

命 令 書

申立人 新潟県労働衛生医学協会労働組合

被申立人 社団法人新潟県労働衛生医学協会

主 文

1. 被申立人は、昭和52年冬季一時金及び昭和53年夏季一時金の協定外金員をそれぞれ1万円ないし5万円の範囲内で再査定のうえA1に支給しなければならない。
2. 被申立人は、昭和52年冬季一時金及び昭和53年夏季一時金の協定外金員をそれぞれ1万円ないし5万円の範囲内で再査定のうえA2に支給しなければならない。
3. 被申立人は、申立人組合の正当なピラマキ活動に干渉し、申立人組合の組合活動に支配介入してはならない。
4. 申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人新潟県労働衛生医学協会労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年12月9日、被申立人社団法人新潟県労働衛生医学協会及び申立外財団法人新潟県安全衛生センターの従業員をもって結成された労働組合であり、昭和53年（不）第24号事件申立時の組合員は、A2（以下「A2」という。）、A1（以下「A1」という。）、及びA3（以下「A3」という。）の3人である。
- (2) 被申立人社団法人新潟県労働衛生医学協会（以下「協会」という。）は、昭和37年6月19日設立され、新潟県下の労働者及び住民の一般検診、特殊検診、成人病検診等の健康診断業務を行っており、上記申立時の従業員は約170人である。
- (3) 協会の組織機構
  - ア 協会本部には上記申立時に、事務局総務部・業務部があり、その後、昭和54年6月1日に教育研修部・経理部・健康管理部が新設された。
  - イ 出先施設として①岩室温泉病院、②吉田事務所、③柏崎事務所、④小出事務所、⑤佐渡検診センター、⑥燕検診センター、⑦三条検診センターがある。
- (4) 協会には組合のほか、昭和49年12月17日に結成された新潟県労働衛生医学協会従業員組合（以下「医従組」という。）があり、上記申立時の組合員は約110人である。

2 昭和53年（不）24号事件

(1) 労使間ルールに関する確認書

- ア 昭和50年1月14日、組合は、協会及び申立外財団法人新潟県安全衛生センター（以下「安全センター」という。）を被申立人として「被申立人協会及び安全センターは、申立人組合の自主的な活動を妨害したり、職制を利用して組合幹部を非難したり、組

合員に対し組合脱退をすすめたりして申立人組合の運営に対して支配介入してはならない。」とする内容の不当労働行為救済申立てを行った。

イ 上記事件係属中の同年3月14日、組合と協会は労使間ルールについて下記内容の確認書（以下「確認書」という。）を取り交わした。

記

(1) 団体交渉について

- ① 協会は、組合からの団体交渉の申し入れには、誠意をもっていつでも応じることとする。ただし、業務上の都合によって申し入れの日時を変更するときは、その理由を明示した上でおこなうものとする。
- ② 団体交渉の会場は、原則として協会とする。
- ③ 団体交渉を円滑におこなうため、事前に日時等の窓口交渉をおこなうものとする。この場合賃金カットはしない。
- ④ 団体交渉の一つとして、小委員会方式もとりいれることとし、この場合賃金カットはしない。

(2) 組合事務所について

組合事務所は将来の問題として、前向きに検討することとし、当面、執行委員長の業務用の机を利用する。又、宿直室に組合用の書庫をおく。

(3) 組合掲示板について

組合掲示板の位置は、協会3階の協会掲示板の左脇とし、協会は組合掲示板の使用を妨げることは絶対にしない。

(4) チラシ類の配布について

協会本部におけるチラシ類の配布については玄関先でおこなうものとする。

(5) 協会の施設利用について

- ① 協会は組合の組合活動のために必要とする施設の利用を認めるが、とりあえず宿直室とする。ただし、利用にあたってはあらかじめ許可を受けるものとするが、協会は支障のない限り許可を与えるものとする。
- ② 宿直室が利用できない場合は、その他の場所を協議する。
- ③ 協会は、組合用務で電話の取次ぎ、および1階の青電話の使用を認める。

(6) 協会および安全センターの出入りについて

協会及び安全センターの施設に出入りする際の許可制については、できるだけ早く廃止するものとするが、それまでの間は了解を得ておこなうものとする。

(7) 労働条件の変更について

職員の労働条件の変更については、あらかじめ組合と協議する。

(8) 組合用務の取扱いについて

協会は組合用務を理由として不利益扱いをしない。

ウ 同年11月8日、組合と協会及び安全センターは前記の不当労働行為救済申立事件について和解した。

(2) A1、A2の職務経歴等

ア A1は、昭和45年3月に採用され、採用時から検診車の運転業務に従事していた。

A2は、昭和48年4月に採用され、診療放射線技師（以下「エックス線技師」という。）

として主として胃部検診業務に従事していた。

イ 出先事務所の設置に伴う人事異動、昇格発令

- (7) 昭和50年1月8日、協会は、吉田事務所等の出先事務所を設置し、それに伴う人事異動を発令した。

この人事異動により、A1とA2は二人で一つの班を組織し胃部検診を担当することになり、A2は班長に任命された。

なお、この人事発令以前A1は、昭和47年に主任に任命され七、八人の女子職員を統率し検診班長として検診業務に従事していた。

- (4) 昭和52年6月21日、協会は、係長へ13人主任へ24人の昇格発令をしたが、主任のA1、一般職のA2はともに昇格しなかった。

一般職男子職員8人が主任に昇格し、そのうち二人はエックス線技師である。

二人ともA2より勤続年数は短い者で、A2は組合用務で度々年次有給休暇を取得していたことが一つの理由で一般職にとどまった。

ウ 検診車の故障と配置転換

- (7) 同年8月17日、A1、A2の胃部検診S班は村上市へ出張し、途中検診車が故障し復旧するまでには1か月を要した。

- (4) 上記故障後間もない同月22日、B1総務部長（以下「B1」という。）はA2に新津医師会センターへの勤務を勧めたがA2は断った。

同センターには協会職員は勤務していなかった。同月29日、B1とB2業務部長（以下「B2」という。）はA1とA2を協会本部の役員室に呼び、9月1日からA1は小出事務所に行き、血液運搬業務とそのかわり事業所からの集金業務に従事するよう、また、A2は吉田事務所で検診業務に従事するよう指示した。

A1とA2は労働条件の変更だから応じられないと拒否した。

- (7) 同月31日、組合は新潟地区労のA4事務局長を加えて協会と、「①胃部検診S班の解消に伴うその後の作業の実態について、②A1の原職復帰について」を議題とする団交を行ったが、A1の要求はいれられなかった。

- (5) 同年9月1日以降、A1は小出事務所に集められた血液検体、カルテ、フィルム等を協会本部に運搬することを主たる業務とし、かわり事業所に立ち寄り集金する等の業務にも従事し、A2は、大型検診車に乗り、胃部検診業務に従事している。

(3) 昭和52年11月19日のA3の入館、ビラまきをめぐり紛争

- ア 同日午後4時30分ころ、安全センターのA3とA5（以下「A5」という。）の二人が協会本部に来て1階ロビーのソファにA2と3人で座ろうとしたところ、B3守衛（以下「B3」という。）が外へ出るといったことからA3らの入館について言い争いとなった。

A3は、B4事務局長（以下「B4局長」という。）と内線電話で話し合ったうえで、ロビーで組合用務の打合せを行った。

B3は、A3に今後も今日のようにしてくれと言った。

なお、安全センターのA3らの協会本部への入館については、前記の確認書(6)に定めてあるとおりであるが、これまでB3は、確認書で定める了解を許可と理解し、協会の施設管理の責任者（主としてB1）と連絡をとったうえで協会への入館を認めて

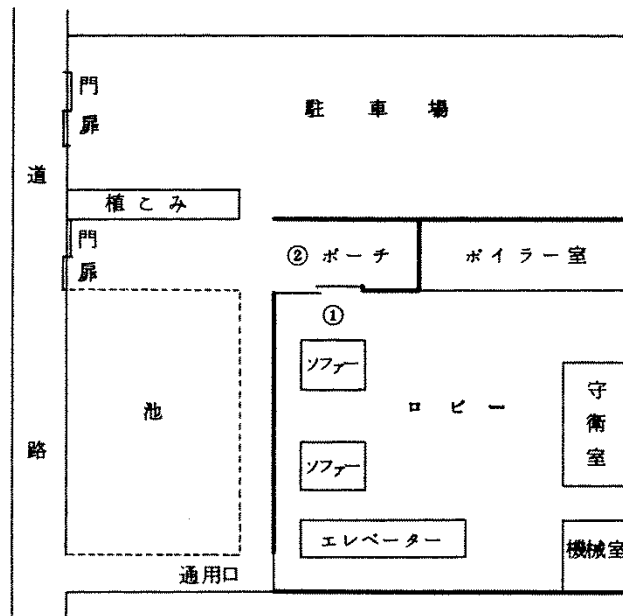
きた。

これに対しA3らはB3へのあいさつでよいとして紛争が生じていた。

イ 同日午後5時過ぎからA3、A5、A2らは協会本部のポーチ及びその周辺でビラを配布したところB3が出てきて、門扉の外に出るよう指示した。

なお、組合員のビラまきについては前記の確認書(4)で玄関先で行うものと定めてある。

協会本部の1階付近平面図(以下「平面図」という。)は次のとおりであり、①は自動扉である。



ウ 抗議書の提出

同月29日、組合は、「協会の玄関先でビラまき活動を行うとB3が出てきて組合員を門外へ出るよう妨害する。これは不当労働行為であるのでやめさせられたい」旨の申入書を提出し、12月9日、組合は、上記の申入書に対する協会の回答がないので、再度、同一内容の申入書を提出した。

(4) 昭和52年冬季一時金協定外金員の支給

ア 11月7日、組合は協会に昭和52年冬季一時金及び労働条件の改善の6項目からなる要求書を提出し、同月25日、協会と第1回団交を行い、12月1日、第2回団交で協会は2.4か月の回答を示した。

イ 協定外金員の支給と団交

(7) 12月2日、協会は申立外医従組と冬季一時金について下記要旨の協定をした。

記

- 1 妥 結 額 基本給×2.5か月分+創立15周年特別加算金0.15か月を支給する。
- 2 控 除 額 欠勤3日間までは控除しない。(今回の期末賞与に限る。)但し、欠勤4日間以上の者は所定労働日分のX日を控除する。

〔新潟・吉田・小出・柏崎・佐渡は 142日〕  
〔病院は 151日〕

更に特別休暇については控除しない。

3 支給対象者 全組合員とする。

但し、1年未満6か月以上の者は2か月とする。

6か月未満の者は1か月とする。

4 支給日 12月10日（土）とする。但し、明細書は12月9日（金）終業時まで配布する。

(イ) 同月10日、協会は申立外医従組組合員及び非組合員に冬季一時金を支給した際、一部の者に一時金と同一の袋の中に協定外に1万円ないし5万円の金員を入れ支給した。協会は、協定外の金員を支給する際の対象として①係長、主任は勤続年教を勘案し、②一般職は勤続年教1年以上の正規職員とし臨時職員、嘱託職員は原則として除外し、いずれも勤務成績を考慮して選考した。

男子主任以下の在籍者と協定外金員を支給された者は次のとおりである。

		受給者数	在籍者教
主任		8人	11人
一般職	正規職員	3	1年以上 6 1年未満 2
	嘱託	1	10
	臨時	0	3

なお、女子の受給者は、主任17人、一般職14人である。

(ウ) 同月20日、組合は協会と冬季一時金について団交を行った際、協定外に金員を支給したのではないかとただしたところ、B1は支給していないと答え、申立外医従組組合員等に支給した内容を次のとおりの覚書にして組合に手交した。

「昭和52年度年末賞与について、医学協会はA1、A2を除いて、下記のとおりの内容ですでに支給したことを確認する。

記

1 支給額は基本給の2.65か月分とする。

2 欠勤（年休を含む）を3日を超えたものは1日につき $\frac{1}{142}$ ずつ減額する。

3 次回からは、特休、年休、欠勤すべて減額査定の対象とする。」

ウ A1、A2に対する協定外金員の不支給

(イ) 同月20日以降の団交は、協会の一時金算定に際し年次有給休暇分を減額するとの提案をめぐり進展しなかったが、昭和53年1月20日、昭和52年冬季一時金について下記要旨の協定をして妥結した。

記

(1) 支給率は基本給の2.65か月分（基本給の2.5か月分+15周年特別加算0.15か月分）とする。

(2) このうち、欠勤3日間及び就業規則に定められた本人の結婚、忌引の日数を除きこれを超える欠勤については1日につき142(昭和52年5月21日から11月20日までの就労日数)分の1相当額として欠勤日数分を減額する。

(3) 支給日は昭和53年2月2日とする。

(イ) 2月2日、組合に冬季一時金を支給した際、A1、A2に協定外金員は支給され

なかった。

(5) 昭和53年2月23日、3月17日のビラまきについて

ア 2月23日のビラまきと警告書

- (7) 同日午後4時過ぎからA3、A5、A1、A2の4人は従来のポーチでビラを配り始めたところB3がここは建物の内なのだから外へ出るようにと指示したが、4人はそこでビラを配り続けた。外出していたB1とB5主任(以下「B5」という。)が帰り、ビラまき中の組合員らに確認書に違反するから外へ出るようにと指示し、4人はポーチから離れた。

なお、協会は、昭和52年12月に入りポーチの外側に自動扉を付設する工事を開始し同月末ころに完成した。自動扉は前出平面図の②の位置に設置された。

- (4) 3月1日、協会は、組合の上記行為に対し次の警告書を発し、協会本部、柏崎及び小出事務所に掲示した。

「昭和53年2月23日午後4時頃本会施設内において、諸君等が行った組合活動(ビラ撒き行為)については、事前に本会の管理者の許可を得ず加えて警備係員が制止したにも拘らず強硬に行ったことは、本会の施設管理権を侵害する違法の行為であるから今後かかることのないよう嚴重警告する。」

イ 3月17日のビラまきと警告書

- (7) 組合員らは協会本部の従来のポーチでビラまきを行ったところ、協会のB6、B7、B8の各課長が出てきて組合員らのビラまき行為を見守った。

- (4) 同月31日、協会は、組合の上記行為に対して前記と同一趣旨の警告書を組合あてに発した。

(6) A1の結婚祝金について

ア 昭和53年6月4日、A1は結婚式を挙げたが協会の上司はだれも招待しなかった。

イ 同月20日、A1は協会から結婚祝金が出ないのでB4局長にその支給について尋ね、同月21日、親和会の会長でもあるB4局長が親和会からの結婚祝金1万円をA1に贈呈したところ、A1は重ねて協会からの祝金はどうなっているのかと尋ねた。

ウ 後日、B4局長はA1に結婚式に上司を招待していないので協会からの祝金が出ない旨を説明した。

なお、協会には就業規則等で職員の慶弔についての金員の支出は定めていないが職員の結婚式に上司が招待を受けた場合、出席する上司への補助として一定の金員を支出している。

組合は、結婚式に上司を招待しないで結婚祝金をもらった者がいたかを調査したが該当者はなかった。

(7) 昭和53年夏季一時金協定外金員の支給について

ア 7月10日、協会は申立外医従組組合員及び非組合員に夏季一時金を支給した際一部の者に一時金と同一の袋の中に協定外の1万円ないし5万円の金員を入れ支給した。

支給基準は昭和52年冬季一時金の際と同様とした。

イ 主任以下の男子在籍者と協定外金員の支給を受けた者は、次のとおりである。

	受給者数	在籍者数
主任	7人	11人

一般職	正規職員	5	8
	嘱託	1	11
	臨時	0	4

なお、女子の受給者は主任2人、一般職1人である。

ウ 8月2日、組合員に夏季一時金を支給した際、A1、A2に協定外金員は支給されなかった。

(8) 昭和53年8月11日、10月30日、11月16日のビラまきについて

ア 8月11日、午後4時45分ころ、A3、A1、A2の3人と新潟地区労のA6（以下「A6」という。）がビラまきのため、協会本部の1階ロビーのソファに座っていたところ、B3が外へ出ると指示し、4人と言い争いになった。

午後5時過ぎ4人はビラまきのため館外へ出たところ、協会は、前記平面図①②の自動扉を閉めて施錠した。4人がビラまきを始めると、B3は「医労組の諸君がビラ配りに来た。命により正面玄関を閉める。職員は通用口から出てください。」と構内放送した。協会は道路に面した門扉も閉めた。

そこでA3、A1、A2の3人は通用口付近に移動してビラまきを始めたところ、そこにB2、B7企画課長（以下「B7」という。）B9係長（以下「B9」という。）B10らの職制が並んで立ち、組合員らが職員にビラを配るのを写真に撮り、メモを採った。A6が道路で通行人にビラを配布したところ、B5はその状況を写真に撮った。

イ 10月30日、組合員らが通用口の外でビラまきを行ったところ、協会の職制が通用口付近に立ち、見守った。

ウ 11月16日、組合員らが通用口でビラまきを行ったところ、協会のB2ら職制が立ち、見守った。

(9) 年次有給休暇分割付与の廃止、賃金カットをめぐる紛争について

ア 年次有給休暇の請求

(7) 昭和53年11月7日、A2はB9に同月16日の午前11時30分から午後5時までの早退届を提出し、B9は承認した。

なお、協会では職員が年次有給休暇を取得するときは「有給休暇・休暇・早退・遅刻の許可願」を提出し、協会は職員に年次有給休暇の残日数がある範囲内で、業務に支障がない限り、一労働日以下でも休暇を与えていた。

(4) 同月11日、A2がB9に上記早退と同月16日午前8時30分から11時30分までを併せ一日の年次有給休暇許可願を提出したところ、B9はA2には同月14日から18日までの間、十日町市に出張の予定があり交替者がいないので、なんとかならないかと話し、また、10月12日にA2が年次有給休暇を取得したことが原因となり、一つの事業所の検診が中止されたのにまた休暇願を出すのかと言い、B11事務局次長（以下「B11」という。）と相談した。

B11は、A2に午後だけならよいが一日は困ると言ったが、A2は応じなかった。そこでB11は「時季変更権を行使する。」と告げた。

なお、協会には胃部検診班が4班あり、当月の検診計画は前月20日ころ、B9が立案し各班の責任者4人と打合せ確認していた。

(7) 同月13日、A1は同月16日午前8時30分から12時まで組合用務のため、遅刻許可

願を提出した。協会はこの許可願について、時季変更権の行使はしなかった。

イ 新潟労働基準監督署への申告等

- (ア) 11月14日、組合は一時金協定外金員が一部の男子職員に支給されており、男女差別である等のビラを協会本部で配布した。
- (イ) 同月16日、午前中にA1、A2らは「協定外金員支給の男女差別その他について」を新潟労働基準監督署（以下「新潟労基署」という。）に申告し、協会本部の通用口でビラまきを行った。
- (ウ) 後日、新潟労基署は協会に「男女差別とは認められない。ただし、金員においては支給の時期、方法（仕方）について検討すべきである。」と勧告した。

ウ 賃金カット等

- (ア) 11月24日、新潟労基署の監督官が協会の労務処理等を調査した際、協会は年次有給休暇を一労働日以下に分割して職員に付与しているが、労働基準法の解釈例規に反すると口頭で勧告した。
- (イ) 同月25日、協会は11月分給料支給に際し、A2から同月16日の一日分、A1からは同月16日の半日分の賃金をそれぞれ減額して支給した。

なお、両人が年次有給休暇に係る賃金カットを受けたのは今回が初めてであった。

組合は、上記賃金の減額について、協会と団交を行ったところ、協会は「A2の11月16日は年次有給休暇と認めていない。A1については組合用務であったので減額した。また、新潟労基署から年次有給休暇を一労働日以下に分割付与すること（以下「分割付与」と略称する。）は労基法違反になると言われた」と説明した。

- (ウ) 12月8日、冬季一時金交渉の冒頭組合がA2とA1の賃金カット分の返還を要求したのに対し、B1はA2については応じられないが、A1の減額については分割付与の件で労基署からの勧告があり、他の職員との関係もあるので検討中だと答えた。
  - (エ) 協会は分割付与を廃止し、同月12日、職制を通じ職員に指示し、併せて協会本部の掲示板に掲示した。
  - (オ) 同日、協会は冬季一時金の支給に際し、A1にはさきに減額した11月16日の半日分を返還し、A2からは11月16日の一日分を一時金からも減額した。
- 組合はB4局長と会い、A2の減額についてただしたところ、同人は11月16日は年次有給休暇として認めていない、当日は欠勤扱いなので減額したと答えた。

エ 賃金カット等についての抗議、申入れ

- (ア) 12月11日、組合はB1に「①A2に11月16日の年次有給休暇を認めないのは労基法の精神からして不当である。②協会はA1、A2に対する賃金カット分を12月12日までに支払え」などとする申入書を提示したが、B1は分割付与の廃止についての説明が先だと言って受け取らなかった。
- (イ) 同月13日、組合は再びB1に「①年休を認めないことは労基法の精神からして不当である。②年休の問題を労使間で話し合っているときに査定することは遺憾である。③A2に対する11月16日の11月25日給料支給からの賃金カット分及び同日の冬季一時金からの賃金カット分を12月14日までに支払え」との申入書を提示したが、B1は分割付与の廃止についての説明が先だと言って申入書を受け取らなかった。



- (㉞) 同月14日、組合は重ねてB 1に「①11月分賃金カットの理由について、②年末一時金カットの理由について、③年休・欠勤（遅刻・早退も含む）の扱いについて、④12月13日当労組申入書をB 1総務部長が破ったことについて」を議題とする団交申入書を提示したが、B 1は分割付与の廃止の説明が先だと言って申入書を受け取らなかった。
- (㉟) 同日、協会はA 1とA 2を協会本部の医局に呼び、B 4局長、B 11、B 1、B 2、B 12参事（以下「B 12」という。）、B 13参事、B 5らが分割付与の廃止について説明した。説明後、組合の要請で新潟地区労のA 7組織部長（以下「A 7」という。）がB 1らと会い、団交の日程を調整した。
- (㊀) 同月18日、協会は12月14日の団交申入書を受理し、昭和54年1月19日、組合と①A 2の賃金カット、②分割付与の廃止、③B 1の組合申入書の破棄等を議題とする団交を行ったが決裂した。
- (10) 昭和53年12月22日のA 3の入館をめぐる紛争
- ア 12月22日の紛争
- (㊁) 安全センターのA 3はB 3に申出ないで、協会本部にA 1、A 2と3人で入館し、B 3はB 1に「A 3が無断で入館した」旨を連絡した。
- (㊂) 3人は3階事務所に行きA 3が「12月6日及び12月14日、組合員A 2、A 1は新潟労基署から出頭を求められ休暇を取った。12月分賃金、その後の一時金から減額しないよう申し入れる」旨の申入書をB 2の机の上におき、B 2はA 3に内容の説明を求めた。
- B 3から前記連絡を受けたB 1がA 3に、B 3の了解を得ていないのだから、同人の了解を得てくるようにと言ったことから言い争いとなり、B 2は申入書を受け取らなかった。
- (㊃) 3人は3階事務所を出て、申入書を会長に差し出すため、役員室のある4階に行った。そこでもB 1、B 5を含めた協会職員数人と言い争いとなった。
- (㊄) 3人はエレベーターで1階ロビーに降りたところ、そこにはB 2、B 13参事、B 12、B 7、B 8課長ほかの職員がいた。組合員はB 2、B 11に申入書を提示したが両人は受け取らなかった。
- B 12が1階ロビーでの状況をB 1に連絡したところ、B 1はB 3に状況によっては新潟中央警察署（以下「中央署」という。）に連絡するよう指示した。
- 守衛室にいたB 2は「組合員3人がいきなり3階事務所に来た。いま1階にいるがトラブルがおきている。午後5時になるので職員の退庁時間だ。ドックに検診に来た客の帰る通路になっている。施設管理、通路を確保するため来てほしい」と中央署に警察官の出動を要請した。
- (㊅) 3人は協会が申入書を受け取らないことをA 7に電話で伝え、協会から引き揚げた。
- イ 同月28日、協会はA 1とA 2の両人あてに次のとおりの通告書を発した。
- 「昭和53年12月22日午後本館内における君の行動は、上長の指示、命令に従わず、業務を著しく乱し、職場の秩序を大きく乱した。
- このことは洵に遺憾である。ついては、当日の顛末書を昭和54年1月8日まで

に必ず提出するよう求める。

なお、本会としてはこのたびの事態に重大な関心を持っていることを申し添えておく。」

### 3 昭和54年（不）第3号事件

#### (1) 昭和54年3月23日の団交

##### ア 交渉経過

(7) 組合と協会は、午後6時過ぎから協会本部会議室で期末手当についての第1回団交を行った。協会の決算期間は当年4月から翌年3月までであり、協会の賃金規程には夏・冬の賞与とは別に事業成績により期末手当を支給することがある旨の規定がある。

なお、組合の出席者はA2、A1、A3の3人で協会の出席者はB1以下9人であった。

(4) 組合が、期末手当の要求根拠として組合員A2、A1、A3の生活実態を説明したところ、B1は、「要求根拠に協会職員でないA3が入っているのはおかしい」と言い、期末手当は就業規則に基づくものであるとしてその趣旨を説明しようとしたが、組合は、就業規則のことは聞きたくないと主張して団交は紛糾した。

このことからB1は、団交は中止するとして席を立ち、協会の出席者はそれにならった。この間10分ないし15分間くらいであった。

その後、B10、B14両課長及びB5を保安要員として残し、協会の出席者は帰宅した。

##### イ 警察官の出動

(7) A1ら組合員は、再び会議室に戻ってきたB10らに「団交は終わっていないのだから交渉委員を呼べ」と言ったが、B10らは「次回は28日に行く。団交は終わったのだから帰ってくれ」と言った。A1らは「徹夜しても帰らない」と言っているので、B5がB10の指示で中央署に電話をしたところ「職員同志のことなのだからよく話し合え」との返事であった。

(4) B10らと話し合いの中で、A1らが交渉委員と連絡をとることを要求したので、B10らはB1、B13参事、B7に電話をしたが、いずれも不在で連絡がとれず、その旨をA1らに伝えたが、同人らは信用できないなどと言った。

B10らは、再度中央署に電話をして警察官の出動を要請し、午後8時ころ、警察官4人が協会本部に来た。

そして、警察官を交えた話し合いの結果再びB1、B13参事、B7と連絡をとることになり、A1が電話をしたがいずれも不在であったため、A1らは同9時ころ、協会本部から退去した。

(7) 同月28日、組合は県評及び地区労とともに中央署へ行き23日の件について抗議した。

#### (2) 3月29日以後の団交と期末手当妥結について

##### ア 3月29日の団交

(7) 午後6時過ぎから、協会本部近くの土地改良会館で第2回団交を行った。以後、会場は同会館となった。

冒頭、A 1 が23日の件についての抗議書を提出したところ、B 1 はそれを手で机の上から払いのけた。そして、この抗議書の受理をめぐって約1時間やりとりがあった。

(イ) いったん休憩となり、当日の団交に出席していたA 7 は組合に対して、23日の件とは別に実質的交渉に入るよう助言したが、再開後A 1 が抗議書の受理についての確認をもとめたことから、交渉は再び紛糾した。

B 1 は、交渉の行き詰まりを打開するため会場の外でA 7 に対して「3月23日の件は水に流す、不問に付すということにすれば、期末手当の回答は用意してある」と言った。A 7 からこのことを聞いた組合員は、3月23日の件は、不問に付すという問題ではないとして交渉は進展しなかった。

(ウ) 当日の団交は、23日の件及び抗議書の受理をめぐるやりとりに終始して、協会から期末手当についての回答は示されないまま午後9時30分ころ終了した。

イ 申立外医徒組と協会の期末手当の交渉は同月27日妥結し、協会は同月30日、組合員を除く他の職員に支給した。

ウ 4月3日、午後6時過ぎから、第3回団交を行い、組合は、「(1)団交の会場は従来どおり協会内とすること、(2)3月23日協会のとった行動を反省し謝罪すること、(3)3月29日付け抗議書の受け取りを拒否したのは不当であり、これを受け取ること、(4)3月29日の団交は故意に回答を出さない不誠意団交であり、これを反省し謝罪すること、(5)組合員以外にすでに支給されている期末手当について、組合に対し速やかに回答し、団交を促進すること」を内容とする申入書を協会に提出したが、協会はその受領を拒否した。そのため、申入書の受理をめぐって団交は紛糾し、協会は期末手当の回答を示さなかった。

エ 同月4日、協会は組合に対して、「(1)団体交渉には必ず地区労の同席を求める、(2)3月23日の問題とは別に期末賞与の支給に関する団体交渉とする」の2点を内容とする申入書を手交した。翌5日、組合はこれをうけて、同月7日を指定日とする団交申入書を提出した。

同月7日の第4回団交で期末手当の交渉は妥結した。

#### 4 昭和54年（不）第13号件

(1) 組合が労働条件改善についての要求書を提出するまで

ア 昭和54年7月12日、A 2 は協会から身元保証書及び誓約書の提出を求められた。

なお、このころ協会は、身元保証書提出後5年を経過した職員を対象に、身元保証書及び誓約書の再提出を求めている。

イ 同月26日、協会は組合と身元保証書及び誓約書についての団交を行った際、「就業規則変更案」（以下「変更案」という。）を組合に示しB 12がそれについて説明した。

ウ 8月6日、組合は協会と変更案について団交を行った席上、「労働条件の改善についての要求書」（以下「要求書」という。）を提出し、B 1 は項目ごとに回答した。

(2) 要求書提出以後の団交等について

ア 8月8日、A 1 とA 2 はB 12に対して、変更案中の変形8時間制及び葬祭料について疑義があるとして説明を求め、同人はそれについて説明した。

同月23日、組合は、協会に対して要求書の内容を議題として同月27日を指定日とす

る団交申入れを行った。

同月24日、協会は組合に、「労働条件改善要求について（回答）」と題する文書で要求書に対する回答を行ったが、その内容は8月6日のB1の回答と同じであった。

イ 同月27日、組合は協会に対して再度要求書の内容を議題として、同月30日を指定日とする団交申入れを行うとともに、変更案については拒否する旨の通告書を発した。

また、組合は新潟労基署へ、変更案は労働条件の改悪であるとして申告した。

同月29日、B12は、組合が新潟労基署に申告したことであり、その調査結果が出るまで団交を行うことは当を得ないと組合に通告した。

ウ 同月31日、協会は、申立外医従組の意見書を添付して就業規則変更届を新潟労基署へ提出した。

エ 9月4日、組合は当委員会に、「就業規則の変更及び労働条件の改善についての要求に関する団体交渉の促進」を申請事項とするあっせん申請を行ったが協会は応じなかった。10月12日、組合は当委員会に本件救済申立てをした。

(3) 本件申立て後の団交等について

ア 11月12日、組合は協会に対し、冬季一時金の要求に付帯して7項目からなる労働条件の改善についての要求書を提出した。

なお、この件について以後団交を3回行った。

イ 昭和55年4月11日、組合は協会に対し、昭和55年度賃金改訂の要求に付帯して新たに16項目からなる労働条件改善についての要求書を提出した。

なお、このときの要求項目には、昭和54年8月6日付け要求書中の項目と同じものもあり、以後この件について団交を3回行った。

5 昭和56年（不）第3号事件

(1) 昭和55年5月16日のA1の柏崎事務所への立入り

ア 同日、A1はB7から、中頸城郡大潟町及び柏崎市内の事業所に検診のための用紙（検診表）を届けるように指示され、大潟町からの帰途、柏崎市内の事業所を探したがその所在が分からなかったため柏崎事務所へ行った。

柏崎事務所には職員はだれも居ず、玄関は施錠されていた。A1は、郵便受にキーがあるのでそこを探してみたが見つからなかった。

そこで、常時携帯を許されていた小出事務所のスペアキーで試したところ錠が開いたので中に入り、検診表を所長の机の上に置き、再び施錠して協会本部に戻った。

イ 本部に戻ってきたA1は担当者に、検診表を柏崎事務所に置いてきた旨を告げ、同事務所から検診表を配布するように連絡することを依頼した。

数日後、A1はB7から柏崎事務所への入室方法を問われ上記のとおり答えた。

(2) 協会の対策

ア 5月31日、協会が開催した定例の所長・班長会議において、柏崎事務所長B15から前記A1の立入りについて不満が示され、小出事務所長B16らからも、本部職員といえども無人の事務所への立入りは問題がある等の発言がなされた。

イ 6月2日、A1はB7から、小出事務所が留守のときは同事務所隣の小出労基署に冷蔵庫を設置したので、そこから検体を受領してくるよう指示された。

なお、A1はこれ以前に小出事務所のスペアキーの返却を求められて返却しており、

また、小出の検体授受場所は間もなく（株）三友組の玄関に設置した冷蔵庫となり、柏崎のそれは北陸施設工業の事務所内に設置した冷蔵庫となった。

ウ 6月23日、組合は、「検体及び物品の受渡し場所について」と「小出及び柏崎を含めた各出先施設の業務上立入り」を議題として協会と団交を行った。

協会は、小出のキーで柏崎が開くのは不用心であるし、無人の事務所に職員といえども立ち入るのは困る、またこの措置は留守番が見つかるまでの暫定的なものである等主張し、組合は、小出のキーで柏崎が開くのが問題であるならキーを替えればよいのではないか、A1が小出に行っている間に物品が紛失したことがあるのか等主張して、交渉は対立した。

なお、本件救済申立て前の昭和56年5月25日、協会は小出事務所の留守番としてC1を採用し、以後同事務所で検体を受領させた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 協定外金員の支給

組合は、昭和52年冬季、昭和53年夏季ともに協定外金員を支給されなかったのは、主任男子在籍者のうちA1のみであり、一般男子職員のうちA2のみである。このことは、活発な組合活動を行っていた組合員に対する不利益取扱いであると主張し、協会は、①昭和52年冬季に協定外金員の支給を受けた者は、主任は32人中25人であり、一般在籍者は125人中18人であり、昭和53年夏季は主任31人中9人、一般在籍者は147人中7人である。②また支給を受けた者は勤務成績、勤続年数等により選考しているのであるから不当労働行為ではないと主張するので以下判断する。

#### (1) 受給率等からの検討

##### ア 協会の主張について

協会は、支給対象者として女子職員を含めた総数を挙げ、受給者との人数比からみて組合の主張は理由がないとするが、男子に限定して比較している組合の主張に対する反論としては、必ずしも十分ではない。

そこで、組合の主張に沿って男子に限定し各人ごとに検討を加える。

##### イ A1について

さきに認定したとおり、昭和52、53両年とも主任男子在籍者は11人で、このうち昭和52年に8人、昭和53年に7人が受給しているが、上記在籍者11人のうち、8人が昭和52年6月21日主任に昇格したものであり、A1は昭和47年すでに昇格しているのがあるから、主任在籍年数が最も長いと推認される。

協会は勤続年数を勘案して支給したとするのであるから、A1が除外される特段の理由はないものといわざるを得ない。

##### ウ A2について

さきに認定したとおり、正規一般男子職員のうち、勤続年数1年以上の支給対象者は、昭和52年6人、昭和53年8人で両年ともうち3人は支給されなかった。

上記比率からみて、A2に支給しなかったことを直ちに不当な取扱いであるとすることはできない。

#### (2) 協定外金員支給前後にかける労使関係等

##### ア 協定外金員支給前後にかける労使関係

さきに認定したとおり

- (7) 組合は、昭和52年11月19日に協会本部でビラまき活動を行ったところ、B3がその行為を妨害したとして、同月29日及び同年12月9日、協会に申入書を提出した。
- (4) 昭和52年12月20日の冬季一時金をめぐる団交で、協会は一時金算定に際して、年次有給休暇取得分を減額する旨提案した。以後、そのことをめぐり組合と協会との交渉が進展せず、昭和52年冬季一時金交渉の妥結は、昭和53年1月20日まで持ち越された。
- (7) 昭和53年2月23日及び3月17日に組合員らが行った協会本部の従来のポーチでのビラまき活動に対し、協会はそれぞれの行為について、施設管理権を侵害する違法行為であるとして組合に警告書を発し、併せて当該警告書を協会本部、柏崎及び小出の出先事務所に掲示した。

これらの事実からみて、協定外金員支給時に組合と協会は、きつ抗した労使関係にあったと言わざるを得ない。

イ 昭和52年12月20日の団交における協会の対応

協会は、協定外金員は創立15周年を記念し、かつ業績が伸長したので、それに寄与した成績優秀者に支給したというのであるが、昭和52年12月20日の団交の席上、組合から協定外金員を支給したのではないかと問われたところ、B1は支給していないと答え、同月2日に申立外医従組と協定した内容を覚書として組合に手交した。

上記組合への対応は、組合員を差別する意図で、ことさら支給した事実を隠ぺいしたものと判断される。

(3) 不利益取扱いの成否

ア A1について

前記(1)のイ及び(2)を併せ考えると、協会がA1に協定外金員を支給しなかったことは、同人の組合活動を嫌悪しての不利益取扱いと言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する。

イ A2について

さきに認定したとおり

- (7) 昭和48年4月にエックス線技師として採用され、同52年6月21日の人事発令で、A2を除くエックス線技師の大部分が主任に昇格した際、組合用務で度々年次有給休暇を取得していたことが一つの理由で昇格しなかった。

なお、男子一般正規職員の中では、勤続年数が最も長いと推認される。

- (4) 昭和52年8月22日にB1から、申立外新津医師会センター（同センターには協会の職員はだれも勤務していなかった。）への勤務を勧められた。

このことと上記(2)を併せ考えると、前記(1)のウの判断はあるにしても、A2に対する不支給の決定的動機は、同人の組合活動を嫌悪しての不利益取扱いと判断され、労働組合法第7条第1号に該当する。

(4) 労働組合法第27条第2項の主張について

協会は、協定外金員を支給したのは昭和52年12月10日であり、本件申立ては昭和53年12月27日であるから、労働組合法第27条第2項により救済を受けられないと主張するが、さきに認定したとおり、協会が申立外医従組組合員等へは冬季一時金を支給する際に協

定外金員を支給した実態からすれば、組合員に対する差別が顕在化したのは、組合員に対し、昭和52年冬季一時金を支給した昭和53年2月2日であると言わざるを得ない。

(5) 救済の内容

ア 協会は勤務成績、在籍年数により選考したというのであり、査定は当委員会の権限外であるから、主文1、2のとおりA1、A2に対しても他の受給者と同様1万円から5万円の範囲内で査定して支給させるのが相当である。

イ 組合は陳謝文の掲示、存置も求めているが、上記で足りると判断する。

2 ビラまき活動への規制

組合は、協会本部のポーチを含む玄関先でビラまきを行うと、協会の職制が出てきて「やめろ、道路へ出ろ」などと言って妨害する。この協会の行為は組合活動に対する支配介入であると主張し、協会は、確認書並びに施設管理権に基づいて施設の立入り並びにビラまきにある程度の規制を加えても何ら不当労働行為となるものではないと主張するので以下判断する。

(1) ポーチでのビラまき

ア さきに認定したとおり、確認書(4)で定める「玄関先」について、組合はポーチを含むその周辺であるとするのに対し、協会は門扉の外であると主張して、紛争が生じていたので検討する。

前出の協会本部の1階付近平面図によれば、ポーチは①の自動扉により社屋内と区別されており、門扉はポーチ先の通路をへだて公路に接する箇所に設置されているので、門扉の外が玄関先であるとの協会の主張は採用できず、他方ポーチは、扉等で通路と区別されていないので、確認書(4)で定める「玄関先」とは、ポーチを含むその周辺であると解される。

イ しかし、昭和52年12月末ころポーチ外側（平面図②の箇所）に自動扉が設置され、通路と遮断された以後は従前のポーチが「玄関先」であるとは認め難い。

組合がなお上記ポーチを「玄関先」であるとして、同所でビラまきをするのであれば、改めて協会との合意が必要であると判断される。

組合は、その手続をふむことなく昭和53年2月23日及び3月17日にポーチでビラまきをしたのであるから、確認書に基づく協会の警告が直ちに組合活動に対する支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

(2) ビラまき活動への干渉

ア 協会は、社屋内のビラまきだけが問題であり、社屋外でのビラまきであれば傍観していると主張する。

しかし、さきに認定したとおり、昭和53年8月11日の組合員らのビラまきに際し、協会は自動扉を施錠し、道路に面した門扉も閉めた。

この協会の対応は、社屋内のみが問題であるとする協会の主張との整合性は認められず、前記(1)のAと併せ考えると、組合の正当なビラまきに対する介入と判断される。

イ さきに認定したとおり、①昭和53年8月11日には通用口付近に職制が並んで立ち、ビラまきの状況を写真で撮り、ビラを受け取った職員の名前をチェックしたりし、②同年10月30日及び11月16日のビラまきに際しても職制が見守った。

協会は、組合員のビラまきに際し職制が状況を把握するため、上記①のような行動

をするのは当然のことであり、そのためビラまき行為は何ら妨害されないと主張する。

しかし、これら協会の行為は、ビラまき活動に対し物理的妨害を加えていないとしても、組合と協会の緊張した労使関係からみると、組合員はもとより、ビラを受け取る協会職員に心理的な威圧を加えるものであり、このことは玄関先でのビラまきを許容した確認書の趣旨にも違背し、正当な組合活動としての教宣活動への介入行為と判断せざるを得ない。

(3) 救済の内容

ア 協会の上記(2)の行為は労働組合法第7条第3号に該当する。

協会は、これら紛争はすべて解決済みであると主張するのであるが、本件にみられる労使関係に照らせば、なお同様な行為が繰り返される恐れが多分にあると判断せざるを得ないので、主文3のとおり救済する。

イ 組合は陳謝文の掲示、存置を求めているが、主文3で足りると判断する。

3 年次有給休暇をめぐる紛争

(1) A2に対する賃金カット

組合は、昭和53年11月16日一日の年次有給休暇が成立しているにもかかわらず、協会が同月分給料及び同年冬季一時金から、当該一日分についてそれぞれ減額したことは、協会の違法行為を新潟労基署に申告したことに対する報復行為であって、不利益取扱いであると主張し、協会は、11月16日の年次有給休暇の請求は時季変更権の行使により変更された。したがって、当日を欠勤とし賃金カットをしたもので不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

さきに認定したとおり

ア A2が11月11日に、同月16日一日の年次有給休暇を請求したところ、B11は時季変更権を行使すると告げた。

イ A1も、A2とともに11月16日新潟労基署に申告している。

ウ 協会は、A1からも、同人が取得した11月16日半日分に相当する金員を11月分給料から減額したが、従来の年次有給休暇取得の慣行に基づいて、冬季一時金支給の際返還した。

これらを併せ考えると、協会がA2の11月分給料及び昭和53年冬季一時金から、11月16日一日分を減額したのは、時季変更権の行使により欠勤扱いとしたからであって、申告に対する報復であるとする組合の主張は採用できない。

(2) 申入書等の受け取りをめぐる紛争

組合は、再三協会にA2ら組合員に対する上記(1)の賃金カットが不当であるとして、協会に申入書を手交しようとしたが、協会は受領を拒否した。組合との話合いの糸口である申入書の受領を拒否する協会の行為は、組合活動に対する支配介入であると主張し、協会は、団交は再三行われているので、申入書を受け取らないからといって不当労働行為とはならないと主張するので以下判断する。

ア 組合は12月11日、13日及び14日と繰り返し協会に申入書を提示し、労働条件の重要な変更にかかわるものであるから、まず受け取るべきであるとするのに、協会は分割付与廃止についての説明が先だとして、その都度受領を拒否し、争っていたものである。



協会が説明が先だとして、受領を拒否しつづける態度にもわかに首肯し難いが、従来の慣行を廃止した経緯について、まず協会の説明を聞いても何ら組合に不利益をもたらすものではない。

イ 協会は12月8日の団交で、A1からの賃金カットは検討中だと答えている。

ウ 協会は11月25日並びに12月8日の組合との団交で、分割付与を廃止する旨の提案をし、12月14日には組合に説明し、同月18日には同月14日付け申入書を受領し、昭和54年1月19日に団交を行っている。

これらを併せ考えると、申入書受領拒絶の側面のみとらえて、支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

### (3) 分割付与の廃止

組合は、分割付与は労働慣行による既得権であり、協会が一方的に廃止したのは組合員に対する不利益取扱いであると主張し、協会は、新潟労基署からの勧告によるものであって、不当労働行為ではないと主張するので以下判断する。

さきに認定したとおり、協会は職員に対し分割付与を認めてきたところ、新潟労基署の監督官から、労働基準法の解釈例規に反すると改善を勧告されたので、分割付与を廃止することとし、12月12日職員に指示し、同月14日組合に説明した。

上記事実によれば、分割付与の廃止は、新潟労基署からの勧告によるもので、不当労働行為意思は認められず、また、組合員に対してのみ不利益な取扱いをしているものでもないから、組合の主張は採用できない。

## 4 A3の入館をめぐる紛争

組合は、A3が昭和53年12月22日協会本部に立ち入る際、守衛にあいさつしていたのに、協会は合理的理由もなくA3の立入りを妨害する。この行為は組合活動に対する支配介入であると主張し、協会は、A3が協会の屋内に入るに際し、確認書に定める了解を得なかったからであると主張するので、以下判断する。

(1) さきに認定したとおり、安全センター職員の協会本部への入館については、確認書の(6)で「許可制についてはできるだけ早く廃止するものとするが、それまでの間は了解を得て行うもの」と定めてあるので、A3らの協会本部への入館に際しては、守衛であるB3に申出、同人の了解を得たうえで入館し、単なるあいさつでは足りないものと判断せざるを得ない。

(2) A3は、協会本部への入館に際し、B3に申出ることなく3階事務所に行き、B3から無断入館の連絡を受けたB1が、A3に対しB3の了解を受けてくるよう指示したことから、言い争いとなったことは、さきに認定したとおりである。

上記言い争いとなつてからの協会の対応は、組合が組織人員3人にすぎない少数組合であることからすれば、過剰にすぎる疑いもあり、組合に対する嫌悪が認められないわけではない。

しかし、A3が入館の了解を求めたのに、協会が正当な理由もなく拒否したために発生した紛争とはその趣を異にするので、協会の対応のみを組合活動に対する支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

## 5 A1への結婚祝金の不支給

組合は、協会がA1に対し結婚祝金を支給しないのは、同人が組合員であることを理由

とした不利益取扱いであると主張し、協会は、A1が上司を招待しなかったからであり、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

さきに認定したとおり、協会は職員が結婚式に上司を招待したときは、慣行として上司に一定額の金員を支出していたが、上司を招待しないで協会から結婚祝金の支給を受けた者はいなかった。A1は結婚式に上司を招待しなかった。

これらの事実によれば、協会が組合員であることを理由に差別する意思で、A1に結婚祝金を支給しなかったものとは認められず組合の主張は採用できない。

## 6 昭和53年度期末手当交渉について

組合は、協会が警察官を導入して団体交渉を一方的に中断させたり、額の回答を示さないなどして不誠実な団体交渉をし、組合の自主的な運営に支配介入を行い、申立外医従組と比べて、期末手当の支給を遅らせるという不利益取扱いを行ったと主張し、協会は、警察官の導入は、保安要員が組合員に帰宅の自由を奪われてやむを得ずとった手段であり、また手当額を回答しなかったことも、団体交渉における組合の態度に起因するものであって、不当労働行為として非難されるいわれはないと主張するので以下判断する。

### (1) 3月23日の団交について

ア さきに認定したとおり、組合は安全センターのA3を含めた組合員の生活実態を根拠に要求したところ、協会は就業規則に基づく期末手当の交渉に、協会職員でないA3の分も含めるのはおかしいと反論し、このことをめぐり紛議が生じ、団交は決裂した。

団交において、組合が、協会職員でないA3を含めて要求することが許されないわけではなく、他方協会が、かかる組合の要求に対し反論することも差し支えないと解される。組合が、協会の反論を聞こうとしなかったことが原因となって短時間で交渉が決裂したからといって協会のみを非難するのは当たらない。

イ さきに認定したとおり、同日午後8時ころ協会側の要請により中央署の警察官4人が出動した。

労使紛争に警察官の介入を求めて解決しようとする姿勢は、正常な労使関係の樹立のため厳に慎まなければならない。

しかし、当日の団交は午後6時15分ころにはすでに決裂し、B10らが次回期日を告げて組合員の帰宅を求めているのに、徹夜しても交渉するとして滞留を続けたことによる出動要請であり、また警察官出動後も、組合員は警察官を交えてB10らと話し合い、約1時間後に退去している。

これらの経過に照らせば、警察官を導入して団交を中断させたとする組合の主張は採用できず、上記警察官の導入を組合の自主的な運営に対する支配介入とも判断できない。

### (2) 3月29日及び4月3日の団交について

さきに認定したとおり、3月29日及び4月3日の団交は、いずれも冒頭から、上記警察官導入についての謝罪要求を内容とする抗議書の受理をめぐり紛糾した。

協会が多少の譲歩をして文書を受け取れば、決裂を回避することは可能であったかもしれない。

しかし、両日の団交での組合の対応をみると、抗議書、申入書を協会に受け取らせることのみで終始しており、協会がそれを受け取らなければ、期末手当の交渉を開始でき

ないわけではないので、交渉決裂の責任を協会にのみ帰して不誠実団交とするのは当たらない。

(3) 期末手当支給の遅延について

組合は、協会が申立外医従組と比べて、期末手当の支給を遅らせるという不利益取扱いを行ったとも主張する。

さきに認定したとおり、協会は申立外医従組と3月27日に、組合とは4月7日にそれぞれ妥結しているが、上記(1)、(2)の経緯に加えて、3月29日団交の際のB1からA7への打診及び4月4日の協会から組合への申入れ等を考慮すれば、協会が組合員に対する支給を遅らせるため、故意に組合との妥結を引き延ばしたと判断することはできず、組合の主張は採用できない。

7 労働条件の改善についての要求書をめぐる団交拒否について

組合は、昭和54年8月6日付けで協会に提出した要求書に基づく団交を、協会が正当な理由なく拒否していると主張し、協会は、組合の団交要求にはその都度誠実に対応しているのであるから、組合の主張には理由がないと主張するので以下判断する。

さきに詳細に認定したとおり、8月6日の団交で協会は要求項目ごとに説明しており、また、本件申立て以後においても、組合と協会は労働条件に関する団交を行っており、その交渉項目の中には要求書と同じ項目が存することからみると、組合の主張は採用できない。

8 検体受領場所の変更について

組合は、協会が昭和55年6月2日以降A1に対し、無人の出先施設で検体を受領させる取扱いを変更し、出先施設外で行わせていることは同人に対し、精神的苦痛を与える不利益取扱いであると主張し、協会は、施設管理権に基づく正当なものであると主張するので、以下判断する。

さきに認定したとおり、検体受領場所の変更はA1が小出事務所のスペアキーを使用して、無人の柏崎事務所に立ち入ったことが契機となったものである。

A1に他意がなかったことは、協会本部に帰ってから同事務所に検診表を置いてきた旨告げていることからもうかがわれるが、他意がないにしても、甲事務所のスペアキーで無人の乙事務所に立ち入る行為が、施設管理上問題であるとする協会の主張が首肯できないわけではない。

協会が、臨時に検体受領場所を事務所外に変更したことによって、A1が多少の精神的苦痛を受けたとしても、協会が専らA1に精神的苦痛を与える目的で上記措置をしたと認める疎明はないので、組合の主張は採用できない。

9 以上により労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和57年7月15日

新潟県地方労働委員会

会長 小 出 良 政