

大阪、昭53不63、昭55.7.23

命 令 書

申立人 総評全国一般全明治屋労働組合食品工場支部

被申立人 株式会社明治屋食品工場

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対して、昭和53年6月19日付け同人に対する製造部製造一課製造一係への配置転換命令がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社明治屋食品工場（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府茨木市）においてジュース、シロップなどの各種飲料、各種ジャム、ピーナツバター及びベビーフード（離乳食）の製造を営み、その従業員数は、本件審問終結時約280名（嘱託、臨時従業員を含む）である。

(2) 申立人総評全国一般全明治屋労働組合食品工場支部（以下「組合」という）は、会社の従業員約50名で組織する労働組合である。

2 職場の実態

(1) 会社の就業規則では、休憩時間は正午から50分間と定められているが、ジャム製造工場では、作業が流れ作業であるため、午前10時過ぎと午後3時過ぎに、従業員は適宜交代でトイレへ行くことが認められており（以下この時間帯を「トイレ交代時」という。）、

その際たばこを吸う者は、たばこを一服吸う程度の休憩も認められていた。

なお、ジャム類の製造工程で原料が露出しているのは、主として原料の開缶、選別及び調合に至る工程で、これらの工程はジャム製造工場内の東北部に集中しているため、会社は、食品衛生上の配慮から同工場内の喫煙場所を、同工場内西南部のアクュームレートコンベア付近及びラップランドケーサー付近の2カ所に指定していた。

もっとも、同工場内の東北部の、原料の調合作業をチェックしたり、原料の秤量を行ったりする秤量台の前にいすが一つ置かれており、その付近には、原料がカバーをかけない状態で置かれていたが、そこでたばこを吸う者も何人かいたことが、後述の3の事件発生後会社の調査で判明した。

このため、会社は、前記の喫煙指定場所が2カ所ともジャム製造工場の西南部に位置し、原料の調合作業を行う場所から離れていることがそうした不心得な者が出た原因の一つではないかと考えて、後述の3の事件発生後の5月16日、前記の喫煙指定場所のうち、ラップランドケーサー付近の喫煙場所を同工場東北部の屋外の液糖タンク付近に移設した。

(2) また会社は、日ごろ朝礼において、従業員に対して、常に爪を短かく切るように指示していた。

ところで、ジャム製造工場では、前記の秤量台の上に設けられた副原料保管棚の小箱に爪切りが入っていたため、同工場の従業員はその秤量台の付近で、トイレ交代時に時々その爪切りを使って爪を切ったり、新聞を読んだりしていたが、会社はその事実を知らなかった。

なお、その爪切りは会社が備え付けたものではなく、従業員のだれかが持ち込んだものであった。

3 本件処分に至る経過

(1) 昭和53年4月10日、会社のジャム製造工場の従業員A1（以下「A1」という）は、トイレ交代時の午前10時過ぎに、秤量台の脇に設置されたファンクーラーの前のいすに腰をかけて、ファンクーラーの前に干していた自分の靴下をはこうとしたが、その際、

足の爪の端がささくれて痛く、靴下にもひっかかりそうであったので、前記の爪切りで爪を切った。

なお、A 1 が爪を切った場所から 1 メートル余り離れたところにはオレンジマーマレードの製造に使用する夏柑の果皮スライスが入ったポリ製のざるがカバーをかけない状態で置かれていた。

- (2) そのころ、いつものように生産現場を見回っていた製造部次長 B 1（以下「B 1 次長」という）は、ファンクーラーの前のいすに腰をかけ原料の方を向いて片膝を立てながら下を向いている A 1 の姿を目にしたので、同人に近づいたところ、同人は足の爪を切っていたので「こんなところで何をしているのだ。爪が原料に入るではないか。こんな場所で非常識なことをして君はなんとも思わないのか」としつ責した。

これに対して A 1 は、「休憩時間でもあるし、喫煙場所であり、爪切りも置かれている。他の人も日ごろからここで手の爪を切っているのだから別に悪いとは思わないが、会社がするなというのであれば、これからはしません」と述べた。

その後、前記果皮スライスに爪が入ったかどうかをめぐって、B 1 次長と A 1 との間で暫く押問答が続いた。

- (3) B 1 次長は、その場に居合わせた従業員の C 1（以下「C 1」という）に、爪が入っているかどうか調べるよう指示する一方、その場は騒音がひどく、また他の従業員が作業していたこともあって、話をするには不適切な場所であると判断し、A 1 に対して「ここでは話もできないから現場事務所へ来い」と同行を求めた。

しかし、A 1 は「現場事務所へ行かなくても、ここで話ができるからここで聞きます」とこれを拒否したため、B 1 次長は「この問題はこのままでは済まないよ」と述べてその場を離れた。

なお、B 1 次長から指示を受けた C 1 は、果皮スライスの表面を調べたが爪は見つからなかったため、同次長に「見分けがつきません」と報告したところ、同次長は C 1 に、その果皮スライスの表面を 2～3 センチメートル両手ですくって捨てるよう指示し、C 1 はそれに従った。

(4) 同日、終業後会社の次長以上の管理職10名が出席して次長会議が開かれ、A 1 の前記行為に係る措置について意見が交換された。

その中で、解雇、出勤停止、配置転換等の措置をとるべきだとの意見が出されたが、本人が冷静になれば謝ってくることも考えられるとして暫く様子を見ることになり、当面、A 1 の直接の監督的立場にある製造三課長B 2（以下「B 2 課長」という）及び同課製造一係長B 3（以下「B 3 係長」という）が注意して同人の作業態度を見守ることになった。

もっとも、その後同人には作業上問題になるようなことはなかった。

(5) 5月8日ごろ、再度次長会議が開かれ、A 1 に対する措置について検討された結果、直接本人から事情を聴取したうえで決定することになった。

(6) 同月11日午前9時過ぎから会社の第3応接室においてA 1 に対する事情聴取が行われた。

その席には、会社から専務取締役B 4（以下「B 4 専務」という）、製造部長B 5（以下「B 5 部長」という）、B 1 次長、総務部次長B 6（以下「B 6 次長」という）及びB 2 課長の5名が出席した。

その席上、B 6 次長がA 1 に対して、4月10日同人がB 1 次長の指示に従わなかった事情について問いただしたところ、A 1 は「ここで話ができるから、ここで聞きますと答えた」旨述べたので、同次長は同人に対し「君自身悪いと思うならてん末書を出しなさい」とてん末書の提出を求めた。

しかし、A 1 は「会社があかんというのなら後はやりませんから、私のこれからの態度を見てください」と述べて、その提出を拒否した。

なお、事情聴取が開始されて約20分後、A 1 が事情聴取をされていることを知った組合の執行委員長A 2（以下「A 2 委員長」という）ら約10名の組合役員が第3応接室の廊下に詰めかけ、「A 1 がん張れ」「A 1 返せ」とシュプレヒコールを行い、応接室の扉を連打するなどしたので、騒然とした状況の中でその日の事情聴取は終わった。

(7) 同日午後、再度次長会議が開かれ、午前中の事情聴取の結果を勘案し、A 1 に対する

措置について検討されたが意見の一致をみず、結論は出なかった。

- (8) 会社は、次長会議及び取締役会の議を経て、6月8日、A1に対して、同月9日から同16日までの所定就業日数7日間の出勤停止処分とし、その間の同人の会社構内及び諸施設内への立入りを禁止し、賃金カットを行った。

この処分は、次の理由によるものであった。

- ① A1の前記の爪切り行為は、上司に無断で業務を離れたうえ、食品製造に従事する者として非常識極まる行為であり、企業信用を一挙に失墜しかねない重大な行為であること。
- ② 上記行為について、上司が事情聴取のため現場事務所へ来るよう指示したがそれを拒否したこと。
- ③ 上記行為によって果皮スライス（約5kg）が破棄処分となり、会社に損害を与えたこと。

なお、A1が出勤を停止された6月9日から約2カ月間、会社は製品の在庫調整のため、ジャムの生産を休止した。

- (9) 組合は、A1が上記処分を受けた直後から、会社に対して同処分問題についてしばしば団体交渉を申し入れるとともに抗議を繰り返した。

- (10) 6月19日、A1が出社したところ、B5部長は同人に対して、同人が前記の行為について反省するところがないので、原料を取り扱う作業に従事させられないとの理由で、製造部製造三課製造一係（以下「ジャム係」という）から同部製造一課製造一係（以下「瓶詰係」という）への配置転換を命じた。

もっとも、ジャム係にも原料を直接取り扱わない機械関係の作業部門があった。

なお同日、A1は、B5部長の上記命令に応じなかったが、翌日それに応じ、瓶詰係の仕事に就いた。

- (11) ところで、A1は、49年3月から組合の青婦部部長として青婦部活動の中心となっていたが、同人が所属していた前記ジャム係には、A2委員長、書記長A3らの組合の中心的な活動家も所属していた。

4 食品衛生にかかわる諸問題の発生

(1) 食中毒事件について

昭和50年5月、会社の従業員食堂で食中毒が発生し、従業員約30名が罹患した。

なお、食中毒が発生した当日製造された製品は、一時出荷を差し控えたが細菌検査の結果、異常なしとして出荷された。

(2) 冷瓶機のさび落としについて

昭和53年6月15日、16日の両日、会社の瓶詰工場ではジュース製造中に冷瓶機のさび落とし作業が行われた。

この作業は、パワーファイターという工具により、冷瓶機の内側のさびを落とす作業で、昭和25年ごろから行われているものであるが、作業中は蒸気を出して粉じんに湿気を含ませ、粉じんが外へ出ないようにしているものの冷瓶機の周辺には粉じんが立ち込める。

また、この作業が行われる付近には充てん機が置かれているため、16日の当日、組合は、上記作業は品質管理上問題があるとして会社に抗議したことがあった。

(3) ジャム原料への昆虫混入事件について

① 53年8月31日、ミックスジャムの原料に使用するイチゴの中に昆虫が混入しているのが発見された。

そこで、同日B5部長は、作業終了後部下に命じてパルパー（裏ごし器）を調査させたところ、こがね虫の幼虫、みつばちなどが発見された。

同部長は、9月1日ジャムの製造中止を命じるとともに、既に製造された製品については、技術部の検査結果を待って判断することにし、出荷を見合わせた。

② 同月4日、技術部より上記検査の結果、異常は認められない旨の報告を受けたB5部長は、上記製品を出荷するよう指示した。

③ 同日、組合は、機関紙「ながぐつ」で上記のような問題のある製品は廃棄処分すべきである旨主張するとともに、同月12日会社に対して、上記製品の回収、廃棄について文書で申し入れた。

④ 同12日、B 5 部長がジャムの製造過程で昆虫が発見され、その後製品の出荷を指示した上記経過についてB 4 専務に報告したところ、同専務は「一般消費者に誤解を抱かせるようなことはすべきではない」として、同部長に対し出荷した製品の回収を命じ、同製品は逐次回収された。

なお、本件に関して、B 5 部長ら製造担当責任者がその管理責任を問われたことはない。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、会社の本件出勤停止処分及び配置転換は、A 1 が青婦部部長であるが故に、解決済みの問題を口実に、職場の労働慣行や実態を無視して報復的になされたものであって、組合の弱体化を企図した不当労働行為である、と主張する。

(2) これに対して、会社は、本件措置は、A 1 が就業時間中に無断で職務を離れたうえ、食用に供せられる原料の直近の場所で、足の爪を切るという食品衛生上あるまじき非常識な行為をなし、しかも、事情聴取のため現場事務所へ来るようにとの上司の指示を拒否し、かつ、その後も全く反省の態度を示さなかったためになされた当然の措置であって、何ら不当労働行為に当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

2 出勤停止処分について

(1) まず組合は、A 1 が足の爪を切ったのは、休憩時間中のことであり、かつ、その場所は喫煙場所であって、他の従業員も従来からそこで爪を切っていたのであるから問題にするのはおかしいと主張する。

本件発生は、前記認定のとおり、午前10時過ぎのトイレ交代時のことであって、就業規則に定められた休憩時間は、正午から50分間であることからすれば、A 1 の前記行為は、正規の休憩時間中の行為でないことは明らかであるが、前記認定のとおり、トイレ交代時においては、トイレへ行くこと以外にたばこを吸う程度の休憩は認められていたのであるから、当該時間帯において上司の許可を得ずして一時職務を離れた行為があっ

ても、そのこと自体無断で職務を離れた行為とはいえない。

しかしながら、トイレ交代時において許される行為は限定されており、まして食品の原料がカバーをかけない状態で置かれている本件の如き職場において、足の爪を切るといった非常識な行為が許されるものではなく、また、そのような行為を会社が慣行的に認めていたとはどうも認め難いところであるから、たとえ休憩中の行為であったとしても、A1の行為はその責を免れず、組合の主張は失当である。

(2) 次に、前記認定のとおり会社所定の喫煙場所は、ジャム工場内西南部のアキュームレートコンベア付近及びラップランドケーサー付近の2カ所である。

もっとも、前記指定場所以外に、同工場内の秤量台付近でたばこを吸う者がいたのも前記認定のとおりであるが、前記認定の事実から、それを会社が知っていたとは判断できず、かつ、当該場所における喫煙が職場の慣行となっていたと認めるに足る疎明はない。

また、A1が爪を切った場所は、前記認定のとおり、秤量台の脇に設置されたファンクーラーの前であって、組合が主張する喫煙場所ではなく、まして当該場所は、オレンジマレードの原料が入れられたポリ製のざるが置かれた場所と1メートル余りしか離れていない場所であり、しかも、その原料に向って爪を切っていたのであるから、爪の切片が原料に混入する危険性があつたことは否定できない。

したがって、A1の前記行為は、喫煙場所の如何を問わず食品衛生上最大の注意を払わなければならない食品の製造に従事する者として、著しく配慮を欠いた行為であるといわざるを得ず、前記認定のとおり他の従業員が前記の秤量台ないしはファンクーラー付近で喫煙したり、爪を切ったりしていたことがあつたとしても、それらを会社が容認していたものでない以上、そのことをもって本件行為を正当化することはできないから、組合の主張は失当である。

(3) ところで、組合は、A1が使った爪切りは、職場に備え付けられたものであると主張するが、前記認定のとおりそれは従業員のだれかが持ち込んだものであるから、組合の主張は事実と反し採用できない。

また組合は、本件は事件発生当日の4月10日において解決済みの問題であるのに、事件発生から1カ月を経過した5月11日になって突然事情聴取を行ったのは、本件行為を口実に、A1に威圧を加え組合からの脱退を強要しようとする意図に出たものであると主張するが、前記認定のとおり、事件当日、B1次長とA1が、事件発生現場において押問答を繰り返す中で、同次長がA1に対し、現場事務所へ来るよう求めたところ、同人はこれを拒否したため、「この問題はこのままでは済まないよ」と述べてその場を離れた同次長の言動からして、解決済みの問題であるという組合の主張は採用できない。

更に、A1に対する会社の事情聴取が、本件発生後1カ月経過して行われたとはいえ、本件審問の過程を通じて、会社が同人に威圧を加え、組合からの脱退を強要しようとする意図をもって行われたと認めるに足る疎明はない。

- (4) なお、組合は、本件の発生は、A1個人が責められるべきではなく、前記認定の食品衛生にかかわる諸問題の発生にみられるように会社の衛生管理に対する姿勢や実態に問題があると主張する。

確かに、前記認定のとおり、食品の原料がカバーをかけない状態で置かれているような本件職場において、トイレ交代時とはいえ、喫煙したり、爪を切ったりすることが行われていた事実に徴し、会社は職場の衛生管理に最大限の注意を払わなければならない食品製造会社として、喫煙場所の適正な配置、徹底した社員教育等の面において職場の衛生管理が万全であったとは言い難く、この点についてきびしく反省を求められるところである。

しかしながら、このことをもってA1の本件行為がその責を免ぜられることはできず、また、前記認定の食品衛生にかかわる諸問題の発生に関して、製造責任者の処分がなされていないとしても、前記認定の事実に鑑みれば不当とまでは判断できず、組合の主張は採用できない。

- (5) また組合は、本件処分は、A1の前記行為を口実に、組合活動家たる同人を嫌悪して行ったものであると主張する。

A1は、組合の青婦部部長として青婦部活動の中心となっていたことは前記認定のと

おりであり、また、審問の過程を通じて、会社は少なくとも同人が青婦部活動の中心的なメンバーであることを知り、かつ、同人の組合活動を嫌悪していたものと推認されるところである。

しかしながら、A 1 の本件行為は、上記判断のとおり、食品製造会社の信用にかかわる不用意な行為といわざるを得ないから、その責を免れることはできない。

したがって、会社の本件出勤停止処分は、それを決定的理由として行ったものであって不当労働行為意思に基づくものでないと判断されるから、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 配置転換について

- (1) 前記認定のとおり、A 1 がB 5 部長から、ジャム係から瓶詰係への配置転換を命ぜられたのは、事件発生後 2 カ月以上を経過した 6 月 19 日のことである。

ところで、上記配置転換の理由は、A 1 が前記行為について反省するところがないので、再び同じ過ちを繰り返さないよう原料を取り扱う作業には従事させられないというものであるが、同人は、事件発生後出勤停止処分を受ける前日の 6 月 8 日まで約 2 カ月間、元の職場において原料を直接取り扱う調合作業に従事しており、しかも、配置転換は、会社がジャム係の生産を休止した 6 月 9 日以降に行われている。

食品製造会社としては、食品衛生上の問題が最も重視される場所であり、そのためにこれらの問題の発生に対しては、迅速・適切な措置が常に要請されているところであるから、会社が主張するように、本件配置転換の理由が食品衛生上の配慮に基づくものであるならば、本件措置も速やかに行われるべきものと思料される。

しかるに、本件措置は、企業信用を重視し、他社以上に食品衛生については神経をとがらせてきたと主張する会社の措置としては、上記経過からして不自然なものであり、かつ、ジャム係にも原料を直接取り扱わない作業部門があることを併せ考えれば、その理由が合理性に欠けるといわざるを得ない。

- (2) また、A 1 の配置転換が直ちになされなかったのは、前記認定のとおり、直接の監督的立場にある B 2 課長及び B 3 係長が注意して同人の作業態度を見守ることになったた

めとも考えられるが、A 1 は前記事情聴取において「今後はしません」と明言しており、その後同人に配置転換しなければならない作業上の問題は生じていないのであるから、あえて同人をジャム係から他の職場に配置転換する必要性はなかったといわざるを得ない。

(3) なお会社は、A 1 が青婦部部長であったとの認識は全くなかったと主張する。

確かに審問の過程を通じて、会社は、A 1 が青婦部部長であるとの認識があったとまで認めることはできないが、前記のとおり青婦部活動の中心となっていた同人の組合活動を嫌悪しており、また組合は、同人が出勤停止処分を受けた直後から会社に対して、しばしば当該処分について団体交渉の申入れや抗議を繰り返していた事実から、会社はこれらの動きをも快く思っていなかったであろうことは容易に察せられるところである。

(4) 以上のことから、本件配置転換は、会社がA 1らの組合活動を嫌悪する故に、A 1の前記行為に藉口して、組合の中心的な活動家が所属する職場から同人を孤立させることによって同人の組合活動をけん制し、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断されるから、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。

4 その他

(1) 組合は、A 1に対する本件出勤停止処分及び配置転換を理由とした同人の賃金、一時金及び昇格などについての不利益扱いの禁止をも求めるが、これらの主張事実を認めるに足る味明がないから棄却せざるを得ない。

(2) また組合は、本件につき誓約書の手交及び陳謝文の掲示をも求めるが、救済部分については、主文1をもって足りると考えられるのでこれを付加しない。

以上の事実認定及び判断に基づき、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55年7月23日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘