要員不足による労働強化を解消すること。

- ①退職・休職者の補充をただちにおこなうこと。
- ②各職場の定員配置人員を決め、明らかにすること。
- ③夜間救急受け入れ体制を独自の体制として確立すること。
- ④人員補充なき、応援体制をやめること。
- ⑤月9日の休みについては、24時間の休日として確保すること。

(3) 退職金について

- ①退職金規定を全面的に見直し、別紙（省略）に改訂すること。
- ②定年退職者の夏期・年末一時金の支給について、支給日在籍条件をはずすこと。

(4) 日曜・祝日、外来休診日の出勤については、休日出勤扱いにし、正当な割り増し賃金を支払うこと

(5) 福利・厚生を充実すること。

- ①住宅手当を、持ち家・借家の区別、世帯主の区別なく労働者に一律2万円支給すること。
- ②夏期休暇を3日間、特別有給休暇として復活すること。
- ③正月休暇を連続5日間、特別有給休暇とすること。
- ④通勤手当の上限を廃止すること。

(6) 有給休暇について

- ①昨年10月、有給繰り越し日の一方的削除を撤回し、全員平等に付与すること。
- ②準職員の有給休暇を就業規則どうり付与すること。労働基準法違反を謝罪せよ。

(7) 労働災害時の休業補償について、100%の支給をすること。

(8) 関西合同労働組合としての組合活動の自由を保障すること。

①組合事務所、組合掲示板、郵便ポストを病院内に確保すること。

②組合員の組合活動のための特別有給休暇を3日間与えること。

(9) その他妥結していない交渉事項についても継続して協議すること。」

(5) 分会は、2月18日、本件要求書1が記載された「分会ニュース No. 42」と題するビラを配布した。同ビラは裏面に、A4判2枚の大きさの本件要求書1の内容をB4判1枚に縮小しそのまま記載したもので、その左頁一面には35行にわたって前文が記載され、そのうちの中程3行に、「医療安全委員会で問題になっているようなインシデントがない日は1日ありません。医療事故も公になっているのは氷山の一角です。」と記載されていた(以下「本件記載1」という。)

2月28日、原告は、上記ビラの表現は原告の名誉を毀損するものであるとして、補助参加人らが本件記載1を撤回し、謝罪しない限り、今後一切団体交渉に応じない旨を通告した。同時に、本件要求書1記載の全項目について文書により原告の見解を回答した。

これに対し、補助参加人らが、3月10日、本件要求書1に関する団体交渉の開催を文書で求めたところ、原告は、3月14日に、補助参加人らに対し、補助参加人らの名誉毀損行為により正常な労使関係が築けないという見解を示すとともに、再度、本件記載1の撤回及び謝罪を要求した。

補助参加人らが、さらに3月20日に再度団体交渉の開催を文書で求めたところ、原告は、3月28日に口頭で、団体交渉に応じることを了承したが、同年4月8日付けの文書で、3月14日付けの申入書による名誉毀損行為に対する是正の主張を撤回したわけではないと明記し、名誉毀損問題について団体交渉の席上で補助参加人らの見解を示すよう、要求した。

(6) 4月15日に開催された団体交渉の冒頭では、本件記載1の表現が名誉毀損にあたるかどうかについて、原告と補助参加人らとの間で意見が交わされたが、これが名誉毀損であるとする原告と、それを否定する補助参加人らと、見解は対立したままであった。

そのため、原告は、名誉毀損問題にかかる議論を一時中断して、本件要求書1の要求事項に関する検討に入ったが、その日は要求事項の一部について協議を終えることができなかった。残りの問題については、後日引き続き協議することになったが、その後、協議は実施されていない。

(7) 5月7日、補助参加人らは、原告に対し次の事項を要求する夏期一時金に関する要求書(以下「本件要求書2」という。)を提出し、5月25日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

「1 2003年度夏期一時金について

① 新須磨病院で働く全労働者に一律基準内賃金の3ヶ月分を支給すること。

② 支給日は6月13日とすること。

2 夏期特別有給休暇を復活させ、7日間公休(特別有給休暇)とすること。」

これを受けて、原告は、5月15日付け文書で回答し、6月4日には夏期一時金に関する団体交渉が行われたが、結論には至らず、さらに交渉を続けることになっ

た。

(8) 6月9日、補助参加人らが、上記団体交渉の経過及び「組合のビラを名誉毀損だと言って振り上げた拳を病院は撤回しました」との記載（以下「本件記載2」という。）がある「分ニュース N 0. 4 4」と題するビラを配布したところ、原告は、本件記載2を問題視し、6月12日には、Y1 事務管理部長が分会の組合員2名を呼び出して、名誉毀損問題については一旦棚上げにただけであり、このようなことをビラに書くなれば団体交渉を拒否する旨を通告した。

(9) この通告に対して、補助参加人らが抗議したところ、7月5日、原告は、上記ビラは新須磨病院において医療事故が多発していることを自認したかのような内容となっており、本件記載2を撤回し、謝罪しない限り、団体交渉を拒否する旨を再度回答した。

これに対して、補助参加人らは、7月14日に重ねて抗議を行い、本件要求書1及び夏期一時金に関する事項について団体交渉の開催を要求したが、原告は、7月28日、名誉毀損に当たるビラの内容を撤回し、謝罪することを条件とした団体交渉の拒否は正当であると回答した。

以後、原告は、補助参加人らからの団体交渉申入れに応じていない。

(10) 補助参加人らは、8月26日に、原告が、①補助参加人らが配布したビラに、原告の名誉を毀損する記載がある旨抗議し、補助参加人らに対し、ビラの当該記載部分を撤回し、謝罪するまで団体交渉を拒否すると通告したこと、②団体交渉に決裁権及び協定締結権を持つ理事長及び理事を参加させていないこと、③公道に面した病院の出入口付近におけるビラ配布を禁止していることが不当労働行為に当たるとして、兵庫県地方労働委員会（当時）に救済を申し立てた。

これに対し、兵庫県労働委員会は、平成17年3月15日付けで、上記①について不誠実団交、③について支配介入にそれぞれ当たるとして、不当労働行為の成立を認め、以下の救済命令を発令した。

「1 原告は、補助参加人らが申し入れた平成15年2月18日付け春闘要求書及び同年5月7日付け夏期一時金要求書に基づく団体交渉に、誠実に応じなければならない。

2 原告は、補助参加人らが、病院の診療開始時間前に公道から施設出入口に至るスロープ下の通路部分で行うビラ配布に対し、施設管理権を理由にこれを一律に禁止してはならない。

3 その他の申立ては、これを棄却する。」

(11) 原告は、兵庫県労働委員会が救済を命じた部分を不服として、平成17年4月4日付けで再審査申立てをしたが、中央労働委員会は、平成18年9月20日付けで再審査申立てを棄却したため（以下「本件命令」という。）、平成18年11月1日、原告は、本件命令を不服として、本件訴訟を提起した。

(12) 新須磨病院の就業規則30条には、禁止事項として次の行為が規定されている。

(1) 病院の名誉、信用を失墜させ、又は利益を害すること

(6) 無許可で病院の施設、備品、その他の物品を業務外の目的で使用すること

(9) 病院内において理事長の許可なくして掲示、貼紙、或は集会、演説又は放送

及びこれに類する行為をすること

## 2 争点

- (1) 本件要求書1及び2に基づく団体交渉の申入れに対し、原告が、補助参加人らの配布したビラの本件記載1及び2の撤回及び謝罪がない限り団体交渉に応じないとすることに、正当な理由があるか
- (2) 労働委員会は、任意的団体交渉事項を含む団体交渉の申入れに対して応じる旨を使用者に命じる救済命令を発することができるか
- (3) 原告が補助参加人らに対して、施設管理権を理由に病院敷地内の本件スロープ下でのビラ配布行為を一律禁止したことが不当労働行為に当たるか

## 3 争点に関する当事者の主張

### (1) 争点(1)について

#### (原告の主張)

本件記載1及び2は、原告の社会的評価を低下させる名誉毀損に当たる違法な犯罪行為である。補助参加人らは、自己の組合員数が少ないために有効な争議行動等が取れず、思うような団体交渉ができないいらいだちから原告敵視の嫌がらせともいえるビラを配布しているのであり、正当な組合活動と認められない。したがって、違法な犯罪行為である名誉毀損の記載の撤回と謝罪がない限り団体交渉に応じないとすることは、正当な理由に基づく団体交渉拒否である。

仮に、原告が本件要求書1及び2に対して団体交渉に応諾する義務があることを前提とした救済命令が出されるとしても、補助参加人らが本件記載1及び2に対する謝罪の意を表した文書の交付が停止条件とされるべきである。

#### (被告の主張)

使用者が団体交渉を拒むことに正当な理由があるか否かは、交渉の対象事項、交渉担当者、交渉の手續及び方法等について検討されるべきである。

分会ニュースのビラ裏面に団体交渉要求の理由として本件要求書1を縮小してそのまま掲載した前文の35行中3行を占めているにすぎない本件記載1は、団体交渉を正常に開催できなくするほどのものではない。補助参加人らの上記行為以外に原告が団体交渉を拒否する理由を主張していない本件においては、原告に団体交渉を拒否する正当な理由がないというほかなく、原告が補助参加人らの上記行為を理由に団体交渉を拒否することは不当労働行為に該当する。

#### (補助参加人の主張)

原告は、「名誉毀損問題の謝罪と撤回」を条件とする団体交渉拒否を事実として撤回し、「組合の見解表明」を条件に団体交渉に応じた事実があったのであるから、本件記載2も名誉毀損に当たらない。そもそも、本件記載1も2も団体交渉を拒否する理由とはならない。

### (2) 争点(2)について

#### (原告の主張)

本件要求書1には、分会に組合員が存在しない新須磨病院の準職員に係る労働条件に関する事項のほか、分会組合員以外の職種の賃金表の開示を求めたり、分会組合員に関係しない職場や労働条件の改善等を求めるものが多数含まれており、義務

的団体交渉事項といえるのは、本件要求書1のうち、(1)、(5)及び(6)①のそれぞれ分会組合員に関する部分、(2)⑤、(3)①、(7)及び(8)のみであり、その余の事項はいずれも任意的団体交渉事項につき団体交渉を求めるものである。

使用者は、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項（義務的団体交渉事項）については、労働組合の団体交渉申入れに誠実に応諾する義務を負うが、それ以外の任意的団体交渉事項については、強制力をもって、団体交渉に応じることが義務づけられるものではない。

本件命令は、義務的団体交渉事項と任意的団体交渉事項を区別することなく、原告に団体交渉に応じることを義務づけるものであり、違法な命令であるから、取り消されるべきである。

(被告の主張)

原告が本件要求書1の一部に任意的団体交渉事項があるとしてこれを団体交渉事項にする必要がないと判断するのであれば、原告は補助参加人らとの話し合いの中でかかる主張を行えばよい。本件のごとく義務的団体交渉事項も含む団体交渉要求事項全般にわたり正当な理由のない団体交渉拒否が行われている場合、総括的に団体交渉を命じることに問題はない。本件命令は、任意的団体交渉事項について団体交渉を命じているわけではない。

(補助参加人の主張)

補助参加人らが非組合員を含む全ての労働者の労働条件の改善を要求として掲げ、組織拡大をはかるのは、団結権を行使する当然の活動である。実際、補助参加人らは、職場全体の労働条件にかかわる問題を全部交渉事項とさせてきたし、原告は、本件団体交渉拒否の直前の2003年春闘要求に対しても、原告が主張する任意的団体交渉事項を含む全ての項目に回答している。また、団体交渉でも、組合員以外の、パートの就業規則や契約書、定年退職者の賞与支払い問題、看護部の採用問題、勤務態勢、夜間の救急体制等について、補助参加人らと原告は協議してきた。

(3) 争点(3)について

(原告の主張)

補助参加人らのビラ配布による原告に対する名誉毀損行為は就業規則30条(1)号に違反する行為であるほか、理事長の許可なく、さらにビラ配布禁止の指示を無視して行われるビラ配布は、同条(6)、(9)号にも違反する行為である。原告と補助参加人らとの間で、施設利用に関して何らの合意もない以上、原告の施設管理権、所有権を侵害する補助参加人らのビラ配布は違法な行為である。

特に新須磨病院が、多数の患者の生命を預かる病院施設であるという特殊性からは、一般企業に比べて強度の施設管理権が及ぶと言うべきである。本件スロープは、新須磨病院において、救急車が駐車し、重症患者がタクシーや車で乗り付ける場所である。1日平均2件強の救急車の来院の時間帯は特定できないから、かけがえのない生命身体を守るため、原告は予測出来る危険性はできるだけ排除したいのであり、病院敷地内でのビラ配布等を禁止することに相当の必要性がある。

補助参加人らは本件記載などで原告敵視の姿勢を一貫して崩さず、原告との正常な労使関係を構築する努力を全くしないために、補助参加人らとビラ配布について

のルール of 制定、配布場所、配布方法等の変更の提案などの協議が実施不可能となった。

(被告の主張)

補助参加人らが病院の診療開始時刻前にビラを配布する行為について、原告が施設管理権を理由として本件スロープ及びその周辺を含む病院施設内全域について、その態様を問わず、また、ビラ配布の方法等について代案なり条件なりを提示することなく、これを一律に禁止することは相当でない。

原告は、平成10年3月から補助参加人らに対して文書及び口頭で病院敷地内のビラ配布禁止を申し入れており、それは、本件記載1及び2を問題として団体交渉を拒否する以前からのことであるから、補助参加人らの姿勢が協議ができない理由であるとはいえない。

(補助参加人の主張)

補助参加人らは、ビラ配布を救急車や患者に対してじゃまにならないように配慮して行っており、これまでに苦情などはなく、具体的に危険が生じたこともない。組合活動としてのビラ配布を抽象的な危険を理由に禁止することは許されない。本件団体交渉拒否に至るまで、団体交渉の中でビラ配布の件について協議したことはない。

### 第3 争点に対する判断

1 争点(1) (本件要求書1及び2に基づく団体交渉の申入れに対し、原告が、補助参加人らの配布したビラの本件記載1及び2の撤回及び謝罪がない限り団体交渉に応じないとするに、正当な理由があるか)について

(1) 前提事実((5)、(6)、(7))によれば、原告は、本件要求書1に基づく団体交渉の申入れに対し、文書で回答したほか、団体交渉にも応じ、また、本件要求書2に基づく団体交渉の申入れに対しても団体交渉に応じたものの、いずれも、要求事項の一部について協議を終えることができなかつたため継続して協議を行うこととされたのに対し、以後、原告は、本件記載1及び2が原告の名誉を毀損するものであるとして、団体交渉に応じていないと認められるところ、原告は、補助参加人らによる本件記載1及び2は、名誉毀損であり、原告の上記対応には、労働組合法7条2号にいう「正当な理由」があると主張するので、以下、検討する。

(2) 団体交渉は、労使間の関係確立及び安定化を図り、労使関係に関する合意形成とその運用を図る労使自治の手段であるほか、労使間の意思疎通を図るための手段であつて、使用者と対立する立場を堅持する労働組合にとって重要な意味を持つ交渉手段であることに照らせば、使用者が労働組合の不誠実な行動を理由として団体交渉を拒否することが許されるのは、労働組合が、交渉過程等において、重大な背信行為を行い、これによって、以後の継続した団体交渉を維持することを困難にさせる程度に労使間の信頼関係が破壊されたような場合に限定されるべきである。

これを本件についてみると、前提事実((5)、(8))によれば、本件記載1は、新須磨病院において、「医療安全委員会で問題になっているようなインシデントがない日は1日もありません。」「医療事故も公になっているのは氷山の一角です。」と表現したものと、本件記載2は、「組合のビラを名誉毀損だと言って振り上げた

拳を病院は撤回しました」と表現するものと認められる。これらの記載は、新須磨病院においては、事故に至らないまでもそれに準じるような出来事（インシデント）が毎日発生していることや、公表されていない医療事故（「医療事故」の用語は医療過誤を含む意味の用語であると認められる。）も多数存在していることを直接的に表現し、また、新須磨病院に係る記載が名誉毀損であるとの主張を撤回したとして、あたかも、新須磨病院が本件記載1に係る事実を認めたかのように表現するものであるから、本件記載1及び2は、新須磨病院の医療体制に関する信頼を損なうばかりか、その体質を隠蔽体質であるかのように批判するものとして、新須磨病院の社会的評価を低下させる表現であることは明らかである。

これに対し、新須磨病院において、本件記載1で指摘するようなインシデントが毎日発生していることや、公表されていない医療事故が多数あることを認めるに足りる証拠はないし、前提事実（6）によれば、原告は、本件記載1が名誉毀損であるとの主張を堅持しており、これを撤回した事実はないと認められることからすれば、本件記載1及び2の内容は真実とは認められない。

証拠によれば、本件記載1及び2の作成に関与したX1は、看護師として、注射の際に注射針が抜けかけていたのを未然に防止するといったインシデントを自らも経験したこと、平成14年10月から本件記載1がされる平成15年2月までの間には、新須磨病院において月平均19.8件のインシデントが報告されていることが認められるけれども、補助参加人らや分会が、連日のようにインシデントが発生しているとか、新須磨病院において公表されていない医療事故が多数存在しているとした部分について、これを真実と考えたことに相当な理由は認められない。

そうすると、本件記載1及び2の記載の一部は、原告に対する名誉毀損となる可能性がある。

しかし、前提事実（5）及び証拠によれば、「分会ニュース No. 42」は、新須磨病院における慢性的な人員不足や労働条件の改善がされていないことを批判し、そのような現状を打開すべく団体交渉を求めたことを宣伝するためのビラであり、本件記載1は、人員不足や労働条件の改善がされないための悪影響を紹介する1エピソードとしてされた表現にすぎないことが（その分量は前文35行のうち3行である。）、「分会ニュース No. 44」は、6月4日に開催された団体交渉（前提事実7）の経過を報告するものであり、本件記載2は、夏期一時金交渉における原告の対応を批判する導入部分として記載されたものであることが（その分量は全73行のうち4行である。）、それぞれ認められるのであって、前記各「分会ニュース」は、新須磨病院においてインシデントや医療事故が多発していることを宣伝すること自体を目的としたものとも認められない。

また、証拠によれば、前記各「分会ニュース」は、原則として従業員を対象に配布されたものにすぎず、現に、患者や一般人からは、新須磨病院に対し、その医療体制を不安視する問い合わせもなかったと認められるのであるから、本件記載1及び2が記載された前記各「分会ニュース」が配布されたことによって、新須磨病院の運営に具体的な支障が生じたとも認めがたい。すなわち、本件記載1及び2が原告に対する名誉毀損行為であることは否定できないとしても、そのことによる影響



はなかったか、あったとしてもごくわずかなものにすぎなかったとしか認められない。

そうすると、補助参加人らが本件記載1及び2の撤回や謝罪に応じていないこと（前提事実(6)、(9)）や、本件記載1及び2が記載された前記各「分会ニュース」が配布されたのが、団体交渉を巡る交渉経過においてであったこと（前提事実(5)、(8)）を考慮しても、なお、本件記載1及び2によって、客観的にみて、本件要求書1及び2に係る継続的な団体交渉を不可能とする程に、原告と補助参加人らとの間の信頼関係が破壊されたとも認めがたい。

- (3) よって、本件記載1及び2の撤回及び謝罪を団体交渉開催の条件とする原告の態度は、正当な理由なく団体交渉を拒否するものといわざるをえず、これを労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するという労働委員会の判断に違法はない。

原告は、補助参加人らが本件記載1及び2に対する謝罪の意を表した文書を交付することを停止条件とする救済命令が発令されるべきとも主張するが、本件記載1及び2の記載の態様やその記載が与えた影響が大きくないことに照らせば、そのような停止条件を付さずに救済命令を発令することが、労働委員会の裁量を逸脱、濫用したものと認めがたい。

- 2 争点(2)（労働委員会は、任意的団体交渉事項を含む団体交渉の申入れに対して応じる旨を使用者に命じる救済命令を発令することができるか）について

- (1) 原告は、本件要求書1には、分会の組合員以外の労働条件に関する任意的団体交渉事項が多数含まれているとして、義務的団体交渉事項のみならず、任意的団体交渉事項も含めて救済命令を発令した本件命令には違法がある旨主張する。

- (2) そこで検討すると、前提事実（(1)、(4)）によれば、本件要求書1は、「準職員の有給休暇を就業規則どうり付与すること」との要求事項を含むものであるが、X1及びX2は職員であって準職員ではないと認められるから、本件要求書1のうち、(6)②の部分が、分会組合員の労働条件に直接関係しない事項であることは明らかである。また、証拠によれば、X1及びX2が所属する職場においては、退職者や休職者はいないし、同人らが夜間救急業務に従事したことも、同人らが他の応援をしたこともないと認められるのであるから、本件要求書1のうち、(2)①、③及び④も、分会組合員の労働条件と直接関係ない事項という他ない。

これに対し、本件要求書1のうち、(1)、(2)②、⑤、(3)、(4)、(5)、(6)①、(7)及び(8)の事項は、いずれも、賃金や退職金、福利厚生、有給休暇といった事項、あるいは、分会の地位向上を求めるものであり、分会組合員の労働条件やこれと密接に関連する事項、あるいは、労働組合に対する便宜供与に関する事項であるから、これらの事項は、構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能な事項として、義務的団体交渉事項と認められる。

- (3) 使用者が労働組合法により、誠実交渉義務を負うのは、義務的団体交渉事項であり、任意的団体交渉事項については、その性質上、団体交渉に応じるか否かは使用者の自由な裁量に委ねられるべきことからすれば、本来、任意的団体交渉事項について、使用者の誠実交渉義務を觀念することはできないのであって、任意的団体交

渉事項に応じないこと自体を不当労働行為とすることはできないというほかない。

しかし、労働委員会は、不当労働行為を事実上是正することによって将来の労使関係を労働組合の承認尊重・団体交渉関係の円滑化の基本理念に即して正常化することを目的として救済命令を発することができるのであって、その目的に資する限り、救済方法に関する裁量権を有するものである。

前記(2)のとおり、本件要求書1に記載された事項は、義務的団体交渉事項が圧倒的多数を占め、一部に任意的団体交渉事項が含まれているにすぎないところ、原告は正当な理由なく一律に団体交渉を拒否したものである上、前提事実((5))及び証拠によれば、原告は、2月28日には、本件要求事項に対して全項目について回答し、3月28日に口頭で団体交渉に応じる旨の回答をした際にも、4月15日の団体交渉の席上においても、本件要求事項に任意的団体交渉事項が含まれていることを問題としていなかったと認められること、包括的に命じられた団体交渉において、団体交渉事項に任意的団体交渉事項があることを主張することが可能であることも考え併せると、労働委員会が、義務的団体交渉事項と任意的団体交渉事項を特に区別することなく、包括して団体交渉に応じる旨命じたことが、直ちに、労働委員会の裁量の範囲を逸脱、濫用したとはいえない。

(4) 以上によれば、任意的団体交渉事項を含む本件要求書1に関する団体交渉に応じるよう命じた本件命令が違法であるとは認められない。

3 争点(3)(原告が補助参加人らに対して、施設管理権を理由に病院敷地内の本件スロープ下でのビラ配布行為を一律禁止したことが不当労働行為に当たるか)について  
使用者は、所有、管理する物的施設の管理権を有するから、その施設管理権を理由として、物的施設を業務の目的や許可した目的以外に利用してはならない旨を一般的に定め、又はこれを具体的に指示命令することができる。したがって、労働組合又はその組合員は、憲法上、労働者の団結権等を保障されているものではあるが、それを理由に、当然に使用者の物的施設の利用権を有するものではない。しかし、労働組合が、使用者である企業との合意等により、企業の所有し管理する物的施設の利用を許容されている場合に、使用者が、施設管理上や業務遂行上の具体的な支障がないにも関わらず、その使用を許可しないなど、企業が物的施設に対する施設管理権を濫用したと評し得る場合は、支配介入の不当労働行為になると解される。

これを本件についてみると、新須磨病院就業規則30条6号は、「無許可で病院の施設、備品、その他の物品を業務外の目的で使用すること」を禁止している(前提事実(12))なのであって、新須磨病院は、前記就業規則に該当する行為を行おうとする者に、これを許可する場合があることを前提とした就業規則を定めている。そして、前提事実((2))、証拠及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人らが組合活動としてビラ配布を行う場所である本件スロープ下は、新須磨病院の職員の通る場所であるほか、救急患者搬送や重篤患者の通院の際に救急車や車が新須磨病院に乗り付ける場所であり、新須磨病院が神戸市内でも救急患者搬送の多い病院のひとつであると認められるから、救急患者搬送や重篤患者の通院に支障が生じるおそれがあるといえるものの、平成9年11月19日から兵庫県労働委員会の救済命令発令の平成17年3月15日までの間には、補助参加人らにより95回の情宣活動が行われているが、その間、補

助参加人らの情宣活動により、救急患者搬送や重篤患者の通行に具体的な支障が生じたと認めるに足りる証拠はないこと、本件スロープ下において、大人数により長時間ビラ配布を行うとすれば、救急患者搬送や重篤患者の通行に支障が生じる可能性は全く否定することはできないけれども、ビラ配布に関与する人数やビラ配布の方法、場所、あるいは、ビラ配布の時間帯や配布時間を合理的に制限するといった方法により、上記のような支障は相当程度回避可能であると解されることによれば、補助参加人らが本件スロープ下において、ビラ配布等の情宣活動を行うことを一律に禁止することに合理性があるとは認めがたい。

また、原告は、そのような手法を取り得るか否かにつき補助参加人らと一切協議することもなく、これを一律に禁止し、以後も、補助参加人らによるビラ配布を一切認めないとの立場を堅持し続けていると認められ（弁論の全趣旨）、原告が補助参加人らの組合活動を嫌悪していることも窺える。

以上によれば、原告が、補助参加人らによるビラ配布を一律禁止していることは、支配介入の不当労働行為というべきであり、これと同旨の判断をした労働委員会の判断に誤りはない。また、支配介入の態様に照らせば、その救済方法（本件命令主文2）にも違法は認められない。

#### 第4 結論

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部