

東京、昭54不100、昭55不72、昭56.7.21

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部
申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部
東京西コクヨ分会
被申立人 株式会社 東京西コクヨ

主 文

- 1 被申立人株式会社東京西コクヨは、役員あるいは管理職をして申立人総評全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部東京西コクヨ分会の分会員に対し、分会員の私物を無断で点検すること、分会のストライキを非難する発言に対して抗議したことを理由に分会員を朝礼から実力で排除すること、就業時間外の会社内での組合業務を実力で妨害すること、組合関係の書類の持込みを一律に禁止する旨の発言をすることなどのいやがらせをさせてはならない。
- 2 被申立人会社は、役員あるいは管理職をして、直接にまたは組合員の保証人を介して、申立人分会の分会員に対して、組合からの脱退懲憑や退職の強要をさせてはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人分会の分会員A1、同A2の昭和53年度昇給額を平均査定昇給額で昇給したものととして再計算し、すでに支給済みの賃金との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、すでに支給済みの昭和53年年末一時金と平均査定一時金額との差額として、申立人分会の分会員A1、同A2に対しては2万円を、同A3に対しては1万円を、それぞれ支払わなければならない。
- 5 被申立人会社は、昭和54年5月31日に申立人分会の分会員に支給した「お礼金」と「お礼金」の一律支給額（男子一般社員3万円、主任5万円）との差額として、申立人分会の分会員A1に対して3万円を、同A2、同A3に対してはそれぞれ1万円を支払わなければならない。
- 6 被申立人会社は、申立人分会の分会員A2に対する第一営業部アルバム専従の辞令を撤回し、従前と同様の業務に就かせなければならない。
- 7 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人総評全国一般労働組合東京地方本部及び同中部地域支部東京西コクヨ分会に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合東京地方本部
中央執行委員長 A4 殿
総評全国一般労働組合東京地方本部
中部地域支部東京西コクヨ分会
分会長 A1 殿

株式会社 東京西コクヨ
代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、東京都地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後このようなことを繰り返さないよう留意します。

記

- (1) B 2 課長が無断でA 2 氏の机の引出し、鞆を開けたこと。
- (2) 朝礼での無許可発言を理由として、A 1、A 2 両氏を実力で排除したこと。
- (3) A 1 氏が就業時間外に行っていた組合業務を、体当りをするなどして妨害したこと。
- (4) 組合関係の書類持込みを一律に禁止すると発言したこと。
- (5) 貴組合の組合員、MS、S T、T M、Y I、N Y 各氏に対して、組合からの脱退懇諭や退職強要を行ったこと。
- (6) A 1、A 2 両氏に対して、昭和53年度昇給にあたり、差別を行ったこと。
- (7) A 1、A 2、A 3 各氏に対して、昭和53年年末一時金及び昭和54年5月31日支給の「お礼金」について、差別を行ったこと。
- (8) A 2 氏に対し、アルバム専従を命じたこと。

(注：年月日は、交付の日を記載すること。)

- 8 被申立人会社は、前記第3ないし7項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 9 その余の申し立てを棄却する。

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東京地方本部（以下「地本」という。）は、東京地方で働く労働者が組織する労働組合であり、組合員数は約1万4千名である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部東京西コクヨ分会（以下単に「組合」又は「分会」という。）は、被申立人株式会社東京西コクヨの従業員が昭和53年4月に結成し、同年6月13日に公然化した労働組合であって、公然化当時の分会員は65名であったが、その後本件申立時（昭和54年8月）は10名に減少し、本件結審時は3名である。
- (3) 被申立人株式会社東京西コクヨ（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社（本社内の営業部門は「神田営業所」と呼ばれている。）を置き、品川区に城南営業所（第一営業部販売第三課）、三鷹市に三鷹配送センター（三鷹営業所）を置き、申立外コクヨ株式会社（以下「コクヨ」という。）の製品（事務用紙製品、鋼製機器など）のみを卸売りする株式会社（この種の会社は他の地区にも置かれており、「コクヨ総括店」と呼ばれている。）であり、結審時の従業員は130名である。

2 分会結成後の労使関係

- (1) 分会は、昭和53年6月13日朝、会社に対し組合結成を通知すると同時に、組合活動の保障、賃上げ等について要求書を提出し、会社と団体交渉を行った。さらに同月16日、第2回団体交渉を行い、組合活動への不干涉、労働条件等の労使合意による決定、組合掲示板の設置等について合意した。同月23日、会社は、賃上げ、休暇等の組合要求に対

して口頭で回答したが（第1次回答）、分会は、賃上げ額の回答（平均7,500円）が要求（一律22,000円プラス年令調整加給）とかけ離れていること、家族手当、住宅手当の増額要求に対して現行どおりとしたことなどを不満とし、これらの点について会社に再検討を求める一方、公然化以来行ってきたビラ配布、事務室内のビラ掲示の宣伝活動のほかに、同月27日から就業時間中に腕章を着用する腕章闘争を開始した。会社はこれに対し、就業時間中は腕章をはずすよう組合員に求め、掲示については組合に撤去を求めた後自ら撤去した。

- (2) 7月3日午前、会社はコクヨの指示にもとづき、コクヨお茶の水ショールームでの会合に主任以上の役付者を集合させた。この会合は会社の従業員のみを対象とし、主として全国一般労組の性格及びストライキ対策の説明を目的とするもので、コクヨのC1副社長の話を中心に午前10時から11時半頃まで約1時間半にわたり行われたが、会社は分会員である役付者（課長代理1名を含む9名）を出席させなかった。

翌4日、分会は団体交渉の席上、前日のコクヨお茶の水ショールームでの会合の内容を質問したところ、会社は、業務上の打合せであるとのみ説明した。

3 会社の分会員に対するいやがらせなど

- (1) 53年8月26日、第一営業部販売二課のB2課長は、販売二課所属の当時分会教宣部長であったA2が退社した後、事務室に一人で残り、A2の机の引出しや鞆を開けて中を調べた。ところが、その調査中、たまたま机の中に忘れた組合関係の書類を取りに戻ったA2がこれを発見し、詰問したところ、B2課長は興奮し、大声で「そんなのは知らぬ。勝手に開いていたのだらう」といった。
- (2) 同年11月20日、分会は、会社の不当労働行為、賃上げの低額回答と査定配分を明示しないこと、一方的な内容不明の査定導入を強行しようとしたことなど（後記5(1)参照）に抗議して、午後4時30分から5時迄、神田営業所及び城南営業所で合わせて20名の指名ストライキを行った。神田営業所でストライキを終え、それまで会社の制服を着用していた女子分会員2名が着替えのため通用口から会社建物内に入ろうとしたところ、取締役、管理職、非組合員ら合わせて約30名が、「おまえらはストライキで会社を出たのだから、もう二度と入らせない」などといって入室を妨害した。そして同所で、分会員としばらく押問答しているうち、女子ロッカー室から女子分会員の私服を持参し、「早く着替えろ。着替えなければそのままおっぼり出すぞ」などといって、くもりガラスで仕切られた給湯設備のある地下室での着替えを強制した。会社はその後、この件について、やり過ぎがあったかも知れないとして分会に謝罪した。
- (3) 同月21日、朝礼の中で営業担当役員であるB3専務、B4第一営業部部長代理、B2課長らは20日のストライキはルール違反であると述べた。これに対し、A1分会長、A2教宣部長らがその場で抗議したところ、B3専務は、「A2、A1は出て行け」といった。これに呼応して、B2課長は、A1とA2の2人を第一営業部室から押し出そうとしたので、A2は抵抗したが、B2課長がこれを突き飛ばし、そのためA2は腰を打った。
- (4) 翌54年3月15日、就業時間終了後、A1分会長が自席で組合関係の書類を作成していたところ、B4部長代理はいきなりA1に体当たりをして突き飛ばし、「おまえ、何をやっているんだ。仕事以外のことは会社でやるな。仕事が終わったのなら早く帰れ」などといって、A1の背広の袖を引っ張り破損させた。その場に居合わせたB3専務も、これに

呼応して「仕事もできないくせに」などといった。

- (5) 同月17日、B 3 専務とB 2 課長はA 2 書記長(54年1月、教宣部長から書記長に就任)が自席の机に置いていた分会の書類を持ち帰ろうとしたところを見とがめ、「その書類は何だ。会社の仕事以外のものは持ち込むな」「今度見つけたら、それを捨てておく」などといった。

4 分会からの脱退懲遷、退職強要など

- (1) 53年7月3日の夜、A 1 分会長の自宅に分会員MSの父親から「保証人から息子を組合から脱退させるようにとの話があったので、申し訳ないが組合をやめさせてほしい」旨の電話があった。そして翌4日、MSの脱退届がA 1 分会長あてに郵送された。
- (2) 分会員S Tの父親は文具店を経営し会社の得意先となっていたが、B 4 部長代理は、53年8月25日、S Tの父親を訪ね、「息子さんは過激な労働組合に入っている。あなたも経営者だからわかるだろう」といった。同月28日、再びB 1 社長とB 4 部長代理がS Tの父親宅を訪ね、「労働組合があるとうまく行かない」旨を記したセールスハンドメモを置いて帰った。

同年12月2日、会社の朝礼の中で、B 4 部長代理は、51年3月に他の者と同様入社試験を経て入社したS Tについて、「S Tは『見習い』として来ている」といった。

54年3月21日、B 4 部長代理はS Tの父親を訪ね、「見習いとして3年たったのだからやめさせてほしい」といった。これに対し、S Tの父親が「ひとりでも組合員をやめさせるのが本当の狙いだろう。見習いなんて口実だろう」といったところ、B 4 部長代理は黙っていた。

なお、B 1 社長はこの5年前に長男の結婚祝で訪ねた以外S Tの父親宅を訪問したことはなく、またB 4 部長代理も53年8月以前はほとんど訪問しておらず、54年3月以降は一度も訪ねていない。

54年3月下旬、B 2 課長はS Tを総務部長室に呼び出し、「お前は見習いなのだからこれからも働きたければ明日までに一筆書いて来い。そうでなければ退職届を持って来い」とどなりつけた。B 2 課長はその後も5月まで数回にわたり、S Tを呼び出し、退職届の提出を求めた。そしてS Tは結局6月に退職した。

- (3) 53年8月31日、B 4 部長代理は第一営業部内務の女子分会員TMを夕食に誘い、「全国一般というのは非常に過激な組織だ。全国一般というのは女を世話するような組合で、いと一生だめにされてしまう。お願いだからやめてほしい」などといった。

TMが2、3日脱退届を出さずにいると、B 4 部長代理は仕事でもTMに対して口をきかなくなった。TMは9月初め分会を脱退し、10月には退職した。

- (4) 同年11月、神田営業所コープス室(コンピューター・オンラインの端末機操作)の責任者であるB 5 課長は、コープス室所属の女子分会員Y Iを副社長室に呼び出し、「君はまだ組合に入っているのか。君が組合をやっている限り、興信所から見合いの話の調査に来てても会社は決して良い事は言わない。次に来的时候は、必ず脱退届を持って来るように」などといった。B 5 課長は、54年夏までY Iに対して同様の話をくり返した。そしてY Iは54年9月に退職した。

- (5) 53年11月中頃、第一営業部B 6 部長代理らは、第一営業部販売三課所属の分会員NYを呼び出し、「全国一般は会社に弓を射る危険な団体だ。お前を心配して言っているのだ」

といった。B6部長代理らはその後も同様の話をくり返した。そしてNYは54年8月に退職した。

5 昇給・一時金差別

(1) 昇給への考課査定制度導入をめぐる会社と分会との交渉経過

① 昭和52年度までの会社の賃金体系は、基本給と役付手当、住宅手当、家族手当などの諸手当から成り、一時金については考課査定が行われていたが、毎月の賃金については考課査定はなされず、概ね年令、勤続年数、学歴によって決定され、昇給は年2回（6月、12月）行われていた。

② 53年度賃上げの際、会社は分会の要求を受け入れて昇給を年1回とし、6月23日の第1次回答（平均7,500円）の後、7月4日、第2次回答（平均9,000円）をしたが、分会はこれを不満として受け入れず、その後も団体交渉は続けられたが、10月27日に至り、会社は平均9,100円の賃上げと、同時に昇給への後記考課制度の導入を分会に提案した（第3次回答）。

しかし分会は、会社が査定部分の配分および査定の内容については明らかにしなかったため、これらを明らかにするよう求めて11月20日午後4時30分から指名ストライキを行った。会社は12月8日の団体交渉で配分案について分会に提示したものの、査定項目、査定方法など査定の内容については明らかにしなかったが、結局、分会は公平な査定をすることを期待して、同月18日会社案どおりで妥結した。

(2) 会社の考課査定制度

会社の考課査定制度の概要は次のとおりである。

ア. 一般社員及び課長代理以下の役付者の査定は課長職以上の者が行う。ただし、課長空席の場合はこの限りでない。

イ. 査定は年2回、夏期一時金時の6月（前年の12月1日～当年の5月31日を対象）と年末一時金時の12月（6月1日～11月30日を対象）に行う。昇給については、通常、前年の年末一時金時と当年の夏期一時金時の2回の査定をもって昇給時の考課査定とする。

ウ. 査定項目は合計10項目であり、それぞれ10点満点（標準点は7点）で、1点きざみに評定するが、項目の重要度に応じて一定の係数をかけあわせ、最高点を100点とする。

<主任・係長・課長代理>

		職 務 能 力					勤 務 振 り			
項目	指 導 統率力	判定力	企画力	協調性	職務 知識	職務 効果	研究心	積極性	勤勉度	責任感
係数	1	1	0.5	1	1	0.5	1	1.5	1	1.5

<男子一般社員>

		職 務 能 力					勤 務 振 り			
項目	判定力	企画力	協調性	確実性	職務 知識	職務 効果	研究心	積極性	勤勉度	責任感
係数	1	0.5	1	1	1	0.5	1	1	1.5	1.5

エ. ウ. で算出した評定合計点をさらに次のように5段階に分ける。

ランク	A	B	C	D	E
点数	81点 以上	80点～ 74点	73点～ 67点	66点～ 60点	59点 以下

昇給額は、次のように成績ランクに従って加減をほどこして決定される。

勤続 ランク	5年未満（男子）	5年以上（男子）
A	平均査定昇給額 （一律給＋標準成績給）＋360円	平均査定昇給額 （一律給＋標準成績給）＋600円
B	〃 ＋240円	〃 ＋360円
C	〃 ± 0	〃 ± 0
D	〃 -240円	〃 -360円
E	〃 -360円	〃 -600円

一時金額も次のように成績ランクに従って加減をほどこして決定される。

	男	子
A	平均査定一時金額（一律給＋標準成績給）＋2万円	
B	〃	＋1万円
C	〃	± 0
D	〃	－1万円
E	〃	－2万円

(3) 53年度の昇給および年末一時金における考課査定制度の運用の実態

- ① 会社は53年度昇給の査定に当り、制度本来の査定期間（52年6月1日～53年5月31日）を対象とせず、54年度昇給の前期の査定期間であるとともに53年年末一時金の査定期間でもある53年6月1日～11月30日の半年間を対象とした。
- ② しかも会社は、分会に考課査定制度を提案する3週間以上前の53年10月4日、自ら定めた昇給の査定期間の終了を待たずに、一部の非組合員を集めて53年6月以降の昇給差額を支給した。さらに会社は同月25日の賃金支給日には、他の非組合員にも昇給差額を支給するとともに、分会員を除くほとんどの非組合員に対し10月分賃金を昇給した額で支給した。
- ③ 分会が賃上げについて同年12月妥結した後、分会員に支給された53年6月以降の昇給額はいずれも平均査定額（成績ランクCの者が受ける額）以下であったのに対し、非組合員の昇給額はいずれも平均査定額以上であった。
- ④ 分会は53年年末一時金について、同年12月22日に妥結し、翌23日に支給されたが、分会員に支給された年末一時金はいずれも平均査定額を下回るものであったのに対し、分会員と勤続年数が同じ非組合員の一時金はいずれも平均査定額以上であった。

(4) 53年度昇給および年末一時金についての各人別差別の実態

A 〔A1の昇給・一時金〕

- ① 分会長A1は第一営業部販売一課所属の主任であり、紙製品、文具、ヤング商品などを千代田区内の担当得意先に販売し、会社内では、事務用紙製品（帳簿、伝票）の商品担当者である。A1の53年6月1日から同年11月30日までの考課は48点（E）で

あり、53年度の昇給額(53年6月から遡及実施)は大卒男子勤続6年の平均査定額8,220円より600円低い7,620円であり、53年年末一時金額は平均査定額より2万円低い32万7千円であった。

- ② A1の査定者であるB4部長代理は、次のような理由で8項目を標準(7点)より低く査定した。
- ア. 朝礼で意見を発表せず、一般社員に対する指導が不十分であることにより、指導統率力を5点とした。
 - イ. 53年8月末頃、会社に品切れの商品を、正規の手続を踏まずに、得意先に直接他のコクヨ総括店に仕入れに行かせたことにより、判定力を6点とした。
 - ウ. 上記イ. の事実により職務知識を5点とした。
 - エ. 53年10月14日の見本市で、B4部長代理が得意先からA1の訪店が少ないと抗議を受けたこと、及び上記ア. の事実により職務効果を4点とした。
 - オ. 上記ア. の事実により研究心を6点とした。
 - カ. 上記イ. の事実により積極性を6点とした。
 - キ. 53年6月上旬、勤務時間中喫茶店でC2係長(その後課長代理)に対し分会への加入を勧誘したこと、ならびに同年7月28日、勤務時間中、営業の最高責任者であるB3専務のところへ他の分会員とともに押しかけ、抗議文を読もうとしたこと及びそれについて注意したのに反省がないことにより、勤勉度を3点とした。
 - ク. 53年9月上旬領収証用紙を紛失したこと、同年11月17日「みずほ便箋」2箱を紛失したこと、及び上記ア、イ、エの事実により責任感を2点とした。
- ③ 上記の査定事由については以下の事実が認められる。
- ア. A1は朝礼で事務用紙製品(帳簿、伝票)の担当者として意見を発表しており、また、一般社員がA1に聞こうとするとB4部長代理が「A1には聞くな」などというため、一般社員への指導は不可能となっている。
 - イ. 得意先からの注文商品の在庫が会社がない場合は、他のコクヨ総括店から会社を通じて品物を借りて注文に応ずるとというのが正規の手続であるが、当日たまたま車を利用していなかったA1が、得意先が急いでいたため止むなく、会社を通じて他のコクヨ総括店の在庫を確認したうえで、直接得意先に仕入れに行ってもらったものであり、得意先からも感謝されている。
 - ウ. 得意先の訪問回数は、得意先との取引量によって会社で大体決められているが、A1はそれに従って訪店している。また、B4部長代理は、上記見本市の後もA1に対し何の注意も与えていない。
 - エ. A1がC2係長を分会に誘ったのは4月中旬から5月初めまでの間であり、営業担当者が就業時間中に喫茶店に行き話をするのはめずらしいことではない。また、53年7月28日の分会の行動は、賃上げ要求に対して前進回答がないとして、一斉に各職場でそれぞれの最高責任者に対して抗議文の朗読とその手交を目的として行われたもので、会社はこれを就業時間中であるとして認めなかったが、第一営業部ではB3専務に対して午前9時10分頃から9時30分頃まで行われた。B4部長代理は、この分会の行動について他の分会員に対しては注意を与えたが、A1には何の注意も与えなかった。

オ. 領収証用紙の紛失は、4枚複写となっているものを1組紛失したものであるが、実害はなく、「みずほ便箋」については、A1は会社の販売額相当を弁償しており、特に損害は生じていない。

B [A2の昇給・一時金]

① 教宣部長A2は第一営業部販売二課所属の男子一般社員であり、紙製品、文具、ヤング商品などを世田谷区内の担当得意先に販売し、会社内ではアルバムの商品担当者である。A2の53年6月1日から同年11月30日までの考課は57点（E）であり、53年度の昇給額は大卒男子勤続2年の平均査定額7,260円より360円低い6,900円であり、53年年末一時金は平均査定額22万9千円より2万円低い20万9千円であった。

② A2の査定者であるB2課長は、次のような理由で6項目を標準（7点）より低く査定した。

ア. 三鷹営業所へ倉庫整理、在庫調べに行く場合に、行くのをいやがったり、行っても5時になると帰ってしまったりすることにより、協調性を5点とした。

イ. アルバムの商品担当者としてのA2の業務遂行が不十分であり、その結果53年6月から11月の販売二課のアルバム販売の実績がよくなかったことにより、職務効果を4点とした。

ウ. 上記イ. の事実により研究心を6点とした。

エ. 上記ア. の事実により積極性を6点とした。

オ. 53年7月28日B3専務に対する抗議行動のために職場離脱し、注意に対しても反省がないこと、得意先との電話のやりとりがなれなれしいこと、及び上記ア. の事実により勤勉度を4点とした。

カ. 上記イ. の事実により責任感を5点とした。

③ 上記の査定事由については以下の事実が認められる。

ア. 営業担当者も定期的に又は臨時に三鷹営業所へ倉庫整理、在庫調べに行くことになっており、A2もこれに従っていた。営業の都合で行かないことはあったが、これについては上司の許可を得ていた。また、倉庫整理などでの残業を断ったことはない。

イ. 第一営業部では紙製品を大きく8つに分けて各課で各商品についての担当者を決めており、販売二課ではA2をアルバム担当者としている。A2のアルバム担当者としての業務は、売上げ管理、すなわち誰がどれだけ売ったかを把握すること、課員が商品を売りやすいように新製品のカタログを配布すること、その他アルバムの責任者であるC2課長代理の指示した仕事をする事、及びアルバム担当者会議に出席することであり、アルバムに関する情報を各営業担当者に伝えるのはC2課長代理の仕事であった。そしてA2はアルバム担当者会議出席を除き業務をきちんと遂行していたが、アルバム担当者会議については、53年10月下旬以降、分会役員として昇給への査定導入に抗議して腕章を着用したことを理由に、会社から排除されたものである。53年6月～11月までのアルバムの販売二課の売上げ実績は目標を下回ったが、販売二課の売上げ目標は地域内に大手の取引先があることから販売一課、三課の2～3倍となっており、また、A2はこの大手取引先の担当者ではなかった。

ウ. 53年7月28日の抗議行動については、前述のとおりであるが、その際、A2は、

B 2 課長、B 3 専務らにお前が首謀者だろうと追及されたのに対し、組合活動であると反論したものである。

エ. 本件査定期間以前の52年から53年6月まで、第一営業部販売一課、二課では、毎月の各営業担当者の商品別販売実績と売上げ実績をグラフにして貼り出していたが、A 2 の実績は販売一課、二課の全営業担当者の中でほとんどトップであった。

また、53年夏期一時金は同年6月20日に支給されたが、A 2 の一時金は同期入社者の大半の者より2万円多く、最高額であった。

C [A 3 の一時金]

① 分会員A 3 は第一営業部販売三課（城南営業所）の内務に所属する男子一般社員であり、各種製品の受注及びその処理、「名入れ」（帳簿の背表紙に帳簿名や会社名を入れること）、別製（あつらえ品）の受注の処理の担当である。A 3 の53年6月1日から同年11月30日までの考課は64.5点（D）であり、53年年末一時金は大卒男子勤続2年の平均査定額22万9千円より1万円低い21万9千円であった。

② A 3 の査定者であるB 6 部長代理は、次のような理由で5項目を標準（7点）より低く査定した。

ア. 帳簿の「名入れ」の注文を電話で受け付け、誤った「名入れ」原稿を作成して得意先に迷惑をかけたこと、及び電話受注で得意先のコード番号の記入を間違えて商品誤配の原因となったことにより、確実性、職務効果、責任感をそれぞれ6点とした。

イ. 執務中作業着を着たり、暖房のある室内で防寒ジャンパーを着用するなど不適切な服装をし、注意をしても改めなかったことにより、協調性、勤勉度を6点とした。

③ 上記査定事由については以下の事実が認められる。

ア. 「名入れ」は原則として電話によらず、得意先自らが作成する原稿にもとづいて行われるが、A 3 が「名入れ」について電話注文を受けたのは、急ぎの注文であるのに営業担当者が回って来ないための得意先の強い要請によるものであった。

なお、「名入れ」ミスも前任者より少なく、A 3 が特に多いわけではない。また、コード番号は、主任、A 3 を含む内勤者3人それぞれが、電話受注した際に受注票に記入するが、1日1人平均100本位の電話注文を受けるので3人で1日数件の記入ミスはある。なお、コード番号の記載は最終的に主任がチェックすることになっていた。

イ. A 3 は背広で通勤していたが、城南営業所の倉庫管理はA 3 一人でやっていたため暖房のない倉庫内に長時間いることもあり、また倉庫内はほこりがたまっていることもあって、ネクタイ、ワイシャツの上に防寒ジャンパー（営業担当者であったときに営業用として会社のあっせんにより購入したもの）を着用していた。

なお、同人は、B 6 部長代理からもっと薄いものを着るようにと初めて注意を受けた後、すぐこれに従った。

D [T Y の一時金]

分会員T Y は53年3月に大卒で入社した。会社はT Y に対し、53年年末一時金として大卒初年度を高卒に換算した高卒男子勤続4年の平均査定額19万8千円より1万3千円低い18万5千円を支給した。

会社は、例年、大卒初年度者と高卒4年勤続者とに同額の年末一時金を支給するのは適当でないとして、前者に対しては、後者の平均査定額から1万3千円程度減額のうち、一律額で支給している。

6 「お礼金」差別

- (1) 分会は、54年3月20日、分会員に対する差別の是正、営業担当者の時間外手当の適正化などを要求して、さらに同年4月19日、大幅賃上げをあわせて要求して、それぞれ午後半日の指名ストライキを行った。分会はいずれの場合もストライキの前日にストライキに参加する者の氏名を明記したスト通告書を会社に提出した（分会員のうち男子分会員2名、女子分会員1名はいずれの指名からもはずされていた）。
- (2) 会社は、同年5月31日、3～5月の従業員に対する繁忙期のお礼として一律に女子従業員に対しては2万円、男子一般社員に対しては3万円、主任に対しては5万円の「お礼金」を支給した。しかし男子分会員に対しては、主任、一般社員を問わず、一律に2万円しか支給しなかった。
- (3) なお、会社は55年3月、当審問廷で申立人代理人からストライキ不参加の男子分会員（一般社員）に対しても2万円しか支給していないことを指摘された後、ストライキ不参加の分会員に対しては「お礼金」の差額1万円を支給した。

7 A2に対するアルバム専従命令

- (1) 会社は55年2月、分会員TYを城南営業所の営業担当から本社第二営業部の特需課のサービス部門へ配転し、同年9月20日頃からは、昼ないし午後3時頃まで一人で本社に待機させた。結局TYは同年10月20日退職した。

また、55年2月初め、会社は分会員MHを城南営業所の営業担当から同所のアルバム販売の専従員（以下「アルバム専従」という。）を命じ、1日15軒以上の訪店、10万円以上の売上げというノルマを課し、型の古いアルバムや箱の汚れたものを売らせていたが、同人はいや気がさして同月25日退職した。退職に際し、MHがB6部長代理に「なんで私とかTY君を担当店からはずしてアルバム専従、特需課にするのか」と尋ねたところ、B6部長代理は「ああいった事をしたのだからあたり前だろう」と答えた。

- (2) ① 分会書記長のA2は第一営業部販売二課の営業担当者でありアルバムの商品担当者であったが、会社は55年6月5日同人に対し「第一営業部アルバム専従」の辞令を發した。A2は同月16日、辞令を拒否した場合の不利益扱いを予想し、止むを得ずアルバム専従業務に就いた。
- ② 会社における商品専従制度としては、情報用品（コンピューター用品、事務機器、感光紙など）とヤング商品（キャラクターのついたいわゆるファンシー商品）の両部門があり、いずれも54年6月に情報用品課、ヤング課として体制が整備された。

なお、情報用品専従、ヤング専従の従事者はいずれも当初から商品販売に必要な権限を与えられている。

他方アルバム専従については、51年にコクヨから補助金を伴う専従設置の要請があったが、会社は52年6月になってはじめてアルバムの拡販を目指して通常の営業担当者との兼任という形のアルバムの半専従を置いた。しかし、期待した成果が上がりず、53年の前半にうやむやのうちに中断した。その後54年10月、コクヨ東京支店主催の第一製品（紙製品、文具、ヤング商品）販売部長会議で紙製品の議題の一つとして補助金

を伴うアルバム専従設置要請が再び出されたので、前記のように55年2月、会社はMHを初めてアルバム専従に命じた。

③ A2に関するアルバム専従業務の具体的内容はおよそ次のとおりである。

⑦通常の営業担当者のように担当店を持たず、神田営業所管内（千代田、港、新宿、渋谷、世田谷）の有力店100軒余のリストの中から自分の計画に従って訪問し、いわゆる「キャラバン方式」（商品の現物を小売店へ持参し、商品を見せたいうえで買ってもらう）でアルバムを売るというものであった。⑧会社は当初1日15軒の訪問、10万円の売上げを目標として指示したが、現実には店の在庫チェックに時間がかかり、また販売する商品が旧来の売れ残り商品のため白い外箱がほこりで汚れたり、すり切れたりした物や、規格の合わないものであったため、10軒位回って売上げは1万円に満たなかった。⑨A2は第一営業部販売二課の所属とされており、販売二課の定例会議には出席しているが、55年7月の同課の売上げ会議については知らされず、また同年8月5日のコクヨ主催のアルバム担当者会議にも呼ばれなかった。なお会社内のアルバム担当者会議はA2がアルバム専従となってから一度も開かれていない。⑩A2は、アルバム以外の商品も得意先の要望がある場合には取扱ってよいとされているが、同年6月末に行われた製図機器の講習会には第一営業部の中でA2だけが呼ばれなかった。⑪アルバムの新製品などについての情報は、アルバムの責任者であるC2課長代理の朝礼での発表以外にはA2にも与えられていない。⑫A2は、アルバム販売について一人で決定する権限を有せず、すべてC2課長代理と相談しなければならない。⑬会社と得意先の交渉の仲立ちは営業の仕事そのものであるが、A2が得意先から名前入りアルバムの大量注文の見積り要求を受け、C2課長代理と相談のうえ見積りを得意先に出そうとした際、会社はこれを禁じ、他の一般の営業担当者に後の交渉をさせ、その後の経過もA2に知らせなかった。

第2 判断

1 会社の分会員に対するいやがらせなど

(1) B2課長がA2の机の引出しや鞆を開けた行為について（第1. 3(1)の事実）

被申立人はB2課長がA2の机の引出しや鞆を開けた事実はなく、いいがかりにすぎないというが、この点については前記認定のとおりであって被申立人の主張は認めがたい。当時A2が分会教宣部長として機関紙発行の責任者であったことから、B2課長は分会関係の書類を見ようとして本件行為に及んだものと認められ、分会に対する支配介入であるといわざるを得ない。

(2) ストライキ後の女子分会員の入室および着替え妨害について（第1. 3(2)の事実）

被申立人は、女子分会員を会社内に入れれば多数の外部労組員も一緒に入ると思い、止むを得ず本件措置をとったものであり、何ら責められるべき点はないという。

しかし、女子分会員に対する管理職らの発言が強圧的であり、しかもくもりガラス1枚で仕切られた地下室での着替えを女子に強いたりしたことなどに徴すれば、管理職らの本件行為は止むを得ざる措置とは認め難く、むしろストライキを行った女子分会員に対する報復的措置であると認められ、分会に対する支配介入というべきである。

(3) 朝礼における分会員の発言に対する管理職の対応について（第1. 3(3)の事実）

被申立人は、A1とA2が朝礼で無許可発言をし、注意してもきかないため室外に連

れ出そうとしたもので、A 2 の負傷は後ずさりした時に何かにつまづいて倒れた際に生じたものであるという。

しかし、朝礼での無許可発言とはいうものの、その内容は前日の分会のストライキがルール違反であるとのB 3 専務らの発言に対するA 1、A 2の両名の抗議意思の表明であって、本来会社の管理職が朝礼のような場にかかる組合活動非難の発言をすることに問題があるのであるから、両名がこれに抗議したことには無理からぬ面がある。のみならず、B 2 課長らは、両名の発言を制止するにとどまらず、物理的にこれを排除しようとしてA 2の負傷という結果を招いたのであり、これは、明らかに行きすぎであって、分会に対する支配介入というべきである。

(4) A 1 に対するB 4 部長代理の行動について（第1. 3 (4) の事実）

被申立人は、会社内では、就業時間外といえども業務以外の仕事をすることは許されないから、これをやめさせようとしたまでであるという。

しかし、会社のいう趣旨であるとするれば、まずA 1に注意を与えるべきであるのに、それなしにいきなり物理的にかつ強引に同人の行為を中止させる態度に出たことは行きすぎであり、本件B 4 部長代理の行為は分会長A 1の組合活動の妨害を意図した支配介入であると認めざるを得ない。

(5) A 2 に対する分会書類持ち込み禁止の発言について（第1. 3 (5) の事実）

被申立人は組合の書類を会社内に持ち込むことは許されないから、当然のことを言ったまでであるという。

しかし、組合書類の持ち込みが会社の業務運営に格別支障を来たすとの疎明も認められない本件において、一切これを禁止することは明らかに行きすぎであるから、このようなB 3 専務らの発言は、分会に対する支配介入というべきである。

2 分会からの脱退懲憑、退職強要など

(1) MS に対する分会からの脱退工作について（第1. 4 (1) の事実）

申立人らは、MSの保証人がMSの父親に分会からの脱退を勧めたのは、会社がMSを分会から脱退させようと保証人に働きかけた結果であるといい、被申立人は、本件は何ら会社の関知するところではないという。

しかしながら、MSの保証人が、MSの分会からの脱退を父親に勧めたのは、会社が非組合員の役付者を集めて組合対策を検討した直後であることからみて、会社の何らかの働きかけにより、保証人が脱退を勧めたものと判断するのが相当であり、何ら関知していないという会社の主張は採用できない。そして会社が保証人を通してMSに分会脱退を勧めたのは、分会に対する支配介入であると認められる。

(2) S T に対する分会からの脱退懲憑、退職強要について（第1. 4 (2) の事実）

被申立人は、S Tの父親宅を訪ねたのは、会社の得意先に対する業務上の訪問ないし表敬訪問であり、またS Tに退職を強要した事実はないという。

しかし、前記で認定したとおり、過去にB 4 部長代理がS Tの父親を訪問したことはほとんどなく、B 1 社長も結婚祝の目的で訪ねたことがあるにすぎないのみならず、息子が過激な労働組合に入っているとか、労働組合が会社にとってどういうものかなどという話題を業務上の訪問ないし表敬訪問で持ち出したことは、いかにも訪問の趣旨にそぐわないことからすれば、53年8月の訪問の目的は、S Tが分会に所属していることを

父親に知らせ、父親をしてS Tの分会脱退を働きかけようとしたものといわざるを得ない。さらに、S Tが見習いとしてでなく通常の入社試験を経て入社したものであるにもかかわらず、B 4部長代理が54年3月、S Tの父親宅を訪ね、「見習い」として3年たったことを理由にS Tの退職を求めたのは、父親を通しての分会脱退工作が失敗に終わったため、S Tが文具店の子弟であることを利用して無理に「見習い」に仕立て上げ、同人を社外に排除しようとしたものと認めざるを得ない。その後のB 2課長による退職強要もまた、同様の意図にもとづくものと認められる。以上のような行為はいずれも会社の分会に対する支配介入であるといわざるを得ない。

(3) T M、Y I、N Yに対する分会からの脱退懲憑について（第1. 4(3)～(5)の事実）

被申立人は、T Mを夕食に誘ったのは一般的なアドバイスのためであり、Y Iに対しては上司に対する態度、同僚との協調性について注意を与えたものであり、またN Yに対しては業務上の注意を与えたにすぎないという。

しかし、前記認定のとおりB 4部長代理、B 5課長およびB 6部長代理の行為は、いずれも全国一般労組を誹謗したり、分会からの脱退を懲憑したものであり、会社の分会に対する支配介入であると認められる。

3 昇給、一時金差別について

(1) 当事者の主張

申立人らは、会社が53年度昇給及び同年年末一時金につき、非組合員らに、いずれも平均査定額以上の昇給と一時金を支給したのに対し、分会員らに対しては、いずれも平均査定額以下の昇給と一時金を支給したのは、申立人分会を敵視し、分会員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、分会弱体化を意図したものであるという。

被申立人は、A 1、A 2両名の53年度昇給、同年年末一時金及びA 3の同年年末一時金は、いずれも公平妥当な査定の結果であり、またT Yの同年年末一時金は、入社初年度の社員に対する従来からの取扱いと同様のもので、いずれも不当労働行為にはあたらないという。

(2) 当委員会の判断

① 53年度昇給及び同年年末一時金における考課査定制度の恣意的運用について

ア. 会社は、53年度の昇給決定にあたり、その考課査定期間を本来のそれ（52年6月1日～11月末日と52年12月1日～53年5月末日の年2回）によらず53年6月1日～同年11月末日の半年間を査定期間としたのは、昇給に関する分会との団体交渉が長びき、年末一時金とほぼ同時期に妥結したからであるという。

しかし、会社自らが、昇給について成績給の制度を導入した直後に、分会との妥結時期が遅れたという理由だけで、53年度昇給の査定期間をことさら分会公然化直後の半年間に短縮変更したことは、あまりにも不自然である。しかも前記認定（第1. 5(4)B③エ）のとおり、A 2についてみれば、本件より前の53年夏期一時金の支給額は、他の同期の者を上回っており、その査定期間（52年12月1日～53年5月31日）における会社の評価は、相当高かったものと推認され、本来の昇給のための査定期間であるこの期間を含む1年間の勤務成績によって53年度の昇給額を決定すれば、かなり上位に位置したであろうことは想像に難くない。してみれば、会社が本件昇給の査定期間を分会結成直後の半年間に短縮変更したのは、分会員を低位

に査定する意図によるものであると認められる。

イ. さらに会社は、非組合員には会社自ら短縮変更した査定期間の終了を待たずに、53年10月時点で平均査定額以上の昇給を実施している。このことは、会社が非組合員に対して平均査定額以上の昇給（第1.5(3)③）を行うにあたり、考課結果を事実上反映させなかったものといわざるを得ない。

ウ. 以上の点を併せ考えれば、会社が53年6月1日～同年11月末日の半年間の査定（すなわち53年度昇給及び同年年末一時金の査定）に当り、考課査定制度を恣意的に運用したものといわざるを得ない。

② 53年6月1日から同年11月30日までのA1らの考課査定の不合理性について

[A1の場合]（第1.5(4)A②③の事実）

㊦朝礼で意見を發表しないというのは事実と反しており、主任として一般社員への指導ができないことの責任はむしろこれを妨害している会社にあるといえよう。

㊧品切れ商品の取扱いについては、A1のとった方法は当日車を利用していなかったことから止むを得ないものであったとみられ、結果として得意先に喜ばれてもいるのであるから、マイナス評価さるべきものではない。㊨得意先に対する訪問が少ないと抗議を受けたとの点については、A1は会社が決めた訪問回数に従って訪問しており、また抗議を受けたと称する見本市の後にB4部長代理はA1に対して何ら注意も与えていないところからみれば、果して得意先から抗議があったかどうかも疑わしい。㊩C2係長に対する就業時間中の喫茶店での組合加入勧誘は、会社の査定対象とした期間より前の53年4月～5月初めの頃のことであるからこれを査定対象とするのは相当ではない。㊪B3専務に対する就業時間中の抗議文書朗読・手交を目的とした行動は、これをマイナスに評価すること自体は非難されるべきではないであろう。しかしながら、本来さほど時間を要しないで済むはずの抗議文朗読と文書手交が、会社の頑くなな対応によって20分程もかかったものとみられるのであって、分会のみを一方的に非難し得ない面がある。㊫領収証用紙及び「みずほ便箋」を紛失したこと自体は、A1の手落であろうが、これにより会社は何ら損害を蒙っていないのみならず、「みずほ便箋」についてはその後同人が会社の利益を見込んだ会社販売価格相当を弁償しているのであるから、あえてこれらをマイナス評価とするのは妥当でない。

[A2の場合]（第1.5(4)B②③の事実）

㊬三鷹配送センターでの倉庫整理などに行くのをいやがったり、5時になると勝手に帰ったりするという会社の挙示する事由は事実と反している。㊭アルバム担当者としてC2課長代理の指示する職務は遂行しており、アルバム担当者会議の欠席は、A2が突然の査定導入に抗議するために行った腕章着用を会社がとがめて同人を排除したことによるものであって、これについては、会社にも一半の責任があるというべきであろう。なお、アルバム販売実績不良の責任は、A2にのみその責を負わすのは妥当ではなく原因となった大手取引先の担当者にもあるというべきである。㊮7月28日の抗議行動による職場離脱については前記A1の場合と同様であり、会社は注意しても反省がないというが、この場合注意というよりA2を首謀者として責任追及するという態度であったため、同人が反論した程度のものであって、こ

とさらマイナス評価とすることには疑問がある。

〔A3の場合〕(第1.5(4)C②③の事実)

⑦帳簿の「名入れ」のミスについては、得意先の強い要請に応じて電話受注したことによるもので止むを得ない面があり、そのミスが格別他の者より多いわけではないから、これをマイナス評価することには疑問がある。また、コード番号の記載ミスは不可避免的に生ずるものであることが窺われ、商品誤記の責任もA3だけにあるとはいえない。⑧A3の服装については、不適切だと指摘を受けた後、直ちに改めているのであるから、ことさらマイナス評価とすることは相当ではない。

以上のように、会社が挙げるマイナス査定事由には、もっともなものも一部窺われる。しかし、⑨マイナス査定事由の大部分が事実と反するもの、会社自らの妨害により生じたもの、他の従業員の責任を転嫁したとみられるもの、ささいなミスをことさら大きく取り上げているものなどであること。⑩A1、A2、A3にとって査定者の立場にあるB4部長代理、B2課長、B6部長代理らは、前述のように分会員に対し、脱退懲罰などの不当労働行為を続けており、公平な査定を行ったかどうかについても疑いの存すること。さらに、⑪A1らと比較すべき他の従業員の勤務成績は一切明らかにされていないことなどから判断すれば、A1らの評価全体の合理性も疑わしいといわざるを得ない。

⑬ このように、会社による考課査定制度の恣意的運用や各人別考課結果の不合理性などを併せ考えれば、会社は、A1、A2、A3らが、分会員であることを理由にその勤務成績を低く査定し、昇給、一時金を低額に抑えることによって、分会員に経済的打撃を与え、分会を弱体化しようとしたものであると認めるのが相当である。

⑭ なお、申立人らは、TYの年末一時金の是正をも求めているが、会社は、年末一時金については、例年大卒入社初年度の者に対しては、高卒4年勤続者の平均査定額より1万3千円程度少ない額を一律に支給していた事実が認められるから、会社が53年3月大卒入社のTYに対し、同年年末一時金として、高卒4年勤続者の平均査定額19万8千円より1万3千円少ない18万5千円を支給したのは、例年のやり方に従ったまでのことであるから、差別取扱いとはいえない。

4 「お礼金」差別について(第1.6の事実)

(1) 当事者の主張

申立人らは、会社が分会員のみに対して「お礼金」の支給額に差を設けたことは、明らかな不当労働行為であるといい、被申立人は、分会員らが繁忙期である3月、4月にストライキを実施し、その結果非組合員に負担をかけたため支給額に差を設けたもので、何ら不当労働行為ではないという。

(2) 当委員会の判断

会社は、分会員がストライキによって非組合員に負担をかけたことを「お礼金」減額の理由としているけれども、前記認定(第1.6②)のとおり、「お礼金」は繁忙期のお礼として従業員に一律に支払われるものであるから、繁忙期にあたる3月～5月の3か月の間にたかだか半日ストライキを2回行ったことをもって減額の理由とすることは相当でない。前日のスト通告で明らかになっていたストライキ不参加の男子分会員についてまでも同様に減額していることからすれば、むしろ本件「お礼金」差別支給の狙いは

ストライキを行った分会に対するみせしめとして、分会員に対し経済的な不利益を与えようとしたものと認めざるを得ない。

5 A 2に対するアルバム専従命令について（第1. 7 (1) (2) ①～③の事実）

(1) 当事者の主張

申立人は、営業担当者であったA 2を本件アルバム専従に命じたことは、分会書記長である同人をいやがらせによって退職に追い込み、一挙に分会を潰滅させることを狙った不当労働行為であるという。

被申立人は、本件発令はアルバム拡販という業務上の必要性（コクヨの要請を含む）に基づき、合理的な人選によりA 2を任命したものであり何ら不当労働行為にはあたらないという。

(2) 当委員会の判断

① 成程会社の主張するとおり、コクヨがアルバム専従員設置の要請をしたことは認められる。しかしながら、その要請というのも、コクヨ東京支店管内の数社を対象とした販売担当部長会議で、商品全般にわたる多くの議題の中の一部としてなされたもので必ずしも強力なものとは認めがたいこと。しかも会社においては、情報用品専従やヤング専従が設置後しばらくして独立の課とされたのと異なり、52年6月にコクヨのアルバム専従員設置要請によって設置されたアルバム半専従の制度が、その後うやむやのまま放置されていたこと等からすれば、あえてこの時期に会社としてアルバム専従設置の要請に応えなければならなかったか否かについては極めて疑わしい。

② また会社の主張するように、アルバム専従によるアルバム拡販が重要であるとすれば、営業担当者の経験をもつA 2に対し、情報を提供したり、販売の権限を与えるなど、積極的な方策を講ぜず、かえってこれを妨害する態度にでたのは、極めて不合理なものといわざるを得ない。

③ さらに、MHがアルバム専従に任命されて間もなく退職した際のB 6部長代理とのやりとりの内容からすれば、MHに対するアルバム専従命令が分会員であるMHに対するいやがらせを意図したものと推認し得るのであって、分会書記長であるA 2の場合も、ほぼ同様の意図と解される。

④ 以上の諸事情を総合勘案すると、分会書記長であるA 2に対する本件アルバム専従命令は、コクヨの要請に名をかりて、成果の上りにくいアルバム専従の仕事を担当させることによって苦痛を与え、ひいては退職に追い込み、組合を潰滅させる意図の下になされたものと判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が無断でA 2の机の引出しや胞を開けたこと、ストライキ終了後女子分会員の入室を妨害したこと、朝礼での無許可発言を理由に、A 1、A 2を実力で排除したこと、A 1の就業時間外の組合業務を実力で妨害したこと、組合関係の書類持込みを一律に禁止する旨発言したこと、分会員に対し、分会からの脱退懲慥、退職強要をしたこと、分会員に対し、昭和53年度昇給、同年年末一時金および「お礼金」について差別を行ったこと、A 2にアルバム専従を命じたことは、いずれも労働組合法第7条に該当する。しかしながら、女子分会員に対する入室妨害は、会社がその後分会に謝っていることを考慮し、主文では命じないこととする。なお、TYの年末一時金に関する申し立ては、同条に該当し

ない。

よって労働組合法第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56年 7 月21日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏