岡山、昭47不1、昭49.5.9

命　　令　　書

申 立 人　X

被申立人　カルピス食品工業株式会社

主　　文

本件申立てを棄却する。

第1　認定した事実

1　当事者について

⑴　申立人X（以下「申立人」という。）は、昭和38年4月にカルピス食品工業株式会社に入社し、同社恵比寿工場に勤務していたが、同工場の閉鎖に伴い、昭和46年7月からは岡山工場製造1課仕込係に勤務した。その後、昭和47年3月30日には同社群馬工場に転勤になり、現在は同工場において検査係を勤めている。

⑵　被申立人カルピス食品工業株式会社（以下「被申立会社」という。）は、肩書地に本社を置き、大阪、岡山、相模原、群馬等に工場を有し、乳酸飲料の製造販売を営んでいる。その従業員は約1,900人である。

2　申立人の組合活動について

⑴　申立人は、昭和38年4月に被申立会社に入社し、同年7月カルピス労働組合（以下「組合」という。）に加入した。

組合加入後、昭和42年9月から2ヶ年間中央委員、昭和44年10月から昭和45年5月中旬まで中央執行委員、昭和45年10月から昭和46年6月の恵比寿工場閉鎖に

伴う支部解散まで同工場支部執行委員長を歴任した。

⑵　申立人は、昭和 46 年７月から岡山工場に勤務し、若い組合員と組合活動についてたびたび話し合ったり、代議員に働きかけ一般組合員の意見を代議員会の議決に反映させるよう努力したり、また、支部総会において活発に意見を述べる等、組合活動についてはかなり熱心であった。

しかし、組合の役職についたことはなかった。

⑶　申立人は、昭和 46 年度下期賞与闘争に際し、昭和 46 年 11 月末頃、岡山工場における職場闘争委員に選ばれた。

岡山工場においては、このとき初めて時間外拒否を行なったが、申立人は、その際も先頭に立って、リボン・腕章の着用、ビラ配り、職場集会、歌唱指導等を行なった。

しかし、申立人が、職場闘争委員として活躍した頃には、岡山工場における本件下期賞与考課は既に終わり、考課表は本社に発送されていた。

３　昭和 46 年度下期賞与について

⑴　組合は、昭和 46 年 11 月初めに昭和 46 年度下期賞与の要求を行なったが、これに対する被申立会社の回答に満足せず、11 月末にはスト権を確立し、闘争態勢に入った。

同下期賞与に関する団体交渉は、数回にわたり行なわれた結果、争議行為が予定されていた同年 12 月 10 日にいたりようやく妥結し、翌 11 日、これに関する協定書が作成された。その内容は、従業員１人平均 356,000 円（これは、平均賃金の 6.02 ヶ月分に当る）を支給すること、並びに、配分については基本給と役職手当にスライドする部分を 85％とし、残りの 15％を査定部分とする、というものであった。

⑵　査定部分算定の基礎となる考課は、５つの査定項目を定めた考課表により行ない、各項目ごとに最低１点から最高５点までの点数をもって評価するようになっていた。

査定は、まず直属の課長が考課表に基づいて、職長、主任の意見を参考にして第１次評定を行ない、次いで、工場次長が各課長から提出された考課表について課長会議で意見を聴いたうえ、各課間の査定上のアンバランスを修正する第２次評定を行ない、工場長が、工場における最終的な決定をした。

岡山工場における昭和 46 年度下期賞与の考課結果は、11 月 25 日に本社へ送付された。本社においては、従来の方法に従い全社的な総合調整を行ない、各人に対する支給率を決め、それにより金額を算定して各工場へ通知した。

なお、下期賞与についての具体的な配分方法は、考課表の総得点を成績順に５段階に分類し、各段階毎に定められた率を各人の基本給に乗じて算定された。その得点別分類の各段階における職員の分布状態は、第５段階は全従業員の 10%、第４段階は 20%、第３段階は 40%、第２段階は 20%、第１段階は 10%であった。

4　申立人の勤務振りについて

⑴　申立人が岡山工場に転勤になったのは、昭和 47 年４月に始業を予定されていた群馬工場の要員として、カルピスの製造技術習得のためであった。

岡山工場では製造１課仕込係へ配属され、最初の３ヶ月間は仕込係の各職場を廻り研修を受けた。

仕込係は、係員約 50 名で、係の作業内容は、原乳係から送られて来る醗酵した牛乳に砂糖を加えてそれを濾過し、香料を加え更に殺菌してカルピスの原液を製造するものである。

申立人は、研修後、２次加糖のＡラインの勤務についた。

⑵　昭和 46 年 10 月 12 日、申立人は、同僚であるＣと組んで残業中に一部の配管切換をしないでそのまま帰宅したため、その翌日の生産に若干の支障をきたした。

これは、フルーツカルピスの製造を終了したのち洗滌を行ない、その後、配管をカルピス製造装置に切換える作業において、申立人が何本かの配管のうち一本の切換えをしなかったもので、申立人はペアを組むＣに、これの確認を求めたが、Ｃが、充分これを確認することなく、完全に切換え作業がなされていると告げたため起ったものである。

この事故に対し、被申立会社は、翌朝両名を呼び叱責したが、事故報告とか始末書等は取っていない。

申立人と組んで作業に当っていたＣは、昭和 46 年５月に本工に採用されたばかり

の会社経歴の浅い者であり、申立人との間には、上下あるいは指導者と研修生という関係はなかった。

5　申立人に対する昭和46年度下期賞与の支給について

⑴　申立人は、被申立会社から昭和46年度下期賞与として352,980円を支給されたが、これは、申立人の基本給の5.47ヶ月に相当する金額であった。

昭和46年度下期賞与協定の平均支給率6.02ヶ月に比べると、申立人の支給率は平均を下廻ることとなるが、これは被申立会社が考課査定において、申立人の考課表の総得点を10点乃至11点と定め、査定配分したためで、これは、前記分類によると最下位の第５段階に該当する。

被申立会社は、申立人をこのように低く考課した理由として、考課対象期間中に①作業中、配管切換ミスをおかしたこと②他の者に迷惑をかけないため、出勤日にあたった日曜日には有給休暇をとらないようにしてもらいたいという被申立会社の要請に従わず、特別の理由のない有給休暇をとったこと、の二点をあげている。

⑵　被申立会社には、申立人と同期に入社した者が７名いるが、これらの者と申立人の従来の賞与の支給状況とを較べると、申立人は、昭和39年度下期から昭和42年度上期までは、上位１、２位を占めているが、昭和42年度下期から昭和46年度上期までは、２位から７位までの間を上下しており、不安定であった。

6　有給休暇のとり方について

⑴　岡山工場は増産体制の期間中は週７日作業体制をとっていたため、日曜日は平等に割り当てられ、日曜日の出勤者にはその前後の週日に代休が与えられている。

⑵　被申立会社においては、有給休暇はなるべく日曜日以外の日にとるよう要請していた。これは、従業員が、一般に日曜出勤を嫌うため、日曜出勤者の数を極力押える方針をとっていたためで、ある者が有給休暇をとると、当日休暇の予定者を急遽出勤させなければならないなどの手数がかかる上に非番の者に迷惑をかけるためであった。

そして、従業員の大部分の者は、被申立会社の要請に従い、特別な理由がないかぎり日曜出勤日には有給休暇をとることを慎しんでいた。

⑶　申立人は、考課対象期間中に2回にわたり日曜日に有給休暇をとっている。

その第1回は、昭和46年10月24日であって、このとき、同月23日から31日まで旅行のため連続して休んでいる。

他の1回は、同年11月14日であって、このときは、連続3日間休んでいる。

⑷　本考課対象期間中にこの種の有給休暇をとった例は、申立人のほかに1件あった。

7　申立人が低額査定されたことに対する組合の態度

申立人は、昭和46年度下期賞与の配分で低額査定されたことに不満をもち、被申立会社にその理由を聞いたが、はっきりしなかったので、組合支部を通じて、再び、被申立会社にその理由を明らかにするよう要求した。

しかし、これに対し、被申立会社からは、明確な説明が得られなかった。そのため、申立人は、組合に不当労働行為としてこれを取り上げ、善処してもらいたい旨を申し入れたが、組合は、その疑いはあるが、立証がむつかしいということを理由に、これを取り上げようとしなかった。

第2　判断

申立人は、昭和46年度下期賞与支給に際し、被申立会社が申立人の組合活動を嫌い、不当に低い額を支給したと主張し、これに対し、被申立会社は、申立人に支給した金額は、労使で締結した昭和46年度下期賞与協定に定める査定部分について、一定の査定要素に基づき考課した結果、査定されたものであると主張するので以下判断する。

1　申立人の組合活動と申立人に対する考課について

申立人が岡山工場に勤務中の組合活動については、前掲認定のとおりであって、代議員を通じ一般組合員の意見を代議員会の議決に反映させるよう努め、あるときは、支部総会において活発に意見を述べ、また、若い組合員と組合活動上のことについて話し合う等、一組合員として、組合活動に熱心であったことが認められる。

しかし、前任地において、組合役員を勤め、活発に活動をしていたことに比べると、岡山工場においては、役職につくこともなく、そういう意味では、むしろ低調であったとさえいえ、被申立会社が、このような申立人の組合活動を嫌い、かって活発に活動を

していた前任地におけるよりも低く考課をしたというようには考えられない。

なお、申立人の岡山工場における組合活動の中、もっとも注目されるものは、昭和46年度下期賞与闘争において、職場闘争委員に選ばれ、活動したことであるが、これは、本件下期賞与についての岡山工場における考課が既に終了し、考課表が本社に送付された後のことである。したがって、これが、本件考課に影響を与えたとは考えられない。

2　被申立会社が申立人を低く考課した理由について

被申立会社は、申立人を低く考課した理由として、①申立人が、作業中、配管の切換えミスをおかしたこと、②従業員の大部分の者が、被申立会社の要請に従い、日曜日が出勤日にあたるときには有給休暇をとることを自粛しているにもかかわらず､申立人が、特別な理由もなくこれをとっていたことの２点をあげているが、これについての当委員会の判断は次の通りである。

⑴　作業中の配管切換ミスについて

配管の切換えは、1 日の製造作業が終了したとき、洗滌装置に切換え、その作業を終えた後、翌日のために製造装置に切換えておくものである。

これは、通常２名の作業員が１組になって輪番制で行なうが、本件において問題となっている昭和 46 年 10 月 12 日に起きた配管の切換えミスは、申立人とＣが組んで作業を行なっていたときに起こったもので、当日は、フルーツカルピスを製造したが、１日の製造を終了し、配管を切換えて洗滌した後、翌日のためにカルピスの製造装置に切換えておく際に、申立人が、何本かの配管の中の一本の切換えを忘れたものである。

申立人は、「研修中であり、特に、フルーツカルピスの製造については、当日が、はじめてであったため、Ｃの指示に従って作業をし、作業終了後、その確認を受けた。」といい、これらのことを理由に、あたかも自己には責任がないかのように主張するが、しかし、①配管の切換えミスの際、申立人は既に研修期間を修了し、正規の作業員として勤務していたものと考えられること、②配管の切換えミスの際、申立人は既に３ヵ月以上も同職場に勤務しており、フルーツカルピスの製造は初めてであったとして

も、カルピスの製造装置への配管作業には従来から従事しており、当日の配管ミスはカルピスへの配管であったこと、③申立人が指導的立場にあったと主張するＣは、本工に採用されてから６ヵ月にも満たないものであり、申立人との関係は、指導的あるいは上下の関係にあるとは認められないこと等を考え併せると、申立人もまた責任を免れることはできないものと考えられる。したがって、このため低く考課されたとしても、それは止むを得ないものといわなければならない。

⑵　出勤日である日曜日に有給休暇をとったことについて

当時、岡山工場は、週７日作業制をとっていた。従って、輪番により日曜日にも出勤しなければならないが、従業員は、一般的に日曜日に出勤することを好まないため、被申立会社は、日曜日に出勤する者の数を極力押える方針をとっていた。そのため、日曜出勤者が休暇をとった場合は、折角、日曜日に休むことができることとなっている者が、出勤しなければならないこととなり、その者に迷惑をかけることとなるため、被申立会社は、平素からできるだけ日曜日以外の日に有給休暇をとるように要請していた。また、従業員もこれに協力し、ほとんどの者は、特別な事情がない限り、日曜日に有給休暇をとるようなことはしなかった。このような職場の中で、申立人が、単なる旅行目的のため、他に気兼ねすることなく、日曜出勤日に有給休暇をとったことが、協調性に欠ける行為であるとして、低く考課された一つの原因となったのである。

被申立会社のこのような考え方及び処置は、労働基準法第 39 条の有給休暇について定める規定の趣旨から考えると、必ずしも妥当とはいえないかも知れない。しかし①業務運営上日曜出勤が必要であること、②日曜出勤は、従業員が好まないことから、その意思をくみ、日曜出勤者の数を極力押えようとしていたこと、③日曜出勤者が休暇をとった場合は、他の者に迷惑がかかることから、ほとんどの従業員がこれに協力していること、以上の現状を考えると、これらのことを無視し勝手に振舞う行為をもって、被申立会社が協調性を欠くと考え、低く考課したとしても、それが、全く不当な行為であるということはできない。

以上の通りであり、被申立会社が、昭和 46 年度下期賞与金において、その査定部分

について申立人の考課を低くし、その結果、平均より低い金額を支給した行為には、反組合的意図ないし不当労働行為意思を認めることができず、これを不当労働行為という申立人の主張は容認できない。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和 49 年５月９日

岡山県地方労働委員会

会長　河　原　太　郎