

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 財団法人日本浮世絵博物館

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対し、草取り、窓ふき、床磨きなどの雑役作業を行わせて仕事の上で不利益に取り扱うことをやめ、同人が休職前に行っていた庶務、受付業務などの仕事に就かせなければならない。
- 2 被申立人は、申立人からの団体交渉申入れに対し、団体交渉拒否の正当理由とはならない一方的な意向によって団体交渉を拒否することなく、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 3 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人事務室内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当博物館が行った次の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為であると認定されました。当博物館は、今後このような行為を繰り返さないことを、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

- 1 貴組合員A1に対し、同人が休職前に行っていた庶務、受付業務などの仕事に就くことを拒否し、草取り、窓ふき、床磨きなどの雑役作業を行わせて仕事の上で不利益に取り扱うとともに、展示替え作業日における就労や職員会議への出席を妨げたり、メモ用紙等による仕事の指示、終業時刻に係る一方的な指示・警告を行うなどのいやがらせを行ったこと。
- 2 貴組合から、昭和59年7月25日付で団体交渉の申入れのあったA2の仕事の内容等に関する件、同年10月13日付で団体交渉の申入れのあったA1に対する賃上げ及び夏季一時金要求の件並びにA2に対する賃上げ要求の件並びに同年12月10日付で団体交渉の申入れのあったA1に対する年末一時金要求及びA2に対するいやがらせをやめよとの件について、いずれも正当な理由なく団体交渉を拒否したこと。

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合長野地方本部

執行委員長 A3 殿

総評・全国一般労働組合長野地方本部松本支部日本浮世絵博物館分会

執行委員長 A1 殿

財団法人 日本浮世絵博物館

理事長 B1

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評・全国一般労働組合長野地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加入した労働者によって組織されている労働組合で、本件申立時の組合員数は1,329名である。

総評・全国一般労働組合長野地方本部松本支部日本浮世絵博物館分会（以下「分会」という。）は、昭和59年5月14日に結成され、分会の組合員数は結成時2名、本件申立時1名である。

- (2) 被申立人財団法人日本浮世絵博物館（以下「博物館」という。）は、昭和54年7月23日財団法人酒井コレクション日本浮世絵博物館として設立され、その後昭和55年6月20日、現在の名称に変更し、肩書地において、浮世絵の展示、研究を行い、浮世絵美術の啓蒙と文化の発展に寄与することを目的として運営されている。

博物館は、基本財産（約2,000点時価48億円相当）と運用財産を合わせ総数10万点の浮世絵を蔵し、その運営経費は主として入館料、絵の販売で賄われており、本件申立時の常勤職員は、理事兼学芸員であるB2（以下「B2理事」という。）を含め4名である。

2 分会結成に至る経過

- (1) 博物館は、昭和57年4月に開館したが、当時の常勤職員は、B2理事、B3事務長（以下「B3事務長」という。）、A1（以下「A1」という。）及び女子職員のC1（以下「C1」という。）の4名であった。

なお、理事長のB1は、東京在住で、月に1、2度来館するだけであり、博物館の日常の業務は、B2理事が責任者となって運営している。

- (2) A1は、昭和55年9月、アルバイトとして採用され、博物館建設のための事務に携わり、博物館の開館以降は、正規職員として庶務の仕事（1日の入館料の集計・起票、10万円以下の小口現金の管理）、女子職員が休んだ場合などの受付業務（入館券、浮世絵の複製品の販売など）、問い合わせに対する資料・しおりの送付、スライド操作などの仕事に従事してきた。

その後、同人はB型肝炎を患い、58年5月20日から入院治療のため休職したが、59年3月27日退院し、就労が可能である旨の医師の診断に基づき、同年4月10日頃博物館に出向き、B2理事に復職の意向を申し出た。

この申出に対し、B2理事は即答を避けたが、4月20日に至りB3事務長を伴いA1の自宅を訪れ、同人に対し、同年5月20日をもって解雇する旨予告した。

その際、B2理事は解雇理由を告げなかったため、A1が解雇理由を聞いたところ、同理事は、病気が伝染するからと答えた。

- (3) A2（以下「A2」という。）は、受付業務を担当していたC1が退職した後の昭和58年5月17日、博物館に採用され、受付業務を担当するようになった。

しかし、その後B2理事とA2とは折り合いが悪くなり、博物館は、59年5月4日、同月5日付で解雇する旨A2に通告した。

- (4) A 1 及び A 2 の両名は、博物館からの解雇通告を契機として、59年5月14日組合に加入して分会を結成し、A 1 は分会執行委員長に、A 2 は分会書記長になった。
- 3 A 1 及び A 2 の解雇問題の経過
- (1) 地位保全仮処分申請までの経過
- ア 組合は、昭和59年5月15日、博物館に対し、A 1 に対する解雇予告を撤回すること及びA 2 に対する解雇通告を撤回し原職に復帰させること並びにこの件に関し5月19日に団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。
- これに対し、B 2 理事は、5月19日組合に対し、①A 1 については、話の行き違いが確認されたので解雇予告を取り下げる、②A 2 については、無分別な処置であったと深く反省し、解雇通告を取り下げ原職に復帰させる旨文書で回答した。
- イ その後、5月21日に団体交渉が開催され、その結果、①A 1 に対する解雇予告は撤回する、②A 1 の職場復帰については、信州大学附属病院の担当医師の所見に基づき、時期を定めて復職することとし、A 1 はその診断書を提出する、③A 2 に対する解雇通告は撤回し、5月4日に遡り原職復帰すること等を内容とする協定が締結された。
- ウ しかし、5月25日、前記協定に基づき出勤したA 2 に対し、B 2 理事は、「復職は認めない。辞めてください。辞めるまで頭を下げてお願いするしかない。」などと言い、さらに、自ら書いた退職届に署名するよう執拗に求めた。
- また、B 2 理事は、A 2 に対し、受付のレジを打ってはいけないと指示する一方、仕事の指示をせず、電話の取り次ぎも禁じたりしたため、組合は、5月29日、博物館に対し、A 2 に対する退職強要及びいやがらせを即刻やめるよう抗議の申入れを行った。
- エ A 1 は、5月29日午前10時頃、松本地区労働組合評議会のオルグA 4（以下「A 4 オルグ」という。）とともに、前記協定に係る診断書（①他の人への伝染については、一般的社会生活では全く心配ない。他の人に輸血でもしない限り現状では感染は発生し難い。②6月以降は常人と同様に労働が可能である等の内容の診断書）を持参して博物館に出向き、6月20日より復職する旨申し出たところ、B 2 理事は、「A 1 君が組合に相談したことは心外だ。」「組合がガタガタ言うから、君は今後1年に限って雇用する。」などと言った。
- オ 組合は、5月30日、当委員会に対し、A 2 に対する退職強要、不利益扱いをやめ通常の業務に就かせること、A 1 に対する雇用期間1年という復職条件を撤回すること等を内容とするあっせん申請を行った。
- 6月5日の第1回あっせんにおいてB 2 理事は、5月21日付の組合との協定を破棄するとの態度に出たため、あっせんは継続となり、その後、あっせん員の要望により開催された6月11日の団体交渉においても、また6月16日に行われた第2回あっせんにおいても博物館側の態度は変わらず、結局あっせんは打ち切りとなった。
- カ 6月下旬に至り、博物館は、A 2 の復帰を認める旨の意向を組合に伝えたため、7月3日A 2 が出勤したところ、B 2 理事は同人に対し、「時間は9時30分から5時30分までずっといろ。時間をずっとつけているからな。」「言われた事に対してすぐ返事をしろ、分かったか。返事しなければぶっとばすぞ。」などと言った。
- なお、A 2 は、この頃から神経性胃炎や貧血症を患うようになった。

キ 組合は、59年7月3日付で、長野地方裁判所松本支部に対し、A1、A2両名の地位保全仮処分申請を行った。

なお、A2は、出勤しても受付のレジを打つことを禁じられ、仕事の指示もないため、受付の隣りに座り、レジ以外の補助的な仕事を自ら捜しながら行うという状態が続いていたが、賃金は支給されていたため、地位保全仮処分申請の同人に係る部分については、59年10月1日の第1回口頭弁論において取り下げられた。

(2) 地位保全仮処分申請事件に係る和解までの経過

ア 組合は、昭和59年7月25日、B2理事がA2に対して具体的な仕事の指示をしないばかりか、A2の至近距離に立ち監視するがごとき態度をとっており、A2は正常な業務を遂行できない状態にあるとして、博物館に対し、A2の作業内容等について7月30日（月）午後1時より団体交渉を開催するよう申し入れた。

イ これに対し博物館は、7月27日、①A2の行うべき職務は決まっており、監視されているか否かは感覚の問題であり、団体交渉に親しまない、②いずれにしても、組合の指定した日時には団体交渉を開催できない旨組合に文書で回答し、結局この件についての団体交渉は開催されなかった。

ウ 組合は、59年10月13日、賃上げ及び夏季一時金について、次のとおり、博物館に対し10月22日（月）午後6時より団体交渉を開催するよう申し入れた。

① 昭和59年度賃上げについて

組合員に対し、4月度賃金より1人平均2万円の引上げを図りたい。

② 昭和59年夏季一時金について

A1に対し、基本給の2か月分を支給されたい。

エ これに対し、博物館は、10月19日、要旨次のとおり組合に文書で回答した。

① 昭和59年度賃上げについて

A1については、当博物館は、同人の休職期間満了に先だち、休職事由が消滅していないものとして、すなわち復職の要件を充足していないものとして、59年4月20日に同年5月20日をもって解雇する旨通知し、現在長野地方裁判所松本支部で係争中であり、雇用関係の存在を前提とする賃上げについての交渉は、団体交渉に親しまないものであり拒否します。

A2については、当博物館の財政上及び同人の勤務実績（勤務してから1年未満など）を総合して昇給対象とはならず、この申出まで異議を留めないで給与を受領しているので解決済みです。

② 昭和59年夏季一時金について

A1については、前記と同様です。

③ なお、当博物館は、A2の昇給の要求について団体交渉を行う意思は有しているが、この項目に関する団体交渉の申入れが、解決済みで時機に遅れており、すでに団体交渉に親しまないものになっていることを指摘しておきます。

当館は、団体交渉開催の時期及び場所につき、追って検討の上通知します。

オ しかし、この件に関し、その後博物館から団体交渉開催の時期等についての通知はなく、結局団体交渉は開催されなかった。

カ B2理事は、A2が復職してから館内放送用のカセットテープ1本（30分ごとに行

われるスライド上映を入館者に知らせるためのもので、市販のカセットテープにA2が録音したもの)が紛失したとして、A2に対し何度も「知らないか。」と聞いたり、「盗みの松本歯科女子大生逮捕 塩尻署」との11月23日付の新聞の切り抜きをA2の組合加入申込書の写しと一緒にクリップで留め、自分の机やB3事務長の机の上に広げ出していた。

キ 組合は、59年12月4日、「浮世絵博物館B2理事は不当解雇を撤回せよ。」及び「職員へのいやがらせをやめよ。」との内容の立看板14本を、博物館前の道路わきなどに立てた。

ク 組合は、59年12月10日、次の事項等について12月17日午後6時から団体交渉を開催するよう博物館に申し入れた。

① A1、A2両名の59年年末一時金について、基準内賃金の3か月分を支給すること。(支給日は12月20日とする。)

② A2に対する次の事項のいやがらせをやめ、正常な労使関係を確立すること。

○録音カセットテープ紛失について、あたかもA2に責任があるがごとき発言、行為

○A2の実家に執拗に電話を入れるという理事者にあるまじき行為(録音テープ捜索、身元保証書の提出の強要)

○受付業務用ノートにA2に対する個人的な私情、意見や感想を書くこと。

○勤務時間中にA2を除外し、事務室に鍵をかけて会議を開く等の差別的取扱いをすること。

ケ これに対し、博物館は、59年12月20日、要旨次のとおり組合に文書で回答した。

① 昭和59年年末一時金について

A1については、現在裁判所において係争中であるので、裁判手続の中で解決する意思であります。

A2については、本件一時金の支給対象となる期間、合計45日欠勤しているので、賃金規程第15条に基づき年末一時金として5万円支給する旨回答します。

② 当博物館としては、B2理事とA2との感情的な人間関係の問題については介入できません。

③ 団体交渉を12月17日午後6時に開催せよとの申入れを受けましたが、その日は都合が悪いので、追って開催日・場所を通知します。

コ しかし、その後も上記申入れに係る団体交渉は開催されなかった。

サ A1に係る地位保全仮処分申請事件は、59年10月1日、同年11月29日及び同年12月20日の3回にわたって口頭弁論が開かれ、結審となったが、12月22日、博物館は、A1に対する解雇を撤回するとして、裁判所に弁論再開の申立てを行った。

これに基づき、12月24日、裁判所において和解手続が行われた結果、①A1の地位の確認と原職復帰、②未払賃金として120万円を支払う等の内容の和解が成立した。

シ 博物館には、開館以来受付に業務連絡ノートが置かれ、電話で予約を受けた場合、その日時等を記録し準備をするなどのために使用されており、その性質上職員は全員目を通すことになっていたが、A1及びA2の解雇問題が起きて以降、B2理事は、両名の解雇問題に係る私的な意見や感想などをこのノートに記載するようになった。

B 2 理事が、A 1 及び A 2 の解雇問題について記載した部分の抜粋は、次のとおりである。

○59. 8. 19欄

A 2 さんは仕事は一生懸命やってくれるがどうも素直さがない。裁判となった以上、地区評の汚いやり方を断固粉碎する。

○59. 11. 12欄

A 2 君は地区評に利用され個人のプライバシー、生計の将来等を新聞に実名で公表され、A 1 問題のダシに使われた。その事がまだ分からないらしい。

○59. 12. 12欄

A 3 は佐久の田舎者、A 5（注 前松本地区労働組合評議会議長）は卑猥なゴロツキ、A 4 はチンピラ小僧というのは世間のもっぱらの評判らしい。

私もそう思った。

A 1 は乞食の根性になりはてた。解雇理由（病気か否か）の有無を法廷で争うのではなく、金めあてに世間で云うゴロツキの組合に入ったらしい。

A 2 も金めあてということが段々はっきりしてきた。

4 A 1 の復職とその後の経過

(1) A 1 が指示された仕事の内容等

ア 昭和59年12月26日、A 1 は、裁判所における和解に基づき、博物館に出勤したところ、以前同人が使用していた机はC 2（59年夏頃より勤務。以下「C 2」という。）が使用していた。

そこで、A 1 は、B 2 理事に、どこに座ったら良いのかと聞いたところ、同理事は、「君の机はない。今後買う予定も一切ない。」と言ったため、A 1 はやむを得ず女子職員 of C 3（59年5月頃より勤務）の承諾を得て同人の机を使用するようにした。

A 1 が復職した当時の常勤職員は、B 2 理事、B 3 事務長（60年1月16日病氣入院し、以降出勤していない。）、A 1、A 2 並びに臨時職員 of C 2 及び C 3 であった。

C 2 は、A 1 が休職前に行っていた仕事を行っており、C 3 は受付業務を行っていたが、A 2 は依然受付の補助的な仕事を行っていた。

イ 12月26日の午前中、A 1 は、B 2 理事に、「裁判までやった仲であり、お互い言い分もあるだろうが、そんなことを蒸し返しても仕方がない。とにかく全部水に流して一から出直しませんか。」と言ったが、B 2 理事は、「君がしたことは消えない。組合が立看板を立てたことは絶対に忘れないし、水に流さない。組合とは徹底的に闘う」と答えた。

そこで、A 1 は、とりあえずA 2 の年末一時金の件についてB 2 理事と交渉し、その結果5万円支給するとの協定が締結された。

その後、A 1 は、事務室で以前同人が担当していた書類を整理しようとして、戸棚から書類を出したところ、B 2 理事は、「無断で勝手なことをしてもらっては困る。」と言って、書類を戸棚にしまい、A 1 には整理をさせなかった。

ウ 12月27日は、正月からの展示に備えての展示替えの日であったが、B 2 理事は、出勤して来たA 1 に対して、「来てもらっては困る。とにかく帰ってくれ。」と言い、就労させなかったが、当日はすでに同理事のほかB 3 事務長及びC 2 が出勤し、展示替

え作業を始めていた。

なお、博物館においては、年6回位職員によって展示替えが行われている。

エ 年末年始の休暇明けの60年1月4日、A1は印刷から仕上がって来たポスターを2階まで運ぶよう指示されたが、そのほかに仕事の指示はなかった。

オ 1月5日、A1は、B3事務長から博物館駐車場の整地及び博物館周辺の雑草取りを命じられ、同月8日及び9日にも雑草取りを命じられた。

なお、従前、夏場にクローバーの繁った時、手の空いている男子職員が交代で草取りをしたことはあったが、冬場に草取りをしたことはなかった。

カ 1月11日午前10時頃、A1は事務室で、B2理事に仕事の指示を求めたが、同理事は、「僕は聞いていないよ。」と言っただけで仕事の指示をしなかった。

また、午前10時30分頃、同理事は、A1のいる前でC2に向かって、「C2さん、いつまでいるのか知らないが、気持ち悪いのがいるのは嫌だね。」と言った。

キ 1月12日、A2は、同月25日をもって退職する旨の退職届を提出したが、それ以降、B2理事はA2に対し、受付のレジを打ってもよいなど仕事の指示をするようになった。

ク 1月13日午後5時頃、B2理事は、「反省会を開きますから集まって下さい。」と言って職員を招集したが、A1には、「A1君はいいですから。」と言い出席させなかった。

ケ 1月24日、B2理事は、A1に対し、小雪のちらつく屋外での草取りを命じた。

また、同日午後4時過ぎ、A1が事務室で浮世絵関係の本を読んでいたところ、B2理事は、「ここで本を読んではいけない。」と言った。その際、A1はB2理事に仕事の指示を求めたが、同理事は、「君のやる仕事がないことは分かっているでしょう。この館は君がいなくても構わない。」と言った。

コ その後、博物館は、1月25日、26日及び27日にもA1には草取りを行わせ、一方1月27日（日曜日）には、学生アルバイトを雇用し、受付、スライド操作などを行わせた。

サ A1は、1月いっぱいには主に草取りを命じられ、2月に入ってから、手作業による館内の床磨き、トイレ掃除、館の外側の窓ふき、ゴミ拾いなどを命じられるようになり、このような状態は本件結審時に至るまで続いている。

なお、この間、A1は、団体客で混雑している時など、受付の手伝いやスライドルームの準備をしようとしたこともあったが、B2理事から、やっではいけないと言われていた。

シ 博物館では、従来から、B2理事を除く職員全員で、午前9時30分から開館時間の午前10時まで、電気掃除器やモップなどを使って館内の清掃を行い、閉館時には灰皿の片付け、トイレ掃除を行っているが、これらの定例の清掃以外に特定の職員が専門に清掃作業に従事した例はなかった。

また、館内の床磨きについては、上記の定例の清掃以外は、休館日に職員が専用の機械を使用して行ったことはあったが、1人の職員が継続して行ったことはなかった。

(2) メモ用紙等による仕事の指示

ア B2理事は、A1に対する仕事の指示を、昭和60年の1月までは口頭で行っていた

が、同年2月2日には、「床の汚れを全部取って下さい。事務室及び2階スライドルーム（研磨剤を使って下さい。）」とのメモ用紙により行った。

これに対し、A1は、口で言えば済むことでありメモ用紙でやらなくともよいのではないかと言ったが、B2理事は、これには何も答えず、以降すべてメモ用紙又は業務連絡等と題した書面を提示して仕事を指示している。

イ メモ用紙や書面による指示の内容は、事務室、2階スライドルーム等の床磨き、窓ふき、トイレ掃除、ゴミ拾いなどを行うよう指示しているものがほとんどである。

(3) 終業時刻に係る指示・警告等

ア 博物館の就業規則では、終業時刻は午後5時30分、また午後の休憩時間は午後3時から3時30分までと定められている。

しかし、博物館の開館当初から、観覧者への対応の関係上、午後の30分間の休憩はとらず、その代わり終業時刻については午後5時とする（ただし、閉館時間の午後5時間際に入館した観覧者が残っている場合は、その者が帰るまで対応する。）との運用がなされてきた。

イ 昭和60年2月10日午後5時5分頃、B2理事は、A1に対し、終業時刻の5時30分まで仕事をするようメモ用紙で指示した。

これに対しA1は、従来慣行で午後5時終業であったものが5時半になるのは労働条件の変更であるので、組合と話し合ってもらいたいと申し入れた。

しかし、B2理事は、これには何も答えず、同日午後5時13分頃、「終業時間は5時30分までです。許可なく早退は出来ません。無断早退の場合規則により処分します。」とのメモをA1に投げて渡した。

なお、終業時刻の午後5時30分まで仕事をするよう指示されたのは、この時が最初であった。

ウ その後もB2理事は、2月12日、14日、3月2日、10日、14日及び19日にも同様の業務命令、あるいはこれに従わない場合は指揮命令違反、職務懈怠により処分する旨の警告書をA1に提示した。

エ 博物館は、3月28日、無断早退が4月1日までに改善されない場合は就業規則に基づき解雇通告する旨の通知書を内容証明郵便によりA1の自宅に送付した。

これに対し組合は、3月31日、博物館に対し、就業時間の一方的変更は不当なものであり、通知書の撤回を要求するが、現時点においては紛争の拡大を避けるとの立場から、A1は3月31日より午後5時30分まで勤務する旨通知した。

(4) 本件申立て後における団体交渉

ア 博物館は、A1が終業時刻に関する指示に従わずに早退していることを理由に、昭和60年2月25日に支給したA1の2月分賃金から、1月4日に遡及して賃金カットを行った。

このため組合は、3月3日、博物館に対し、A1に対する賃金カットは不当であり直ちに支給すること及びこの件に関し3月5日午後1時から博物館事務室において団体交渉を開催するよう申し入れた。

イ 3月5日、A4オルグは博物館に出向いたが、B2理事は不在で団体交渉は開かれず、A4オルグが帰った後、団体交渉には親しまない旨及び当日は忙しくて時間がと

れない旨の文書が組合に送付されて来た。

ウ 60年3月12日、組合は、博物館に対し、A1の賃上げ等について要求書を提出した。

これに対し博物館は、3月28日、現在のところA1の賃上げについては応じられないが、4月4日午後5時40分よりロワール（博物館近くの喫茶店）において団体交渉に応ずる用意がある旨文書で組合に回答した。

エ 4月4日、組合からはA4オルグとA1が、博物館からはB2理事（C2同席）が出席して団体交渉が行われた。

交渉の冒頭、A4オルグが、この場所は団体交渉の場所としてふさわしくないので場所を変えようと提案したが、B2理事は応じなかった。

交渉は、午後6時過ぎから約1時間行われたが、B2理事は、A1の賃上げについては応じられないとの前記回答書を読み上げ、進展しなかったため、A4オルグが賃上げできない理由について聞いたところ、B2理事は、A1は職務懈怠であると答えたが、それ以外具体的な説明はしなかった。

さらに組合は、なぜA1に差別的な仕事をさせるのか、また賃金カットの明細について説明を求めたが、B2理事は、「今日はA1の賃上げだけだ。」と言い、話合いに応じなかった。

オ 4月16日、組合は、4月4日の団体交渉の結果に基づき、要旨、次のとおり博物館に対して申し入れた。

① A1に対する賃上げができない理由として、A1は職務懈怠であり、優秀でないとの博物館の主張は詭弁である。A1は十分就労の意思を有し、肉体的にも何ら問題はなく、不当にも仕事上の差別をしているのは博物館である。

従って、A1を早急に従来の職務に就かせるとともに、85年賃上げについて再度、団体交渉を開催すること。

② A1の60年2月、3月分給料の控除の明細を具体的に文書で説明されたい。

以上について、4月22日（月）午後1時より、松本市労働会館において第2回団体交渉を開催されたい。

カ 上記申入れに対し、博物館からは何の回答も連絡もなく、団体交渉は開催されなかった。

キ 分会結成以降、本件結審までの間に、組合と博物館との間で団体交渉が開催されたのは、59年5月21日の解雇撤回に係る協定が締結された団体交渉、同年6月11日、当委員会の2回のあっせんの間に行われた団体交渉及び前記60年4月4日の団体交渉の3回だけである。

5 被申立人の審問への不出頭

被申立人は、第1回審問期日に先立つ同日の打合せ会議に出頭したB2理事が、本件は証人調べをしてまで決着すべき問題ではなく、提出済みの答弁書と各書証を見れば判断し得るものと確信している旨述べて退席し、審問には1度も出頭しなかった。

第2 判断

1 A1に対する雑役作業の指示等について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

博物館が、復職したA1に対し、①同人が従前に行っていた管理事務、受付事務等の仕事

をさせず、草取り、窓ふき、床磨きなどの雑役をさせていること、②展示替え作業への就労を拒否したり職員反省会への出席を拒否したこと、③仕事の指示をすべてメモ用紙により行っていること、④従来、午後5時終業であったものを、午後5時30分まで仕事をするよう一方的に指示していることは、いずれも差別取扱いであるとともにいやがらせであり、これらの行為は、博物館が、組合（分会）を嫌悪し、その組織の壊滅、組合員の退職を意図して行ったものであり、不当労働行為である。

一方、博物館は、要旨、次のとおり主張する。

① A1は、博物館の管理業務を行ってきたものであり、受付業務を行わせるなど職務内容を特定して採用したものではなく、草取り、窓ふき、床掃除を含む博物館運営のため、あらゆる仕事をするのがA1の職務内容である。

従って、申立人が本申立てで救済を求めることは、博物館の職場を嫌悪するものであって、自己矛盾の申立てであり、このような正職員が1人しかいない職場に他の職員との差別が生ずる余地はない。よって、本申立ては、A1自身が唯一の正職員としての業務を放棄する申立てであって、到底認められるものではない。

② 59年12月27日、展示替えの仕事に就くことを拒否したとの点については否認する。12月27日は年末休暇である。

また、60年1月13日、職員全体の反省会への出席を拒否したとの点についても否認する。反省会を開いたとかの事実はなく、気の合った仲間がお茶飲み話をしたのを誤解しているものと思われる。

③ 仕事の指示をメモ用紙で行っていることは認めるが、これはB2理事とA1との人間関係の問題である。

④ 博物館における終業時刻は、就業規則により午後5時30分であり、A1に対し午後5時30分まで仕事をするよう注意したのは当然のことである。

以上のとおり、本件は、単にB2理事と唯一の正職員であるA1との人間関係の問題であって、およそ労使問題とはほど遠いものである。

よって、以下、順次判断する。

(1) A1に対する床磨きなどの雑役作業の指示について

A1は、昭和57年4月の博物館の開館当初から、58年5月病気で休職するまでの間、博物館において庶務の仕事（1日の入館料の集計・起票、10万円以下の小口現金の管理など）、女子職員が休んだ場合などの受付業務、問い合わせに対する資料・しおりの送付、スライド操作などの仕事に従事してきたこと及び59年12月26日に復職して以降は、草取り、窓ふき、床磨き、トイレ掃除などの雑役だけを命じられていることは、前記認定第1、2(2)、同4(1)エ、オ、ケないしサのとおりである。

これらのことからすると、A1が職務の内容を特定して採用されたものではないにしても、同人の仕事の内容が休職前と復職後では全く異っていることは明らかである。

また、臨時職員や学生アルバイトには庶務、受付業務、スライド操作などの仕事を行わせ、唯一の正職員であるA1には雑役作業だけを行わせていることは、A1を仕事の上で他の職員と差別しているものと言わざるを得ない。

さらに、1人の職員が専門に清掃作業に従事した例はなく、しかも草取りを冬場に行った例もないことは、前記認定第1、4(1)オ及びシのとおりであり、博物館がこれらの

雑役作業を行わせていること自体、A 1 に対するいやがらせであると認めざるを得ない。

一方、B 2 理事が、59年12月26日、復職したA 1 に対し、「君の机はない。今後買う予定も一切ない。」と言ったり、A 1 が書類の整理を行うのを妨げたこと、60年1月11日には、「C 2 さん、いつまでいるのか知らないが、気持ち悪いのがいるのは嫌だね。」と発言したこと、1月24日には、「君のやる仕事がないことは分かっているでしょう。この館は君がいなくても構わない。」と発言していること及び団体客で忙しい時などA 1 が受付やスライドルームの準備を手伝おうとしたところ、これを妨げたことは、前記認定第1、4(1)ア、イ、カ、ケ及びサのとおりであり、これらのB 2 理事の言動からは、A 1 が就労することを快く思わず、同人を退職に迫りやろうとの意図が窺える。

以上のことから判断すると、博物館は、A 1 の復職について裁判所において和解したものの、同人が休職前に行っていた仕事に就くことを快く思わず、これを拒否するとともに、同人を退職に迫りやろうとして、いやがらせとしか解せない草取り、床磨きなどの雑役作業だけを命じ仕事の上で不利益に取り扱っているものと言わざるを得ず、この点に関する前記博物館の主張は到底採用できない。

(2) 展示替え作業日における就労拒否及び職員会議への出席拒否について

ア 従来、博物館においては、展示替えが年6回位職員によって行われていたこと、59年12月27日には、B 2 理事、B 3 事務長及び臨時職員のC 2 の3名が出勤し、正月からの展示に備えて展示替えが行われたこと及び同日、B 2 理事が、出勤したA 1 に対し、「来てもらっては困る。とにかく帰ってくれ。」と言い同人の就労を妨げたことは、前記認定第1、4(1)ウのとおりであり、何故正職員であるA 1 の出勤を拒否しなければならないのか理解し難く、博物館は、何ら合理的な理由もないまま、A 1 の出勤を拒否したものと認められる。

イ 60年1月13日午後5時頃、B 2 理事は、「反省会を開きますから集まってください。」と言い職員を招集したが、A 1 に対しては、「A 1 君はいいですから。」と言い出席させなかったことは、前記認定第1、4(1)クのとおりであり、反省会の内容がどのようなものであれ、何故正職員であるA 1 の出席を拒否しなければならないのか理解し難く、博物館は、何ら特段の事情もなく、A 1 の職員会議への出席を拒否したものと認められる。

ウ 以上のとおり、博物館が、何ら合理的な理由や特段の事情もなく、A 1 に対し展示替え作業日における就労を拒否したり、職員会議への出席を拒否したことは、A 1 を他の職員とは同等には取り扱いたくないとの博物館の態度の現れと解され、同人に対するいやがらせであると認めざるを得ず、これらの点に関する前記博物館の主張はいずれも採用できない。

(3) メモ用紙等による仕事の指示について

B 2 理事が、A 1 に対し、60年2月2日、研磨剤を使用して床掃除をするようメモ用紙で指示したこと及びA 1 が口で言えば済むことでありメモ用紙でやらなくともよいのではないかと言ったことには何も答えず、以降すべてメモ用紙又は業務連絡等と題した書面を提示して仕事の指示を行っていることは、前記認定第1、4(2)ア及びイのとおりであり、メモ用紙等で仕事を指示していることは博物館も認めている。

しかも、B 2 理事は、1月までは口頭で仕事を指示していたのであり、メモ用紙等の

指示による2月2日以降の仕事の内容も1月までと同じ雑役作業であることからすれば、メモ用紙等で仕事を指示しなければならない必要性は認められず、博物館の上記の行為は、A1に対するいやがらせであると認めざるを得ない。

(4) 終業時刻に係る指示・警告について

B2理事が、60年2月10日、A1に対し、終業時刻は午後5時30分であり、同時刻まで仕事をするよう指示したこと、これに対しA1が、労働条件の変更であるので組合と話し合っただけで済ませたいと申し入れたにもかかわらず、これを無視し、それ以降も同様の指示を行うとともに、これに従わない場合は指揮命令違反、職務懈怠により処分する旨再三にわたり警告書を発したことは、前記認定第1、4(3)イ及びウのとおりである。

しかしながら、博物館の開館当初から、観覧者への対応上、就業規則で定められた午後の30分間の休憩時間はとらず、その代わりに、終業時刻については午後5時とする（ただし、閉館時間の午後5時間際に入館した観覧者が残っている場合は、その者が帰るまで対応する。）との運用が行われてきたことは、前記認定第1、4(3)アのとおりであり、この運用によって業務に支障が生じたとの事実も認められない。

これらのことからすると、B2理事のA1に対する終業時刻に係る上記の指示は、従来の取扱いと異なるものである。

しかるに、博物館は、A1が労働条件の変更であるので組合と話し合っただけで済ませたいと申し入れたにもかかわらず、これを無視し、就業規則の規定を盾にA1に対し一方的に命令し、これに従わない同人に対し再三にわたって警告しているのであり、博物館のこれらの行為は、A1に対するいやがらせであると認めざるを得ず、この点に関する前記博物館の主張は採用できない。

(5) 結論

ア 博物館は、本件申立てに対する総括的な主張として、本件申立ては、B2理事とA1との人間関係の問題であり、労使問題とはほど遠いものである旨主張する。

しかしながら、解雇問題発生以降、B2理事が、業務連絡ノートに、「裁判となった以上、地区評の汚いやり方を断固粉碎する。」「A3は佐久の田舎者、A5は卑猥なゴロツキ、A4はチンピラ小僧というのは世間のもっぱらの評判らしい。私もそう思った。A1は乞食の根性になりはてた。解雇理由（病気か否か）の有無を法廷で争うのではなく、金めあてに世間で云うゴロツキの組合に入ったらしい。」と記載していること、また59年12月26日、復職したA1に対しB2理事が、「君がしたことは消えない。組合が立看板を立てたことは絶対に忘れないし、水に流さない。組合とは徹底的に闘う。」と発言していることは、前記認定第1、3(2)シ及び同4(1)イのとおりである。

これらの記述や発言からすれば、博物館のA1に対する雑役作業の指示、展示替え作業日における就労拒否、職員会議への出席拒否、メモ用紙等による仕事の指示、終業時刻に係る一方的な指示・警告などの行為は、単にB2理事とA1との人間関係の問題としては到底理解し難いものであり、B2理事の組合及び組合活動に対する徹底した嫌悪によるものと認めざるを得ない。

また、博物館から提出されたすべての書証を検討しても、A1が組合に加入して解雇撤回闘争を行ったこと以外に、B2理事がこれほどまでA1を嫌悪するに至った特段の事情は認められない。

よって、上記博物館の主張は採用できない。

イ 以上を総合して判断すると、博物館が、A 1 に対し、雑役作業を強い仕事の上で不利益に取り扱ったり、展示替え作業日における就労拒否、職員会議への出席拒否、メモ用紙等による仕事の指示、終業時刻に係る一方的な指示・警告などのいやがらせを行っていることは、解雇問題を契機に分会が結成されて以降組合及び組合活動を嫌悪する博物館が、A 1 に対し肉体的・精神的な苦痛を与えることによって同人を退職に追いやり、もって分会を壊滅させようとして行っているものと断ぜざるを得ない。

よって、これらの博物館の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

2 団体交渉拒否について

組合は、次のとおり主張する。

- ① 組合は、59年7月25日、A 2 の仕事の内容等について、博物館に対し団体交渉を申し入れたが、博物館は7月27日付文書をもってこれを拒否した。
- ② 組合は、59年10月13日、賃上げ及び夏季一時金について、博物館に対し団体交渉を申し入れたが、博物館は10月19日付文書をもってこれを拒否した。
- ③ 組合は、59年12月10日、年末一時金等の要求について、博物館に対し団体交渉を申し入れたが、博物館は12月20日付文書をもってこれを拒否した。

一方、博物館は、次のとおり主張する。

- ① 組合の59年7月25日付の団体交渉の申入れに対し、当館は7月27日付回答書をもってこれを拒否したが、拒否の正当理由は判然としており、団体交渉に親しまないものである。
- ② 組合の59年10月13日付及び同年12月10日付の団体交渉の申入れに対し、文書をもって回答したが、これは団体交渉の拒否ではない。

当館の59年10月19日付及び同年12月20日付の文書を見れば、団体交渉の拒否でないことは明らかである。

- ③ 組合からの団体交渉の申入れの主要な点はすべて解決されており、組合の本申立ては、不当労働行為申立権の濫用である。

よって、以下、順次判断する。

(1) 59年7月25日申入れの団体交渉について

組合は、59年7月25日、B 2 理事がA 2 に対して具体的な仕事の指示をしないばかりか、同人の至近距離に立ち監視するがごとき態度をとっており、A 2 は正常な業務を遂行できない状態にあるとして、同人の作業内容等について団体交渉を申し入れ、これに対し、博物館が同年7月27日、A 2 の行うべき職務は決まっておき、監視されているか否かは感覚の問題であり、団体交渉に親しまない旨回答したことは、前記認定第 1、3 (2)ア及びイのとおりである。

しかし、組合は、A 2 の就労環境について団体交渉を申し入れているのであり、博物館は、正当な理由がない限り、団体交渉に応じなければならないものと思料される。

ところで、博物館は、59年7月以降A 2 の復職を認めたものの、同人が従来担当していた受付のレジを扱うことを禁じ、他の仕事の指示もしないため、同人は受付の補助的な仕事を自ら捜して行うという状態が続いていたこと及び7月3日にはB 2 理事がA 2

に対し、「時間は9時30分から5時30分までずっといる。時間をずっとつけているからな。」「言われた事に対してすぐ返事をしろ、分かったか。返事しなければぶっとぼすぞ。」と言ったことは、前記認定第1、3(1)カ及びキのとおりである。

これらのことからすれば、博物館の前記回答は、事実を反し、言い逃れであって、団体交渉拒否の正当理由とはなり得ない。

(2) 59年10月13日申入れの団体交渉について

組合は、59年10月13日、A1及びA2に対する59年度賃上げ並びにA1に対する夏季一時金について団体交渉を申し入れ、これに対し博物館が、同年10月19日、①A1に対する賃上げ及び夏季一時金要求については、当館は同人に対し、復職の要件を充足していないものとして解雇し、裁判所において係争中であり、雇用関係の存在を前提とした要求は団体交渉に親しまないので拒否する旨、②A2に対する賃上げについては、財政上及び同人の勤務実績（勤務してから1年未満など）を総合して昇給対象とはならず、この申出まで異議を留めず給与を受領しているので解決済みである旨文書で回答したことは、前記認定第1、3(2)ウ及びエのとおりである。

① A1に対する賃上げ及び夏季一時金要求について

解雇問題が裁判所に係属中であっても、労使間の団体交渉によって紛争の解決を図ることは労使関係にとって望ましいことである。

ところで、本件賃上げ及び夏季一時金要求は、解雇あるいはこれに直接関連する問題ではないにしても、組合が解雇は不当であり無効であるとの前提に立って争っていることは明らかであり、雇用関係は必ずしも終了しているとは言えないのであるから、博物館が、本件要求に対し前記のとおり文書回答し団体交渉に応じなかったのは、当を得ない一方的な態度であり、博物館は、解雇に関する自己の主張にいたずらに固執して団体交渉を軽視し、正当な理由なくこれを拒否したものと認めざるを得ない。

② A2に対する賃上げ要求について

このことについては、団体交渉の申入れがあった以上、単に書面で財政上及び勤務実績などから昇給対象とならないと回答しただけでは足りず、団体交渉において話し合うべきである。

また、団体交渉の申入れが10月に入ってからであり、A2がそれまでの間異議を留めず給与を受け取っているとしても、少なくとも、10月以降の賃上げについては解決済みの問題であるとは言えない。

なお、博物館は、前記回答書において、A2の昇給要求については団体交渉を行う意思を有している旨、また、団体交渉開催の時期及び場所につき追って検討の上通知する旨付記していることは、前記認定第1、3(2)エのとおりであるが、その後組合に対し何の通知もしていないことからすれば、博物館は、団体交渉に応ずる意思はなかったものと認められる。

よって、A2に対する賃上げ要求に係る団体交渉について、博物館は正当な理由なくこれを拒否したものと認めざるを得ない。

(3) 59年12月10日申入れの団体交渉について

ア 組合は、59年12月10日、A1及びA2に対する年末一時金の支給並びにA2に対する種々のいやがらせをやめ正常な労使関係を確立することについて団体交渉を申し入

れ、これに対し博物館が、同年12月20日、A 1の年末一時金については、裁判所において係争中であり、裁判手続の中で解決する意思である旨、A 2の年末一時金については、同人は支給対象期間中合計45日欠勤しているので、賃金規程に基づき5万円支給する旨及びA 2に対するいやがらせをやめよとの件については、B 2理事とA 2との感情的な人間関係の問題については介入できない旨回答したことは、前記認定第1、3(2)ク及びケのとおりである。

イ A 1に対する年末一時金要求については、前記59年10月13日付団体交渉申入れの同人に係る賃上げ及び夏季一時金要求について行った判断と同様の理由により、この件に関する博物館の上記回答は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと云わざるを得ない。

ウ A 2に対する年末一時金要求については、5万円支給する旨の博物館の回答後、A 1が復職した59年12月26日、同人がB 2理事と話し合い、5万円支給するということが妥結していることは、前記認定第1、4(1)イのとおりであることからすれば、博物館はこの件について団体交渉を拒否したものとは言えない。

エ A 2に対するいやがらせをやめよとの要求について、その要求の内容は、前記認定第1、3(2)クのとおりである。

また、B 2理事が、館内放送用カセットテープ1本の紛失について、A 2に対し何度も「知らないか。」と聞いたり、さらに、「盗みの松本歯科女子大生逮捕 塩尻署」との新聞の切り抜きをA 2の組合加入申込書の写しとともにB 2理事等の机の上に広げ出していたこと及び受付の業務連絡ノートにA 2に対する私見や感想を記載していたことは、前記認定第1、3(2)カ及びシのとおりである。

組合は、B 2理事のこのような言動に抗議し、A 2が正常な就労環境の中で働けるよう団体交渉を申し入れているのであり、また、B 2理事はA 2の使用した立場にあり、これらのことが博物館という職場において行われていることからすれば、単にB 2理事とA 2との人間関係の問題としては済まされず、前記博物館の回答は、言い逃れとしか解することができず、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと云わざるを得ない。

(4) 結論

以上のとおり、組合が、59年7月25日付で団体交渉を申し入れたA 2の仕事の内容等に関する件、同年10月13日付で団体交渉を申し入れたA 1に対する賃上げ及び夏季一時金要求の件並びにA 2に対する賃上げ要求の件並びに同年12月10日付で団体交渉を申し入れたA 1に対する年末一時金要求及びA 2に対するいやがらせをやめよとの件について、博物館が、いずれも正当な理由なく団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法について

(1) 団体交渉拒否の救済の方法

博物館が、A 2に関する仕事の内容等に係る要求、59年度賃上げ要求及びいやがらせをやめよとの要求について並びにA 1に関する59年度賃上げ要求、59年夏季一時金及び年末一時金要求について、いずれも正当な理由なく団体交渉を拒否したことは前記判断のとおりである。

しかし、A 2が60年1月25日をもって退職したこと及びA 1についても、59年12月24日、解雇期間中の未払賃金の支払を含め復職について和解が成立したことは、前記認定第1、3(2)サ及び同4(1)キのとおりであり、組合は、本件の救済として、今後博物館は前記のような団体交渉拒否を繰り返すことなく、誠意をもって団体交渉に応じなければならない旨の命令を求めているので、この点については、本件団体交渉拒否の態様、申立て後における団体交渉の実情等から判断するものとする。

博物館は、前記A 2及びA 1に関する件について、団体交渉に親しまないとか、解決済みの問題であるとか、人間関係の問題であるとか、いずれも団体交渉拒否の正当理由とはなり得ない博物館側の一方的な意向を文書回答するだけで団体交渉を拒否しているのであるが、本件申立て後においても、60年3月3日付で組合が申し入れたA 1の賃金控除に関する団体交渉について、団体交渉に親しまないとしてこれに応じていないこと及び同年4月4日に行われたA 1の賃上げ等に関する団体交渉において、B 2理事は、賃上げには応じられないと回答するだけで実質的な話し合いは行われず、組合が交渉の継続を要求したにもかかわらずこれに応じていないことは、前記認定第1、4(4)アないしカのとおりであり、59年6月11日のA 1及びA 2の解雇問題に関する団体交渉以降、組合と博物館の間において円滑な団体交渉が行われているとの状況は何ら認められず、B 2理事の組合に対する徹底した嫌悪の態度からすれば、今後も円滑な団体交渉が行われることについては、甚だ危惧せざるを得ない。

よって、以上のことを総合的に考慮し、主文第2項のとおり命ずることとする。

(2) 誓約書の掲示について

組合は、博物館の入口付近に誓約書を掲示することを求めているが、主文の掲示方法をもって相当と思料する。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和60年8月27日

長野県地方労働委員会

会長代理 山崎博太