

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部
プリンス自動車工業支部
被申立人 日産自動車株式会社

主 文

- 1 被申立人日産自動車株式会社は、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部所属の組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6、同A7に対し、業務遂行上、他の従業員と接触する必要がある場合でも、ことさらこれを禁止ないし上司を介するよう指示するなどして、職務上孤立的な取扱いをすることにより、申立人支部の運営に支配介入してはならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合（以下「本部」または「全金」という。）は、全国の金属機械産業に従事する労働者が組織する労働組合であり、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は、本部組合員のうち、東京都内で就労する者が組織する労働組合である。そして、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部（以下「支部」という。）は、本部および地本の組合員であって、被申立人日産自動車株式会社に雇用される者が組織する労働組合であり、組合員数は現在75名である。
 - (2) 被申立人日産自動車株式会社（以下「会社」または「日産」という。）は、肩書地に本社を、横浜、荻窪、三鷹、村山（但し、荻窪、三鷹、村山の三工場は、もとプリンス自動車工業株式会社の工場であった。）その他に工場を置き、乗用車、トラック等の製造を業とする会社であって、従業員数は現在約60,000名である。
 - (3) なお、被申立人会社の従業員約48,700名は、別に申立外全日産自動車労働組合（以下「日産労組」という。）を組織している。
- 2 会社とプリンスとの合併前後から本件申立てに至るまでの労使関係
- (1) 会社は、昭和41年8月1日、プリンス自動車工業株式会社（以下「プリンス」という。）を吸収合併し、この合併に伴い、プリンスの従業員はそのまま会社に雇用されることになったが、その前後から、支部のなかでこの合併を契機に全金を脱退して、日産労組へ加入しようとする者と、全金にとどまろうとする者との間に争いが生じ、両派の対立は

激化したが、41年4月、結局大多数は日産労組に加入した。その間、全金にとどまろうとする者と会社（含プリンス）との間にもトラブルが生じ、合併後も支部と会社との対立抗争は続いた。

- (2) 合併前後から本件申立てに至るまでの間、支部は、当委員会に対し、概要次のような不当労働行為救済申立てを行った（但し、当委員会が命令を発した事件に限る。）。

No.	申立年月日 (事件番号)	申立事項	命令
1	40. 12. 16 (40年不第67号)	支配介入	41. 7. 28 一部救済命令（被申立人は日産とプリンス）
2	41. 4. 22 (41年不第18号)	団交拒否	41. 7. 21 全部救済命令（被申立人はプリンスのみ）
3	41. 9. 5 (41年不第51号)	配転問題（6名）	46. 4. 17 全部救済命令（被申立人は日産、以下同じ）
4	43. 2. 22 (43年不第12号)	残業差別	46. 6. 4 全部救済命令
5	46. 7. 31 (46年不第56号)	組合事務所、掲 示板の貸与問題	51. 2. 20 全部救済命令

3 会社における職能制度のあらましと昭和49年1月の支部組合員らに対する職級等の是正

(1) 職能制度の概要

- ① 会社における人事管理は、職務評価と能力評価とを基礎とした職能制度を軸に運用されている。職務評価とは、各人の担当する職務を職務分析により、質的・量的に把握し、これを下記の「職務評価基準」（非管理職用）に照らして1級から4級まで（下位から上位へ）格付けを行うものであり、この格付けされたものを職級と称してゐる。

職級	職務評価基準
4級	<ul style="list-style-type: none"> ○管理職の一般的監督のもとに、通常基本的な方針、目標が示され、課内における一つの業務系列を総括し、グループの仕事の指導調整をしながら、自主的に責任をもって、複雑多岐な日常の業務処理を行なう職務。その職務内容には社外を含む他部門との複雑な問題についての折衝・調整・新規事項の処理、現状の改善等を含む。 ○管理職の一般的監督のもとに、複雑困難な企画・調査・研究・アイデアの具体化、立案を行なう職務。 ○高度な専門知識・豊富な実務経験に基づく、思考判断を必要とする。
3級	<ul style="list-style-type: none"> ○管理職、或いは上級職の一般的監督のもとに、単独或いは小グループの下級職の仕事の指示・指導をしながら、定型的な日常業務の限られた範囲についてはまかされ、その中で自らの判断に基づいて、自主的に責任をもって業務処理を行なう職務。その職務内容には例外処理および日常業務に関する計画・立案・改善・対外折衝等を含み、その過程および結果については、上級職の指示点検を受ける。 ○職務遂行に限られた範囲の固有の業務知識および実務経験に基づく思考、

	<p>判断を必要とし、担当者としての思考、判断の良否がかなり仕事の結果に結びつく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○管理職或いは、上級職の直接或いは一般的監督のもとに、まとまったテーマのある部分、或いは独立したテーマについて専門知識を用いて調査・研究・企画を行なう職務。 ○4級職務の見習過程
2級	<ul style="list-style-type: none"> ○通常、手続、手順、業務処理基準が定まっている定型的な日常業務を独立して処理する職務（計算・作表・分類等の定型的なものはまかされ、1級職段階の仕事の指導も行なう。） ○上級職から、細部の指示を受けながら行なう限られた範囲の非定型的職務。 ○限られた範囲で思考・判断を必要とし、職務遂行にあたって、関連する社内規程、事務手続、慣行などに関する一般的知識および正確性、機敏さなどの事務能力を必要とする。 ○3級職務の見習過程

職級	職務評価基準
1級	<ul style="list-style-type: none"> ○業務処理にあたって、その都度細部的な指示が与えられるか、または明らかに定められた手続にしたがって限られた範囲の定型的な事務作業を、所定様式の帳票や簡単な事務機械を使って処理する職務。多くは他の職務の補助的役割をもったもので、職務遂行にあたり一般的な社会常識と普通理解力を要する。 ○2級職務の見習過程

(注) 上記職級は、事務・技術関係職務のものであるが、技能関係職務の場合も、これとほぼ同様の職級が設けられている（但し、3級については、3級と3上(I)級の二つに分れている。）。

また、能力評価とは、各職級に従事する従業員をその職務に対応して、遂行能力に応じ（上位から下位へ）A、B、Cの3段階（これを「職能段階」と称しているが、1級の場合のみDがある。）に区分するものである。

- ② そして管理職を除くすべての従業員はいずれかの職級に格付けされ、各職級毎にA、B、Cの段階に能力評価される。この職能制度のもとにおいては、各人の職級は、担当する職務に変化がなければいつまでも同級にとどまり、年令、勤続年数、学歴など属人的要素による影響を受けず、また遂行能力に変化がみられない限り、勤続年数が増えても、同一の職能段階にとどまることになるとされている。

職級、職能段階ともに、毎年1回、4月の新たな評価、再評価により、新職級、新職能段階の設定が行われている。

- ③ 上記職能制度に対応した賃金テーブルにもとづき、賃金、一時金が支給されている。

- (2) 昭和49年1月の支部組合員に対する職級等の是正

本部、地本および支部は、昭和45年12月1日、ついで47年12月1日、会社の行った45年度ないし47年度の支部組合員に対する賃金、一時金の支給および職級の格付けは差別取扱いであるとし、当委員会に不当労働行為の救済申立て（都労委昭和45年不第95号お

よび同47年不第132号)を行ったが、49年1月22日、当委員会において支部組合員(和解当時、84名)の賃金、職級および資格を同年1月1日より是正し実施する旨の和解協定が当事者間に締結され、両事件は終結した。

これに伴い、本件申立て内容に関係する下記A1ら7名(以下「A1ら7名」という。)の職級は次のように是正された。

No.	氏名	和解前の職級	和解で是正された職級 (昭和49年1月1日)
1	A1	2級B	3級B
2	A2	3級A	4級B
3	A3	3級C	3級A
4	A4	2級A	3級B
5	A5	1級A	2級B
6	A6	1級B	2級C
7	A7	2級C	3級C

(注) 本件申立て後、A3(No.3)は4級に、A6(No.6)は2級Bに、A7(No.7)は3級Bにそれぞれ格付けされている。

(3) ところが、上記和解成立後の49年5月23日、本部、地本および支部は、本件救済申立てに及んだ(当初救済申立ての対象者は他に2名いたが、この2名についてはその後取下げられた。)

4 A1ら7名の組合活動歴および同人らの合併時から本件申立時までの担当業務

(1) A1ら7名の組合活動歴

A1ら7名は、いずれも入社後間もなく支部に加入し、上記プリンスの従業員の大多数が日産労組へ加入した時点でも支部にとどまり、ひきつづき今日まで支部所属の組合員であるが、各人の入社以来の組合活動歴(入社歴は後記)は次表のとおりである。

No.	氏名	組合活動歴
1	A1	34年9月全金東京地本富士精密支部(支部の前身)に加入 42年9月～49年9月支部委員
2	A2	35年7月全金東京地本富士精密支部(支部の前身)に加入 40年8月～40年12月支部代議員 42年10月～47年9月支部執行委員 44年10月～47年1月支部村山分会長
3	A3	40年7月支部に加入 41年10月～48年9月支部委員 49年10月～現在支部執行委員
4	A4	35年7月全金東京地本富士精密支部(支部の前身)に加入 36年教宣部員 48年支部委員 49年～現在支部執行委員

5	A 5	31年7月全金東京地本富士精密支部（支部の前身）に加入 36年～37年青年婦人部連絡員 38年～40年青年婦人部常任幹事 48年～49年支部委員 52年～現在支部委員
6	A 6	39年7月支部に加入 41年～42年支部委員 42年～43年9月支部執行委員（三鷹分会長） 46年～47年9月支部査問委員
7	A 7	35年7月全金東京地本富士精密支部（支部の前身）に加入 37年頃中央委員会書記 38年頃青年部委員 51年10月～現在支部執行委員

(2) A 1ら7名の合併時から本件申立時までの担当業務の変遷

① A 1の場合

〔A〕合併時における担当業務

A 1は、31年3月高校卒業後、34年6月、プリンスに入社し、41年2月まで品質管理部品質管理三課（その後は、宇宙航空部品質管理課に変更）検査係で、防衛庁各種ロケット訓練弾および同訓練弾推進薬の検査を担当していたが、その間、検査作業グループ内で事実上の責任者としての役割を果たしていた。41年3月、同人は、品質管理係に課内配転され、同年7月までは東大・科学技術庁・気象庁関係（観測）ロケット用推進薬の品質管理技術を、引き続き同年9月まで観測用ロケットの品質管理技術を担当していたが、その間業務上の出張をしたり、課を代表して部内の会議に出席するなどしていた。

〔B〕合併時から本件申立時までの担当業務

(7) 合併直後の41年9月、A 1は、観測用ロケットの検査実施要領書の作成に当面専念するよう命ぜられ、同年12月頃まで同業務に従事したが、42年1月以降翻訳業務を中心とする職務を命ぜられ、50年頃まで同職務に従事した。その間同人は、担当課長に対し、再三、他の課員と同じようにロケットの品質管理技術業務を担当させてもらいたいと申し入れたが、同人が兵器生産反対の態度を表明していることを理由に拒否された。

なお、本件申立て後の51年2月、組織改正により、A 1はQA'グループに所属させられ、不具合報告書の作成と特許公報、実用新案公報の点検業務を担当させられているが、QA'グループ新設の意味については、A 1が同グループに所属する際、担当課長より「兵器生産に反対するA 1には、積極性と能力向上をさして期待しなくてすむもの、対人折衝の必要性、生産現場に出向くことの必要性の少ないものを集めてQA'グループを新たに設けたからそこに移れ」という趣旨のことをいわれている。

② A 2の場合

〔A〕合併時における担当業務

A 2は、35年3月大学卒業後、同年4月、プリンスに入社し、41年8月当時は、車両設計第二課に所属して、自動車車体構造の設計業務を担当し、数人から10人くらいの車両設計グループの事実上の責任者として、部下の技術指導、日程管理、他部署との打合せ業務などを行っていた。

〔B〕 合併時から本件申立時までの担当業務

(7) 合併直後の41年8月20日、A 2は、車両設計第二課（荻窪工場）から村山工場整備課に配転を命ぜられた。本部、地本および支部は、上記（第1、2(2)No.3）のとおり、この配転は不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申立てたが、46年4月、当委員会は、これを認容し救済命令を発した。会社は、これを不服として再審査を申立てたが、同年12月、中労委で和解が成立し、A 2は、翌47年2月1日から第三車両設計部第三車体設計課に所属し、電算機用車体構造振動解析プログラムの作成業務を担当することとなった。

(イ) これ以降本件申立時に、A 2が担当させられた上記「振動解析プログラムの作成」業務は、車体構造の設計技術の中の一部である振動部門の中のさらにその一部である「計算プログラムの作成」業務であり、他の設計技術員中1人でこのような業務だけをひきつづき担当させられている者はいない。そして、A 2が担当していた振動解析プログラムは既に43年当時、日産の鶴見工場で中間報告が提出される程度に進捗していたことが窺われる一方、同人の作成したプログラムは現在まで同課で使用された形跡は認められない。なお、A 2は、担当課長が2～3か月に1度、同人の作業の進捗状況を聞きに来たりするとき、または同人が休暇届けを課長に提出するとき課長と会話する以外、他の課員と業務に関係する会話が交わされることは殆んどない状況が続いている。

③ A 3の場合

〔A〕 合併時における担当業務

A 3は、40年3月大学卒業後、同年4月プリンスに入社し、動力機構部機構課（現在、機構補機部機器設計課と改称）に配属され、41年9月まで変速機の設計業務を、ついで同年10月から11月まで変速機実験の業務を担当した。そして、その間、同人は主任以下5名中の一員として1台の変速機の部品製図を分担したり、協同で実車台上試験を行い、また、他課と折衝することも多かった。

〔B〕 合併時から本件申立時までの担当業務

(7) 合併直後の41年9月頃から、同人の担当業務は、実験部品の製図に限定され、42年1～2月頃は仕事そのものが与えられず、実験室への入室も禁じられた。

(イ) そして、42年2月頃以降本件申立時まで、およびその後も引き続き同人は、外国文献の翻訳のみを1人で担当させられている。

なお、47年10月以降は実験治具設計業務をも担当させられているが、この業務は同課における実験計画中のごく一部でしかなく、しかも、実験室への入室は総括の許可を要するなどの制約を受けている。

④ A 4の場合

〔A〕 合併時における担当業務

A 4は、35年3月高校卒業後、同年4月プリンスに入社し、三鷹工場治具課原図

班で原図書き作業に従事した後、38年6月から41年8月まで、同工場スポーツ車課技術係（その後、第二試作課と改称、荻窪工場に移転）で車体関係生産技術業務を担当した。その間、数人で一つの製品（車体等）の製作方法を考案するグループ作業に従事し、しばしば製品各部分の各担当者との協議や設計担当者、現場作業者との折衝を行っていた。

〔B〕 合併時から本件申立時までの担当業務

- (7) 合併直後の41年9月頃から45年前半頃まで、A4はほとんど仕事らしい仕事も与えられず、ときおり伝票整理や翻訳等の仕事が与えられるにすぎなかった。
- (4) 45年後半以降本件申立時まで、およびその後も引き続き第四試作課（45年第二試作課を改称）で工数資料の報告書作成業務を担当させられているが、その仕事は、伝票記載事項をまとめる作業にとどまり、しかも仕事上不明な点が生じたような場合でも、会社はA4に対して、現場担当者と直接折衝することをトラブルが起きるとして禁止し、係長等の上司を介するよう指示している。もともと48年以降は上記業務に加えて、標準工数作成業務を担当させられるようになったが、これまた、現場担当者と直接折衝することは制約されている。

⑤ A5の場合

〔A〕 合併時における担当業務

A5は、31年3月中学卒業後、同年4月プリンスに入社し、本社総務部文書課で受付業務、電話交換業務に従事（その間、35年3月定時制高校卒、37年3月短大二部中退）した後、37年から41年8月まで、荻窪工場工務課（後に施設課と改称）器具係で測定工具購入管理業務を副係長と2人で担当し、日常業務は、ほとんど同人が処理し、また、倉庫経理、現場等の担当者や業者とも常時接触していた。

〔B〕 合併時から本件申立時までの担当業務

- (7) 合併直後の機構改革によって、A5の担当していた業務が村山工場動機検査課の業務に移されたため、同人の業務は激減し、42年秋頃、同課の動力係へ移動させられたが、1か月ほどでその業務もなくなり、44年2月末までの間、月報を月に1回数時間清書する程度の仕事しかない日が続いた。
- (4) 44年2月15日、A5は、倉庫業務（現業業務）の応援を命ぜられ、本件申立時以降53年6月まで器具倉庫受払業務を担当させられた。この業務は、手待時間が多く、また年2回行われる棚卸しの立会日に経理担当者とは会話を交わす程度で、職務を通して倉庫担当者以外の他の職場の人と接触したり、会話を交わす機会は極めて少なかった。その間、A5は、このような仕事を担当させられていることについて課長や総括に再三抗議したが、「君は皆に嫌われている。君は本来なら不要な人間だ」などといわれ、相手にされなかった。

ちなみに、A5は53年6月19日、倉庫業務から施設課設備保全業務の事務補助の担当を命ぜられたが、会社は、同人が業務遂行上他の部署の担当者や業者に連絡する必要がある場合でも、本人直接でなく同課の課員を通じて行わせるようにしている。

⑥ A6の場合

〔A〕 合併時における担当業務（但し、この場合は44年12月まで）A6は、39年3月

高校卒業後、同年4月プリンスに入社し、三鷹分工場繊維機械部技術課技術係でジェットルームと称する繊維機械の図面を印刷、配布するなどの業務を担当した後、41年5月、生産課調達係（合併後、係は廃止）に配転され、44年12月15日までジェットルーム部品等の台帳記入、有償支給部品の金額集計業務等を担当した。その間、A6を含む4人の担当者が外注工場を四つに分けて台帳管理業務を行っていたが、A6はこれら外注担当者らとはしばしば接触し、業務に関する会議などにも出席していた。また、42年5月から44年12月までは、上記業務のほかにジェットルーム等に関する見積業務等をも担当したが、この業務遂行に当たっても、同人は外注担当者ら関係部署と接触していた。

〔B〕合併時（但し、この場合は44年12月）から本件申立時までの担当業務

(7) 上記のとおり、A6の場合、合併後3年余の間は、他の従業員とほぼ同様の業務を担当していたが、44年11月、A6の所属していた生産課の調達グループが三鷹分工場から三鷹本工場へ移動することになった際、A6のみは、分工場に残留され、部品供給管理グループへの担当換えを命ぜられ、しかもその仕事は他の担当者が行っている台帳業務の一部を分けもらう程度で、その仕事の内容も入出庫台帳に記入するだけの業務にすぎず、手持ぶさたの状態が続いた。

(4) 48年以降、41型ジェットルーム部品供給管理業務を担当させられるようになったが、業務の本体は、同人より年下の男子従業員が担当し、A6の仕事は伝票の台帳記入のみにとどまり、同人の他部署との接触、会議への出席等は認められなかった。その後この男子従業員が退職したことに伴い、50年8月頃からA6が1人で同業務を担当するようになったけれども、同人の他部署との接触は依然として制約されている。

⑦ A7の場合

〔A〕合併時における担当業務

A7は、35年3月高校卒業後、同年4月プリンスに入社し、37年春頃まで三鷹工場品質管理課で治具検査作業を担当した後、41年9月頃まで完成車の検査作業、検査仕様書作成作業、車体部品等の検査治具設計・製図作業等を担当し、その間、関係部署と常時折衝、協議していた。

〔B〕合併時から本件申立時までの担当業務

(7) 合併直後、三鷹工場品質管理課の組織改正により同人の担当業務はなくなったが、新たな職務は与えられず、ときおり、係長の報告書を清算する程度で時を過ごした。42年10月頃村山工場検査部第二車両検査課に配属させられたが、同人には技術員としての仕事と与えられず、外注工場への封筒の宛名書きや記録用紙の整理のような作業を命ぜられたのみで、このような状態が48年5月まで続いた。

(4) 48年5月1日、組織改正に伴い、同人は車体検査課に配転され、以後、同課で車体品質情報分析（49年当時は「車体関係資料」と称していた。）の業務を担当させられているが、実際には、1日の「車体工程検査日報」の特記事項欄の内容をまとめる作業とか、年1～2回（1回3～4時間）程度の検査規格の改訂作業があるとか、設計変更届通知書に記載された内容を書き写す程度のものである。そして、同人が業務遂行上関係部署へ赴くことについては総括等からけんせいさ

れるなどの制約を受けている。

第2 判断

1 申立人らの求める本件請求内容について

(1)① 申立人らは、被申立人がA 1ら7名を前記認定の和解によって是正された49年1月1日時点の職級より更にそれぞれ1職級上位の職級に格付けするとともに、当該上位職級に相応する職務を担当させることを求める（第一次請求）。

② 申立人らは、上記請求が認められないとしても、A 1ら7名が担当させられている職務の内容は現に格付けされている職級にも相応しない低位のものであるから、それに相応した内容をもつ職務を担当させることおよび被申立人が同人らを職務の取扱い上ゆえなく日産労組員と差別しつづけることによって申立人支部に対し支配介入していることの禁止を求める（第二次請求）。

(2)① 第一次請求について

前記認定のとおり（第1、3(2)）、申立人らも了承した和解協定にもとづきA 1ら7名についても、49年1月1日付で上位職級への格付け是正が行われ、それ以前（合併時から48年12月末まで）の職級をめぐる争いは既に決着をみているのであるから、それからわずか4か月しか経過しない時点において、さらに上位職級への格付け是正を求めるがごときことは、特段の事情のない限り許されない。本件においてはかかる特段の事情は認められないから第一次請求は棄却されるべきである。

② 第二次請求について

被申立人は、申立人らが不当労働行為であると主張する。A 1ら7名に対し会社が職務内容の変更を命じた時期は、合併当時の41年8月から44年12月までの間ということになるが、これは本件が申立てられた49年5月23日から4年以上も前のことに属するから、「除斥期間」を徒過したものとして、労働委員会規則第34条第1項第3号によって却下されるべきであると主張する。

しかしながら、申立人らの第二次請求は、A 1ら7名の本件申立て当時の職級に相応した職務を申立時以降将来に向って担当させるべく是正を求めているもので、合併時に遡ってその是正を求めているものではないと解されるから、被申立人の主張は採用できない。

2 被申立人がA 1ら7名に対し本件申立時におけるような職務を担当させていることの当否について

(1) 当事者の主張

〔申立人らの主張〕

被申立人会社は、会社合併、組合分裂後の直後（41年9月前後、ただしA 6のみは44年12月）から、A 1ら7名の支部組合員に対し日産労組員に比し、職務に相応しない職務すなわち学歴、経験年数等に適合しない孤立的で無意味ないし単純な職務を担当させているが、これは、A 1らが申立人支部所属の組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、申立人支部の運営に対する支配介入である。

〔被申立人の主張〕

被申立人会社としては、A 1ら7名の経歴、執務態度等を考慮し、業務の必要など合理的根拠にもとづいて、それぞれ職務を担当させているのであるから、不当労働行

為は存在しない。

(2) 当委員会の判断

- ① 前記で認定したところによれば、合併後本件申立時まで、A 1ら7名が担当させられた職務の内容は、合併前の同人らの職務内容に比し質量ともにレベルダウンしており、申立人らの主張するように一見孤立的、単純なもので、同人らの職級に相応しないものであるようにみられないでもない。しかしながら、被申立人会社における同人らの職級に相応する職務内容については、前記「職務評価基準」(第1、3(1)①)は存するものの、具体的にそれがいかなるものであるかは全く疎明されておらず、また同人らと同一ないし類似の課に所属する他の同一職級の従業員がいかなる内容の職務を担当しているのかも殆んど疎明されていない。のみならず合併に伴ない会社の組織改正が行われ、それにつれて幾多職務内容の変更が生じていることも窺われる。そうとすれば、A 1ら7名の合併前後の担当職務内容の単なる比較のみから申立人らのいうように、A 1ら7名の職務がその職級にふさわしくない内容であるとわかに即断することはできないから、本件職務是正に関する請求は認めることはできない。
- ② しかしながら、A 1ら7名が被申立人会社によって、他の従業員と接触しないような業務をことさら担当させられたり、業務遂行上他の従業員と接触する必要がある場合でも、ことさらこれを禁止ないし上司を介するよう指示されるなど職務上孤立的な取扱いを受けていることは前記認定のとおりであり、被申立人会社が申立人支部組合を嫌悪していることは第1、2(2)掲記の各不当労働行為救済申立事件の各命令によって明らかなどころである。とすれば上記A 1ら7名に対する会社の取扱いは、同人らが申立人支部にふみとどまることについてその意欲を沮喪させることを狙った支配介入といわざるをえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社がA 1ら7名に対し、他の従業員との接触を制約していることは労働組合法第7条第3号に該当するが、その余の申立てについては同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条およ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58年6月21日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏