

中労委、昭49不再29、昭50. 12. 10

命 令 書

再審査申立人 X

再審査被申立人 カルピス食品工業株式会社

主 文

- 1 初審命令主文を取り消す。
- 2 カルピス食品工業株式会社は、Xに対する昭和46年度下期賞与の支給額中の考課査定分を同人の基本給額の0.90ヵ月分相当額に訂正し、既支給額との差額を支給しなければならない。
- 3 Xのその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人Xは、昭和38年3月15日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月から同社岡山工場の製造第1課仕込係に勤務し、昭和47年3月21日同社群馬工場に転勤になり、現在は同工場の検査係に勤務している。
- (2) 再審査被申立人カルピス食品工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京・大阪に各支店を、札幌ほか全国主要都市に9ヵ所の営業所を、神奈川県相模原市に相模工場を、岡山県総社市に岡山工場を、群馬県館林市に群馬工場

を有し、カルピス等乳製品、果汁等の飲食料品等の製造販売を行う従業員約2,000人の会社である。

2 Xの組合活動

(1) Xは、昭和38年7月1日本採用になり、会社の従業員で組織されているカルピス労働組合（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ヵ年間に中央委員、同44年10月から同45年5月中旬まで中央執行委員、同45年10月から同46年7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。

(2) Xは、岡山工場在勤中、組合の役職に就いたことはないが、若い組合員と組合活動について話し合ったり、代議員会に意見を反映させたり、また、支部総会において活発に意見を述べる等の組合活動を行っていた。

同人は、会社のカルピス増産体制に伴う昭和46年9月の残業時間延長問題で、工場側提案と同一内容であった支部執行委員会案に対し、同年10月の支部総会で修正案を提案した。支部総会では同人の提案どおり修正決議され、岡山工場は、同年11月になって協定が成立し、会社の他の工場より約1ヵ月遅れて新增産体制に入った。

(3) 組合は、昭和46年度下期賞与闘争において、11月26日、結成以来初めてストライキ権を確立し、12月4日、会社に対して争議行為予告を行うと同時に、「職場闘争委員会」を設置し、岡山工場においても、初めての時間外拒否のストライキを行い、また、リボン・腕章の着用、ビラ配布、職場集会等を行ったが、その際、Xは、岡山工場における職場闘争委員に選ばれ、歌唱指導等を行った。

3 昭和46年度下期賞与におけるXの考課査定と支給額

(1) 昭和46年11月6日組合は、会社に対して昭和46年度下期賞与として従業員1人平均462,000円を要求したが、これに対する会社の回答に満足せず、同月26日ストライキ権を確立し、闘争体制に入った。

同下期賞与に関する団体交渉は、数回行われ、その結果、争議行為に入った同年12月10日に至りようやく妥結し、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（平均6.02ヵ月分となる）を支給すること、

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%（5.12ヵ月分）とし、残りの15%（0.90ヵ月分）を査定部分とすること等である。

(2) 会社の考課査定は、工員については次の考課表により行われた。

評価要素	観 察 事 項	評 点					段 階		評 定 者					
		1 点 (悪 い)		2 点 (やや悪い)		3 点 (普通)		4 点 (相当良い)		(5 点) (極めて良い)		第一次	第二次	第三次
												課長	次長	事業所長
作業能率と成果	確実に誤りなく、且つ成果をあげたか	不正確で、間違や失策が多かった		ややよくなかった		普通であった		相当よかった		極めてよかった				
勤 勉 度	仕事に對し常に熱意をもっていたか	仕事に熱心でなかった		やや熱心でなかった		普通であった		相当熱心であった		極めて熱心であった				
協 調 性	業務遂行上、他と不和を招くことなく他人と協力して成果をあげていたか	協力的でなかった		やや協力的でなかった		普通であった		相当協力的であった		極めて協力的であった				
技倆及び熟練度	仕事に對する経験、熟練及び知識が充分で仕事を完成する能力があったか	技倆も熟練もなかった		技倆と熟練をややもっていなかった		普通であった		技倆と熟練を相当もっていた		技倆と熟練を極めてもっていた				
責任感と信頼性	責任を以って業務遂行したか、又仕事を委せて安心できたか	信頼して委すことができなかった		やや信頼できなかった		普通であった		相当信頼できた		極めて信頼できた				
												計		

(注意) ※ (1) 知っている者についてのみ評定すること。知らない者について評定をしてはならない。

(2) 感情的な見方をしないで公平に評定すること。

(3) 現在の給料及び地位から逆算的に評定をしないこと。

(4) 優れている一要素に眩惑されて他の劣れる要素をも高く評価しないこと。またその逆の見方をしないこと。

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次査定を行い、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次査定を行い、工場長が、工場における最終的な決定をすることになっている。

- (3) 昭和46年度下期賞与の考課対象期間は、同年6月1日から11月30日までであるが、岡山工場では、11月中に査定を行い、考課結果表は11月25日頃本社に送付したと会社は説明している。

本社においては、従来からの方法に従い全社的な総合調整を行い、各人に対する支給率を決め、それにより金額を算定して岡山工場に通知した。

- (4) 昭和46年度下期賞与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するものである。

その得点別分類の各段階における従業員の分布状態は、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%である。

- (5) 昭和46年度下期賞与におけるXの考課査定結果は、考課表の合計点が10点か11点であり、これは上記分類による最下位の第1段階に該当したと会社は説明している。

Xの賞与支給額は、352,980円であったが、これは同人の基本給64,530円の5.47ヵ月分に相当する金額である。

- (6) Xは、上記支給額が平均額より著しく低いことに不満を持ち、会社にその理由を聞いたがはっきりした説明がなかったので、組合支部を通じて、会社にその理由を明らかにするよう要求した。

これに対し会社は、組合支部との団体交渉において、減額査定の理由として「過信からくるごう慢さ」と「信頼度の欠如」などと繰り返すのみで、明確な説明はしなかった。

これを聞いたXは、組合支部に対し、不当労働行為として取りあげ善処してもらいたい旨を申し入れたが、組合支部は、支部執行委員会で討議の結果、不当労働行為の疑いはあるが立証困難ということで、組合の中央執行委員会に文書でその判断を依頼

した。しかし、結局、組合は、これを取り上げなかった。

- (7) なお、会社は、本件初審段階において、Xを低く考課査定した理由として、同人は、考課対象期間中、①作業中、配管切替えミスをおかした、②出勤日にあたった日曜日に特別の理由もなく年次有給休暇をとったことの2点をあげ、①については、評価要素の「作業能率と成果」、「責任感と信頼性」、②については、評価要素の「協調性」に減点要素があったと説明している。

- (8) 会社にはXと同期に入社した者が他に7人いるが、従来の賞与の支給状況について、これらの者とXとを比べると、Xは、恵比寿工場の支部執行委員長であった昭和45年度下期だけは8人中7位であったが、これを除いて同46年度上期までは8人中の中位又はかなり高位にあったことが認められる。

4 Xの配管切替え作業のミス

- (1) Xは、昭和47年4月に始業が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、岡山工場に転勤になったものである。

Xは、岡山工場着任後、2週間乃至3週間の実習教育を受け、昭和46年7月下旬頃製造第1課仕込係に配属され「第2次加糖」の業務に従事していた。

- (2) 昭和46年10月12日Xは、同じ職場のC1と共に残業担当者となったが、その業務は、「Aライン」、「Bライン」の洗浄が終了した後、翌日の生產品種に合わせて、洗浄回路から製造回路に配管を切り替えることであった。しかし、両名は、その配管切替えのうち、一個所を切り替えなかったため、翌日の生産充填開始時刻が約8分遅れた。

- (3) この事故は、フルーツカルピスの製造担当者がその作業終了後、パイプラインを洗浄回路に切り替え、その後をうけたXとC1は、洗浄終了を確認し、洗浄回路から翌日の生產品種であったフルーツカルピスの製造回路に配管を切り替えるべきところを、普通のカルピスの製造回路に切り替えてしまったという作業ミスである。

Xは、この配管切替え作業を行った際、C1に対し「これでよいのか。」と聞き、C1は「それでよい。」と答えている。

なお、C1は、昭和45年11月に臨時工として入社し、同46年4月21日に本工に採用

された者であるが、Xとは、職場における上下関係はない。

また、C 1 は、勤続 1 年未満のため昭和46年度下期賞与においては、考課査定の対象者になっていない。

- (4) この作業ミスは、翌日の A ライン充填開始前に発見され、両名は、職長から今後注意するよう叱責されたが、事故報告書、始末書等の提出は求められなかった。

また、班長は、同日同職場の従業員のうち 6、7 人に対し改めて配管切替え作業の指導を行った。

- (5) 本件作業ミスが発生した当時、岡山工場における主な事故は、次表のとおりである。

事故者 氏名	事故発生 年月日	事故の内容	業務への影響、損 失等	会社の措置
C 2 C 3	46. 8. 25	クラリファイヤ ーの水押スイッ チの操作ミス	カルピス原液5000 kgに加水	始末書徴取 両名に厳重注意
C 4	46. 8 月下旬	ホッパーの口か ら攪拌タンクに 腕時計を落下	原液廃棄処分、ラ イン停止	事故後服務規律を改め、時計 を着用して作業することを禁 止 本人への責任追及なし
不祥	46. 10. 12	前日の計重機 の電源入れ忘れ	充填開始時刻の30 ～40分遅れ	工務課長、製造第 1 課長、同 主任を厳重注意

5 Xの年次有給休暇のとりかた

- (1) 仕込係で年次有給休暇をとる場合は、職長室にある休暇請求簿に記入のうえ、職長に届け出て決裁を受けることになっているが、普通は休暇請求カードを提出するのみで休暇をとることが一般に行われており、ときには事後に届け出る場合もあった。
- (2) 岡山工場では、昭和45年11月から週 7 日作業体制をとっていたため、日曜出勤日は従業員に平等に割り当てられ、日曜出勤者には、その前後に代休が与えられていた。

従業員は一般に日曜出勤を嫌うため、会社は、日曜出勤者の数を極力押さえ、また、代替要員は特におかない方針をとっていたので、日曜出勤者が当日欠勤すると、休暇予定者を急きょ出勤させるなど手数がかかるうえに、その休暇予定者にも迷惑を掛けるため、年次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。そして、従業員も、特別の理由がない限り、会社の要請に応えていた。

(3) Xは、考課対象期間中上記のような日曜出勤日に2回年次有給休暇をとっている。

その一つは、昭和46年10月24日が日曜出勤日であり、25日がその代休日となっていたが、Xは、23日に同日午後と24日の両日、年次有給休暇を請求してとり、25日の代休日も休んでいる。

次は、同年11月14日が日曜出勤日であり、12日がその代休日となっていたが、Xは、12日に代休をとり、13日と14日にも年次有給休暇をとっている。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

Xは、会社が同人を低く考課査定し平均額を下回る額の賞与を支給したことは不当労働行為に該当しないとした初審判断を争い、①会社は、昭和46年10月12日の配管切替えミスが低く考課査定された一因であるとするが、このミスは、研修中の出来事である。特にフルーツカルピス製造後の洗浄作業及び配管の切替え作業は当日が初めてであったので、C1の指示に従って行い、同人の確認を受けたものであり、自分にはその責任がない。仮に責任があるとしても、別のミスをした者で賞与を減額査定されたものはいない。②会社は、出勤日である日曜日に旅行のため有給休暇をとったこともその一因であるとするが、年次有給休暇は労働基準法上の権利であるから、本人が自由にとれるものである。③したがって、会社が、配管切替えミス及び出勤日である日曜日に年次有給休暇をとったことを理由に低く考課査定したことは不当であって、Xの組合活動を嫌う会社がこれらの事実を藉口してなした不当労働行為であると主張する。他方、会社は、Xの賞与の額が平均額を下回ったのは、同人が考課対象期間中に、①配管の切替えミスをしたこと、②出勤日である日曜日に特別の理由もなく年次有給休暇をとったことにより低

く査定されたもので、本件考課査定はXの組合活動とは何ら関係がないと主張するので、以下、判断する。

1 会社がXを低く考課査定したとする理由について

(1) Xの配管切替えミスは前記第1の4の(2)及び(3)認定のとおりであって、評価要素「作業能率と成果」「責任感と信頼性」の減点要素とされている。この事故については、事故発生当時、Xは既に2、3週間の実習教育を終えていたこと、同人はC1の指示で行ったというが、C1はXより経験者ではあっても、Xの上級者ではなかったことからみて、Xにも本件配管切替えミスの責任を認めざるを得ない。しかし、Xは、フルツカルピスの配管作業は初めてであったので、C1に「これでよいか」と確認していること、職場では、翌日、直ちにXを含む数人に対してこの作業の指導を行っていること、更に、本件事故は事故報告書に記載されず、始末書の提出も求められていないところからしても、会社は格別に問題としていなかったものと認めざるをえない。しかも、本件事故発生の前後には、前記第1の4の(5)認定のとおり、事故が発生しており、会社は、これらの事故の関係者に対して始末書を提出させ、又は嚴重注意をしていることは認められるが、本件Xの事故についてはこのような措置もとられておらず、また、X以外の事故については、賞与の考課査定に当たり、事故を理由に低く査定したと認めうる資料はない。にもかかわらずXについては低く査定した理由としている。

したがって、本件配管ミスの内容、これに対する会社の措置、他の事故例との比較からみて、これを理由にXの考課を低く査定したとする会社の主張は是認できない。

(2) 出勤日である日曜日に年次有給休暇をとったことは、評価要素「協調性」の減点要素とされている。前記第1の5の(2)及び(3)認定のとおり、当時、岡山工場では週7日の作業体制をとっており、このため従業員は月に1、2回は日曜日も出勤日になることがあったが、Xは、出勤予定の10月24日及び11月14日の日曜日に、旅行等のために年次有給休暇をとったものである。会社は、このような休暇のとり方は自己本位のごう慢な態度であって協調性を欠くものであるとし、他方、Xは年次有給休暇は自由に

とれるものと考えていたことが認められるが、当時、岡山工場は増産体制をとり、従業員も日曜出勤に協力していた事情の下では、Xのこのような態度は好ましくないものとされ、考課の査定に当たり、これが減点要素とされてもやむをえない。しかしながら、評価要素「協調性」についての評価に当たり、日曜出勤がどの程度の比重をもっているか、また、Xの何回かの日曜出勤のうちで休暇をとった上記事実をどの程度の減点要素としたのかは明らかでない。

- (3) ところで、会社は、Xの考課表も提出せず、低く査定した理由として説明するところの配管切替えミスについては前記(1)判断のとおり低く査定する合理的な理由とすることはできず、また、年次有給休暇のとり方については前記(2)判断のとおりであるから、この事実のみでXの査定結果を最下位の第1段階としたことについて合理的な理由があったと認めることはできない。

2 本件不当労働行為の成否について

前記第1の2認定のとおり、従前、Xは組合の役職を歴任していたことから、岡山工場においても会社が同人の組合活動に注目していたであろうことは推認するに難くないばかりでなく、残業協定拒否闘争では同人の主張により、結局、岡山工場の支部執行委員会の原案が修正され、その実施が他工場より1ヵ月も遅れたことは、会社、特に岡山工場幹部としてXの組合活動を嫌悪するに十分な事情と推認せざるをえない。しかも、前記第2の1判断のとおり、Xの考課を低く査定したとする会社の主張理由に合理的な理由が認められないのであるから、結局、Xの組合活動に注目し嫌悪していた会社は、前記理由に藉口してXを低く考課査定したものと認めざるをえず、これは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と認められ、これに反する初審判断は失当である。

ところで、本件不当労働行為の救済としては、Xの配管切替えミスを大きくとり上げている会社の態度もあり、Xの年次有給休暇のとり方を同人の考課査定に当たりその減点要素として考慮しても、全従業員の40%の者が属する第3段階に格付けするのが相当であり、これはXに対する従来の賞与の支給実績からみても妥当なところと考えられるので、Xに対する昭和46年度下期賞与の支給額中の考課査定相当分を同人の基本給の0.9

ヵ月分に訂正し、その差額の支給を命ずることとした。

なお、Xは、別に陳謝文の掲示をも求めているが、諸般の事情からみてその必要は認め難い。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由があるので、初審命令を主文のとおり変更した次第である。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年12月10日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎