

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
支部長 A 1

被申立人 独立行政法人Y
理事長 B 1

上記当事者間の福岡労委平成28年(不)第3号Y(B2病院)不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年10月28日第2016回、同年11月8日第2017回及び同月11日第2018回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員南谷敦子、同五十君麻里子、同井上智夫、同山下昇、同大坪稔及び同所浩代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人独立行政法人Yは、申立人X労働組合が平成27年10月30日付けで申し入れた「不払い残業をなくすための具体策を示すこと」を議題とする団体交渉に、速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人独立行政法人Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人X労働組合に交付するとともに、X労働組合への文書交付の日から、B2病院の院内LAN「デスクネッツ」のトップページ等の見やすい場所に、同文書を14日間掲載しなければならない。

平成 年 月 日

X労働組合
支部長 A 1 殿

独立行政法人 Y

理事長 B 1

当法人 B 2 病院が、貴組合による平成 27 年 10 月 30 日付けの「不払い残業をなくすための具体策を示すこと」との議題での団体交渉申入れに対し、「具体策を示すこと」は院長の権限で行うものであり議題として適当ではないなどと回答し、団体交渉に応じなかったことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人 X 労働組合（以下「組合」という。）が、平成（以下「平成」の年号は略す。）27 年 10 月 30 日付けで、「不払い残業をなくすための具体策を示すこと」との議題（以下「本件議題」という。）で団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたところ、被申立人独立行政法人 Y（以下「法人」という。）が運営する B 2 病院（以下「本件病院」という。）が、「具体策を示すこと」は院長の権限で行うものであり議題として適当ではないなどと回答し、団交に応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 2 号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 組合が 27 年 10 月 30 日付けで申し入れた本件議題に係る団交に応じること。
- (2) 上記 (1) に関する文書を本件病院の施設内に掲示すること、及び院内 LAN（通称デスクネッツ）に掲載すること。

3 本件の主な争点

組合が 27 年 10 月 30 日付けで申し入れた本件議題について、本件病

院が、「具体策を示すこと」は院長の権限で行うものであり議題として適当ではないなどと回答し、団交に応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、本件病院の職員により組織される労働組合であり、A2労働組合の下部組織である。申立時（28年2月26日）の組合員数は262名である。

(2) 被申立人

法人は、16年4月1日、独立行政法人Y法及び独立行政法人通則法に基づき設立された独立行政法人である。法人は、肩書地に主たる事務所を置き、国の機関であった国立病院及び国立療養所等を承継し、全国で143の病院を運営している。本件申立時の法人の常勤職員数は約59,000名である。

なお、本件病院は、法人が福岡市南区において運営しており、申立時の職員数は493名である。

2 本件病院における団交の方式及び手続

(1) 法人は、16年4月1日の設立当時は、特定独立行政法人であり、その職員に関する労働関係については「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」が適用されていたが、27年4月1日に「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律」が施行されたことに伴い、中期目標管理法人に分類され、その職員に関する労働関係については、労組法が全面的に適用されることとなった。

(2) 27年6月23日、法人とA2労働組合は、16年4月1日付けで締結していた「団体交渉の方式及び手続に関する協約」（以下「旧協約」という。）とほぼ同一の内容である、下記内容の「団体交渉の方式及び手続に関する協約」（以下「本件協約」という。）を締結した。

団体交渉の方式及び手続に関する協約

独立行政法人Y（以下「甲」という。）とA2労働組合（以下「乙」という。）は、団体交渉の方式及び手続に関し、次のとおり協約を締結する。

（交渉の場と当事者）

第1条 甲乙間における団体交渉は、双方誠意をもってこれを円滑に行うため、次表の区分により行うこととする。

交渉の場	交渉当事者
中央交渉	甲の本部と乙の本部
地方交渉	甲のグループ担当理事部門とこれに対応する乙の地方協議会
施設交渉	甲の病院とこれに対応する乙の支部

2 【略】

第2条 【略】

（窓口）

第3条 甲乙双方は、団体交渉の円滑な運営を図るため、窓口担当委員を同数指名し、誠意をもって窓口機能の充実に努めるものとする。

2 窓口担当委員を指名したとき又は窓口担当委員に変動があったときは、その旨速やかに相手方に通知するものとする。

3 窓口においては、団体交渉に関するもの以外の労使間の問題についても、整理・調整を行うこととする。

（手続き）

第4条 団体交渉を行おうとする場合は、あらかじめ交渉申入書により、交渉議題、交渉委員の数、交渉日時を記載し、提出するものとする。

2 前項の交渉申入書の提出があった場合は、窓口において交渉要求の趣旨等を踏まえ、前項の事項等についてあらかじめ調整し、取り決めて行うものとする。

3 前項の調整については、甲乙双方が誠意をもって速やかに対応するものとする。

第5条 【略】

第6条 【略】

(3) 本件病院においては、例年、組合が10月頃に団交を申し入れた後、旧協約第3条(本件協約第3条と同一の規定)に定める窓口担当委員による協議(以下、本件協約に基づく協議を含め、窓口担当委員により行われた協議を「窓口協議」という。)を数回実施した上で、翌年2月頃団交を実施していた。

また、窓口協議の出席者は、おおむね、組合側は副支部長等5名程度、本件病院側は管理課長、副看護部長及び庶務班長の3名であった。

3 本件議題に係る団交申入れに至る経緯

(1) 27年2月10日の団交

ア 26年10月28日、組合は本件病院に対し、「不払い残業をなくすこと」を議題として団交を申し入れた。

同年12月から27年1月にかけて行われた窓口協議において、本件病院は、超過勤務については事前命令・事後確認を徹底し、勤務時間管理簿で適切に把握して超過勤務手当を支給しているなどとして、上記議題の変更を求めた。これに対し、組合は、これまでも団交を行ってきたが「不払い残業」の実態は解消されていないため、上記議題での団交実施を求める旨主張した。

両者の協議の結果、「職員の時間外労働について、適正に対処すること」を議題として団交を開催し、その中で、超過勤務の申請がしづらいつらといった組合の訴える状況等についても話し合うこととなった。

イ 27年2月10日、団交が開催された。

(ア) 「職員の時間外労働について、適正に対処すること」という議題について、本件病院は、次のとおり回答した。

① 事前命令・事後確認を基本として、病棟師長等の職場長が超過勤務命令を行っており、その管理は勤務時間管理簿において適正に行っている。

② 管理診療会議等において、超過勤務の申請がしやすい職場環境づくりを指導しているが、申請がしにくいという具体的な指摘があれば、当該職場の職場長に対して個別に指導等を行う。

③ 各種会議の議事録作成担当者について、会議終了後の30分間は病棟業務から離れて議事録作成に携わる時間とし、超過勤務が必要な場合、超過勤務を申請するよう改めて周知していく。

④ 病棟の情報収集について、各職場のリーダー（病棟師長等が当該勤務時間帯の勤務者の中から指名する者）に対して、情報収集時間の開始を知らせる声掛け等を行うように取り組む。

なお、「管理診療会議」とは、院長、各部長、各課長及び病棟師長等が出席し、診療部門等の運営状況の報告や、各種委員会（安全衛生委員会、院内感染予防対策委員会、診療報酬検討委員会等）の報告を受け、協議等を行うもので、おおむね月1回実施されているものであり、「病棟の情報収集」とは、看護師（日勤、準夜及び深夜の3交替勤務）が業務開始後の30分間を充て、担当する患者の状況や当日の検査、治療内容等を把握する業務である。

(イ) これに対して、組合は、次のように主張した。

① 多くの職員は、始業の30分前ぐらいに出勤したり、あるいは終業後に超過勤務を行っているが、病棟師長から、なぜ超過勤務が必要なかと言われるなど、超過勤務を申請しづらい雰囲気がある。

② 組合が26年9月に行った退勤状況に係る調査によると、超過勤務時間全てについて超過勤務の申請をしたという職員は、回答者69人のうち21パーセントにとどまる。超過勤務を申請しづらい雰囲気がこうした状況をもたらしている。

③ 超過勤務が必要な状況であれば、職場のリーダーから当該職員に対して、超過勤務を行うように言った方がよいと思うが、リーダーも業務に追われているため、そうした指示を行う余裕がない。

④ 超過勤務命令を受けた職員の勤務状況の確認のため、当直師長（当直している病棟師長）が職場を回る際、命令を受けていない職員が勤務時間終了後に引き続き業務を行っていても、黙認している。

⑤ 看護部の職員の勤務終了時刻については、病棟師長が確認することになっているが、会議等で病棟にいないことが多く、特に準夜勤務（16:30～）の職員の勤務終了時刻を全病棟について把握

するのは難しいと考えられるため、病棟師長に限らず、次の時間帯の勤務者が確認するように改めるのが適当である。

- ⑥ 本来、職員は、勤務時間管理簿には退勤時に押印すべきであるが、過去、出勤時に押印するように指示していた病棟師長がいたため、出勤時に押印する職員がおり、また、それに対して病棟師長が指導しないという実情がある。

なお、「勤務時間管理簿」には、勤務表を基に、あらかじめ各職員の所定の勤務時間が記載されている。本件病院の「勤務時間管理規程」では、勤務時間管理簿の取扱いについて、超過勤務の有無にかかわらず、職員は退勤時に押印し、職場長（不在時はその代行者等）が当該職員の業務の監督を行う者として押印すること、また、超過勤務の終了時刻は職場長（不在時はその代行者等）が記入することとされている。

(ウ) さらに、本件病院は、次のように説明した。

- ① 超過勤務については、日勤帯の場合、病棟師長が必要な分について命令を行った後、夕方、看護部長に報告し、命令を受けた職員の勤務終了時刻の確認については、その旨申し送りを受けた当直師長が行う等、適正に管理していると認識している。
- ② 病棟師長がなぜ超過勤務が必要なのかと尋ねるのは、業務を勤務時間内に効率的に終わらせる方法について検討するため、実態を把握したいとの考えからである。
- ③ 始業前に情報収集を行っているのであれば、始業後の時間を使って行うよう、病棟師長を通じて声を掛けていきたい。
- ④ 各職場のリーダーが当該勤務時間帯における勤務者の超過勤務の必要性について病棟師長に報告し、必要な場合は病棟師長が事前命令を行えるよう、職場内のコミュニケーションの取り方についても指導していきたい。

(エ) この日の団交では、本件病院は、勤務時間管理簿に記載されていない超過勤務の実態が存在するとの組合の主張に対しては、認識を明らかにしなかった。

(オ) その後、組合と本件病院は、双方で調整の上、「超過勤務手当の不払いが生じないように、職場環境作りに努力する。」との確認書を

締結し、同日の団交は終了した。

(2) 本件議題に係る団交申入れに至る状況

ア 27年3月6日、組合は、労働基準法第36条に定める時間外労働に係る協定（以下「36協定」という。）についての協議において、本件病院に対し、超過勤務を申請せよとの職場長の声掛けは一度もないこと、超過勤務を申請できる雰囲気にはないこと、同年2月10日の団交前と何も変わっていないこと等を主張した。

これに対し、本件病院は、超過勤務が必要な場合は申請するように求めた。

イ 27年5月14日、組合は、窓口協議において、超過勤務の申請をせずに残業をしている職員に対して声掛けがないなどと主張したところ、本件病院は、超過勤務が必要な場合は申請するように求め、その場合は超過勤務を命じるよう、病棟師長に対して指導する旨述べた。

ウ 27年6月16日、組合は、窓口協議において、超過勤務について、職員が超過勤務の申請をせずに残業をしても、相変わらず見て見ぬふりの職場長がおり、超過勤務を申請するといい顔をしないこと、超過勤務を申請しづらい状況をどう解決するのか具体的に示してほしいこと等を主張した。

エ 27年6月18日、組合は、窓口協議において、超過勤務を申請しづらい状況をどう解決するのか質したところ、本件病院は、見て見ぬふりが無いよう病棟師長に対して指導している旨述べ、超過勤務が必要な場合は申請するように求めた。

また、組合は、超過勤務を申請して病棟師長から叱責されたことがあるなどと主張したところ、本件病院は、そうした言動があれば管理課に知らせるように求めた。

オ 27年8月17日、組合は、窓口協議において、職員が超過勤務の命令を受けたにもかかわらず、勤務時間管理簿を訂正しないまま、それに押印するように指示する病棟師長がいる旨主張したところ、本件病院は、それは誤った対応であるので、指導する旨答えた。

カ 27年9月17日、組合は、超過勤務の状況について調査を実施した。

その結果は、調査実施日、始業前及び勤務終了後に超過勤務を行っ

たと回答した職員が75パーセント、そのうち超過勤務の申請ができていないと回答した者が93パーセントというものであった。

組合は、その後の窓口協議において、この調査結果を口頭で本件病院に示した。

キ 27年10月1日、窓口協議が行われ、組合は、年休を取得する余裕のある職員には超過勤務は必要ないはずである等と述べる上司がいること、多くの若手職員が1時間以上前に出勤してきているが超過勤務の申請はしていないこと、始業時間前に超過勤務をするなどいうのであれば、業務改善を図るように職場長に指示すべきであること、また、業務量が増えていること等を主張した。

本件病院は、業務量の件等については現場の声を上げてもらった上で、それを踏まえて今後窓口協議で話していきたいとの意向を示した。

ク 27年10月30日、組合は、本件病院に本件議題について団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

4 本件団交申入れ後の窓口協議等の状況

(1) 27年11月6日、窓口協議が行われ、組合は、勤務時間管理簿に記載されていない超過勤務の実態が依然としてあるのではないかと質したところ、本件病院は、明確な回答はしなかった。

また、組合は、同年2月10日の確認書のような「努力する」という内容では「不払い残業」をなくすことにならない、具体策を示してもらいたいなどと主張したところ、本件病院は、「具体策」は院長の権限で示すものであり、議題にはなじまないと考えられるので、持ち帰って検討する旨述べた。

(2) 27年11月12日、窓口協議が行われ、本件病院は、超過勤務の件については、「具体策を示す」ことは院長の権限で行うことで、そのこと自体には労働条件性はないので、「超過勤務手当の不払いが生じないようにすること」という議題であれば団交に応じ、団交の中で具体策を示す旨述べた。

組合は、具体策を示してもらえるか、もらえないかについては労働条件性があること、また、これまでは団交議題の調整においては妥協して文言の変更に応じてきたが、「不払い残業」の状況が改善されていない

ので、組合の申し入れた議題で団交を行うべきであること等を主張した。

本件病院は、議題についての考えは変わらないとし、組合は、納得できないので持ち帰り検討する旨述べた。

- (3) 27年11月24日、窓口協議が行われ、組合は、組合の申し入れた議題に基づく団交を求めた。

本件病院は、「具体策を示す」ことは院長が行うものであり、労働条件性はなく、「具体策を示す」を議題から外さないと団交はできないが、「超過勤務手当の不払いが生じないようにすること」という議題であれば団交に応じる旨述べた。また、本件病院は、組合が考える具体的な案があるならば、「不払いをなくすために具体的にこうしてほしい」といった議題を示すよう求め、それについては持ち帰って院長に相談する旨述べた。

これに対して、組合は、具体策は本件病院が示すべきものであり、組合が具体的な案を示したとしても、その場合は、そのことについて本件病院が回答するだけで当該団交が終わってしまうので、本件病院の主張は受け入れられないとして、この議題で団交ができないのであれば、組合としても労働委員会等に相談する旨述べた。

- (4) 27年12月2日、窓口協議が行われ、本件病院は、本件議題について、「具体策を示す」は議題としては適当でない旨述べた。

- (5) 28年1月27日、組合は、超過勤務の状況について調査を実施した。

その結果は、看護記録の作成業務や担当する委員会の議事録作成業務等について、勤務時間内に処理できているかとの問いに対し、できていないと回答した職員が73パーセント、そのうち超過勤務の申請ができていないと回答した者が97パーセントというものであった。

- (6) 28年2月1日、組合は、窓口協議において、上記(5)の調査結果を口頭で本件病院に示した。

- (7) 28年2月26日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件救済申立後の経過

- (1) 28年3月28日、窓口協議及び36協定についての協議が行われ、

本件病院は、同年3月26日及び同月27日に始業前の職員の出勤状況を調査した結果、68名が始業前に業務を行っており、その中には70分前から仕事をしていた職員もいた旨述べた。

組合が、それらの職員については超過勤務手当の支給対象となるのか質したところ、本件病院は、超過勤務を命じていないので支給対象とはならないが、上記の68名が始業前に行っていた業務について、始業前に行うべき業務であったのか調査する旨述べた。

(2) 28年3月30日、組合と本件病院は、28年度の36協定を締結した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 本件議題は義務的団交事項に当たるか

本件病院では、超過勤務が常態化しているにもかかわらず、職員が超過勤務の申請を控える状況があるため、勤務時間管理簿には職員の超過勤務の実態が反映されていない。その結果、「不払い残業」が蔓延している。

組合は、かかる実態を踏まえ、その改善を求めて26年10月以降、団交を求めてきたが、本件病院は勤務時間管理簿に記載されたもののみが超過勤務であるとして、具体的な解決策を示してこなかったため、本件議題による団交を申し入れた経緯がある。

よって、本件病院が職員の超過勤務を適正に管理し、「不払い残業」の実態を改善するための具体策を示すことは、職員の労働条件に密接に関連するものであり、使用者がその権限において判断・決定する事項であるから、本件議題は義務的団交事項に当たる。

(2) 本件病院が本件議題についての団交に応じなかったことに正当な理由はあるか

本件団交申入れに対し、本件病院は、窓口協議において、本件議題を変更しない限り団交はできないと主張し、団交は行われず現在に至っている。これは、団交応諾義務違反以外のなにものでもない。

また、被申立人は、27年2月10日の団交で「具体策」を既に示したと主張するが、同日の団交では抽象的な説明が行われたにすぎず、そ

の後も「不払い残業」の実態は何ら改善されないことから、組合は本件団交申入れに及んだのであって、本件病院に団交応諾義務があることに変わりはない。

本件病院が正当な理由なく団交を拒否していることは明らかであり、このことは労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

(1) 本件議題は義務的団交事項に当たるか

本件病院は、超過勤務の管理は勤務時間管理簿によって適正に行っており、超過勤務手当は漏れなく支給していることから、「不払い残業」の事実はそもそも存在しない。よって、「不払い残業」があることを前提にした改善の具体策は示すことができず、本件議題は「使用者に処分可能なもの」とはいえない。

また、本件議題に関する窓口協議では、超過勤務の申請の「しにくさ」や「しにくい雰囲気」といった職員の心理の問題が主題となっているのに対し、本件病院は、声掛け等を積極的に行い超過勤務を申請しやすい職場環境を作るとを表明しているところ、これらは職員の労働条件や待遇に直接結びつくものではないから、本件議題には労働条件性がない。

さらに、「具体策を示すこと」は、院長の専権事項であり、どのような具体策を講じるのかについては院長が広範な裁量を有しているから、交渉議題として適当ではない。

以上のことから、本件議題は、義務的団交事項には当たらない。

(2) 本件病院が本件議題についての団交に応じなかったことに正当な理由はあるか

そもそも本件病院と組合は、「不払い残業」について認識が異なっており、認識の相違をそのままにして団交を行っても平行線をたどるだけで無意味である。

また、本件病院は、27年2月10日の団交において「具体策」を既に示しているのであって、本件議題は不適當な交渉議題というほかない。

そのため、本件病院は、窓口協議において、本件協約に沿って議題がより適切なものとなるよう調整していたところ、組合が本件議題に固執し、窓口協議を早々に打ち切ったものである。よって、本件病院が本件

団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の「正当な理由がなく拒むこと」には当たらない。

3 当委員会の判断

(1) 本件議題は義務的団交事項に当たるか

ア 義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、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ものと解され、この「労働条件その他の待遇」には、賃金、労働時間、安全衛生、福利厚生、人事異動や労働の内容・方法等が幅広く含まれるものと解される。

本件についてみると、「不払い残業をなくすための具体策を示すこと」との議題には、超過勤務についての労働時間の管理に関わる事柄が含まれると解されるのであって、提案された同議題が「労働条件その他の待遇」に関する事項に含まれるものであることは明らかである。

また、労働者の労働実態を正確に把握し、労働時間を適切に管理することは、もとより使用者に課せられた責務であるから、そのための「具体策を示すこと」は、「使用者に処分可能」なものである。

したがって、本件議題は義務的団交事項に当たるといふべきである。

イ なお、被申立人は、以下のとおり主張するので、これを検討する。

(ア) 被申立人は、「不払い残業」があることを前提とした改善の具体策は示すことができないので、本件議題は「使用者に処分可能なもの」とはいえないと主張する。

しかし、組合は、一連の窓口協議等を通じて、27年9月に行った超過勤務の状況に係る調査（前記第2の3（2）カ）の結果を口頭で示すなどしながら、超過勤務の申請ができないまま、あるいは超過勤務命令を受けないまま、超過勤務が行われている実態が継続していることを問題提起していたものである。こうした事項は「労働条件その他の待遇」に関するものであって、前提となる「不払い残業」の実態の確認や検討も含め、「使用者に処分可能なもの」であることは明らかであるというほかない。

(イ) また、被申立人は、超過勤務の申請の「しにくさ」といった職員の心理の問題には労働条件性はないと主張する。

しかし、超過勤務を申請しにくい状況や雰囲気という問題は、職場環境に関わる問題であって、正に労働時間の管理のあり方に関するものであり、労働条件に関する事項というべきである。

(ウ) さらに、被申立人は、「具体策を示すこと」は院長の専権事項であるとして、本件議題は義務的団交事項には当たらないと主張するが、本件病院において「具体策を示すこと」が院長の専権事項であると定められたとしても、そのことによって本件議題についての労働条件性が左右されることはなく、使用者の団交応諾義務が失われるものではないのであって、被申立人の主張は採用できない。

(2) 本件病院が本件議題についての団交に応じなかったことに正当な理由はあるか

ア 被申立人は、本件病院は窓口協議において議題を調整していたものであり、本件議題についての団交に応じなかったことについて、正当な理由があると主張するので、以下検討する。

(ア) 被申立人は、本件病院と組合は「不払い残業」の有無について認識が異なっており、認識の相違をそのままにして団交を行うことは平行線をたどるだけで無意味であると主張する。

しかし、そもそも団交は、労働条件その他の待遇又は労使関係上のルールについて、労使間で合意に到達することを主たる目的として交渉を行うものであることからすると、「不払い残業」の有無について労使間に認識の相違があるのであれば、本件病院においても、自らの認識や主張について、その根拠となる資料を示すなどして誠実に説明する努力を団交の場で行うべきであり、そのような団交の機会を持つことが無意味であるとは到底いえない。

(イ) また、被申立人は、本件病院は「具体策」を27年2月10日の団交において既に示していることから、本件議題は不適當な交渉議題であると主張する。

しかし、組合は本件病院に対し、上記団交の後も、窓口協議等において、依然として超過勤務を申請しづらい状況が解消されていないこと等を継続して訴えている（前記第2の3(2)）。また、組合が同年9月に行った超過勤務の状況に係る調査（前記第2の3(2)カ）によれば、調査対象となった職員のうち75パーセントの職員

が超過勤務を行っており、そのうち93パーセントもの職員が超過勤務の申請ができていないと回答していることからすると、組合が、本件病院に対し、当該調査結果を示し、上記団交後も超過勤務の問題が解消されていないとして、その解決に向けた「具体策」の提示など更なる協議を求めて本件団交申入れを行ったことには、相応の理由が認められる。

したがって、27年2月10日の団交において「具体策」を既に示しており、本件議題は不適當な交渉議題であるとの被申立人の主張は、認められない。

イ 以上のことからすれば、本件病院が本件議題についての団交に応じなかったことには正当な理由はない。

(3) 不当労働行為の成否

以上のとおり、組合が27年10月30日付けで申し入れた本件議題について、本件病院が、「具体策を示すこと」は院長の権限で行うものであり議題として適當ではないなどと回答し、これに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否であり、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法

本件議題に係る27年10月30日付け団交申入れについて、本件病院が団交に応じなかったことが不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。その救済について、申立人は、主文に記載の文書を本件病院の施設内に掲示することも求めているが、本件における救済方法としては、主文をもって足りると思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年11月11日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ㊟