

# 命 令 書

申 立 人 川越地域ユニオン  
委員長 A1

被 申 立 人 社会医療法人Y  
理事長 B1

上記当事者間の埼労委令和2年（不）第1号I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11月11日第943回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同向田正巳、同山下三佐子及び同山崎仁枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が、平成31年4月12日、令和元年5月31日、同年7月4日及び同年10月16日付けで申し入れた団体交渉事項のうち、以下のものについて拒否してはならない。
  - (1) 時間外手当の未払について
  - (2) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について
  - (3) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 事件の概要

本件は、申立人川越地域ユニオンが、平成31年4月12日、令和元年5月31日、同年7月4日及び同年10月16日付けで申し入れた組合員A2の時間外手当未支給

等に関する団体交渉（以下併せて「本件団体交渉申入れ」という。）について、被申立人社会医療法人Yが、当該団体交渉事項については、これまでに3回の団体交渉を実施しており、今後、団体交渉の進展が困難であるとして拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、申し立てられたものである。

## 第2 申立人の請求する救済内容の要旨

被申立人は、本件団体交渉申入れについて、誠実に応じなければならない。

## 第3 争いのない事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

川越地域ユニオン（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、平成27年11月4日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は16名である。組合は、全国労働組合連絡協議会に加盟しており、これを上部団体としている。

なお、申立人組合員A2は、平成25年9月から、被申立人社会医療法人Yに入職し、申立時は同病院のリハビリテーション科に所属し、言語聴覚士（以下「ST」ということがある。）として勤務している。遅くとも平成30年5月までに組合に加入した。

#### (2) 被申立人

社会医療法人Y（以下「病院」という。）は、肩書地に所在し、病床数199床の病院を経営する社会医療法人である。

### 2 本件申立てに至る経緯

#### (1) A2の時間外勤務及び時間外手当について

##### ア 病院における時間外勤務及び時間外手当について

病院の就業規則及び給与規定によると、時間外勤務及び時間外手当については、以下のとおり規定されている。

## 就業規則

第30条 業務の都合により必要ある時は所定時間外又は休日に勤務させることがある。

2 時間外勤務或は休日勤務させる場合は、超過勤務として労働基準法第36条に定める手続きによる。

3 時間外勤務及び休日出勤は所属長の命令により実施するものとし、業務の性質上本人より申し出る場合においても所属長の許可を受けるものとする。

4～7 (略)

第31条 時間外勤務又は休日勤務をさせた場合は別に定めるところによって割増賃金を支給する。

## 給与規定

第3条 所定労働時間7時間35分を超えて勤務した場合は時間外手当を、深夜(22時～6時)に至って労働した場合は深夜手当を、次の計算によって支給する。(略)

## イ 病院におけるA2を含む言語聴覚士の勤務状況について

(ア) 申立時において、病院には、A2(平成25年9月入職)、B3(平成26年3月入職)及びB2(平成27年3月入職)の3名の言語聴覚士が勤務している。

A2を含む言語聴覚士は、病院のリハビリテーション科に所属し、病院の就業規則における所属長は、リハビリテーション科長である。平成12年から平成28年3月まではB4(以下「B4」という。)が、平成28年4月からはB5が、平成30年7月から申立時まではB6がリハビリテーション科長であった。

(イ) A2は、上記のとおり、平成25年9月から病院に勤務したが、少なくとも同年12月以降は、時間外勤務をほぼ毎日行っていた。

A2の時間外勤務は、所属長による事前の命令によるものでも、事前の許可を得るものでもなく、専ら本人の判断で行われ、事後に本人が時間外手当を申請するという形で行われていた。

A2が入職した当時、リハビリテーション科長であったB4は、同人に

対し、業務管理や時間外勤務の実施について、平成25年12月6日付け「時間外手当申請書（残業申請）について」と題する書面や平成26年3月14日付け「時間外手当申請の取り扱いについて」と題する書面を交付するなど、度々指導や助言を行った。

B4は、毎月、A2から事後に申請された時間外勤務に対して、日毎に理由のコメントを付して、その可否をA2に回答していた。

その際、時間外勤務として認められず、時間外手当が支払われなかったものも多数存在していた。

また、B4は、平成26年2月24日及び平成30年9月25日に、B7事務長（以下「B7」という。）に対し、また、平成26年2月26日にB1病院長（申立時は理事長であり、以下「院長」又は「理事長」という。）に対し、A2が業務を適切に行っていないことを、報告していた。

(ウ) 病院は、平成26年3月7日付け「言語聴覚士に対して服務規程による指揮統制について」をA2に交付した。

同書面には、言語聴覚士がリハビリテーション科の所属であり、就業規則が規定する所属長の指揮・命令に従う旨及び複数存在した指揮系統を統一する旨が記載されていた。

B4は、これを踏まえて、A2に対し、平成26年3月19日付け「指揮統制について」と題する書面を交付し、言語聴覚士が、リハビリテーション科の所属であることを確認し、業務上の報告、連絡及び相談は、院長やB7に対してではなく、リハビリテーション科長であるB4に対して行うよう指示した。

## (2) 言語療法室のパーティション及びパネルについて

ア 平成26年、病院は、別館の会議室をパーティション（間仕切り）によって仕切り、二つの言語療法室に区分した。

病院が発注したパーティションは、上部20センチの部分を取り外し可能なパネルで塞ぐことのできる構造になっており、パーティションにパネルを取り付けると、言語療法室を天井まで遮蔽することが可能であった。

イ 平成28年、病院への消防点検が実施されることとなり、点検の前に、病院側が、院内を見回ったところ、言語療法室を仕切るパーティション上部にパネルが設置され、天井までの空間が遮蔽されていることを確認した。病院は、言語療法室がパネルによって天井まで遮蔽された状態は消防法違反となると考えたため、パネルを取り外し、天井までの空間を確保した。

その後、A2がパネルを取り付けて復元し、天井までの空間を遮蔽した。

ウ A2によるパネルの復元後、病院は、その事実を確認し、消防法違反となると考えたため、再度パネルを取り外した。

エ 平成30年8月頃、A2は、担当している患者に対し、パネルの復元を求める署名活動を行い、患者及びその保護者など70名以上の署名を集めた。

署名用紙には、「言語療法室を仕切っているパネルの上部が外された為に、二つの言語療法室の音が響き合って訓練に大きな支障が出ています。『上部パネルの再度取り付け』を病院関係者に申請していますが、同意していただける方は署名をお願いします。」との文言が記載されていた。

また、病院宛てに、平成30年10月25日付けで、言語療法室の上部の遮蔽を求める趣旨の患者の保護者の要望書も提出された。

### (3) B2の机の購入及び言語療法室の確保について

病院に勤務する3名の言語聴覚士のうち、A2及びB3は、上記(2)アの言語療法室を使用しており、B2は、別館にある別の部屋を使用して業務を行っている。これらの部屋とは別に、本館6階に言語療法室があるが、言語療法とは別の用途に使われている。

A2は、B2が使用している机は、言語療法の用途には大きすぎて適さないとして、病院に、B2が使用する新たな机の購入を申請した。

### (4) 第1回団体交渉の申入れに至るまでの経緯

ア 平成30年9月20日、組合は、病院に対し、平成30年9月20日付け団体交渉申入書により、以下を団体交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

「①残業代未払分の支給について

②言語療法室のパネルの取り外しについて

③B2の机の購入について

④その他就業規則に関すること」

イ 平成30年9月28日、病院は、組合に対し、ファクシミリにて、団体交渉に応じる旨を回答した。

(5) 第1回団体交渉及びその後の経過について

ア 平成30年10月4日、組合と病院は、病院の会議室において、第1回団体交渉を、約1時間20分ほど行った。

組合側の出席者は、A1委員長（以下「A1」という。）、A3書記長（以下「A3」という。）、A4書記次長（以下「A4」という。）及びA2であり、病院側の出席者は、B7、B4及びB8総務課長（以下「B8」という。）であった。

まず、A2の時間外手当の未払について、交渉が行われた。

A1は、A2の時間外手当について、未払分があると述べた。

これに対し、B7は、病院としては未払分はないという認識であり、支払に関する話はできないと述べた。

さらに、B7は、B4が、A2に対し、時間外勤務に関して、効率的な業務の進め方の指導もしていると述べた。

B7は、通常的时间外勤務申請の手続は、事前になされるものであり、A2が、手続を事前に行わずに時間外勤務を行っていた際には、B4及びB5が、手続を事前に行うようA2に指導した旨述べた。

また、B7は、通常的时间外勤務申請の手続ができている分に関しては多分申請どおりになっていると思うと述べた。

これに対し、A2は、リハビリテーション科長がB4及びB5のときには、時間外勤務の申請方法について、病院から指導されていない旨述べた。

これに対し、B4は、説明していると述べた。

A2は、言語聴覚士の業務が多岐に渡り、量的にも多い旨説明したが、B4は、1日でやってくれとは言っていない、計画を立ててやってくれと何回も言っている、これだけやっているんだから全部出せと言うだけではなく、計画を立ててやっていることをちゃんと伝えてくれないと分か

らないと述べた。これに対し、A2は、実際にやっているところを見に来てくれと言ったと述べ、実際に業務を行っている様子を確認するよう、B4に求めた旨述べた。これに対し、B4は、確認するからこっちに来てやってください、という話はしていると述べた。

また、B4は、時間外手当の申請について、A2に過去に交付した書面を提示し、時間外手当申請及び業務管理について具体的に指導していた旨を述べた。

その後、B8が、ちょっと時間になってしまったのでと述べ、時間外手当の未払についての交渉は終了した。

続いて、B2の机の購入について、交渉が行われた。

B7は、B2が、組合の組合員になっているかを尋ねたところ、A1は、なっていないと答えた。

B7が、B2の机はA2の業務改善とどう関係があるのか尋ねたところ、A1は、組合員であろうとなかろうと、労働者であることは同じである旨答えた。

B8は、病院においては、患者のスペースが最優先であり、病院のインフラ関係、つまり、どこにどのくらいの広さを与えるかということは病院の裁量に任せてほしいと述べた。

これに対し、A1が、言語療法の特性から、患者のためのスペースを病院の施設管理の優先事項としてほしい旨述べたところ、B8は、先に整備したい医療機器もあるため、裁量は病院に任せてほしいと述べた。

A2は、理事長が、B2の新しい机の購入の申請書を決裁した旨述べたが、B8は、理事長が決裁したとしても、病院の最優先課題はB2の机の購入ではないというのが病院の判断である旨述べた。

最後に、言語療法室のパネルの取り外しについて、交渉が行われた。

A2は、パネルが取り外され、業務に支障が出ている旨述べ、パネルを取り外した理由を尋ねたところ、病院は、消防法がその理由である旨答えた。

イ 平成30年11月2日、病院は、組合に対し、以下の内容の書面をファクシミリにて送付した。

「・当院の主張に対するユニオンの見解をお示してください。

・3日以内（本日も含め）に何らかのご連絡をいただければ、当方の主張を受け入れたものとさせていただきます。

・ご返答いただけるのであれば、

1 残業申請について、就業規則に法<sup>(ママ)</sup>っていることを証明してください。

2 課題とさせていただいていた管理者に無断でのアンケート調査（示威行為）の扱いについてご見解をお示してください。」

ウ 平成30年11月3日、組合は、病院に対し、「11月2付ファックスへの回答」と題する書面をファクシミリにて送付した。内容は、以下のとおりであった。

「・10月4日の団体交渉における、貴院の主張に対する当ユニオンの見解については、団体交渉の場においてお答えします。

・貴院のファックスにおける1については、団体交渉において、就業規則に則って主張します。また2については、団体交渉において見解を申し述べます。

・以上団体交渉においてお答えいたします。」

エ 組合は、病院に対し、平成30年11月1日及び同月10日付け団体交渉申入書により、団体交渉を申し入れた。

団体交渉事項は、以下のとおり、前回と同じであった。

「①残業代未払分の支給について

②言語療法室のパネルの取り外しについて

③B2 の机の購入について

④その他就業規則に関すること」

オ 平成30年11月12日、病院は、組合に対し、「11/10に理事長宛に再度同じ内容で団交の申請をされていますが、ユニオン見解をお示しいただけないのであれば、今後の要請には応じかねます。」などと記載された書面をファクシミリにて送付した。

カ 組合は、病院に対し、平成30年11月17日付け団体交渉申入書により、再度、団体交渉を申し入れた。



団体交渉事項は、前回の団体交渉申入書と同様であったが、「尚事前に当組合の団体交渉の内容についての見解の開示がなければ、団体交渉を応諾しないということは、団体交渉の拒否とみなされます。」などと記載されていた。

キ 平成30年11月下旬から同年12月末にかけて、組合と病院は、団体交渉の開催日程について協議し、平成31年1月11日に開催することとした。

#### (6) 第2回団体交渉及びその後の経過について

ア 平成31年1月11日、組合と病院は、病院の会議室において、第2回団体交渉を、約1時間20分ほど行った。

組合側の出席者は、A1、A3、A4及びA2であり、病院側の出席者は、B7、B4及びB8であった。

第2回団体交渉においては、A2の時間外手当の未払についてのみ、交渉が行われた。

A1は、仮に所属長の押印がなくても、タイムレコーダーの打刻がある限りは、それに基づいて実働時間を把握するべきであり、実働時間で考えてほしいと述べた。

実働時間について、A2は、言語聴覚士の業務量が多く、実働時間が多い旨説明した。これに対し、B7は、仕事の内容に関しては分かったが、それが時間外勤務に結びつかない、今の話では具体的な業務の作業時間が分からないと述べた。

また、B4は、実際に何分かかってやって、どんな書類があるかというのを、出していただけますか、やっている証拠があるなら全部出してください、書類を作るのにどのくらい時間がかかるのか具体的に出してください、そうしないとどのくらいの時間外勤務があるのか分からないと述べた。

A4は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を示し、使用者である病院が、自ら現認することによって、A2の労働時間を適正に把握する必要があるが、病院は現認していない旨述べた。

これに対し、B7は、これだけやってというものを出示してください、現認していなかったって言うのであれば、それをこれだけやりましたよ、っていうものを出示してくださいと述べたが、組合は、時間外勤務を行ったことの証明として、時間外勤務中にA2が作成した書類や記録を、全て提出することは不可能であるという見解を示した。

最後に、病院は、交渉の内容をまとめて、病院の見解を検討することとした。

イ 平成31年2月から同年3月上旬にかけて、組合と病院は、団体交渉の開催日程について協議し、同年3月19日に、団体交渉を開催することとした。

#### (7) 第3回団体交渉について

平成31年3月19日、組合と病院は、病院の会議室において、第3回団体交渉を、約1時間15分ほど行った。

組合側の出席者は、A1、A3、A4及びA2であり、病院側の出席者は、B7、B4及びB8であった。

B7は、時間外手当の未払に関しては継続審議しているため、言語療法室のパネルの取り外し、B2の机の購入及び就業規則に関することの3つの団体交渉事項に関して、団体交渉を行うことを事前に提案したが、組合が了解したということによりか尋ねたところ、A3は、了解していると答えた。

また、B7が、第3回団体交渉の司会は、病院側が行いたい旨述べたところ、組合は了承し、B7が司会を行うこととなった。なお、第1回団体交渉及び第2回団体交渉においては、組合側が司会を行っていた。

まず、言語療法室のパネルの取り外しについて、交渉が行われた。

A1は、患者及びその保護者が、プライバシーを保護され、安心して適切な言語療法を受けられるようにするために、パネルを取り外したままではなく、従前どおり設置してほしいという組合の見解を述べ、さらに、パネル設置が消防法等により難しいのであれば、消防法等をクリアするように、病院が設備を是正すべきであると述べた。

これに対し、B7は、消防法に合致するような形で、平成30年8月17日に、

パネルを設置し空間の3分の2を塞ぐことはできるとA2に提案したが、その提案は断られたと述べた。A2は、B7の提案を拒否したわけではなく、効果がないと言ったと述べた。

B7は、拒否をしたことを記録に残していると述べ、また、言語療法室だけではなくて、一般の診察室も消防法に合致しなくてはいけない、なおかつ患者のプライバシーを守らなくてはいけない、施設管理は、病院の管理者の裁量であると述べた。

A2は、遮蔽等に配慮した専用の個別療法室を1室以上有していること、という施設基準を示し、パネルを設置し空間の3分の2を塞ぐことは、施設基準の「遮蔽」とは言えない旨述べた。さらに、A4は、病院に対し、初めから全面的に塞ぎ、なおかつ消防法をクリアできる案を出したが、その案をなぜ断るのかと尋ねたが、B7は、次に行きます、時間がないのでと述べた。

その後、A1が、言語療法室のパネルを実際には見ていない旨述べたため、組合と病院は、言語療法室のパネルを実際に確認することとなった。

組合と病院は、言語療法室へ移動し、パネルを確認した後、交渉場所に再度移動した。

B7は、空間を100%塞がないと納得しないということであれば、この話は一旦ここで今日は終わりにして、次に行きますと述べた。

組合は抗議をしたが、B7は、私が司会なので、私のペースでやると述べ、また、B4は、話が合わないから次に進めると述べた。

A2は、病院に対し、パネルで仕切ったそれぞれの部屋に感知器をつければ問題ない、感知器をつけない理由は何かと尋ねたが、B7は、次に行きましょう、やめまじょうと述べた。

また、B8は、感知器をつけない理由について、感知器を設置するには費用がかかり、その費用については病院の管理者の裁量に任されている旨答えた。さらに、B8は、A2に対し、病院を辞めて設備のあるところに移ったらどうか、病院の施設に不満があるのなら、自分の満足のいく病院を建ててそこでやったらいい、他の職員に恥ずかしくて、この話合いを伝えられないので、退席すると述べ、団体交渉の途中で退席した。

B7は、次に行きます、次に行かないならもう終わりにしますと述べた。

これに対し、A2は、これは一方的じゃないですかと抗議したが、B7は、「新たに次の議案、次の議案って三つやりましょう、次のB2の机の購入の話、行きますか、行きませんか、行かないのであれば本当に終わりにします」と述べた。

A1は、終わるのは困るから、ぜひ机の関係を話し合いたいと述べ、言語療法室のパネルの取り外しについての交渉は終了した。

続いて、B2の机の購入について、交渉が行われた。

B7は、B2の部屋は会議室であるため、B2の部屋には会議室用の机がある、会議室用の机であるため、他の言語聴覚士の机と比べると大きい、大きい机を使って不便なことは特にないと述べた。これに対し、A2は、B2の机がA2の机の1.5倍広いと、B2が言語療法を行う際に患者と向き合って座ることができず、言語療法の治療に適さない旨述べた。

また、A1は、組合員ではないB2の机について団体交渉を行うことについて、B2が組合に入っていようといまいと、組合は、組合員あるいは労働者の立場で、改善に向けて団体交渉を行うと述べた。

A2は、B7が、B2の部屋の使用時間を規制したことに抗議した。

しかし、B7は、パーティションによって仕切った言語療法室を、まず言語聴覚士の部屋として設定し、言語聴覚士3名で上手く使う工夫をして、それでも部屋が足りないときに、会議室を使い始めたはずだと述べた後、次に行きますと述べた。

これに対し、A4は、自分だけ話して相手に話をさせないというのは、司会者としてだめだと述べ、A2は、ちょっと聞きますと病院に尋ねようとしたが、B7は、次に行きますと述べた。

さらに、A4は、一つだけ、1分でいいですと発言の機会を求めたが、これに対しても、B7は、次に行きますと述べた。

A2は、これは一方的な話で、話合いではないと抗議したが、B7は、B2の机の購入についての交渉を終了とした。

続いて、就業規則について、交渉が行われた。A1は、病院に対し、36協定を締結した労働者代表が誰であるのか尋ね、また、病院が36協定を周知

していないことを指摘し、是正を求めた。

これに対し、B7は、36協定に関しては、所属長に配っているので、各所属では管理をしているはずだ、周知し、ファイリングになっていて、いつでも見ることができる状態になっていると答えた。

B7が、就業規則に関することについて、他に話し合うことはあるかと尋ねると、A4は、B4が職員との会話をレコーダーで録音したことは就業規則に反すると指摘し、また、病院内の安全管理についても就業規則に関することとして挙げた。

さらに、A1は、労働者代表の選出方法を知りたい旨述べた。

最後に、A4は、次に継続して議論しましょうと述べたが、これに対し、B7は、交渉が平行線になっているため、病院の見解を整理する旨伝え、第3回団体交渉は、終了した。

第3回団体交渉においては、A2の時間外手当の未払についての交渉は行われなかった。

#### (8) 本件団体交渉申入れ（第4回団体交渉申入れ）及びそれに対する病院の対応

ア 平成31年4月12日付けで、組合は、病院に対し、団体交渉の申入れを行った。申入書（甲6の1枚目、以下「4月12日付け団交申入書」という。）には、以下の内容が記載されていた。

「・前回の交渉（3月19日）では考え方の違いを主張し合い到達事項等について確認し合う状況に至らずまた次回の交渉日程も決められませんでした。そして時間切れ終了という具合でした。

・「時間外未払問題」についても病院側の検討にあたっての進捗状況を含め早急に検討内容を明らかにして交渉を設定するよう要求いたします。尚、検討内容については交渉前に文書回答をお願いいたします。」

イ 平成31年4月23日、病院は、組合に対し、4月12日付け団交申入書にて提示された日程は、都合が合わない旨をファクシミリにて回答した。

ウ 令和元年5月14日、病院は、組合に対し、4月12日付け団交申入書について、団体交渉に応じない旨をファクシミリにて回答（以下「5月13

日付け回答書」という。)した。

回答内容は、以下のとおりであり、「今後の団体交渉の進展が、困難と判断し、打ち切りとさせていただきます。」などと記載されていた。

令和元年5月13日

川越地域ユニオン

委員長 A1 様

社会医療法人 Y

法人事務局長 B7

#### 団体交渉審議について

これまで、3回の協議の中で、双方の考えを出し、検討をしてまいりました。

現状をまとめてみますと、

##### 1 残業代未払いの件

具体的な金額の提示とその理由について質したところ、ユニオン側より拒否されています。

##### 2 言語療法室のパネル設置の件

当方より、現状で可能なパネルの設置を提案したが、拒否されています。

##### 3 B2 STの机購入の件

この部屋は、病院の会議室を利用しており、会議室用の机をそのまま使用していただきたい旨をお伝えしたが、パワハラに当ると主張されている。

※ この部屋は、申請時間以外も占拠している状態が続いています。

当院としては、譲歩している提案や結論に近づけるための提案もしてきたつもりです。ですが、B2 STへの扱いが、パワハラになるとの委員長の主張には、憤りさえ感じます。ユニオンとして歩み寄りや

譲歩をし、結論を導き出そうとする姿勢が、まったく感じません。現状を把握し、(現認し)組合員の主張が正しいかを判断し、団交に望むべきだと思っています。

したがって、今後の団体交渉の進展が、困難と判断し、打ち切りとさせていただきます。

エ 令和元年5月31日付けで、組合は、病院の5月13日付け回答書に対して、団体交渉拒否は不誠実であり不当である旨の組合の見解を記載した書面(甲7の1枚目及び2枚目)及び同日付け団体交渉申入書(甲7の3枚目及び4枚目、以下「5月31日付け団交申入書」という。)を病院に交付し、2度目の第4回団体交渉の申入れを行った。

上記令和元年5月31日付け書面には、以下の内容が記載されていた。

- ・団体交渉において労使双方が確認した事項
  - 「ア 労働基準法、労働組合法など法令を遵守する。
  - イ 社会医療法人Yの就業規則を遵守する。
  - ウ 『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』(厚労省・都道府県労働局・労働基準監督署による通達)」
- ・団体交渉における主たる交渉事項
  - 「ア 時間外労働に対する適正な支給と過去2年間の未払分の清算
  - イ 言語療法室を仕切るパネルの取り外しを元に復すること
  - ウ B2の適正な机を購入すること
  - エ B2が使用する部屋の時間と使用に関する規制を解消すること
  - オ 就業規則に関すること」

また、5月31日付け団交申入書には、団体交渉を求める事項として、以下のとおり記載されていた。

- 「ア B7 事務長の団体交渉の打ち切りとユニオンの団交継続の要求について
- イ 残業代未払の支給について
- ウ 言語療法室のパネル復元の件

エ B2 の机の購入と部屋使用の規制の件

オ その他就業規則に関すること」

オ 令和元年6月14日、病院は、組合に対し、5月31日付け団交申入書について、団体交渉に応じない旨を回答（以下「6月14日付け回答書」という。）した。

回答内容は、時間外手当未払の件、言語療法室のパネル設置の件及びB2の机の購入の件について、病院の見解が記載されており、文末には「当院は、全て拒否との事ではなく、正しい判断に基づく対応であれば従います。ただし、就業規則についても、都合の良いところだけ切り抜いて利用されているのは、適切な判断はできないと思います。これまでの団交を通して、ユニオンの一部の方により正しい審議ができていない状況が続いており、その状況が今後も続くものと判断し、打ち切りとお伝えしています。」などと記載されていた。

カ 令和元年7月4日付けで、組合は、病院に対し、病院の6月14日付け回答書について、組合の見解を記載した書面及び団体交渉申入書（以下「7月4日付け団交申入書」という。）を交付し、3度目の第4回団体交渉の申入れを行った。

上記書面には、「前記団交打ち切りの理由を過去3回の団交の場で、病院側は全く述べていません。協議もせず、一方的に予断をもって団交を打ち切ることは不誠実団交に当たり、労働組合法7条2項<sup>(ママ)</sup>に該当する不当労働行為です。よってB7氏は団交打ち切りを撤回し、第4回団体交渉を開催することを要求します。」などと記載されていた。

また、7月4日付け団交申入書には、団体交渉を求める事項として、以下のとおり記載されていた。

「ア B7事務長の団体交渉の打ち切りの通知とユニオンの団交継続の要求について

イ 残業代未払の支給について

ウ 言語療法室のパネル復元の件

エ B2の机の購入と現在B2 が約4年間言語療法室として使用している事に対する新たな規制の件



オ 就業規則に関すること」

キ 令和元年7月12日、病院は、組合に対し、7月4日付け団交申入書について、病院の見解を述べた書面（以下「7月12日付け回答書」という。）を交付した。同書面には、団体交渉打切りの理由として「第3回の団交の中で、私の発言で、案件ごとに『平行線ですね』と言っています。議論の中での終盤の議長としての判断です。それを受けて、ユニオン側もその事実を認める発言をしています。ご確認ください。」などと記載されていた。

ク 令和元年10月16日付けで、組合は、病院に対し、病院の7月12日付け回答書について、組合の見解を記載した団体交渉申入書（以下「10月16日付け団交申入書」という。）を交付し、4度目の第4回団体交渉の申入れを行った。

同書には、団体交渉を求める事項として、以下のとおり記載されていた。

「ア B7事務長の団体交渉の打切りの通知とユニオンの団交継続の要求について

イ 残業代未払の支給について

ウ 言語療法室のパネル復元の件

エ B2の机の購入と現在B2 が約4年間言語療法室として使用している事に対する新たな規制の件

オ 就業規則に関すること」

ケ 病院は、組合に対し、代理人弁護士B9名で、令和元年11月12日付け通知書を送付した。

コ 令和元年11月22日、組合と病院代理人弁護士は、代理人弁護士の事務所で話し合いを行った。組合側は、A1及びA4が参加した。

サ 病院代理人弁護士は、病院と打合せを行い、打合せの結果を、組合に対し、代理人弁護士名で、令和元年12月18日付け「御連絡」と題する書面により交付した。

シ 令和2年1月17日、組合と病院代理人弁護士は、代理人弁護士の事務所で話し合いを行った。組合側は、A1及びA4が参加した。

組合は、令和元年12月18日付け「御連絡」に、組合の反論等を記載し、病院代理人弁護士に交付した。

ス 令和2年3月10日、病院は、A2を被告として、さいたま地方裁判所川越支部に、債務不存在確認請求訴訟を提起した。

これに対し、A2は、病院を被告として、時間外手当の支払を求めて反訴を提起した。

(9) 令和2年6月24日、組合は、当委員会にあっせんを申請したが、病院が不参加であったため、同年7月22日、打ち切りとして終了した。

(10) 令和2年9月1日、組合は、当委員会に対し、本件救済を申し立てた。

#### 第4 争点

1 組合が申し入れた本件団体交渉申入れの以下の事項について、それぞれ義務的団体交渉事項といえるか。〈争点1〉

(1) 時間外手当の未払について

(2) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

(3) B2の机の購入及び言語療法室の確保について

(4) 就業規則について

2 争点1において、義務的団体交渉事項に該当する場合、交渉は行き詰まりに至ったといえるか。〈争点2〉

#### 第5 判断

以下、争点1、争点2の順で判断する。

1 本件団体交渉申入れの各事項は、義務的団体交渉事項といえるか。

〈争点1〉

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合は、次の4項目を義務的団体交渉事項として病院に団体交渉の早期開催と真摯な協議を求めている。

- 「①組合員A2の超過勤務手当の支払
- ②言語療法室の煙感知器によるパネルの復元
- ③B2の机の購入と言語療法室の確保
- ④就業規則に関する件」

パネル、机及び言語療法室問題は、理事長の指示で決定されたものであり、A2組合員はじめ他の2名の言語聴覚士の労働条件に関わる義務的団体交渉事項であり、これを拒否すること自体が不当労働行為である。

(ア) 時間外手当の未払について

厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、病院における申告制による労働実態と時間外手当の問題は、団体交渉によって解決できるはずである。

(イ) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

言語聴覚士に係る厚生労働省の定める設置規定(以下「施設基準」という。)によると完全に遮蔽することとあり、患者及びその保護者のプライバシーを保障するために言語療法室のパネルを元どおりにすることが組合の要求である。

病院の施設管理権を持つ管理者は、施設基準である「遮蔽等に配慮した8㎡以上の個室」を整備しなければならない。この施設基準は病院の施設管理者の裁量ではなく、遵守する責務がある。

理事長は、その施設基準に基づき大きな部屋を二分し(下部を区分)、上部をパネルで遮蔽する設計をして、業者に施工させたのである。またA2、B3及びB2が使用する言語療法室を指定したのである。

言語聴覚士であるA2、B3及びB2にとって、施設基準に基づく言語療法室を指定されることは、基本的な労働条件である。労働契約における労働時間、賃金と並ぶ働く場所、施設は労働条件なのである。

(ウ) B2の机の購入及び言語療法室の確保について

B2の机の購入については、同人の使用している机が、他の言語聴覚士のものより1.5倍も広く、治療に適さないこと及び購入につ

き、既に理事長の決裁を受けていることから、改善を求めたものである。

B7は、B2の使用する言語療法室を会議室とし、現在A2及びB3の2名が使用している言語療法室を3名の言語聴覚士で使用しろと提案をしている。これは3名の言語療法室を奪うことであり3名が同時に言語療法を行うことは不可能である。1名の言語聴覚士は食堂でも廊下、トイレでも行えという乱暴な提案となっている。

病院は、既に3名の言語聴覚士に3室を設置しており、3名の言語聴覚士に2室を共用する提案は、重大な労働条件の変更である。

#### (エ) 就業規則について

組合は、団体交渉の場において、36協定の決定手続及び周知について質問し、また、職場の面談にレコーダーを使うことは、就業規則に抵触し、信頼関係が失われる旨を述べた。

36協定の周知及び届出の問題は、病院職員全体の労働条件に係る問題であり、義務的団体交渉事項である。

#### イ 病院の主張の要旨

組合が、団体交渉を求めている事項は、以下の四つである。

- 「①A2の残業代（超過勤務手当）
- ②言語療法室のパネルの取り外しの件
- ③B2の机の購入の件
- ④就業規則に関する件」

上記のうち①と④は義務的団体交渉事項であり、②と③は、病院が従前から「施設管理権の問題」と述べているように、義務的団体交渉事項ではない。

#### (ア) ③B2の机の購入の件について

B2は、組合の組合員でもなく、しかも、組合から示された団体交渉事項は「将来にわたり、組合員の労働条件や権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項」ではないことは明らかであるから、これも義務的団体交渉事項ではない。

#### (a) 「言語療法室の確保」について

組合から病院に対し、団体交渉の申入れをする際には事前に団体交渉事項の申入れがあり、それに沿って団体交渉が行われてきたが、計3回行われた団体交渉において、言語療法室の確保が団体交渉の項目として掲げられたことは一度もない。これは既に提出された証拠から明らかである。

組合は、申立人準備書面(3)の7頁及び8頁において、「言語療法室の確保」を記載していることを理由に、これが団体交渉事項であったと主張していると思われるが、上記の準備書面は令和3年1月18日時点で作成されたものであり、しかも、それは組合の見解を記載したにすぎない。

乙3の団体交渉の議事録を見れば明らかなように、言語療法室の話は、B2の机の購入の話をしている過程で出てきてはいるものの、それは独立した団体交渉事項ではない。

事後に、組合が、準備書面に「言語療法室の件」と記載したものである。

(b) B2は、会議室を言語療法室として使用し、占拠してしまっているのが現状である。

言語療法は予約制であることから、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら3名で二つの言語療法室を使うことが可能であり、どうしても調整が難しい場合は会議室を臨時に使用することを、病院は、A2に提案してきた。

(c) 組合と病院との間で、団体交渉事項について、「言語療法室の確保」の点のみ争いがあるが、B2の机の購入の延長又はそれに関連する事項と位置づけるならば、争いはない。

(イ) 就業規則について

上記④の就業規則に関する内容は、就業規則の改正や新たな規則の追加等をめぐるものではなく、就業規則に関連する36協定書の署名の確認等であるから、団体交渉によって何かを決めるものではなく、義務的団体交渉事項ではないと考える。

組合の要求内容は、病院の就業規則に関連して、36協定の書面の

存否や誰が労働者の代表者としてそれに署名押印したか等の事実確認であり、これから団体交渉をして話を詰めていく対象ではない。

「就業規則について」が、団体交渉事項となるのであれば、一般的には、その就業規則の改正や修正や追加などについてであるが、これらは組合からの要求に含まれていない。

組合から、団体交渉の場で、「就業規則や労働法を遵守しなければならない」との話が出るが、それは改めて議論するまでもなく、当然のことであり、「就業規則や労働法を遵守する」ことを団体交渉事項とする必要はない。

「就業規則について」の組合の要求内容は、事実確認の問題であり、病院は何時でも応じるつもりでいるため、団体交渉をする必要はない。

## (2) 当委員会の判断

団体交渉の対象事項は、使用者として処理しうる事項であって、使用者が任意に応じる限りは、どのような事項でも対象となり得るところ、労組法第7条第2号によって、使用者が団体交渉を行うことを義務づけられる事項（義務的団体交渉事項）とは、「団体交渉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もの」と解される。

争いのない事実によれば、組合が、平成31年4月12日、令和元年5月31日、同年7月4日及び同年10月16日付けで、病院に申し入れた事項は、以下のとおりである。

- ・ 第4回団体交渉申入れ（1回目）平成31年4月12日付け団交申入書  
申入れ事項の記載なし
- ・ 第4回団体交渉申入れ（2回目）令和元年5月31日付け団交申入書  
「①B7事務長の団体交渉の打ち切りとユニオンの団交継続の要求について  
②残業代未払の支給について  
③言語療法室のパネル復元の件

④B2 の机の購入と部屋使用の規制の件

⑤その他就業規則に関すること」

・第4回団体交渉申入れ（3度目）令和元年7月4日付け団交申入書（甲8の3枚目及び4枚目）及び第4回団体交渉申入れ（4度目）令和元年10月16日付け団交申入書

「①B7事務長の団体交渉の打切りの通知とユニオンの団交継続の要求について

②残業代未払の支給について

③言語療法室のパネル復元の件

④B2の机の購入と現在B2が約4年間言語療法室として使用している事に対する新たな規制の件

⑤就業規則に関すること」

また、第1回から第3回までの団体交渉申入れ事項は、以下のとおりであった。

「①残業代未払分の支給について

②言語療法室のパネルの取り外しについて

③B2の机の購入について

④その他就業規則に関すること」

上記の4度の第4回団体交渉申入れ事項を整理すると、若干の表現の違いはあるものの、争点1に示したとおり、以下の4点であると認められる。

①時間外手当の未払について

②言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

③B2の机の購入及び言語療法室の確保について

④就業規則について

このうち、③における「言語療法室の確保」の文言部分について、病院は、計3回行われた団体交渉において、「言語療法室の確保」が団体交渉事項として掲げられたことは1度もない旨主張するものの、加えて「言語療法室の確保」も、B2の机の購入の延長又はそれに関連する事項と位置づければ、争いはない旨主張しており、両当事者間において争い

はないと認められる。

よって、以下、各事項ごとに検討する。

ア 時間外手当の未払について

本事項は、組合員であるA2の時間外手当を内容としており、「労働者の労働条件その他の待遇」についてのものである。

よって、本事項は、義務的団体交渉事項であると認められる。

また、義務的団体交渉事項であることについて、両当事者間に争いはない。

イ 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

本事項は、A2及びB3が業務で使用している言語療法室について、1室を2室に区分しているパーティションの上部の取り外し可能なパネルに関するものである。

争いのない事実によれば、当該言語療法室の間仕切りとして設置されているパーティションにパネルを取り付けることにより、各室が天井まで遮蔽された状態となるものであり、取り外した状態では、パーティションと天井までの間に20センチ程度の空間ができる構造となっている。

病院の施設基準において、言語療法室を完全に遮蔽することが、義務であるかどうかについては、両当事者間に争いがあるところである。

また、パーティションの設置当初にパネルが取り付けられていたかどうかの点についても、両当事者間に争いがある。

しかしながら、仮に、施設基準上、完全に遮蔽することが義務とまでは言えなかったとしても、言語療法という業務において、音響（音声）が重要な位置を占めており、部屋の遮蔽が業務上の問題となる場合があることは明らかである。

そうすると、言語聴覚士であるA2が、病院に対し、言語療法室の遮蔽を求めることは、業務の円滑な遂行のために必要なことであるから、パーティション設置当初の状況にかかわらず、単なる施設管理の問題とは言えず、「労働条件その他の待遇」の範囲に含まれるものと解される。



よって、本事項は、義務的団体交渉事項であると認められる。

ウ B2の机の購入及び言語療法室の確保について

病院は、B2が、組合の組合員ではないことから、B2の机の購入については、「将来にわたり、組合員の労働条件や権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項」ではないことは明らかであり、義務的団体交渉事項に当たらない旨主張する。

この点、非組合員の労働条件であっても、組合員の労働条件と共通又は密接に関連するものである場合や、組合員の労働条件に重大な影響を与えるものである場合は、使用者は、非組合員の労働条件について、組合員の労働条件に与える影響の観点から団体交渉義務を負うことになるというべきである。

争いのない事実によれば、本件の団体交渉においては、単にB2の机の購入の可否のみならず、B2の部屋の使用時間制限及び3名の言語聴覚士における言語療法室の予約調整等のやり取りが行われたことが認められる。

とすれば、本事項は、非組合員であるB2の机の購入の可否のみを内容とする団体交渉事項であると捉えるべきではなく、言語療法室の確保と言う組合員を含む言語聴覚士の執務環境に関わる内容であるというべきである。

また、争いのない事実によれば、病院には、A2、B3及びB2の3名の言語聴覚士が在籍し、3名で3室を使用し、言語療法の業務を行っている。

このうち、A2及びB3の使用する言語療法室は、一つの会議室であったものをパーティションによって2室に分割し、言語療法室としたものである。

残るB2の使用する1室については、そもそもの用途が言語療法室であるのか会議室であるのかについて、両当事者間に争いがある。

確かに、病院の主張するように、言語療法室を何室設定するか、また、どのように空き部屋を使用しつつ業務を行うかを管理していくことは、施設管理の問題であるとも考えられる。

しかしながら、A2を含む3名の言語聴覚士にとっては、病院が会議室と主張する1室を言語療法業務に使用するかどうかということ及び3名で2室を使用するために業務を調整することは、日常の業務遂行に密接に関わる事項であると考えられ、労働者の「労働条件その他の待遇」に当たると認められる。

以上からすると、本事項は、単なるB2の机の購入の可否にとどまらず、A2を含む3名の言語聴覚士の業務に使用する言語療法室に関わる事項であるので、組合員の労働条件と共通又は密接に関連するものであると認められるから、病院のかかる主張は採用できない。

よって、本事項は、義務的団体交渉事項であると認められる。

#### エ 就業規則について

確かに、組合の主張のとおり、就業規則自体は、労働者の「労働条件その他の待遇」に直接関わるものであり、就業規則に係る事項が義務的団体交渉事項であることは明らかである。

しかし、組合が申し入れた本事項に「就業規則」と記載されていることのみをもって、義務的団体交渉事項であるとすることはできない。

争いのない事実によれば、組合が団体交渉で求めたことは、36協定の労働者代表が誰であったか及び36協定の周知についての是正などであって、主に36協定に関する確認事項と言うべきものであったことが認められる。

また、組合は、団体交渉において、36協定に関すること以外にも、職員の会話を録音することや安全管理の問題を就業規則上の問題として述べているが、いずれも明確に就業規則上の問題であるとまでは認められない。

団体交渉で示された内容からすると、本事項は、就業規則についての具体的な団体交渉事項とするには不明瞭であり、義務的団体交渉事項であるかどうか判断できる事項とは認められない。

よって、本事項は、義務的団体交渉事項であるとは言えない。

## 2 争点1において、義務的団体交渉事項に該当する場合、交渉は行き詰ま

りに至ったといえるか。〈争点2〉

以下、上記争点1の「(4)就業規則について」を除く事項につき、判断する。

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

組合は、病院と団体交渉を行ってきたが、その趣旨は、団体交渉を行うに当たり互いに相手の立場を尊重し信頼と理解を深め、そして良好な労使関係を構築することにある。

この観点から団体交渉の内容を検討してみると、十分な意見交換がなされていない。

病院側が団体交渉拒否の理由として挙げた事項はすべて協議中のものであり、一方的な主張である。まず団体交渉の場で団体交渉拒否の理由を、事実に基づいて説明すべきである。

書面での一方的な通告による団体交渉継続の拒否は、労組法第7条第2号に違反する行為であり、その撤回を要求する。

第1回団体交渉の中で、病院は労働法規及び就業規則を遵守することに合意している。また組合は解決に至る様々な課題を団体交渉の中で提起している。労使双方解決に至る合意形成へ向けて努力をしている。

団体交渉の中で、組合は、諸課題、具体的には患者のプライバシーの問題、労働時間のガイドラインパンフレットに対する病院の対応、36協定の具体的事実など質問・課題を提起したが、病院からはその回答はなく、時間切れで終わってしまっている。そのことを病院は「平行線」という言葉で表し、合意形成の意思がなく、また議論を深めようとしないうで団体交渉拒否をしている。

また、団体交渉打ち切りの理由を過去3回の団体交渉の場で、病院側は全く述べていない。協議もせず、一方的に予断をもって団体交渉を打ち切ることは不誠実団体交渉に当たり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。そして、病院が、時間外手当の具体的中身について、組合側に返答を要求しているが、組合は、団体交渉の場で

明らかにすると主張しており、当然拒否の理由には当たらない。

#### イ 病院の主張の要旨

本件は、組合が、労働組合として病院に対し、団体交渉の申入れをした時点よりも前の段階で、病院とA2との間で団体交渉事項について交渉が行われ、既にお互いがそれ以上の妥協ができない段階にまで来ていた経緯があることから、組合が団体交渉をしたところで、病院からそれ以上の譲歩を引き出す余地がほとんどない状況であった。

したがって、単に団体交渉が3回しか行われていないことを理由として、団体交渉の再開の可否を判断するのは明確な誤りである。

本件団体交渉事項につき、団体交渉を再開して交渉すれば、合意が成立する見込みがあるのか否かを考えた場合、その見込みは限りなくゼロに近いと判断せざるを得ない。

そうであれば、かかる事案につき団体交渉の再開を求めるのは合理的ではないし、団体交渉を再開することの意味もない。

その理由は、話し合いを行えば歩み寄って結果が出る状況ではなく、逆に団体交渉を再開したところで成果を出すことはほぼ絶望的であると言わざるを得ない状態であるからである。

したがって、本件申立ては速やかに棄却されるのが相当である。

#### (ア) 時間外手当の未払について

計3回の団体交渉が行われたにもかかわらず、組合の主な要求であった時間外手当に関して言えば、組合はその具体的な内容を明らかにすることなく抽象的な話に終始し、最後まで、時間外手当の金額やその明細さえも明らかにしていない。

したがって、組合と病院がこれ以上、上記の件について交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけの話であって、このまま団体交渉を継続して行う意味がないことは、上記の3回の団体交渉の記録を見れば明らかである。

組合が、団体交渉で主な目的としている時間外手当については、既に裁判が係属していて、裁判所の結論には全面的に従う方針ではあるが、団体交渉でA2の時間外手当の問題を話し合う意思は全くな

い。

(a) 組合は、A2の時間外手当を本件団体交渉の中心項目と主張してきたにもかかわらず、このA2の時間外手当に関して、未払の時間外手当の金額さえ示していないことが証拠上明確である上、加えて第3回目の団体交渉では組合自身がそれを示さないことを明示している。

(b) さらに、この時間外手当に関し、さいたま地方裁判所で審理されている債務不存在確認請求訴訟及びそれに対する反訴請求訴訟が係属しており、病院は、時間外手当に関し時効の主張をしたところ、弁論を終結し、証人尋問の手続を経ることなく、判決が言い渡されることになった。

(c) 以上の時間外手当をめぐる今までの団体交渉の経緯と時間外手当の存否を争ってきた裁判の状況をみれば、これから団体交渉を再開して、A2の時間外手当につき団体交渉を更に続ける意味も必要もないことは明白である。

(イ) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

言語療法室のパネルの取り外しに関する件の交渉は、計3回の団体交渉によって問題点が出し尽くされており、かつ、それに対する組合の要求内容も、この要求に対する病院の譲歩の限界も、既に、具体的に明らかにされている。

したがって、組合と病院がこれ以上、上記の件について交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけの話であって、このまま団体交渉を継続して行う意味がないことは、上記の3回の団体交渉の記録を見れば明らかである。

(a) 病院は、B3が入職した機会に一つの会議室をパーティションで二つに区分して、二つの言語療法室（A2とB3が使用）とした。その時点においては、初めからパーティションの上部は塞がれていなかったが、A2が付属部品として納入されていたパネルでこの部分を塞いだ。

しかし、そのままだと消防法違反になるため、病院は、平成28

年1月にパネルを除去してこれを倉庫に保管したが、その後、A2が倉庫からこのパネルを取り出してパーティションの上部を再びパネルで塞いでしまったため、病院は平成29年1月にそのパネルを除去した。

- (b) その後、病院とA2との間でこのパネルに関し協議をした結果、病院は、平成30年8月17日の時点でパーティションの上部の空間部分（欄間部分）の3分の2を塞ぐことを提案したが、A2はパーティションの上部を100%完全に塞ぐことを要求し、全く譲歩しなかった。
- (c) 本件団体交渉の場においても、パネルについて話し合いが行われたが、組合は、100%空間を塞ぐことを要求して譲らず、病院も3分の2までとの従前の方針を変更する意思のないことを示した。
- (d) この問題は、そもそも組合が介入する以前から継続して問題となっていた案件である上に、A2が空間を100%塞ぐことに固執して全く譲歩せず、これに対する病院の方針も変わらない以上、もはや団体交渉を続けたところで、合意が成立する見込みはない。
- (e) 加えて、このパネルの問題は、病院の設備、施設及び物品の管理の問題でもあり、病院が組合の要求を受け入れる義務はない。
- (f) この問題については、病院とA2との間で既に議論も交渉もやれるだけやってしまった後に、組合が登場して問題が蒸し返されたのであるが、病院のこの事項に対する方針や意思は堅い。
- (ウ) B2の机の購入及び言語療法室の確保について

B2の机の購入に関する件の交渉は、計3回の団体交渉によって問題点が出し尽くされており、かつ、それに対する組合の要求内容も、この要求に対する病院の譲歩の限界も、既に、具体的に明らかにされている。

したがって、組合と病院が、これ以上、上記の件について交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけの話であって、このまま団体交渉を継続して行う意味がないことは、上記の3回の団体交渉の記録を見れば明らかである。

(a) 言語療法室の確保の件

B2は、現在、会議室を言語療法室として使用し、占拠してしまっているのが現状である。

A2とB3が使用している言語療法室は別館にあり、B2はB3の後に入職した。

言語療法は予約制であることから、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら、3名でこの二つの言語療法室を使うことが可能であること、どうしても調整が難しい場合は会議室を臨時に使用すること、この方法で仕事をすれば別館で3名が業務を遂行できることを理由として、病院はA2やB3にその方法を提案してきた（B3は病院の方針に従う意向を示している）。

しかし、A2は、病院のこの提案を受け入れず、この二つの言語療法室に近い病院の会議室の一つをB2に使用させ、ここを三つ目の言語療法室であると主張している。

そもそも、この会議室をB2が使用するためには、病院に申請して使用許可を取る必要があり、B2は現実にこの手続をとって会議室を使用しているにもかかわらず、A2はこのような事情を一切無視して、この会議室をまるで言語療法室であるかのように主張する。

「言語療法室の確保」とは、上記の会議室を言語療法室にしようとすることを意味する。

新しく言語療法室を開設するかどうか、現在の会議室をB2の使用する言語療法室とするか否かは、病院の施設管理の問題であって、それを決定するのは病院である。

医師さえ個室を持たない病院の勤務状況のもとで、言語聴覚士の各人に対してのみ個室を持たせることなどできるはずもなく、組合やA2の要求は問題外である。

上記の状況の下で、病院は会議室の一つをつぶしてまで、別館に更にもう一つの言語療法室を確保しようとする意思はないし、組合のこのような非常識な要求に応じる気持ちは全くない。

(b) B2の机の購入の件

B2の机の購入の件については、B2が使っている場所は会議室であり、その会議室用の机があるのに、更にB2専用の机を購入して設置することを要求する組合の理屈は理解できない。

B2からの直接的な要求もない。

病院は組合の要求に応じるつもりはないので、団体交渉を再開しても無意味であり、このB2の机の購入の件については団体交渉開始前からはっきりとA2に断っている。

上記のような理不尽な状況の下でB2の机を購入することなど認められるはずがない。

団体交渉であれば何でも認められるわけではない。

(2) 当委員会の判断

団体交渉において、使用者が負う誠実交渉義務とは、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務ではない。結局において労働組合の要求に応じたり譲歩したりできないとしても、組合の要求及び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て、使用者の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して努力する義務のことである。

よって、使用者が誠実交渉義務を果たしたかどうかについては、上記の義務を尽くした上で、なお、交渉が行き詰まったと言えるかどうかの問題となる。

以下、上記の観点から、各申入れ事項ごとに判断する。

(ア) 時間外手当の未払について

(a) 争いのない事実によれば、時間外手当の未払についての各団体交渉におけるやり取りは、おおむね以下のとおりである。

・第1回団体交渉

A1が、A2の時間外手当に未払分がある旨述べたところ、B7は、病院としては未払分はないという認識である旨答えた。

続いて、B7は、入職当時のA2の所属長であるリハビリテーション



科長であったB4が、A2に対し、かなり頻繁かつ長期間にわたって、効率的な業務のやり方などの指導を行ったこと、またB7及び当時の院長にその旨の報告があったと述べた。

B7は、所属長が確認し承認をするという通常の時間外勤務申請手順ができている分に関しては多分申請どおりになっていると思う、正規の時間外勤務申請手続がなされていなかった部分が未払ということなのかもしれないが、病院として未払分はないという解釈になっていると述べ、病院が、A2に対し、時間外手当の申請方法についても、頻繁に指導していた旨主張した。

これに対し、A2は、リハビリテーション科長がB4及びB5のときには、時間外手当の申請方法について、病院から指導されていない旨述べたところ、B4は、説明しておりますと述べた。

A2は、言語聴覚士の業務が多岐に渡り、量的にも多い旨説明したが、B4は、1日でやってくれとは言っていない、計画を立ててやってくれと何回も言っているのに計画どおりできない、説明をしないで、これだけやっているんだから全部出せっていうことで、やっていることをちゃんと伝えてくれないと分からないと述べた。

A2は、実際にやっているところを見に来てくれと言ったと述べ、実際に業務を行っている様子を確認するよう、B4に求めた旨述べた。これに対し、B4は、こっちに来てやってください、確認するからという話はしていると述べた。

また、B4は、時間外手当の申請について、A2に過去に交付した書面を提示し、時間外手当申請及び業務管理について具体的に指導していた旨を述べた。

その後、B8が、ちょっと時間になってしまったのでと述べ、時間外手当の未払についての交渉は終了した。

#### ・第2回団体交渉

A1は、タイムレコーダーの打刻がある限りは、仮に上長の認印がなくても、実働時間の把握があつてしかるべきであり、実働時間で考えてほしいという見解ですと述べ、実働時間により時間外手当を

認定してほしいという組合の見解を示した。

A2は、言語聴覚士は業務量が多く、実働時間が多い旨説明した。

これに対し、B7は、仕事の内容に関しては、こんなことをやっていますよ、実際患者と向き合っている以外にもやっていますよ、というのは分かりました、しかし、だから時間外勤務があるよっていうのは結び付いていないと述べた。

B7は、A2が言っている「時間がかかります」というのは、同じ感覚で言っているかも分からない、1日の中でやらなくちゃいけないのか、1週間の中でやらなくちゃいけないのか、1か月の中でやらなくちゃいけないのかは、今の話の中では分からないと述べた。

また、B4は、実際にA2が、この業務を実働だって言うのであれば、何分かかって実際にやって、どんな書類があるかというのを、出してもらいたい、口頭でしか言ってない、やっている証拠があるなら全部出してもらいたい、書類を作るのにどのくらい時間がかかるのか具体的に出示してもらわないとどのくらい時間外勤務があるのか分からないと述べた。

A4は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を示し、使用者である病院が、自ら現認することによって、A2の労働時間を適正に把握する必要があるが、病院は現認していない旨主張した。

これに対し、B7は、A2もこれだけやってというものを出示してください、現認していなかったっておっしゃるんだから、それをこれだけやってましたよっていうものを出示してくださいと述べた。

組合は、時間外勤務を行ったことの証明として、時間外勤務中にA2が作成した書類や記録を、全て提出することは不可能であるという見解を示した。

最後に、病院は、交渉の内容をまとめて、病院の見解を検討することとした。

・第3回団体交渉では、時間外手当の未払についての話し合いは、行われなかった。

(b) 病院は、計3回の団体交渉が行われたにもかかわらず、時間外手当に関して、組合はその具体的な内容を明らかにすることなく抽象的な話に終始し、最後まで、時間外手当の金額やその明細さえも明らかにしていないから、これ以上、交渉したところで、その主張の繰り返しをするだけであって、団体交渉を継続して行う意味がない旨主張する。

時間外手当の未払についての各団体交渉は、第1回団体交渉においては、時間外手当の申請方法及びその手順についての認識の違い、第2回団体交渉では、実働時間及び業務における時間管理について議論されている。

確かに、組合の要求は、端的には時間外手当の未払分の支払であるが、その主張の前提となっているのは、組合の認識しているその申請方法、手順及び実働時間に対する考え方である。

組合は、時間外手当の支給根拠について、タイムレコーダーの打刻で実働時間は把握されるべきであるとの認識に基づき団体交渉を行っており、他方、病院は、タイムレコーダーの打刻にかかわらず、所定労働時間内に収めることができるように仕事を調整すべきであるとの認識である。この点について、労使双方で大きな隔たりが生じていた状態であった。

(c) また、病院は、組合が、時間外手当の金額やその明細を明らかにしていない限り、更なる団体交渉は無意味であると主張する。

しかし、病院は、少なくとも、B4がA2の所属長であった時期には、A2から事後になされた時間外手当の申請について、毎月、日毎に理由のコメントを付して、その可否をA2に回答しており、団体交渉においても、資料として書面を提示している。

とすると、組合が、対象となる時間外手当の金額やその明細を明らかにしなかったとしても、病院は、過去にA2から事後になされた時間外手当の申請状況及び病院によるその申請への可否について把握していたのであるから、結果として時間外勤務として認められず、時間外手当が支払われなかったものについて、組合に対し、資料と

して提示するのみではなく、団体交渉において、具体的に内容について互いに確認し、組合に説明すべきであったと言える。

つまり、病院は、組合に対し、具体的に本件における双方の認識の隔たりを解消し、組合の理解を得るように努めるべきであったというべきである。

とすると、病院は、組合の要求及び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て、病院の主張を組合が理解し、納得することを目指して努力したとは言えない。

- (d) また、病院は、本件申立てとは別に、時間外手当についての債務不存確認を求めて民事訴訟（以下「本件訴訟」という。）を提起しており、本事項は団体交渉に馴染まない旨主張する。

しかし、争いのない事実によれば、団体交渉で扱われた本事項の内容は、単なる債権債務の存否のみを求めたものとは言えず、業務における時間管理や実働時間の捉え方、時間外手当の申請方法及びその手順等を内容に含むと認められる。また対象とする期間も本件訴訟と全く同一であるとまでは認められない。

とすれば、特定期間の債務不存のみを争う本件訴訟の係属をもって、団体交渉に応じる余地はないとする病院の主張は採用できない。

- (e) 以上からすると、病院が誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、団体交渉が行き詰まりの状態にあったとは認められないから、病院が、時間外手当の未払に対する団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

- (イ) 言語療法室のパネルの取り外し及びその復元について

- (a) 争いのない事実によれば、言語療法室のパネルの取り外し及びその復元についての各団体交渉におけるやり取りは、おおむね以下のとおりである。

・第1回団体交渉

A2は、言語療法室のパネルが取り外され、業務に支障が出ている旨述べ、パネルを取り外した理由を尋ねたところ、病院は、消防法がその理由である旨答えた。

・第2回団体交渉では、言語療法室のパネルの取り外し及びその復元についての話し合いは、行われなかった。

・第3回団体交渉

A1は、患者及びその保護者が、プライバシーを保護され、安心して適切な言語療法を受けられるようにするために、パネルを取り外したままではなく、従前どおり設置して欲しいという組合の見解を述べ、さらに、パネル設置が消防法等で難しいとすれば、それをクリアするように是正すべきと主張した。

これに対し、B7は、平成30年8月17日に、消防法と合致させるため、上部空間の3分の2を塞ぐ形でならば、パネルを設置できる旨をA2に提案したが、断られたと述べた。

A2は、それでは効果がないと言ったのであって、B7の提案を断ったわけではない旨述べた。

B7は、拒否をしているんです、記録に残していると述べ、A2がB7の提案を断った旨述べた。

また、B7は、施設の管理は、病院の管理者の責任であること、言語療法室だけではなくて、一般の診察室も消防法に合致しなくてはいけないこと、なおかつ患者のプライバシーを守らなくてはいけないこと、それは、病院側の管理者の裁量権であると思うと述べた。

A2は、遮蔽等に配慮した専用の個別療法室を1室以上有していること、という施設基準を示し、パネルを上部空間の3分の2を塞ぐ形で設置することは、施設基準の「遮蔽」とは言えない旨述べた。

A4は、病院に対し、初めから全面的に塞ぐ、そして、消防法をクリアできるような代案を出したんですよ、それはなんでお断りになるんですかと尋ねたが、B7は、次に行きます、時間がないのでと述べ、パネルの取り外しについての交渉を終わらせようとした。

その後、A1が、言語療法室のパネルを実際には見ていない旨を述

べたため、組合と病院は、言語療法室へ移動して、パネルを実際に見ることとなった。パネルの確認後、再度、交渉場所に移動した。

B7は、パネルを上部空間の3分の2を塞ぐ形で設置すれば、ほぼ天井までの空間を塞ぐことができると考えて提案したが、拒否されてしまった、100%塞がないと納得いただけないような御返答であれば、この話は一旦ここで今日は終わりにしていただいて、次に行きますと述べ、パネルの取り外しについての交渉を終わらせようとした。

組合は、B7が議事を進めることに對し、抗議をしたが、B7は、私が司会で私のペースでやらせていただきますと述べ、また、B4は、話が合わないから次に進めますっていう話ですと述べた。

A2は、病院に對し、感知器をつければ問題ないんです、感知器をつけない理由は何ですかと尋ねたが、これに對し、B7は、次に行きましょう、やめましょうと述べ、パネルの取り外しについての交渉を終わらせようとした。

B8は、感知器をつけない理由について、感知器を設置するには費用がかかり、その費用については病院の管理者の裁量に任されている旨述べた。

B7は、次に行きます、次に行かないんだったらもう終わりにしますと述べた。これに對し、A2は、一方的じゃないですかと抗議したが、B7は、新たに次の議案、次の議案って三つやりましょう、次のB2の話、行きますか、行きませんか、行かないんだったらもう本当に終わりにしますと述べた。

A1は、終わっちゃったら困るから、ぜひ机の関係ねと述べ、言語療法室のパネルの取り外しについての交渉は終わった。

(b) 病院の具体的な主張は、おおむね以下のとおりである。

- ・病院は、第1回団体交渉に先立つ平成30年8月17日の時点で、A2に對し、パーティションの上部の空間部分の3分の2を塞ぐことを提案していたが、A2はパーティションの上部を100%完全に塞ぐことを要求し、全く譲歩しなかった。

・また、団体交渉の場においても、組合は、100%空間を塞ぐことを要求して譲らず、病院も3分の2までとの従前の方針を変更する意思のないことを示した。

A2が空間を100%塞ぐことに固執して全く譲歩せず、これに対する病院の方針も変わらない。

・以上のことから、言語療法室のパネルの取り外しに関する交渉は、計3回の団体交渉によって、問題点が出し尽くされており、かつ、それに対する組合の要求内容も、この要求に対する病院の譲歩の限界も、既に、具体的に明らかにされている。

病院とA2との間で既に議論も交渉もやれるだけやってしまった後に、組合が登場して問題が蒸し返されたのであり、もはや団体交渉を続けたところで、合意が成立する見込みはない。

(c) 上記のとおり、病院は、団体交渉実施以前にA2に対して提案した案（上部空間の3分の2を塞ぐもの）が合意に至らなかったにもかかわらず、組合との団体交渉においても、その事実を提示し、消防法の規定を説明し、完全に遮蔽することはできないとの見解を示したのみであった。

とすれば、病院は、団体交渉において、組合に対し、改めて提案や説明を行うべきであったと言えるが、そのような事実は認められず、実質的には、団体交渉実施以前のA2とのやり取りをもって、労使双方の議論が尽くされたとしているのに等しいと言える。

また、団体交渉において、組合が、パーティションで区分した各部屋に感知器を設置すれば、天井まで遮蔽したとしても消防法の規定に抵触しない旨の提案を行ったが、病院は、設置には費用が発生し、その支出については、管理者の裁量である旨を回答したのみであった。

(d) 以上からすると、病院は、組合の要求及び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て病院の主張を組合が理解し、納得することを目指して努力したとは言えない。

よって、病院が誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、団体交渉が行き詰まりの状態にあったとは認められないから、病院が、本事項に対する団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(ウ) B2 の机の購入及び言語療法室の確保について

(a) 争いのない事実によれば、B2の机の購入及び言語療法室の確保についての各団体交渉におけるやり取りは、おおむね以下のとおりである。

・第1回団体交渉

B7は、B2は、組合の組合員になっているんですかと尋ねたところ、A1は、なっていないと答えた。

B7は、B2の机が、A2の業務改善とどう関係があるのかと尋ねたところ、A1は、組合員であろうとなかろうと、労働者であることは同じである旨答えた。

B8は、病院のインフラ関係、どこにどのくらいの広さを与えて、貸与するかは病院の裁量にお任せいただけませんかと言った。これに対し、A1は、言語療法には当然個室はあるべき、優先順位があるのは、立場によって分からなくはないが、優先的に配慮されてしかるべきではないかなどと述べ、言語療法の特性から、患者のためのスペースを、病院の施設管理の優先事項としてほしい旨主張した。

B8は、先に整備したい医療機器もありますし、その裁量は病院に任せていただけませんかと言った。

A2は、理事長が、B2の新しい机の購入の申請書を決裁した旨主張したが、B8は、理事長が決裁したとしても、病院の最優先課題はB2の机の購入ではないというのが病院の判断である旨述べた。

・第2回団体交渉では、B2の机の購入及び言語療法室の確保についての話し合いは、行われなかった。

・第3回団体交渉

B7は、B2の使っている部屋は、会議室であり、B2が部屋が足りな



いということで、その都度申請をして使っていること、そのため会議室用の机があって当たり前であり、不便なことは特にはないと思うこと、他の言語聴覚士の机と比べると大きいので、小さいものを買ってくれということだが、ちょっと大きいだけであり、それを使ってもらいたいことなどを述べた。

これに対し、A2は、B2の机は、A2の机の1.5倍の広さがあるため、B2が言語療法を行う際に患者と向き合って座ることができず、言語療法の治療に適さないと主張した。

また、A1は、組合員ではないB2の机について交渉を行うことに関して、B2が組合に入っていようといまいと、組合は、非組合員だからといって、その人の抱えている問題について、組合員ではないからやりませんということではないと述べた。

A2は、B2が言語療法の業務を行うために使用している部屋について、B7が使用時間を規制したことに抗議した。

B7は、病院としては、言語聴覚士の部屋として二つを設定し、3名で上手く使うような工夫をしていただく、それでもだめなときは、ここを使いましょうと始めたはずが、A2、B3及びB2のそれぞれの部屋と自分達で決めてしまったと述べた。

また、B7は、B2が使用している部屋が会議室として使えないから、病院はかなり不便なことを強いられていると病院の見解を述べた後、次に行きますと述べ、B2の机の購入についての交渉を終わらせようとした。

これに対し、A4は、自分でしゃべって、相手に言わせないのは、司会者としてだめだと述べ、さらにA2は、病院に質問しようとしたが、B7は、次に行きますと答えた。

さらに、A4は、一つだけ、1分でいいですと発言の機会を求めたが、これに対しても、B7は、次に行きますと答えた。

A2は、一方的で、話し合いではないと抗議したが、B7は、その他就業規則に関することというのは今まで1回も御提案いただかなかつたので、これをお聞きしたいと思いますと述べ、B2の机の購入につ

いての交渉を終了させた。

- (b) 病院は、B2が使っている場所は会議室であり、その会議室用の机があるうえ、B2からの直接的な要求もないことから、組合の要求に応じるつもりはなく、団体交渉を再開しても無意味であり、団体交渉開始前からはっきりとA2に断っていると主張する。

争いのない事実によれば、第1回団体交渉において、組合が、言語療法の特性から、病院の施設管理の優先事項としてほしい旨述べたのに対し、病院の最優先課題は、病院の裁量であってB2の机の購入ではないというのが病院の判断である旨述べた。

また、第3回団体交渉においても、病院は、本来の部屋の用途は会議室であるのだから、備付けの机で問題ないという見解を述べるにとどまり、A2が、B2の机は、A2の机の1.5倍の広さがあるため、B2が言語療法を行う際に患者と向き合って座ることができず、言語療法の治療に適さないと主張し、業務遂行上の問題点を具体的に指摘したことに対しても、B2が使用している部屋が会議室として使えないから、病院はかなり不便なことを強いられているなどとする病院の見解を述べたのみであった。

さらに、病院は、現在、B2は、会議室を言語療法室として、病院に申請して許可を取って使用しているとし、言語療法は予約制であることから、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら、3名でこの二つの言語療法室を使うことが可能であり、新しく言語療法室を開設するかどうか、現在の会議室をB2の使用する言語療法室とするか否かは、病院の施設管理の問題であると主張する。

- (c) しかし、病院は、二つの言語療法室の空き具合を調整しながら、3名でこの二つの言語療法室を使うことが可能であることについて、仮に実際に可能であったとしても、その点について、上記団体交渉において、組合に対し、資料等を用いて説明し、理解を求めたとは認められない。

- (d) また、病院は、医師さえ個室を持たない病院の勤務状況の下で、言語聴覚士の各人に対してのみ個室を持たせることなどできるはず

もない旨主張するが、この点も団体交渉において、組合に対し、合理的な理由を説明し、理解を求めたとは認められないから、病院のかかる主張は採用できない。

さらに、本件審問において、B7は、現在は別の用途で使用されている本館の言語療法室について、「活用するのは、私は可能だと思っています。」と証言しているが、この本館の言語療法室の活用等について、病院が何らかの提案を行うなど、団体交渉において取り上げられた形跡も認められない。

(e) 総じて、病院の交渉態度は、施設管理権は病院にあり、組合が要求する机の購入や言語療法室の確保については、病院の裁量に属するとの見解を述べることに終始していたと言わざるを得ない。

組合は、業務遂行に影響がある旨述べていたのであるから、病院は、その点に留意し、具体的に説明を行い、理解を求めるべきであったと言える。

とすると、病院は、組合の要求及び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て病院の主張を組合が理解し、納得することを目指して努力したとは言えない。

よって、病院が誠実交渉義務を尽くしたとは言えず、団体交渉が行き詰まりの状態にあったとは認められないから、病院が、本事項に対する団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否であって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## 第6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年11月11日

埼玉県労働委員会

会 長 青木 孝明