

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令和2年(不)第2号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年1月21日第2124回、同月26日第2125回、同年2月4日第2126回及び同月19日第2127回公益委員会議において、会長公益委員山下昇、公益委員大坪稔、同所浩代、同上田竹志、同徳永響、同森裕美子及び同服部博之が出席し、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労働組合が申し入れた、B2医療センターの休憩室及び院内保育所門前におけるビラ配布の許可を議題とする団体交渉に、組合の提案に対して十分に検討して誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人独立行政法人Yは、B2医療センターの休憩室及び院内保育所門前における申立人X労働組合のビラ配布について、主文第1項の誠実な団体交渉を経ないまま、不許可とする対応をとってはならない。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①申立人 X 労働組合（以下「組合」という。）が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 医療センター（以下「本件病院」という。）に対して申し入れた、休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布の許可を議題とする 3 回の団体交渉（以下「団交」という。）における、本件病院のビラ配布を許可しない理由や具体的な業務上の支障についての説明に係る対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7 条 2 号に、②本件病院が、組合に対して休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を許可しなかったことが労組法 7 条 3 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) 休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布の許可を議題とする団交に、誠実に応じること。
- (2) 休憩室及び院内保育所門前における組合のビラ配布を妨害しないこと。

3 本件の主な争点

- (1) 本件申立ては、却下事由（労働委員会規則 33 条 1 項 5 号）に該当するか。
- (2) 平成（以下「平成」の年号は略す。）31 年 4 月 26 日、令和元年 7 月 1 日及び同年 11 月 22 日の団交（以下「本件団交」という。）における本件病院の対応は、労組法 7 条 2 号に該当するか。
- (3) 本件病院が休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を許可しなかった行為は、労組法 7 条 3 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、本件病院の職員等により組織される労働組合であり、A 2 労働

組合（以下「A 2 労働組合」という。）の下部組織である。本件申立時（令和 2 年 2 月 2 5 日）の組合員数は 1 0 6 名である。

なお、組合のほか、本件病院内に他の労働組合は存在していない。

（2）被申立人

法人は、1 6 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 1 4 1 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 5 9 , 0 0 0 名である。

本件病院は、法人が福岡市中央区において運営している病院であり、申立時の職員数は 1 , 3 7 5 名である。

2 本件病院における休憩室及び院内保育所等について

（1）本件病院の敷地（別紙 1 図面中①）には、本件病院施設及び看護学校の建物等が配置されている（別紙 2 図面参照）。本件病院施設には、本館東側職員通用口（以下「東側通用口」という。）、手術棟西側職員通用口（以下「西側通用口」という。）及び看護学校との間の通用口（以下「学校側通用口」という。）があり（別紙 2 図面参照）、本件病院の職員は、主として東側通用口及び西側通用口から本件病院施設内に入り、更衣が必要な者は各自更衣室で着替え等を行った後、勤務する部署に出勤している。

本件病院施設においては、医師、看護師、薬剤師、事務職員等の職種ごとに休憩室が設けられ（看護師については、4 階以上に設けられている東西病棟ごとの休憩室等）、各休憩室は、職員が休憩時間に食事や休憩をする場所として使用されており、また、職員の休憩時間帯以外は施錠され、休憩室の鍵はスタッフステーション等に保管されている。

また、休憩室内には、各職員の貴重品を保管するために、鍵のついたロッカーが備え付けられている。

（2）本件病院施設から 2 0 0 メートル程離れた場所に所在する本件病院の管理する敷地（別紙 1 図面中②）には、職員用宿舎があり、その一角の 1 階には、本件病院から業務委託を受けた株式会社 C 1 が管理運営する院内保育所が設置されており、同保育所に勤務する職員や同保育所を利用する園児及び保護者は、同保育所の門（別紙 1 図面中③）を通り、園庭を通り抜

けて登園している。院内保育所門前の土地は、基本的に同保育所利用者以外の立入りが禁止されている。

院内保育所を利用する保護者は概ね本件病院施設に勤務する職員であり、当委員会の審問時（令和2年9月8日）において、同保育所に通園する園児17名のうち14名は本件病院施設に勤務する職員らの児童であり、残り3名は近隣に居住する一世帯の児童であった。

また、院内保育所には、7名の職員が勤務している。組合は、院内保育所の職員も組合員の範囲としており、職員7名のうち1名が組合員である。

なお、上記の職員用宿舎の敷地の2箇所の出入口付近（別紙1図面中④及び⑤）には、「関係者以外の立入を禁止します 不審者を発見次第、警察に通報します。B2医療センター 院長」と白字で記載された赤い看板が設置されている。

3 本件団交申入れ以前のビラ配布に係る経緯

(1) 本件病院の管理する敷地内でのビラ配布については、法人が独立行政法人となる以前（以下「独法化前」という。）の16年3月31日までは、厚生労働省庁舎の管理に関する規程第10条により、法人が独立行政法人となった後（以下「独法化後」という。）の16年4月1日以降は、後記(3)の独立行政法人Y施設管理規程（以下「本件施設管理規程」という。）第10条により、それぞれ定められており、いずれの規程においても、ビラ配布を希望する者にあらかじめ申請書を提出させ、本件病院が許可を行うこととなっている。

組合は、これらの規程に基づき、例年3月頃に次年度分のビラ配布に係る許可申請書の提出を行っており、本件病院は、この申請に基づき4月から翌年3月までの間のビラ配布に係る包括的な許可を行ってきた。

(2) 法人の独法化前の16年3月31日以前までは、組合は、本件病院の許可に基づき、午前11時30分頃から午後1時30分頃までの昼休憩時間中に、本件病院施設内の各休憩室（医局及び事務部の休憩室は除く。）において、本件病院との間で行われた団交に係る経過報告等を内容とする支部ニュースや、上部団体であるA2労働組合の機関誌等のビラ配布を行っていた。

ビラ配布については、主に、組合の書記が休憩室のドアをノックし入室

し、「お疲れ様です。」などと職員に挨拶しながらテーブルにビラを置くというやり方で行っており、その際、職員に対しアンケートの回答を依頼することもあった。

なお、組合の職員である書記は、本件病院施設内に貸与されている組合事務所において勤務していた。

(3) 16年4月1日、法人は独立行政法人となった。これに伴い、同日、本件施設管理規程が施行され、庁舎管理については、以下のとおり定められた。

独立行政法人Y施設管理規程

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人Y（以下「Y」という。）の所属に属する施設の管理に関し必要な事項を定め、施設内における静穏及び秩序の維持、美観の保持、災害及び盗難の防止、診療業務及びこれに付随する業務の円滑な遂行並びに患者及び役職員の安全の保持を図ることを目的とする。

2 施設の管理については、法令その他諸規定等に定めるもののほか、この規程に定めるところによる。

(定義)

第2条 この規程において「施設」とは、Yにおいて日常の業務の用に供する建物及び土地並びにこれらの附属設備をいう。

2 この規程において「役職員」とは、Yに勤務する役員及び職員をいう。

(施設管理者等)

第3条 この規程を実施するため、次の各号に定める施設の区分に応じ、それぞれ各号に定める施設管理者（以下「管理者」という。）を置く。

一～二 略

三 病院の所属に属する施設 院長

2～4 略

第4条～第6条 略

(役職員以外の者の施設の利用の許可)

第7条 管理者は、役職員以外の者で一時的に会議室、講堂、広場等を利用しようとする者があるときは、あらかじめ、申請書を提出させて、許可を受けさせるものとする。

2～3 略

第8条～第9条 略

(署名活動、ビラ等の配布等)

第10条 管理者は、施設内において署名活動及びビラ等の配布その他これに類する行為をさせてはならない。ただし、管理者が施設内における秩序の維持、患者の療養及び役職員の勤務に支障を生ずるおそれがないと特に認めるときは、管理者の指定する場所においてその行為をすることを許可することができる。

2 管理者は、前項ただし書の許可を受けようとする者があるときは、あらかじめ申請書を提出させて、許可を受けさせるものとする。

第11条以下 略

(4) 16年4月以降、組合は、本件施設管理規程に基づき、ビラ配布に係る許可申請書を本件病院に提出し、許可書の交付を受けて、ビラ配布を行っていたが、組合は、配布場所を「施設管理者の指定する場所」として申請し、本件病院は、配布場所を東側通用口及び西側通用口として許可していた。

しかし、組合は、従前と同様、休憩室においてもビラ配布を行っていた。

(5) 19年12月、組合が組合勧誘のビラを休憩室で配布したとして、本件病院は、ビラ配布に係る同年4月から翌年3月までの包括的な許可を取り消し、以降はビラ配布を行う都度、個別に許可申請を行うよう、組合に対して通告した。

(6) 21年2月1日、ビラ配布に係る許可について、上記(5)の個別に許可する方法から、上記(4)の包括的な許可の方法に再び変更された。

ビラ配布について、組合は、配布場所として、東側通用口及び西側通用口のほか、22年度分(22年4月1日から23年3月31日まで)からは学校側通用口及び休憩室を加えて申請したが、本件病院は、東側通用口及び西側通用口のみ許可し、学校側通用口及び休憩室は許可しなかった。

また、組合は、25年度分(25年4月1日から26年3月31日まで)からは、さらに院内保育所門前を追加し申請したが、本件病院は、東側通

用口及び西側通用口についてのみ許可し、学校側通用口、休憩室及び院内保育所門前は許可しなかった。この対応は、30年度分（30年4月1日から31年3月31日まで）の申請に至るまで、継続していた。

そのため、組合は、21年2月1日から31年3月31日までの間、東側通用口及び西側通用口でのビラ配布を行っていた。

4 休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布に係る団交申入れ等

(1) 31年3月1日、組合は本件病院に対し、学校側通用口、休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布の許可を議題とする団交を申し入れた。

(2) 31年3月6日、組合は、本件病院に対し、令和元年度分（31年4月1日～令和2年3月31日）のビラ配布に係る許可申請書を提出した。

なお、当該許可申請書には、以下のとおり記載されていた。

貴施設内で頒布物を配布したいので許可願います。

- 1 期間 2019年4月1日～2020年3月31日
- 2 場所 施設管理者の指定する場所（従来の場所、学校側通用口、休憩室及び院内保育所門前）
- 3 用途 支部・上部機関及び共闘団体等の機関誌、ビラ等
- 4 目的 組合員等に対する組合活動の周知のため
- 5 その他参考事項

^(マ)・許可条件に従って配布を行うので、包括許可をお願いしたい。

(3) 31年3月28日、本件病院は、組合に対し、上記(2)の許可申請について、従前から許可していた東側通用口及び西側通用口に加え、学校側通用口を配布場所として許可する旨の許可書を交付した。

なお、当該許可書には、以下のとおり記載されていた。

- 1 日時 平成31年4月1日～平成^(マ)32年3月31日
- 2 配布場所及び時間
配布場所：（屋外）本館棟東側職員出入口、手術棟西側職員出入口、学校側通用口
配布時間：配布者、受領者ともに職務専念義務時間外とする。
- 3 許可内容等
支部、上部機関及び共闘団体等の機関誌、ビラ等

4 以下 略

- (4) 31年4月1日以降、組合は、上記(3)の許可に基づき、東側通用口、西側通用口及び学校側通用口(以下「3箇所の通用口」という。)でのビラ配布を行っており、本件病院施設の職員に対しては、職員の朝の出勤時間帯に、支部ニュースや上部団体であるA2労働組合の機関誌等を、また、組合員である院内保育所職員に対しては、職員の昼の休憩時間帯に院内保育所において、保育所に関連するニュース等を、それぞれ手渡しで配布している。上記のビラ配布について、職員が苦情を申し立てるといった事態は、特に生じていない。

なお、休憩室でのビラ配布について、本件病院においては上記3(6)及び4(3)のとおり許可されていないが、法人が福岡県内で運営する6つの病院のうち、B3医療センター、B4医療センター及びB5病院においては、許可されている。

5 本件団交の開催等

- (1) 31年4月26日、組合と本件病院との間で、第1回団交が開催された。組合側は、A3執行委員(以下「A3」という。)外5名、病院側は、B6院長(以下「B6院長」という。)外10名が出席した。

ア 冒頭、B7事務部長(以下「B7事務部長」という。)は、休憩室でのビラ配布については、「職員の休憩時間とこの自由利用を・・・妨げ、その後の作業能率を低下させる、業務効率に影響を与える恐れがある」として、許可する考えはない旨回答した。

また、同人は、院内保育所門前でのビラ配布については、「保育所には職員以外のこども・・・園児が通園しておりまして、・・・職員以外の保護者の出入りがあるということ、それから院内保育所が飛び地になっております。宿舎自体に所在しており離れ地であるため、病院の管理が行き届かない」として、許可する考えはない旨回答した。

イ(ア) 組合が、これまでに休憩室でのビラ配布により休憩が妨げられたとする具体的な事例はあるのかと質したところ、B7事務部長は、休憩室でのビラ配布はこれまでに行われていないため事例はない旨回答した。

また、B6院長は、「普段は接したことの無い人達が入ってきてと

いうところがですね。あの心理的なやっぱストレスを、要するに初対面の時に皆んな感じる様なそういうストレスを多くの職員が感じてしまう。」、「Yの中でもあの一番忙しい病院だっていう風にあの考えていますので。・・・そこでやはりあの貴重なそういう休憩時間は保護してあげたいという風に思ってます。」などと述べた。

これに対し、組合は、その点については、毎回違う者がビラを配布することがないようにする等、配慮を行う旨述べた。しかし、B6院長は、「休んでる時にまたスイッチが入り直してしまっって、それをまた戻すという、・・・休憩のそういう効率を下げるんじゃないかなと。」と述べた。

さらに、組合は、休憩室には様々な利用方法があり、全ての職員が共同で利用する中で、他の職員の休憩を全く妨げないということはありません、程度の問題であると考え、また、ビラ配布により休憩をひどく妨げることはないため、ビラ配布を認めるべきである旨反論した。

(イ) 本件病院は、職員が最も利用する東側通用口及び西側通用口に加え、今回、学校側通用口でのビラ配布についても年間を通して包括許可を行っていること等から、組合が必要な情報を職員に周知するための環境は整っていると考えている旨述べた。

組合は、現在のビラの配布数は全職員数の3分の1にも満たず、ビラを配布している時間帯には、非常勤職員や早出・遅出勤務の職員は3箇所の通用口を利用していない旨述べ、本件病院が現在の3箇所の通用口での配布で事足りると考える数値的な根拠を示すよう要求した。これに対し、B6院長は、ビラの配布は組合の都合で行われている旨述べ、B7事務部長は、全職員にビラが行き届かないのであれば、現在の3箇所の通用口で複数日に分けて配布すればよい旨述べた。

ウ 組合は、休憩室でのビラ配布について、本件病院側の説明が不十分である、また、院内保育所門前でのビラ配布については協議が全くできていないとして、団交の継続を要求した。

団交の交渉時間については、27年6月23日、A2労働組合と法人との間で締結された、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。）第2条第3項の中で、「交渉時間は、概ね2時間ま

でとする。」と定められており、第1回団交は約2時間で終了した。

エ なお、休憩室について、本件病院では、職員は基本的に決まった休憩室で休憩をとることとなっており、管理職職員に対しては、休憩室には出入りしないように周知されているが、これらのことについて、規程等の定めは特になかった。

(2) 令和元年7月1日、組合と本件病院との間で、第2回団交が開催された。組合側は、A3外4名、病院側は、B6院長外10名が出席した。

ア 冒頭、B7事務部長は、第1回団交(上記(1)ア)と同様の回答を行った。組合が、本件病院の回答の内容は第1回団交の際の回答と変わっていない旨指摘すると、本件病院は、第1回団交後、再度検討を行ったが、結論としては変わらなかった旨述べた。

イ B6院長は、休憩の自由利用について、本来の目的は、疲れを癒して次の仕事に入る状態へとリフレッシュするものである旨述べた。その上で、B7事務部長は、休憩を妨げる程度というのは解釈によって色々あり、休憩を妨げる恐れがあるものは許可しないというのがリスク管理である旨主張した。

ウ(ア) 本件病院は、院内保育所が本件病院施設のある敷地から離れた飛地に所在しており、何らかの問題が生じた場合、本件病院が情報収集を行うことができない旨述べ、これに対し、組合は、本件病院が具体的にどのような問題が生じる可能性を想定しているのか、質した。

これについて、B6院長は、「それは分からないですよ。わからない、だって色んな事がわからないから・・・」と回答し、また、「小さい子供たちがちよろちよろ歩き回っているわけですからね。」「何かの拍子で皆さんがやってる行為の中で怪我したりとかですよ。それは十分にありえることなので。」などと述べ、ビラを配布する組合員の足に園児が引っ掛かり転倒して怪我をするという可能性を指摘した。

さらに、B6院長は、「親御さんが何かいわれのないね、言いがかりを皆さんにつけてきたと。なんであの人たちはあそこでやってるんだと。」などと述べ、院内保育所を利用する職員以外の保護者から苦情が寄せられるという可能性を指摘した。これに対し、組合は、本件病院がビラを配布する組合員に対し許可証を発行し、それを組合員が着用する方法がある旨述べたが、B6院長は、「保育所って正直言っ

て保育所に関係ある人は、そこで働く人とそこに預けるご父兄とか。基本的にはそうですよね。だからそこでビラを配る人は保育所には基本的には関係のない人ですよね。」と述べた。

一方、組合は、労働組合の活動を行うに際しては組合員も院内保育所の関係者であると反論した。しかし、B7事務部長は、ビラ配布を許可することにより、「あなたがたを装ってもしかして他の人がいろんなことを配ったり」する可能性がある旨述べ、「管理が行き届かないから。」などと述べた。

また、B6院長は、「外部の全く私達の病院とは関係ない人の親御さんがいるってことなので・・・程度問題じゃなくて、オールオアノットでこっちの場合は全く此処で配る人達はもうそういう労働組合或いは職員っていうことでは均一だけどもうこうは違う。」と述べた。これに対し、組合は、院内保育所の職員に限定して配布することも可能である旨述べた。しかし、B6院長は、「言い掛かり僕はいいい例だと思えますよ。本当に。あのなにが起るか分らない。」などと述べた。

(イ) 本件病院は、現在の3箇所の通用口での配布については何ら制約がなく、本件病院に勤務する職員は院内保育所に子供を預けた後、3箇所の通用口のうちのいずれかを通して出勤するため、必要な情報について職員には十分に周知できるはずであると主張した。これに対し、組合は、院内保育所職員や保育所を利用する保護者に対してもビラを配布する必要があるので、3箇所の通用口での配布だけでは足りない旨主張したが、B6院長は、院内保育所門前でのビラ配布の許可は物理的に難しい旨述べた。

エ 本件病院は、ビラ配布の許可に係る議論は尽きたと考える旨主張したが、組合は、未だ議論は尽きていないとして、団交の継続を要求した。

こうして、第2回団交は、約2時間で終了した。

(3) 令和元年7月8日、組合は、本件病院に対し、上記3(3)の本件施設管理規程第7条に基づき、一般インフォメーションコーナーに設置されているラックについて、ビラを置くためとして、利用許可の申請を行った。

(4) 令和元年8月5日、本件病院は、組合に対し、上記(3)の許可申請について、ラックの利用に係る許可書を発行した。

(5) 令和元年11月22日、組合と本件病院との間で、第3回団交が開催さ

れた。組合側は、A 3 外 4 名、病院側は、B 6 院長外 9 名が出席した。

ア 冒頭、B 7 事務部長は、第 1 回団交（上記（1）ア）とほぼ同様の回答を行い、また、西側通用口付近の一般インフォメーションコーナーのラックの利用に係る許可を行っているので、組合が必要な情報を職員に周知することは十分可能と考えている旨述べた。

イ(ア) 組合が、法人が運営する病院において、院長の許可により休憩室でのビラ配布を行っている病院は多数ある旨主張したところ、B 7 事務部長は、「これ、院長に裁量権があるんで。」、「うちの院長は、それは、認めません。」と述べた。

また、B 6 院長は、休憩室においては、「安息っていうか。自分の自発的な行為以外のそういう活動はやめてほしい。・・・自分が論文を書きたい、自分がスマホを見たい、自分がテレビを見たい、そういうことはいいですよ。だけどそれはビラを配りに来るということは・・・自分以外の人が入ってきてそしてその自分の行動に対して、なんらかの作用を及ぼすわけでしょ。」と述べた。

これに対し、組合が、休憩中の職員同士でも同様に何らかの作用を及ぼすことがあるのではないかと反論したところ、B 6 院長は、「（休憩室に入ってくる者は）そこの職場にいる人だけです。その人達は基本的にはそこでお互い・・・例えばいろいろ話しかけるとか、・・・自発的な行為なんでそれはいいんですけど。だけどその中に例えば他の病棟の人が入って来たりとか、あるいは病院長が入ってきたりとか事務部長が入ってきたりとか、そういうことは基本ないし、あるべきことではないというのと同じことで、皆さんが入ってくるのは自分の自発的な行動を自分でコントロールできなくなるという点でやっぱり望ましくない。」と述べた。

また、B 6 院長は、「ビラを配りにこられるっていうことはその別の自分の自発的な行為に対して別の事に対応しなくちゃいけないってことは、・・・オールオアノット、それは原則望ましくないという問題なんで。・・・自発的な行為じゃないものに関してはこれはもうオールオアノットなんで 0 対 1。これはもうやめて頂きたい。」などと述べた。

組合は、本件病院が休憩の在り方を限定的に考え、施設管理の権限

を及ぼしていると主張した。これに対し、B 6 院長は、「開院した時の 25 年前に比べると入院の患者さんはですね、2.5 倍くらい。ベッド数が同じくらい(。)2.5 倍っていうことは、もう回転がめちゃくちゃ早くなってるって事ですよね。在院日数が短くなっている。・・・勤務時間の時はすごい密度で皆働いているわけですよ。・・・そういう中での休み時間なんでそこは本当にそっとしてあげて欲しい。っていうのが僕の強い思いなわけですよ。・・・他の人が入ってくる事によってほっとしている時間を、ゆさぶられるっていうか。妨げられるのはですね、・・・休み時間はそっとしてあげてねってそういう気持ちで。だからこそ強く言っている。」と述べた。

(イ) 上記(ア)のやりとりの中で、組合は、ビラ配布については何分以内に休憩室を退出するといった時間の設定も可能である旨述べた。これに対し、B 7 事務部長は、「お話は伺いました。」と述べた。組合は、ビラ配布についてさらに発言を続けたのに対し、B 7 事務部長は、「本当に職員の事を思うなら、やっぱり僕は、そっとしてあげた方が・・・僕は良いと思うよ。」と述べた。

(ウ) また、上記(ア)のやりとりの中で、組合は、昼の休憩時間帯の前に組合が休憩室の鍵を借り、ビラを置くという方法や、休憩室に人がいないときに職員に休憩室の鍵を開けてもらい、ビラを置くという方法について尋ねたところ、本件病院は、休憩室は本来、貴重品を保管しておく場所であるため、外部の者に鍵を貸すことはできない、職員が勤務時間中に時間を割いて休憩室の鍵を開けることは、勤務の妨げとなる旨それぞれ回答した。

ウ(ア) 本件病院は、院内保育所門前でのビラ配布について、3 箇所の通用口でのビラ配布やラックの利用を許可しており、病院としてはできる限りのことはしている旨述べたが、組合は、保育所職員や保護者に対して必要な情報が伝えられない旨反論した。これに対し、本件病院は、そもそも院内保育所のある敷地の出入口は部外者立入禁止としており、特に守衛も配置していない場所であるとして、院内保育所門前でのビラ配布とは別の方法を検討するよう求めた。

(イ) 組合は、院内保育所門前でのビラ配布が許可された場合に本件病院が具体的にどのような事態を想定しているのか、明らかにするよう要

求した。これに対し、B 6 院長は、「保育所の場合は、当院の職員、・・・それから当院の職員じゃない、父兄の子供さんがいます。・・・それからあとは・・・私たちの雇用してないいわゆるアウトソーシングする保育所の職員、・・・3つの範疇があつて、・・・今までにないような組み合わせ、と場所という事なので、それこそ何が起こるか分からない」と回答した。

エ 組合は、未だ協議が尽くされていないとして、団交の継続を求めたが、本件病院は、これまでの3回の団交で協議は尽くされたと主張し、第3回団交は約2時間で終了した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件申立ては、却下事由（労働委員会規則33条1項5号）に該当するか

(1) 申立人の主張

被申立人は、ビラ配布の可否について、本件団交の中で実質的な協議を行っている、また、院内の複数箇所でビラ配布を認めているとして、不当労働行為に該当しないことが明らかである旨主張している。

しかし、ビラ配布の可否について実質的な協議が行われているかどうか正に本件で争われている争点であり、申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかであり、本件申立ては却下されるべきとの被申立人の主張には、理由がない。

(2) 被申立人の主張

団交義務は、組合の主張に対し誠実に対応することを通じて、合意達成の可能性を模索する義務であつて、本件病院が組合の主張に譲歩したり同意したりする義務はない。

また、施設利用について、裁判例では、「その利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営体制を確保しうるように当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであつて、正当な組合活動として許容されるどころであるということとはできない。（最判小三昭和54年10月30日）」と判示されている。

組合は、本件団交において満足する説明や回答が得られなかったという

ことを述べているにすぎず、申立人の主張する事実が労組法7条2号及び3号の不当労働行為に当たらないことは明らかであり、本件申立ては却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかであるとして、本件申立ては却下されるべきである旨主張している。

しかし、労働委員会規則33条1項5号にいう「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」とは、被申立人とされたものが使用者に当たらないことが一見して明らかであるときや、申立人が不当労働行為であると主張する事実が何らの証拠調べを待たず申立書の記載自体からみて不当労働行為に該当しないことが明らかなき場合をいうのであって、証拠調べの結果、そのような点が明らかになる場合を含まない。

本件申立ては、証拠調べを行うことにより、不当労働行為に該当するかどうかを判断する必要があるものであることから、同号の却下事由には該当せず、被申立人の主張は採用できない。

2 本件団交における本件病院の対応は、労組法7条2号に該当するか

(1) 申立人の主張

ア(ア) 休憩室でのビラ配布について、本件病院は、「休憩の在り方」を一方的に定義し、許可できないという、最初から結論ありきの不誠実な対応に終始している。

休憩室でのビラ配布により職員の勤務にどのような支障が生じるのかという点についても、本件病院は、休憩時間はそっとしておいてほしいので、休憩室には出入りしてほしくないという院長の思いを述べているだけで、具体的な説明を全く行っていない。

(イ) 組合は、職員の勤務時間の多様化や非常勤職員等の増加により、3箇所での通用口で始業前に配布するだけでは、ビラが行き渡らないため、休憩室でのビラ配布が必要である旨説明したが、それに対し、本件病院は具体的な説明をしていない。

イ(ア) 院内保育所門前でのビラ配布について、本件病院は、飛地であるため管理が行き届かないとして、ビラ配布は許可できないとしているが、ビラ配布を許可した場合にどのような問題が生じるのか、具体的に説

明していない。

(イ) 組合は、3箇所(3箇所)の通用口では保育所職員や保護者に配布できないと指摘したが、本件病院は、3箇所(3箇所)の通用口での配布で十分であると繰り返すのみである。

ウ 以上のとおり、3回の団交を通じて、本件病院は、終始変わらない回答を繰り返すだけで議論は尽くされたと主張し、団交を打ち切っている。

また、本件病院は、組合からの提案や譲歩に対する検討を行わず、自らは何らの提案もせず、歩み寄る姿勢が見られない。

このような本件病院の姿勢は、不誠実団交そのものであり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア(ア) 休憩室でのビラ配布について、本件病院は、休憩室に関係のない者が出入りすると、職員がほっとしている時間を妨げられるため、休憩時間はそっとしておいてほしいという院長としての思いがある等、職員が十分に休憩できることを第一に考えている旨、具体例を交えつつ説明している。本件病院の説明の内容は合理的であり、申立人の主張するように「休憩の在り方」を一方向的に定義したものではない。

(イ) また、本件病院は、職員の大多数が出入りする3箇所(3箇所)の通用口でのビラ配布を包括的に許可し、配布回数や配布する時間帯への制限を加えないよう配慮している。さらに、西側通用口付近のラック等の利用も認めている。

イ(ア) 院内保育所門前でのビラ配布について、本件病院は、院内保育所が本件病院施設のある敷地から飛地の住宅地域にあり、管理が困難であるため、許可できない旨説明している。

(イ) また、上記ア(イ)のとおり、本件病院は組合に対し、3箇所(3箇所)の通用口でのビラ配布や西側通用口付近のラック等の利用を許可している。

ウ 本件病院は、3回の団交で、休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布について協議を行っており、それぞれの団交は、本件協約に基づき2時間かけて行っている。

また、本件病院は、組合の要求や提案に対し、個別具体的に回答している。

したがって、本件団交における本件病院の対応が労組法7条2号の不

当労働行為に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 誠実団交について

団交において、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、組合からの要求や提案に対しては真摯に検討を行い、それらに対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。使用者には、このような誠実な対応を通じて、合意形成の可能性を模索する姿勢が求められるものである。

この点につき、本件団交における本件病院の対応がどのように評価できるか、休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布について、以下、それぞれ検討する。

イ 休憩室でのビラ配布について

(ア) 本件病院は、休憩室でのビラ配布について、職員の休憩時間の自由利用を妨げ、その後の作業能率を低下させ、業務効率に影響を与えるおそれがある旨回答し（前記第2の5（1）ア、（2）ア及び（5）ア）、本件団交において、許可できない理由を以下のとおり説明している。

① 休憩時間の自由利用を害されるおそれがあるので、休憩している職員に「自発的」でないことを強いることはやめてほしい、ビラを受け取らせることは休憩している職員の「自発的な行為」ではないのでやめてほしい（前記第2の5（5）イ(ア)）。

② 普段接することのない者が休憩室に出入りすることにより職員は心理的なストレスを感じる、本件病院は法人の運営する病院の中でも最も忙しい病院であり、職員の貴重な休憩時間を守りたい（前記第2の5（1）イ(ア)）。

③ 現在許可している3箇所の通用口でのビラ配布により職員への周知は可能である（前記第2の5（1）イ(イ)）。

(イ) これらの本件病院の説明のうち、上記①について、本件病院は、休憩時間中は休憩している職員が行う「自発的な行為」のみが認められ

る旨主張するが、一般的には、休憩時間は職員が自由に利用できるものであって、本件病院の主張は独自の見解に基づくものに過ぎず、論拠となり得ない。

次に、上記②については、職員の貴重な休憩時間を守りたいという本件病院の思いは一定理解できるところである。しかし、組合が、第1回団交時には毎回違う者がビラを配布することがないように配慮する旨案を示したのに対し、B6院長は、休憩している職員の休憩の効率を下げる旨回答し（前記第2の5（1）イ（ア））、さらに、第3回団交時には、組合が何分以内に休憩室を退出するという時間設定も可能である旨案を示したのにもかかわらず、B7事務部長は、休憩している職員に対してはそっとしてあげた方がよい旨回答している（前記第2の5（5）イ（イ））。このように、本件病院は、何ら検討もせず、職員の休憩を妨げるおそれのあるものは一切許可しないという姿勢に終始し、同じ主張を繰り返すに止まっている。

上記③についても、本件病院は、現在許可している3箇所の通用口でのビラ配布により職員への周知は可能であると説明しているが、組合が本件団交の中で述べているように（前記第2の5（1）イ（イ））、本件病院の職員の勤務の形態は多様であり、出勤時間帯が様々であるという点を考慮すれば、本件病院の回答は、休憩室でビラを配布する必要があるとする組合の要求に対する十分な回答とはなっていないといわざるを得ない。

(ウ) 以上のとおり、組合が休憩室におけるビラ配布の際の配慮や時間設定の提案をしたにもかかわらず、本件団交における本件病院の対応は、組合からの要求や提案に対して十分な検討をしているとは認められず、譲歩できない場合に論拠を示して反論する努力をしているものとはいえない。

よって、休憩室でのビラ配布についての本件団交における本件病院の対応は、自己の主張を組合側が理解し納得することを目指して、誠意をもって団交に応じているものとは評価できない。

ウ 院内保育所門前でのビラ配布について

(ア) 本件病院は、院内保育所門前でのビラ配布について、本件病院の職員以外の保護者が出入りしていることや、同保育所が本件病院施設の

ある敷地から離れた飛地に所在しており管理が行き届かない旨回答し（前記第2の5（1）ア、（2）ア及び（5）ア）、本件団交において、許可できない理由を以下のとおり説明している。

- ① 院内保育所は飛地の場所に所在しているため何らかの問題が生じた場合に情報収集を行うことができない（前記第2の5（2）ウ（ア））。
 - ② ビラを配布する組合員の足に園児が引っ掛かり転倒して怪我をしたり、外部の者が関係者を装ってビラを配布する可能性がある、本件病院の職員以外の保護者もビラ配布の対象者となる、本件病院の職員以外の保護者から苦情が寄せられる可能性がある（前記第2の5（2）ウ（ア））。
 - ③ 現在許可している3箇所の通用口でのビラ配布により職員への周知は可能である（前記第2の5（2）ウ（イ）及び（5）ウ（ア））。
- (イ) これらの本件病院の説明のうち、上記①については、院内保育所が飛地に所在しているとしても、飛地であるから全く情報収集できないという訳ではなく、本件病院の説明は抽象的な説明の域を出ていない。

本件病院は、院内保育所門前でのビラ配布によって生じる何らかの問題として、具体的に上記②のような説明をしている。このうち、まず本件病院は、第2回団交において、ビラを配布する組合員の足に園児が引っ掛かり転倒して怪我をしたり、外部の者が組合員を装ってビラを配布する可能性を指摘している。しかし、これについては、ビラ配布を一律に不許可とするほどおよそ現実的な理由であるとはいえない。

次に、ビラ配布の対象者について、本件病院は、本件病院の職員以外の保護者も含まれることを指摘している。これに対し、組合は、第2回団交の中で、院内保育所の職員に限定して配布するという方法に言及しているが、本件病院は、これについて具体的に協議していない（前記第2の5（2）ウ（ア））。

続いて、本件病院の職員以外の保護者から苦情が寄せられる可能性について、組合は、第2回団交の中で、組合員がビラ配布の際に許可証を着用するという方法について言及しているが、本件病院は、これについても具体的に協議していない（前記第2の5（2）ウ（ア））。

そして、本件病院は、第3回団交において、組合に対し、院内保育

所門前でのビラ配布とは別の方法を検討するよう求め（前記第2の5（5）ウ（ア））、結局のところ、院内保育所には本件病院の職員、同職員以外の保護者及び同保育所の職員がいること、また、飛地であることから、何が起こるか分からない（前記第2の5（5）ウ（イ））と結論づけている。さらに、組合が協議継続を求めたところ、本件病院は、3回の団交で協議は尽くされたとしている（前記第2の5（5）エ）。

上記③についても、本件団交の中で、組合は、3箇所の通用口での配布だけでは足りない旨主張しているところ（前記第2の5（2）ウ（イ）及び（5）ウ（ア））、院内保育所の職員は、3箇所の通用口は通行しないから、本件病院の回答は、院内保育所門前でビラを配布する必要があるとする組合の要求に対する十分な回答とはなっていない。

よって、これらのことを理由としてビラ配布を許可できないとすることは、協議を行おうとする姿勢に欠けているものと評価せざるを得ない。

（ウ） 以上のとおり、組合が院内保育所門前でのビラ配布について、対象を院内保育所の職員に限定したり、許可証を着用したりするなどの方法を示したにもかかわらず、本件団交における本件病院の対応は、組合からの要求や提案に対して十分な検討をしているとは認められず、譲歩できない場合に論拠を示して反論する努力をしているものとはいえない。

よって、院内保育所門前でのビラ配布についての本件団交における本件病院の対応は、自己の主張を組合側が理解し納得することを目指して、誠意をもって団交に応じているものとは評価できない。

エ 不当労働行為の成否について

上記イ及びウより、本件団交における本件病院の対応は、不誠実であるといわざるを得ず、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

3 本件病院が休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を許可しなかった行為は、労組法7条3号に該当するか

（1） 申立人の主張

ア 休憩室でのビラ配布については、独法化前までは許可されており、独法化後においても、ビラ配布を制限すべき合理的な理由がないことは団

交における本件病院の説明からも明らかである。

また、被申立人は、3箇所の通用口でのビラ配布を許可しているとして、休憩室でのビラ配布を許可しないことは不当労働行為には該当しない旨主張しているが、この主張には理由がない。

イ 院内保育所門前でのビラ配布については、組合は、現在許可されている3箇所の通用口では、保育所職員や保護者への配布ができない旨説明しているが、本件病院は、ビラ配布により生じる業務上の支障について何ら説明せず、ただ単に許可できないとしている。

ウ ビラ配布は労働組合の最も基本的な活動であり、約1,400人に上り、しかも勤務時間帯がそれぞれ異なる職員に様々な情報を伝える上で、休憩室や院内保育所門前でのビラ配布は必要不可欠なものであって、本件病院が、具体的な業務上の支障を示さないままビラ配布を許可しないことは、憲法第28条に基づく団結権行使や労働組合活動を妨害するものといわざるを得ず、労組法7条3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 休憩室は、職員の休憩のための限られたスペースであり、職員の休憩時間の確保のため、休憩する職員以外の立入りを制限する必要がある。

そもそも、本件病院は、組合に対し、職員の大多数が出入りする、3箇所の通用口でのビラ配布を許可し、また、西側通用口付近のラック等の利用も認め、組合のビラ配布に対して配慮している。

イ 院内保育所門前は、管理が行き届かない飛地であることから、部外者の立入りを制限する必要がある。

また、上記アのとおり、3箇所の通用口でのビラ配布や西側通用口付近のラック等の利用を許可している。

ウ このように、本件病院はビラ配布が施設本来の利用に支障をきたすことを理由としてビラ配布を不許可にしているにすぎない。

以上のとおり、本件病院が休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を不許可としたことは、労組法7条3号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア ビラ配布に関するルールについて

一般に、ビラ配布は組合にとって重要な組合活動であり、本来ビラ配布に関するルールについては、団交の中で協議されるべきものである。

本件においては、組合が本件団交の中で述べているように、現在許可されている3箇所の通用口では、出勤時間帯が様々である本件病院の職員に対し、ビラを配布しきれないという事情（前記第2の5（1）イ（イ））や、組合が組合員の範囲としている院内保育所の職員に対し、配布することができないという事情（前記第2の5（2）ウ（イ）及び（5）ウ（ア））が認められる。

イ 休憩室でのビラ配布について

（ア）本件団交において、組合は、毎回違う者がビラを配布することがないように配慮するという案（前記第2の5（1）イ（ア））、ビラ配布について何分以内に休憩室を退出するという時間設定も可能であるという案（前記第2の5（5）イ（イ））を示しているが、本件病院は、協議しようとする姿勢を全く見せていない。

このように、本件団交の中で休憩室でのビラ配布に係るルールについて協議が尽くされていない中で、本件病院は、一律にビラ配布を制限しており、こうした本件病院の対応によって組合のビラ配布が阻害されていることが認められる。

（イ）なお、被申立人は、①職員の休憩時間の確保のため、休憩する職員以外は休憩室への立入りを制限する必要がある、②組合に対し、職員の大多数が出入りする、3箇所の通用口でのビラ配布を許可する等組合のビラ配布に対して配慮している、と主張する。

しかし、上記2（3）の判断のとおり、これらについての本件団交における本件病院の説明に対しては、組合からその対案が示されたところであるが、本件病院は十分な検討を行っておらず、団交で協議が尽くされたとはいえない。十分な協議を経ないまま、ビラ配布を一律に不許可とすることは、ビラ配布という組合にとって重要な活動を不当に制限するものであって、被申立人の主張は、上記（ア）の判断を左右するものではない。

ウ 院内保育所門前でのビラ配布について

（ア）本件団交において、組合は、本件病院が発行する許可証を着用するという案、院内保育所の職員に限定して配布するという案（前記第2の5（2）ウ（ア））を示しているが、本件病院は、協議しようとする姿勢を全く見せていない。

このように、本件団交の中で院内保育所門前でのビラ配布に係るルールについて協議が尽くされていない中で、本件病院は、一律にビラ配布を制限しており、こうした本件病院の対応によって組合のビラ配布が阻害されていることが認められる。

(イ) なお、被申立人は、①院内保育所門前は、管理が行き届かない飛地であることから、部外者の立入りを制限する必要がある、②上記イ(イ)②のとおり、3箇所はの通用口でのビラ配布等を許可している、と主張する。

しかし、上記2(3)の判断のとおり、これらについての本件団交における本件病院の説明に対しては、組合からその対案が示されたところであるが、本件病院は十分な検討を行っておらず、団交で協議が尽くされたとはいえない。十分な協議を経ないまま、ビラ配布を一律に不許可とすることは、ビラ配布という組合にとって重要な活動を不当に制限するものであって、被申立人の主張は、上記(ア)の判断を左右するものではない。

エ 不当労働行為の成否について

上記イ及びウのとおり、ビラ配布という組合活動が一定制限を受けていることは、本件団交における本件病院の対応が不誠実であったことに起因しているものである。

そして、上記アのとおり、組合が休憩室及び院内保育所門前でのビラ配布を求める事情も考慮すると、本件病院が、十分な協議を経ないまま、それらの場所でのビラ配布を許可しなかった行為は、組合の組合活動を阻害するものであり、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

4 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。

令和3年2月19日

福岡県労働委員会

会長 山下 昇