

神奈川、平2不18、平7.6.27

命 令 書

申立人 X 1

被申立人 株式会社日立製作所

主 文

1 被申立人は、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で明瞭に墨書し、被申立人会社のAV機器事業部の見やすい場所に、き損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が貴殿に対し、一定期間、時間外勤務の機会を与えなかつたこと、従前の業務と大幅に異なる業務を下命したこと及び仕事を与えなかつたことは、貴殿が労働基準監督署に申告を行つたことに対する不利益取扱であるとして、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後、当社はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日
X 1 殿

株式会社日立製作所
代表取締役 Y 1

2 申立人のその他の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社日立製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、電気機械器具、産業機械器具、車両、通信・電子機械器具、照明・家庭用機械器具、光学・医療機械器具の製造、販売等を目的とする株式会社であり、平成2年3月時、26工場、10研究所及び9支店を有し、その従業員数は約77,600名である。

(2) 申立人X 1は、昭和36年3月に高等学校を卒業し、同年4月1日、会社に入社し、横浜工場に配属された。同人は、入社後、退職扱いにされた昭和40年8月から48年8月までの期間を除き、一貫してテレビの構造設計に関する業務に従事していた。

申立人の所属は、昭和60年に岐阜工場テレビ設計部構造設計グループとなつたが、勤務場所は引き続き横浜地区であった。その後、昭和62年8月に岐阜工場、横浜工場及び豊川工場が統合され、その全体が横浜工

場となったことに伴い、横浜工場テレビ設計部構造設計グループ(以下、「岐阜工場及び横浜工場のテレビ設計部構造設計グループを「構造設計グループ」という。)となり、さらに、平成4年2月にはAV機器事業部映像本部第一設計部となった。

なお、申立人は、昭和40年8月5日に会社から系列会社の日立電子株式会社への転属を命ぜられたが、同社から就労を拒否され、一方、会社からは退職扱いにされたため、会社を相手に地位確認及び賃金支払請求の訴えを提起し、横浜地方裁判所、東京高等裁判所、最高裁判所のいずれにおいてもその訴えが認められ、昭和48年8月21日、横浜工場に復職し、テレビ設計部に配属された。

2 申立人の組合活動等

- (1) 申立人は、昭和36年に日立製作所横浜工場労働組合（昭和45年7月に日立製作所労働組合横浜支部（以下「横浜支部」という。）となる。）に入会した。昭和37年頃には組合の大会の代議員に選出された。
- (2) 申立人は、昭和48年8月に復職後、同年の年末一時金闘争及び昭和49年春闘の際、横浜支部の全員職場集会（1,600名前後の組合員が一堂に会して執行部の報告や方針等を確認する場）において発言を求めるが、個々の組合員の意見等は評議員を通じて提出するという慣行のため、いずれも認められなかった。
- (3) 申立人は、昭和49年6月、社員食堂の食費値上げに関し、「賃上げが低かったのだから、食費の値上げは会社が負担すべきだ」という内容のプラカードを、出勤時間帯に横浜工場への通勤者の人通りが一番多い場所で一度だけ掲げたことがあった。
- (4) 申立人は、昭和49年4月頃から、同年7月の横浜支部の役員選挙に向け、専従の執行委員への立候補の準備を開始した。しかし、その役員選挙直前の同年6月に推薦制が導入され、立候補するためには、三役については100名、執行委員については50名の推薦同意書が必要になったが、申立人は必要数の推薦同意書を確保するに至らず、立候補できなかった。

一方、申立人は、職場からは代議員に選出され、昭和49年8月開催の横浜支部の定期大会に出席し、作業服・安全靴の無料支給や有給休暇問題、春闘・一時金闘争における組合の闘いの進め形について意見と要望を述べるとともに、同人に係る裁判の報告をした。また、同大会において役員選挙について従前の立候補に制約のない制度に戻すべきである旨の動議を提出したが、採択されなかった。

この後、昭和51年及び昭和53年の横浜支部の役員選挙にも立候補の準備をしたが、結果的にはいずれも立候補できなかった。

- (5) 申立人は、昭和60年頃、横浜支部の執行委員長に対し、岐阜工場全体に時間外勤務手当（以下「残業手当」という。）の不払が横行しているので、時間外勤務（以下「残業」という。）をした分については会社がきちんと支払うよう、組合が会社に対し、アクションを起こして欲しい旨を

要望した。

- (6) 申立人は、昭和49年3月31日に日立争議団支援職場連絡会議（会社及びその関連会社の労働者により組織され、全国各地で行われている会社等との争議の支援などの活動を目的とする団体）の初代議長に選任され、以後引き続き議長を務めている。
- (7) 申立人は、日本共産党日立横浜工場支部所属の労働者として、横浜工場配布用のビラ「いぶき」の発行などの活動を行ってきた。
- (8) 申立人は、昭和62年6月20日、横浜西労働基準監督署（以下「労基署」という。）へ「時間外及び深夜労働に対する割増賃金の不払に関する申告書」の提出（以下「労基署への申告」という。）をした。その申告書には、①申立人に係る昭和62年4月から同年6月までの残業の実績に対して割増賃金が正当に支払われていない、②その不払残業は横浜工場構内の関連会社を含めて広く行われている、③労働基準法に明確に違反する不払労働が広く行われていることは重大であるので実態を調査し、適切な指導・監督を要請するなどと記載されていた。

さらに、申立人は、昭和62年7月4日付けで「申告書補充書」を追加提出した。この補充書において、申立人は、残業手当の不払の事実について詳述するとともに、上記申告書の中の「割り増し賃金の不払明細」の内訳に誤った記載があったとして、その一部を訂正した。

なお、申立人は、労基署への申告前に、会社に対して同人に係る残業手当の不払について何ら申入れをしたことがない。

3 労基署への申告前の申立人の担当機種、業務遂行状況等

(1) 昭和59年以前

ア 主な担当機種

申立人は、主として中形以上（18形以上）のテレビの筐体の設計を担当しており、昭和59年まではC21-E74などの新機種や、小改造機種（既に量産化した機種の設計をそのまま応用し、その形状や色の変更などを行うもの）等を担当していた。

イ 業務遂行状況

申立人は、昭和56年にC20-891の構造設計の件で外注メーカーに迷惑をかけたことと、昭和57年12月13日に図面や仕様書で行うべき変更指示を電話で行ったことに関し、「92リモコン取出しボタン、金型変更手順についての顛末書」と題する書面を会社に提出したことがあったが、そのほかは特段の問題もなく設計業務に従事しており、会社から他の設計者と異なる取扱いを受けたことはなかった。

(2) 昭和60年以降

ア 主な担当機種

昭和60年から労基署への申告時までの間、申立人は、主として次のような小改造機種を担当していた。なお、申立人が所属する構造設計グループの第1ユニット（以下「第1ユニット」という。）では、通

常、新機種5から7機種、小改造機種2から7機種及び量産機種（既に設計が終了し、量産時における製造・資材部門からの問い合わせなどへの対応を行うもの）15から18機種を担当していた。第1ユニットの設計者数は、昭和62年8月当時、申立人及びユニットリーダーを含め9名であった。

- (ア) 昭和60年1月から同年8月まで
TTM-01（テレビ用アダプタ、TP-90の改造）
- (イ) 昭和60年5月から同年11月まで
C21-E74A（C21-E74の色変更）
- (ウ) 昭和60年11月から昭和61年6月まで
C29-G66、G6シャーシ（C29-G77の改造）
- (エ) 昭和61年7月から同年9月まで
C29-G66S R、G6シャーシ（C29-G66の改造）
- (オ) 昭和61年11月から昭和62年6月まで
 - ・ C29-G67S、G7シャーシ（C29-G66S Rの改造）
 - ・ C29-G01Sに使用のG7Mシャーシ（G7シャーシの改造）

イ 業務遂行状況

申立人の担当機種のうち、TTM-01とC29-G66については、次のような業務遂行状況であった。

- (ア) TTM-01
 - a 基板を加工するときに生じる公差を考慮に入れないで、その組合せ部品のフロントパネルの寸法を設定したため、最悪公差の基板では組み立てられなくなり、他の回路設計者が基板上に配置する電子部品の形状を変更した。
 - b 基板をミシン目カットするときに生じる突起部分を考慮しないで、その組合せ部品のフロントパネルの寸法を設定したため、実際に組み立てようとしたとき、基板の突起部がフロントパネルに当たって取り付けられなくなり、通常は削除しない突起部を追加工で削除した。
 - c 図面作成日を昭和60年6月13日として、上ケースの変更図面を作成し、変更図面番号を採番した後、上長の審査・承認を受けないで、作成メーカーにファックスで変更図面を送信し、指示をした。その後、同年7月23日に図面作成日を同月20日として、審査・承認を得るため上長へその変更図面を提出した。
 - d 昭和60年7月11日に扉内飾り板の変更図面を作成し、変更図面番号を採番した後、上長の審査・承認を受けないで、扉内飾り板の作成メーカーに納期を同月22日として変更作成を指示した。その後、納期指定日の翌日の23日に、審査・承認を得るため上長へその変更図面を提出した。
 - e 以上の問題について、会社は当時、申立人に対して何ら注意を

していなかった。

(イ) C 29-G 66

- a 申立人は、同人が寸法の指示をしたVR扉（テレビを操作する鉗を収納している部分を覆う蓋）の回転軸が図面指定の寸法より大きく出来上がったため、メーカーに追加工を指示した。その追加工が手作業によらざるを得なかつたために加工精度が低下し、部品寸法のバラツキが通常よりも大きくなつたものがメーカーから横浜工場に納入され、昭和61年6月2日に検査部門において認定不合格になるとともに、申立人に改善策を講じるよう指示がなされた。しかし、申立人の対応が遅かったので、メーカーは、対応策の講じられていない前枠組立品100台分を岐阜工場に納品してしまい、そのため作業者を同工場へ出張させ、対策を講じた。
- b この件に関し、申立人は、関係部署及びメーカーに迷惑をかけたとして、昭和61年7月3日付けで「G 66枠、認定フォロー放置の件、による始末書」と題する書面を構造設計グループリーダーのY 2主任技師に提出した。

なお、他の設計者においても、次のような不良事例が見られるところであった。

T TM-01の件に類似の事例として、会社が教育資料として作成した不良事例集に、「①C 19-D 30、SWを強く押さないとONせず（原因は枠のツマミの隙間が3ミリメートルと小さくストローク不十分、バラツキ検討不足）、②C 14-B 24/B 12、基板ASSメーカー変更したところ電源SW動作せず（原因は基板ASS上にSWの曲りに対するSPECがなく、トランジスターに押されたまま傾いて取り付いたため、電源SWシャフトがツマミのガイドリブに当たりシャフトがOFFの位置まで戻らない）」などが記載されている。

また、C 29-G 66のVR扉の件に類似の事例として、試験検査課から問題点を指摘して設計部門に送付する問題点連絡票に、「①コントロール扉（VR扉のこと）、途中で引掛かる、②コントロール扉、カチ音するが時々開かず、③コントロール扉、40°くらいしか開かず途中で止まる、④C 27-STI、VR扉開閉不良」などが記載されている。

(3) 特許等の出願状況

労基署への申告前の申立人の特許及び実用新案については、昭和53年に特許1件（「付属機器の取付装置」の件）、昭和55年に実用新案1件（「タッピンねじの取付構造」の件）が登録された。このほかには、出願したが権利化されなかつたものが6件、公開技報が3件、会社が出願しなかつたものが4件であった。

なお、会社では、特許等の出願を構造設計グループの重要な業務の一

つとして位置付け、その出願原稿を、原則として全員が期（6か月）に1件以上、提出するように下命・指導をしていた。

4 労基署への申告前の残業の状況

(1) 会社の残業縮減の方針

ア 会社のY3社長は、日立社報において「61年下期を迎えて」との標題で、経営対策として「軽量化と内作化の推進」、「残業の縮減」等の方針を打ち出した。

イ 会社は、昭和61年10月15日開催の昭和61年下期第1回岐阜工場経営審議会において、当期の残業時間予算について、「直接員は前期並み、間接員は前期比半減」との方針を説明した。

さらに、昭和62年5月14日開催の昭和62年上期第1回岐阜工場経営審議会において、当期の残業時間予算について、「直接員、間接員とも先期比約50%減」との方針を説明した。

(2) 第1ユニットにおける残業下命

ア 残業下命の形態等について

(ア) 第1ユニットにおける残業下命は、昭和61年・昭和62年当時、Y2主任技師から残業目標時間の指示を受けたユニットリーダーのY4技師が、各ユニット員に対して期初めの包括下命（その期における月当たりの総残業時間数をあらかじめ指定する残業下命の形態）と、月途中の見直し包括下命（期初めの包括下命の残業時間数を、月途中において業務の進捗状況に基づいて変更する残業下命の形態）により行っていた。このように、残業下命は設計業務の性格等から包括下命により行われるのが一般的であったが、日々下命する個別下命により行われることもあった。なお、残業下命における月は、会社の賃金計算期間としての月と同様、前月21日に始まり、当月20日までの期間であった。

(イ) 第1ユニット員に対しては、業務の遂行過程で期初めの包括下命の残業時間数以上に残業時間数が見込まれる場合は、事前に上長の判断を仰ぐようにとの指導がなされていた。そして、上長が必要があると判断した場合には、岐阜工場のテレビ設計部長に残業目標時間の超過を申告する取扱いになっており、労基署への申告前後の昭和61年下期及び昭和62年上期にあっては、Y2主任技師は申告した残業時間超過分について同部長から追加を受けていた。

イ 残業実績の申告手続

岐阜工場にはタイムカードがなかった。残業をした場合は、昭和61年9月20日以前は、その翌朝、所定の用紙に残業時間数等を記入して直属の上長に申告するという方法が採られており、その申告内容に問題がない限り、申告時間数に相当する残業手当の額が支給されていた。

その後、間接員については昭和61年9月21日から残業の申告手続が改められ、直属の上長が部下に対して残業の見直し包括下命を行った

上、「間接員残業命令実績書兼登録票」(1時間単位のものと30分単位のものがあった。以下「残業カード」という。)を交付し、残業をした場合は、残業カードに氏名、残業理由等を記入して直属の上長に提出する取扱いとなった。

なお、岐阜工場の残業カードの制度は、昭和62年8月21日に同工場、横浜工場及び豊川工場が統合された際に、廃止された。

ウ 昭和61年下期の残業時間予算

Y4技師は、昭和61年9月24日頃、第1ユニット員に対し、昭和61年下期の残業時間予算が1か月につき一人当たり24時間であることなどについて説明した。なお、昭和61年上期の残業目標時間は、40時間程度であった。

エ 昭和62年上期の残業時間予算等

Y4技師は、昭和62年上期の初めに第1ユニット員に対し、会社の経営状況を説明するとともに、①当期の残業時間予算が1か月につき一人当たり13.5時間であり、その範囲内で業務遂行すること及び業務の進捗状況によりその時間数を超過することが予測される場合には、上長に申し出てその指示を仰ぐこと、②業務効率の向上に努めることを指示した。

(3) 申立人の残業の状況

ア 残業時間数の推移と記録

(ア) 申立人の昭和60年4月以降の残業時間数は、別表のとおりである。

労基署への申告前の1か月当たりの平均残業時間数は、同月から昭和61年6月までが53.7時間であったのに対し、同年7月から昭和62年1月までが18.8時間に減少し、その後、同年2月から同年6月までが44.4時間と再び増加している。

(イ) 申立人は、その残業実績について、従前から残業した日の翌日の朝又は当日の退社時に同人の業務用ノートに記録し、それに基づいて残業時間数を申告していた。

イ 昭和61年下期の残業下命と残業実績

昭和61年下期初めの申立人への残業の包括下命は、1か月当たり24時間であり、それに対して同人の残業実績は1か月当たり平均25.2時間であった。なお、申立人に係る残業手当は、当期分までは申告どおりの残業時間数に相当する額が支払われていた。

ウ 昭和62年上期の残業下命と残業実績

昭和62年上期初めの申立人への残業の包括下命は、他の第1ユニット員と同じく1か月当たり13.5時間であった。

Y4技師は、月途中に申立人の担当業務量を見積り、昭和62年の4月については16時間、同年5月については27時間、同年6月については19時間とする見直し包括下命を行い、それぞれの残業時間数に相当する残業カードを同人に手渡した。その際、Y4技師は、「今月はこ

れでいいですね。」と残業時間数について確認したが、申立人からは何の申出もなかった。

なお、昭和62年6月までの申立人の主な担当機種は、前年11月から担当した小改造機種の「C 29-G 67 S、G 7 シャーシ」などであった。

5 労基署への申告前の自己申告等

(1) 昭和60年度の自己申告と業務量の軽減

申立人は、会社の自己申告制度（当年1年間の業務を振り返って、各人の自己啓発による能力向上への動機付けと自らの資質、適性を的確に把握させ、能力発揮に役立てることを目的とする制度）に基づき、昭和60年度の自己申告票（昭和60年12月から昭和61年1月にかけて作成）をY 2主任技師に提出し、昭和61年1月頃面談した。

その面談においてY 2主任技師は、申立人の自己申告票に「仕事の進め方を合理化し、検討時間をより多くつくることを心掛けたが、満足できるものではなかった。特にTTM-01の場合、実装とつくりの良さという点で検討が十分でなかったことを反省している。8月頃より体調を悪くしたことも仕事をきつくした。」との記述があったので、業務について指導を行うとともに、「その後体調はどうですか。」と尋ねたところ、申立人は「現在はほぼ全快しております。」と答えた。

この面談を受けて、Y 2主任技師は、申立人の担当業務の軽減に配慮することとし、その旨を昭和61年2月頃、Y 4技師に指示した。Y 4技師は、申立人担当の小改造機種のC 29-G 66（C 29-G 77の改造）の業務終了後の同年7月以降、同人に對して「C 29-G 66 S R、G 6 シャーシ（C 29-G 66の改造）」（昭和61年7月から同年9月まで担当）、「C 29-G 67 S、G 7 シャーシ（C 29-G 66 S Rの改造）」（昭和61年11月から昭和62年6月まで担当）などの質（設計に要求される技術）・量（設計に要する時間）ともに軽い小改造機種や量産機種の担当を順次下命した。

(2) 昭和61年度の自己申告と業務量軽減の申出等

申立人は、昭和61年度の自己申告票（昭和61年12月から昭和62年1月にかけて作成）に「1. CAD依頼の原稿の完成度を上げること。後に図面修正が多くなるため。2. 検討時間を確保する為、合理的な仕事の進め方を工夫する。」と記述の上、Y 2主任技師に提出し、昭和62年2月19日に面談した。

その面談において、申立人はY 2主任技師に対し、「業務量が少なく比較的負担の軽い、すなわち結果として残業が余り伴わない機種を担当させてほしい。」との希望を申し出た。

この面談を受けて、昭和62年2月頃、Y 2主任技師はY 4技師に対し、申立人が担当している小改造機種の「C 29-G 67 S、G 7 シャーシ（C 29-G 66 S Rの改造）」（昭和61年11月から昭和62年6月まで担当）の業務終了後に、できるだけ同人への負荷を軽減し、残業もあまり伴わない業務を下命するよう指示した。

なお、この面談直前の昭和62年1月、申立人は帰宅途中のバスの中で具合が悪くなり、救急車で病院に搬送された。医師の診断は十二指腸潰瘍で、1週間程入院した。申立人が病氣で倒れたのは、この時が初めてであった。

6 労基署への申告に対する会社の対応等

(1) 労基署の立入調査

昭和62年6月20日の労基署への申告に基づいて、同年7月8日、同署の労働基準監督官が岐阜工場に対して立入調査を行った。

なお、岐阜工場が、残業手当に関して労基署の立入調査を受けたのは、これが初めてのことであった。

(2) 申立人との面談

労基署による立入調査後、Y2主任技師は申立人と数回面談した。その状況は次のとおりであった。

ア 昭和62年7月9日の面談

労基署が立入調査を行った日の翌日、Y2主任技師は申立人と面談した。その面談において、Y2主任技師が「監督署への申告の前に、どうして自分なりY4技師に下命時間を超過したことを話してくれなかつたのか、裏切られた感じで非常に残念だ。」、「包括下命残業時間を超えての残業をしたというのであれば、何故その旨を私あるいはY4技師に申し出なかつたのですか。」と申立人に質したのに対し、申立人は「3月までは残業手当の支給がなされていたので、4月以降も包括下命以外の残業手当が支給されると思っていました。」と答えた。さらに、Y2主任技師が「もらえると思っていた手当が当月もらえなかつたのなら、なぜ翌月にでもすぐに申し出なかつたのですか。」と質したところ、申立人からは何ら説明がなかつた。

Y2主任技師は、申立人に対して「今後、あなたに対しては何事も原則的に対応します。」、「これまでの残業の包括下命の方式を再考します。」と告げた。

イ 昭和62年7月13日の面談

Y2主任技師は、昭和62年7月13日、申立人と面談した。その面談において、Y2主任技師は昭和62年4月から同年6月までの申告漏れの残業時間数の申告を求めた。これに対し、申立人は同日中にその申告をしたが、Y2主任技師はその申告内容について疑問点を指摘した。その一つは、工場内の一斉定時退勤日であった4月24日（金）の2時間についてであり、この指摘に対する申立人の説明は、2時間の残業を行つたが、その業務内容は忘れたというものであった。Y2主任技師が「定時退勤日に残業を行つたのですか。」と確認したところ、申立人は、「調べてみます。」と答えた。

ウ 昭和62年7月15日の面談

Y2主任技師は、昭和62年7月15日に申立人と面談した。その面談

において、申立人は、上記イの4月24日の2時間の件について「結果的に残業していません。」と回答し、その他の日の分と合わせて、昭和62年7月13日の申告について修正申告をした。しかし、その場でその修正申告について更に修正を加え、その結果、申立人は同人の業務用ノートの記録を7箇所、訂正するに至った。

エ 昭和62年7月20日の面談

Y2主任技師は、昭和62年7月20日に申立人と面談し、同人に對して「自己申告で体にきついので残業したくないと言いましたね。今後は希望どおり残業があまり伴わない仕事をしてもらいます。」と告げた。

オ 昭和62年7月22日の面談等

Y2主任技師は、申立人の申告漏れの残業時間数の申告について最終確認を行うため、昭和62年7月22日に同人と面談した。その面談において、Y2主任技師が見直し包括下命の残業時間数を超える時間数を申告しなかった事実とその理由を書面で提出するよう求めたところ、申立人はその場で「'87.4~6月残業実績の件」と題する書面を作成し、提出した。その中で、申告漏れが生じた理由に関しては、「未払分が生じた理由は上長に対し残業の包括下命以外の残業分についてすみやかに申告しても私の残業代支払について解決しないと考えた為。今后は、未払分が生じないようにすみやかに申告します。」と記載されていた。

この面談での確認を受けて、昭和62年8月3日、会社は申立人に対して申告漏れの残業時間数に相当する残業手当の額を追給した。

(3) 残業実績調査と残業管理徹底の指示

Y2主任技師は、申立人を除く構造設計グループ所属の27名全員に対して残業時間数の申告漏れの有無について調査を行い、その結果、1名について昭和62年6月に十数時間の申告漏れがあったことが判明した。

この調査の結果を受けて、会社はこの1名に対し、同年8月中に申告漏れの残業時間数に相当する残業手当の額を追給した。

また、会社は昭和62年8月21日頃、Y2主任技師に対し、残業についての日々管理を徹底するよう指示した。

(4) 労基署の指導と会社の改善報告

昭和62年9月1日、労基署から会社に指導票が発出された。その指導事項は「労働時間の管理は労働条件の中でも最も基本的でかつ大切なものです。貴工場におかれましても、この考え方を尊重していただいて、今後の労働時間の管理を行って下さい。特に時間外労働については、暗黙の了解等があって行う、いわゆるサービス的残業についても、時間数を把握して、労働基準法第37条に基づき、割増賃金を支払うべきものであります。今後このような労使間のトラブル、ひいては労働基準法違反行為が行われることのないよう、各部所末端に至るまで自主的に時間外

管理システム及びその運営方法についてチェックと再検討を行って下さい。」というものであった。

この指導票に対し、会社は、昭和62年9月11日付けで報告書を労基署へ提出した。その報告書には「以降、管理者（課長）又は管理代行者（主任）が、毎日各人の前日の残業時間を必ず確認する様工場内に徹底することにより、事後申請の遅延という今回の問題の再発を防止する事と致します。」と記載されていた。

(5) 申立人のその他の対応

申立人は、同人に対する残業手当の一部不払について、労基署への申告のほかは、横浜支部への申出や労働協約に定める苦情処理制度による苦情の申立てを行っていない。

なお、申立人は、NHKから取材を受け、その内容が昭和63年1月25日の「おはようジャーナル」というテレビ番組において、「データは語る、日本人の働き過ぎ社会」という3回シリーズ（1回1時間）の1回目として放送され、同人については、サービス残業について労働基準監督署へ申告し、それを是正させた人がいる、との内容で5分間程取り上げられた。

(6) 申立人の残業時間数の減少等

申立人の残業時間数は、労基署が立入調査を行った昭和62年7月の翌月以降、下記のとおり大幅に減少しており、また、同人に対する残業下命の形態も、同年8月にそれまでの包括下命から個別下命に変更された。

その後、申立人に対する残業下命の形態は、昭和63年11月21日に横浜工場にフレックスタイム制が導入されことに伴い、同日から再び包括下命に改められた。

ア 昭和62年8月が1時間

イ 昭和62年9月・10月が各1.5時間

ウ 昭和62年11月から昭和63年3月までがゼロ

エ 昭和63年4月から平成元年2月までが2.5時間から16時間（昭和63年5月及び同年10月はゼロ）で1か月当たり平均5.4時間

(7) 申立人の業務内容の変更等

ア Y2主任技師は、昭和62年8月20日に、「残業をしないで済む業務をしてもらう」と告げて、申立人に構造設計グループの第3ユニット（以下「第3ユニット」という。）の設計業務の手伝いを下命した。

同年7月20日にも同様な発言があったが、具体的に業務下命があったのは、この時が初めてであった。

イ 昭和62年9月以降の申立人の担当機種とその業務遂行状況は、次のとおりであった。

(ア) 主な担当機種

申立人の担当機種は、それまでの担当機種の業務が昭和62年6月に終了し、同年9月から、次のような量産中の機種対応や色変更・

機種名変更などの小改造機種の中でも業務量が少ないものであった。

- a 昭和62年9月から平成元年3月7日まで
C 29-G 36、C 24-F 67S 等量産中の機種対応
- b 昭和63年1月から同年2月まで
C 24-C S 1 (C 24-F 67の色変更)
- c 昭和63年2月から同年4月まで
C 29-S T 18 (C 29-S T 1 の機種名変更)
- d 昭和63年4月から同年6月まで
C 33-J L I S (量販店向3台、スピーカーネットの柄変更)
- e 昭和63年6月から同年8月まで
C 24-S R 1 (C 24-F 67S の色変更)

(イ) 業務遂行状況

申立人の担当機種のうち、C 29-S T 18に係る業務遂行状況は、次のとおりであった。

- a 申立人は、昭和63年3月7日に印刷文字の仕様が決定したC 29-S T 18に係る設計指示図面の作成が遅れたため、同月14日に成形メーカーにファックスでその図面を送信し、それにより指示した。

その後、成形メーカーから版下作成の発注を受けた版下作成メーカーが、申立人にファックスで版下のコピーを送信したが、それに対して同人は、版下に表示された文字のチェックを行わず、また、その版下について上長の審査・承認を受けないで、版下作成メーカーに対して口頭で承認を与えた。

昭和63年3月31日に、成形メーカーから認定見本が納入された際、検査部門が誤字を発見して申立人に修正を指示し、同人はY 4技師に経過を報告した。

その後、昭和63年4月11日に成形メーカーから修正見本が納入されたが、顧客への承認見本の提出は当初の予定日より10日遅れ、岐阜工場での量産も4日の遅れとなった。

- b この件に関し、申立人は、昭和63年5月26日付で「職制を通さずルール離脱したことに関する始末書」と題する書面をY 2主任技師に提出した。

(8) Y 2主任技師の対応

Y 2主任技師は、労基署の立入調査以降、申立人に次のような対応をした。

ア 始末書等の提出要求

Y 2主任技師は、次のとおり申立人に対して始末書等の提出を命じ、あるいは内容が不十分であるとして、その書直しを命ずるなどした。

- (ア) 「英弘チェン向けC 29-G 87S R E、ラウドネスツマミ手配洩れに関する顛末書」(昭和62年10月2日、7日、9日及び13日並びに

同年11月2日提出)

ラウドネスツマミを手配しなかったことについて顛末書の提出を命じ、これに対して申立人は、顛末書を4回書き直し、計5回提出した。

(イ) 「元図訂正期日遅延に関する始末書」(昭和63年3月9日提出)

元図の借用期間が4日間というルールを2日超えたことについて、始末書の提出を命じた。

(ウ) 「仕事の推進について」(昭和63年8月26日提出)

昭和62年末頃から再三にわたって仕事上のミスが続いているとして、申立人に対して業務遂行上の指導をするとともに、ミスの再発防止を図るためとして誓約書の提出を命じた。これに対して申立人は、「仕事の推進について」と題する書面を提出した。その書面の内容は、「他部署及び他人に迷惑をかけないよう仕事の推進を図る為、上長に業務の報告と指示・判断を仰ぎます。また、本件に反した結果があった場合は始末書を提出し反省致します。」というものであった。

Y2主任技師は、この書面を自席の後ろに貼り、申立人に「他人に迷惑をかけたとか、あるいは、仕事の推進にブレーキがかかったような事態」があったときに、その書面を同人に示して始末書の提出を求めた。

(エ) 「C33-JLIS仕様書発行遅延についての始末書」(昭和63年9月1日及び2日提出)

仕様書の発行が5日遅延したことについて始末書の提出を命じ、これに対して申立人は、始末書を1回書き直し、計2回提出した。

(オ) 「差別用語にて心に傷をつけたことの詫び状」(昭和63年11月25日並びに同年12月2日及び21日提出)

申立人がY2主任技師に対して「しつこい」という言葉を發したことについて、詫び状の提出を求め、これに対して申立人は、詫び状を2回書き直し、計3回提出したが、同主任技師は、結局受け取らなかった。

(カ) 「型式認可番号の有効期限切れに伴う切替対応の誤りについて再発防止策」(平成元年1月27日、30日及び31日ならびに同年2月3日及び6日提出)

型式認可の有効期間を超えるため使用できないC24-SR1の表示シール(電気用品取締法に定められた表示内容を表示するためのシール。以下「シール」という。)を4,000枚作成したことについて、再発防止策に関する書面の提出を命じ、これに対して申立人は、再発防止策に関する書面を4回書き直し、計5回提出した。しかし、Y2主任技師は、まだ完成していないとして、更に書直しを命じた。

(キ) 『改善提案』文書のチェックを怠ったことに関する顛末書の提

出について」(平成元年5月16日提出)

申立人の改善提案実施調書の中に、「不要」を「不用」と、「整理」を「整利」とした誤字が2箇所あったことに関する顛末書を同人が提出しないことについて、その理由を記載した書面の提出を命じた。

(ク) 「就業時間中に居眠りをしたことの始末書」(平成元年6月26日提出)

申立人が就業時間中に一瞬居眠りをしたことについて、始末書の提出を命じた。

イ その他の対応

Y2主任技師は、申立人に対し、上記アの始末書等の提出要求のほか、次のような対応をした。

(ア) 労基署の立入調査の日の翌日の午後、申立人の机上にあった電話機を撤去した。

(イ) 申立人に対し、残業をしないで済む業務として第3ユニットの設計業務の手伝いを下命した昭和62年8月20日以降同年12月末まで、次のような対応をした。

そのため申立人は、翌年の1月から3月までは、定時になると自ら退勤した。申立人の時間管理に関し、Y2主任技師が申立人の直近の上長であるY4技師を差し置いて、自ら申立人に指示するというようなことは、労基署への申告前にはなかったことであった。

a 終業のチャイムが鳴るとほぼ同時に、「X1さん、定時になつたので、すぐ帰ってください」と頻繁に声を掛けた。

b 出張先から職場に業務連絡等で電話した際に、併せて申立人の就業状況を確認し、また、構造設計グループのユニットリーダーに指示をして申立人を帰らせた。

c 昭和62年11月頃、申立人がテレビ枠の塗装のため塗装職場にいたときに終業のチャイムが鳴り、事務所に戻る必要があったため、その枠を持って一旦戻り、再び塗装職場に戻ろうとした。その際、Y2主任技師が「直ちに帰りなさい。」と言ったので、申立人が「この枠を現場に持つて行かなければならない。」と話したところ、「僕が持つて行きましょう。」と言って、Y2主任技師自らテレビ枠を塗装職場に運んだ。

d 昭和62年12月、申立人が実験室で同僚とシステムラックに関して検討していたときに、終業のチャイムが鳴った途端、「直ちに帰るように」との電話をかけた。

(ウ) 申立人がY2主任技師を「Y2さん」と呼んでいたことに対して、労基署の立入調査後、「Y2さんではなく、課長と呼びなさい。」と同人に指示した。なお、Y2主任技師の呼称について、申立人の同僚は「Y2さん」、あるいは「課長」と呼んでいた。

(エ) 申立人に対し、昭和62年秋から暮頃以降にかけて、他部門へ提出

する書類について、2回の自己チェックを行うよう指導し、その後、自己チェックの回数を増やし、昭和63年暮頃以降には7回とした。なお、構造設計グループにおいては、従来から各設計者に、仕様書等の書類について自己チェックを1回以上実施するよう指導がなされていた。

- (オ) 電気工事のため午後の始業のチャイムが鳴らなかつた平成2年4月26日、申立人が昼の休憩時間から引き続き就業時間内の30秒ないし数分間机上に伏せて寝ていたことについて、就業規則に違反するとして始末書の提出を求めた。これに対し、申立人が不当であると抗議をしたので、いずれが正しいかの判定を横浜支部の評議員でもある構造設計グループの第4ユニットリーダーにさせた。
- (カ) 業務命令として、申立人の作業服のボタンの外れを直させた。
- (キ) 申立人がその癖として舌などを鳴らすことについて、注意した。

7 労基署への申告後の自己申告等

(1) 昭和62年度の自己申告

申立人は、昭和62年度の自己申告票（昭和62年12月から昭和63年1月にかけて作成）に、「本年は年明けより体調が悪く、仕事に支障をきたした。また高効率化が求められる情勢下で、開発日程をキープすることも厳しく、体力の限界を感じさせられる一年でした。使用部品の開発、制約条件などあらかじめの構想を先行させ情報を交換する等、推進手順を工夫すべきだったと反省しています。」と記述した。

(2) 昭和63年度の自己申告と業務量軽減の申出

申立人は、昭和63年度の自己申告票（昭和63年12月から平成元年1月にかけて作成）に、「日立家電向けオリジナル機種、及びC24-SR1等のマイナーチェンジ機種の設計を担当しました。これなどの機種は設計手番も短い為推進計画を立て手番を間違いないよう推進しなければならないが、この点で多々反省するものがあります。特に日程をキープ出来なかつた場合があり、反省するものです。」と記述した。

この自己申告票の提出を受けた平成元年1月27日の面談において、申立人は、「肉体的に疲れるので、今後も業務下命は月トータルとして残業にならないボリュームにして欲しい。」との希望をY2主任技師に申し出た。

8 平成元年3月以降の申立人の業務遂行状況等

(1) 申立人の年次有給休暇の届出と業務の代行等

ア 申立人は、平成元年2月13日に年次有給休暇を取得した。翌14日に出勤し、Y2主任技師に、翌日の15日から同年3月1日まで「不安神経症」のため年次有給休暇を取得する旨、届け出た。Y2主任技師が、「休暇中、担当業務を他の設計者に代行してもらおうと思うが、どうか。」と質したところ、申立人は、それに応じ、その日の夕方に「業務の代行の件」と題する書面をY4技師に提出した。その書面は、「1

C 24-S R 1 原価低減、S T 低減に関する業務の件」、「2 C 24-S R 1 関係業務」、「3 その他」、「4 下記については、休養明け後提出します。」の4項から構成されていた。そのうち、第1項から第3項までは、それぞれ代行の業務内容が記述されており、また、第4項には、具体的な内容として「① シールの有効期限切れに関する再発防止策」、「② 原価低減等に関する引継ぎの件」、「③ カタログ撮影用模型に関する始末書」、「④ V R扉の事故記録を作成する」、「⑤ 業務優先順序を間違えたことの反省」の5項目が記載されていた。

イ 上記アの5項目については、それぞれ次のとおりの経緯があった。

(ア) 「① シールの有効期限切れに関する再発防止策」

申立人が型式認可の有効期間を超えるため使用できないシールを4,000枚作成したことが、平成元年1月20日頃に判明し、廃棄せざるを得なくなった。その原因は、同人が型式認可の有効期限に関する事例を取扱ったことがなかったため、有効期限を超えて出荷してはならないとする会社のH Y S 安全規格を知らなかつたことによるものであった。

このことに関して、Y 2 主任技師は平成元年1月25日、申立人にその再発防止策に関する書面を提出するよう下命し、これに対して、同人は「型式認可番号の有効期限切れに伴う切替対応の誤りについての再発防止策」と題する書面を同年2月6日までに5回提出した。しかし、Y 2 主任技師は、まだ完成していないとして、同月10日に更に書直しを下命していた。

(イ) 「② 原価低減等に関する引継ぎの件」

Y 4 技師が、昭和63年12月中旬頃、申立人にC 24-S R 1 に関する原価低減及びスタンダードタイム低減に係る業務計画書の提出を下命したことに対し、同人は平成元年1月23日頃その業務計画書を提出した。

Y 2 主任技師が平成元年2月上旬に、申立人に対して業務計画書に記載の計画項目の進捗状況を確認したところ、計画書記載のとおり進行していないことが判明した。その二、三日後に再度確認したところ、依然として同様な状況であり、業務計画書どおりに進行しない理由が「他の業務があり、また、振動試験機がなかなか利用できない」ということであった。そのため、Y 2 主任技師が申立人に対し、「このままでは未達成に終わってしまうので、他の設計者に代行してもらおうと思います。」と告げた。それに対して申立人は、同月8日、「C 24-S R 1 の原価低減に関する業務残は下記の通りです。」と題する書面をY 4 技師に提出した。

なお、この時期、申立人は、Y 2 主任技師に対して「しつこい」と発言したことが同主任技師の心を傷つけたとして、詫び状の提出を求められており(昭和63年10月27日頃から同年12月21日頃まで)、

また、上記(ア)の「型式認可番号の有効期限切れに伴う切替対応の誤りについての再発防止策」と題する書面の度重なる書直しに追われていた（平成元年1月25日から同年2月10日まで）。

(ウ) 「③ カタログ撮影用模型に関する始末書」

平成元年1月10日頃、Y4技師が申立人に対し、同年2月10日までにC24-SV1のカタログ撮影用模型を完成させるよう下命した。しかし、当日、模型引取りのための車両が来たが、VR扉が完成しておらず、そのためVR扉のない模型を引き渡した。この顛末について、Y2主任技師が始末書の提出を求めていた。

(エ) 「④ VR扉の事故記録を作成する」件

申立人は、昭和63年夏頃、C24-RS1のVR扉に「CONNECTOR」と印刷すべきものを「CONNECTER」と間違えて外注メーカーに手配した。その手配に当たりY4技師が審査を行い、Y2主任技師が承認をしていた。また、検査部門もこの間違いに気が付かないまま製品が市中に出回ってしまった。平成元年2月8日にY4技師がその間違いに気付き、その報告を受けたY2主任技師が申立人に対して、その原因と再発防止策を記載した会社所定の事故記録を提出するよう下命していた。

(オ) 「⑤ 業務優先順序を間違えたことの反省」

Y2主任技師は、申立人が前記(ア)のシールの有効期限切れに関する再発防止策に関する書面を提出指定日である平成元年1月25日に提出しなかったことに対し、「提出文書の遅れに対する再発防止について」と題する書面を同月27日に提出させ、さらに、その第3項に記載されていた上記再発防止策に関する書面の提出が遅れたことの「動機的原因（再発防止策は40分位で纏まるだろうと考えていた。そして、早めに文案作成の作業にかからず後回しにしたこと）」について、同日、更に反省書の提出を下命していた。

(2) 申立人の転籍の申出

Y2主任技師は、申立人の「不安神経症」による年次有給休暇取得後の平成元年3月7日、休暇中の業務代行について整理すること、前記(1)のアの「業務の代行の件」と題する書面の第4項に記載の5項目について確認をすることなどを目的として、同人と面談した。その席上、先ず、「原価低減等に関する引継ぎの件」が話し合われ、次に、Y2主任技師が「カタログ撮影用模型に関する始末書」の提出を強く求めた。しかし、申立人はこれを拒否した。

それに対し、Y2主任技師が「そのような姿勢である限り、今後とも同じような失態が繰り返される可能性が高く、これ以上他のグループ員に迷惑をかける訳にはいかないので、現在担当している業務を中止してもらわざるを得ません。」と告げたので、申立人は「現在の仕事環境に對して能力がない、設計業務はやりたくない。」と述べ、転籍を申し出

た。これに対してY2主任技師は、「転籍の希望があることは分かりました。しかし、受入れ部署があるかどうか分からず、転籍の約束はできません。それでは、3月8日午前中迄に現在仕掛けている業務を整理し、引継ぎが出来るよう準備して下さい。」と告げたが、転籍が実現しない場合の申立人の担当業務については未定であった。翌8日、申立人は「業務代行の件(2)」と題した書面をY4技師に提出し、業務の引継ぎをした。

(3) 業務引継ぎ以降の申立人の業務遂行状況と仕事に関する申入れ等

申立人は、業務の引継ぎをしたもの転籍が行われることなく、引き続き、第1ユニットに所属することになった。しかし、平成元年4月5日以降、申立人に下命された業務は、「設計検討能力の再開発に係る業務」及び「設計業務機械化に対するオペレーション技術の修得」であり、これらは設計業務を遂行するに際しての前提又は設計業務遂行の過程で生ずる業務であって、いずれも設計業務そのものではなく、かつ、その業務を主たる担当とする設計者はほかになく、しかも、実際に業務に従事した日数も少ないものであった。特に、平成元年7月から平成2年6月までの約1年間は、実質的に、仕事がない状況に置かれていた。

業務引継ぎ以降の申立人の業務遂行状況、平成2年6月18日仕事に関する申入れ等は、次のとおりであった。

ア 仕事に関する申入れ前の業務遂行状況

(ア) 24形ブラウン管の寸法測定とその検討

Y4技師は、平成元年4月5日、申立人に対して製造工場からの依頼に係る24形ブラウン管の使用の可否の検討を下命した。

申立人は、その検討結果について検討書を作成し、平成元年5月12日にY4技師に提出した。その後、同月17日にY4技師は、更に補充検討を下命し、申立人はその検討書を同年6月8日に再提出した。Y4技師からは、それ以上の指示はなかった。

なお、この時期、申立人はY2主任技師から残業を禁止されており、この検討のため実施した落下試験が定時後に行われたときに立ち会うことができなかった。

(イ) GMMのオペレーション技術の修得

Y4技師は、平成元年9月、申立人に対してGMM（検討図面や製品図面をパソコンを応用して作成する機器の名称）のオペレーション技術の修得を下命した。これを受けて申立人は、他の設計者が業務に使用する合間にその操作方法を自習した。

(ウ) 設計オンライン末端の操作の修得

Y4技師は、平成2年春頃、申立人に対して末端により原図面の番号の採番や、仕様書等の発行に必要な設計オンライン末端の操作を修得するよう下命した。これを受けて申立人は、その操作の修得に努めた。

(イ) 特許等の出願原稿の提出

- a 平成元年9月に会社へ提出した特許・実用新案出願原稿1件が、公開技報になった。
- b 平成2年3月に特許・実用新案出願原稿を1件、会社へ提出したが、新規性がなかったため取り下げた。

(オ) レポートの作成

Y2主任技師は、平成2年3月、申立人に対して読んだ文献の骨子をレポートとして提出するよう下命した。それに対して同人は、「原価計算の手ほどき」と題するA3サイズ1枚のレポートを提出了。

イ 仕事に関する申入れ等

(ア) 申立人は、平成2年6月18日、Y2主任技師に「『仕事を与えられない状態』の撤廃に関する申し入れ書」と題する書面を提出した。その内容は、「約1年3ヶ月にわたって、職場で『さらし者』同然の『仕事を与えられない状態』」に置かれているとして、そのような状態の速やかな撤廃を求める申入れであった。それに対してY2主任技師は、「書面の内容は事実に反し認められない」として、その場で返却した。

(イ) 申立人は、平成2年6月25日、Y2主任技師に「『人権侵害』を受けたことへの謝罪等の要求書」と題する書面を提出した。その内容は、仕事が与えられない状態は労基署への申告に対する報復であるので正常に戻し、差別を行わないことを要求するものであった。

ウ 仕事に関する申入れ以降の担当業務

「『仕事を与えられない状態』の撤廃に関する申し入れ書」と題する書面の提出以降、申立人には次のような業務が下命された。

(ア) フォーカスツマミの特別採用の検討

Y4技師は、平成2年6月21日、申立人にフォーカスツマミの特別採用に係る検討（認定検査では不合格であるが、実際に使用可能か否かを検討するもの）を下命した。この件については、至急に結論を出す必要があったものであるが、申立人は、フォーカスツマミなどを取り寄せたりしたため検討に時間が掛かってしまい、1週間後に検討結果をY4技師へ報告した。

(イ) カラーテレビのサービスマニュアルの作成

Y4技師は、平成2年11月29日、申立人に29形カラーテレビのバックカバー挿入方法に関するサービスマニュアルの作成を下命し、これに対して申立人は、同年12月5日にその原稿を同技師に提出した。Y4技師は、そのサービスマニュアルについて安全に配慮した作業指示内容とするように指導するとともに、問題点を指摘し、同月12日までにその原稿を再提出するよう下命し、それに対し、申立

人は同月21日に提出した。

(ウ) GMMによる図面の作成

a 部品図面の作成

Y 2 主任技師は、平成3年7月13日、申立人に29形カラーテレビに使用する部品の図面3枚を同月18日までにGMMで作成するよう指示した。これに対し、申立人は同月23日に図面を提出したが、多数の誤りがあった。

b 組合せ寸法図面の作成

Y 4 技師は、平成3年7月23日、申立人に29形カラーテレビとテレビ台との組合せ寸法図面2枚をGMMで作成するよう指示した。これに対し、申立人はその翌日提出したが、その図面には寸法の間違いや図形の誤りなどが多数あった。

c 外形寸法図面等の作成

Y 4 技師は、平成3年10月21日、申立人に33形カラーテレビの外形寸法図面1枚と、テレビとテレビ台との組合せ寸法図面2枚の作成を下命した。これに対し、申立人は同月23日に組合せ寸法図面2枚のみ提出した。Y 4 技師は、その図面に誤りがあったので、それを指摘した上、3枚の作成を再下命した。しかし、完成には至らず、Y 4 技師が手書修正の上、顧客に対応した。

(エ) テレビの構造分析及び原価の比較表の作成

Y 4 技師は、平成3年10月24日頃、申立人に自社と他社のテレビの構造分析及び原価の比較表を同年11月15日までに作成するよう下命し、これに対し、申立人は同年12月6日に比較表を提出した。しかし、Y 4 技師は内容が不十分であるとして2度再提出を求め、これに対し、申立人は同月10日及び25日に比較表を提出した。

(オ) 中空成形法に関するレポートの作成

Y 4 技師は、平成3年11月28日、申立人に新たなプラスチック成形技術である「中空成形法」に関する技術文献を同年12月6日までにレポートにまとめて提出するよう指示し、これに対し、同人は同月5日にレポートを提出した。しかし、Y 4 技師は内容が不十分であるとして2度再提出を求め、これに対し、申立人は同月13日及び平成4年1月7日にレポートを提出した。

(カ) ヒンジ構造を用いた操作釦の強度検討

Y 4 技師は、平成4年3月24日、申立人にプラスチックの弾性を利用したヒンジ（ちょうつがい）構造採用によるテレビ操作釦のヒンジ部強度を改善するための検討を下命し、これに対し、申立人は同月25日に「強度検討書」と題するレポートを提出した。しかし、Y 4 技師は内容が不十分であるとして再転出を求め、これに対し、申立人は同月30日に提出した。

(キ) 特許等出願原稿の作成

- a 平成2年8月及び平成3年9月に特許・実用新案出願原稿を計3件、会社へ提出したが、新規性がなかったため取り下げた。
- b 平成3年2月及び平成4年2月に会社へ提出した特許・実用新案出願原稿2件が、公開技報になった。
- c 申立人は、平成4年9月までに提出するよう下命を受けていた特許等の出願原稿を提出しなかった。

エ 残業の状況

平成元年3月から平成4年2月までの残業時間数は、ゼロであった。

9 Y2主任技師の異動後の状況

- (1) Y2主任技師が平成4年2月にAV機器事業部映像本部国内テレビ推進センターへ異動し、同時にY4技師が主任技師に昇任した。

Y2主任技師の異動後、申立人に対する始末書等の提出要求や、終業のチャイムが鳴るとほぼ同時の退勤の促しなどがなくなった。

- (2) 申立人の担当機種は、他の設計者の指導の下で、海外生産機種で機種名変更程度の負荷の軽い小改造機種（C14-GM10F-1、14CH-F1、C-21-J1K）であり、新機種は担当していない。

- (3) 申立人の平成4年3月から平成6年6月までの残業時間数は、平成4年9月及び10月を除いてゼロであった。なお、平成4年9月頃は担当した業務が忙しかったため、同月に17時間、同年10月に10時間の残業をしたが、同年11月頃、Y4主任技師から残業時間ゼロの下命をされた。

10 本件申立て

申立人は、平成2年8月30日、会社が同人に残業をさせないこと、仕事を全く与えないこと等が同人の組合活動を理由とする不利益取扱であるとして、次の救済内容を求めて不当労働行為の救済申立てを行った。

- (1) 会社は申立人に対し残業をさせないなどの不利益取扱をしてはならない。
- (2) 会社は申立人に対し、仕事を全く与えないとか、本来の仕事と大きく異なる仕事を与えるとかなどの不利益取扱をしてはならない。
- (3) 会社は、申立人に対し本命令交付後5日以内に陳謝文を手交すると共に縦1メートル横2メートル以上の白色木材に鮮明に墨書きし、会社本社、横浜工場、岐阜工場の各正門脇の見易い場所に2週間にわたり破損することなくこれを掲示しなければならない。

別表

残業実績

(時間)

	昭和 60年度	昭和 61年度	昭和 62年度	昭和 63年度	平成 元年度	平成 2年度	平成 3年度	平成 4年度	平成 5年度	平成 6年度

4月	68.0	63.5	43.0	2.5	0	0	0	0	0	0
5月	47.0	61.0	45.0	0	0	0	0	0	0	0
6月	60.5	50.0	41.0	4.5	0	0	0	0	0	0
7月	73.5	43.5	16.5	3.0	0	0	0	0	0	0
8月	50.0	26.0	1.0	3.5	0	0	0	0	0	0
9月	68.0	4.0	1.5	7.0	0	0	0	17.0	0	
10月	42.0	13.0	1.5	0	0	0	0	10.0	0	
11月	23.0	15.5	0	16.0	0	0	0	0	0	
12月	51.5	18.0	0	7.0	0	0	0	0	0	
1月	46.0	12.0	0	6.5	0	0	0	0	0	
2月	52.0	53.0	0	9.5	0	0	0	0	0	
3月	50.0	40.0	0	0	0	0	0	0	0	

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件申立ての却下の主張について

(1) 当事者の主張

ア 被申立人の主張

申立人は労基署への申告を「組合活動」と称しているが、それは日立製作所労働組合が機関決定をした労働組合自体の活動ではなく、また、これに基づく職場における労働組合の活動でもなければ、組合員としての活動でもない。

申立人のかかる行動は、労働組合法第7条第1号の「労働組合の正

「正当な行為」とは言えないものであるから、本件申立ては却下されるべきである。

イ 申立人の主張

サービス残業をなくす活動や不払の残業手当の支払を求める活動は、労働条件を改善し、要求実現を図るものであって労働組合の活動そのものにはかならないし、その一環として労基署に対し、申告をして事実を伝え、是正の指導を求めることも当然労働組合の活動であると評価されるべきものである。

(2) 当委員会の判断

被申立人が主張するように、確かに、申立人の行為は、同人が組合員として正式に組合に諮り、組合が正式に支持するという意味における「組合活動」ではない。

しかし、申立人は、組合員に対する残業手当の不払問題について、組合員の労働条件に関わる重要な問題であるとして、前記第1の2の(5)及び(8)で認定したとおり、かねて横浜支部の執行委員長に組合の対応を申し入れていたところであり、その不払残業が横浜工場内の関連会社を含めて広く行われているとして労基署に申告するという形で喚起したものであるから、同人の行為は少なくとも組合員として是認し得る行為であり、労働組合の「正当な行為」に含まれると解すべきである。

したがって、本件申立ては却下されるべきであるとの被申立人の主張は認められない。

2 残業時間数の減少及び業務内容の変更について

申立人は、同人が行った労基署への申告を直接の契機として、会社が同人に対して「残業をさせない」、「残業を伴わない仕事しか担当させない」、あまつさえ「仕事を全く与えない」などの不利益取扱をしたと主張し、一方、被申立人は、申立人に対して何ら不当な取扱いを行ったことはなく、本件申立ては棄却されるべきであると主張するので、以下、判断する。

(1) 残業時間数の減少と不利益取扱について

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

a 申立人は、労基署の立入調査があった日の翌日（昭和62年7月9日）、Y2主任技師に呼び付けられ、同主任技師から、申立人が原則的対応をしたので「今後、あなたに対しては何事も原則的に対応します。」と告げられ、威圧を加えられた。さらに、昭和62年7月20日には、Y2主任技師から「今後は希望どおり残業があまり伴わない仕事をしてもらいます。」と言われ、また、同年8月20日以降、終業時刻になると大声で早く帰るよう申し向けられ、また、申立人が残業により仕事を消化したいと申入れをしても、同主任技師は申立人の残業を絶対認めようとせず、現在に至るまで残業をさせない取扱いが行われている。

- b このような状況の中で、申立人の残業時間数は、昭和61年1月から昭和62年7月までが1か月当たり平均36.47時間であったのに比し、会社による攻撃が開始された昭和62年8月以降は、昭和63年11月の16時間、平成元年1月・2月の計16時間及び平成4年9月・10月の計27時間を除くと、大部分の月がゼロであり、残業をした月でも数時間程度という状況が続いている。
- c この点に関して会社は、申立人が昭和62年2月に行われた昭和61年度の自己申告に係る面談の際、残業がないようなボリュームの仕事を与えてほしい旨を申し出たからであるなどと弁解しているが、そもそも労働者の言い分を一々聞くような会社ではなく、現に申立人が不安神経症に追い込まれても何の配慮もしなかつたし、また、この面談以降、労基署の立入調査前の同年6月までの間は、月平均40時間以上の残業をさせていたのである。

以上のとおり、残業をさせないという不利益取扱は、申立人の組合活動を理由とする不当労働行為にほかならない。

(イ) 被申立人の主張

- a 本来、従業員に対してどのような業務を下命するか、あるいは残業を下命するかどうかは、人事権及び業務管理権を有する使用者たる会社の専権事項であり、従業員たる申立人から云々されるいわれのないものである。申立人の業務内容の変更は、①同人の担当機種の開発サイクルに伴うものであり、また、②同人の能力・意欲・適性を勘案してのことであり、加えて、③同人の希望にも沿ったものであって、その結果、業務量や残業が減少したものである。
- b 申立人に対して時間管理をきめ細かく行ったのは、同人が見直し包括下命の残業時間数を超える時間数を上長に意図的に報告しなかった経緯に鑑み、時間管理に意を用いざるを得なかつたためである。また、申立人の残業時間数が昭和62年8月頃から減少しているのは、同人の希望を入れ、できるだけ残業をする必要がない業務を下命した結果である。それでも残業が生じているのは、業務の進行具合から必要がある場合には同人に残業を下命したことによるものである。

以上のとおり、会社は申立人に対して何ら不当な取扱いを行ったことはない。

イ 当委員会の判断

申立人の残業時間数が昭和62年7月の労基署の立入調査直後の同年8月以降、大幅に減少していることについては、前記第1の6の(6)で認定したとおりである。そこで、以下、時期を分けて、申立人の残業時間数の減少が会社の不利益取扱によるものか否かを判断する。

(ア) 昭和62年8月

この月の残業時間数は1時間であるが、この頃の申立人の業務内容を見てみると、前記第1の3の(2)のア並びに同6の(7)のア及びイの(ア)で認定したとおり、労基署への申告当時の担当機種は、昭和62年6月に業務が終了し、次に機種を担当したのは同年9月からであり、また、Y2主任技師が「残業をしないで済む業務をしてもらう」と告げ、同人に対して具体的に第3ユニットの設計業務の手伝いを下命したのは、同年8月20日であった。

以上のことからすると、申立人のこの月の残業時間数が1時間に減少したことは、労基署への申告とは関連がなく、不利益取扱があったとは認められない。

(イ) 昭和62年9月から昭和63年3月まで

この期間の申立人の残業時間数は、昭和62年9月及び同年10月の各1.5時間のみである。このように殆ど残業実績がないのは、前記第1の6の(8)のイの(イ)で認定したとおり、Y2主任技師が、残業をしないで済む業務として第3ユニットの設計業務の手伝いを下命した昭和62年8月以降同年12月末まで終業のチャイムがなるとほぼ同時に申立人に退勤を促し、時には出張先から電話で構造設計グループのユニットリーダーに指示をして申立人を帰らせたり、あるいは終業時刻後、同主任技師自らが申立人に代わってテレビ枠を運ぶなど、申立人が業務遂行中であっても徹底して残業をさせようとしなかったことと、そのような同主任技師の対応の結果、昭和63年1月からは申立人が定時に自ら帰るようになったことによるものと認められる。

一方、昭和62年9月から平成元年3月7日までの間の申立人の担当機種は、前記第1の5の(2)及び同6の(7)のイの(ア)で認定したとおり、昭和62年2月に行われた昭和61年度の自己申告に係る面談における同人の申出を受けて、量産中の機種対応や小改造機種の中でも業務量が少ないものであったが、昭和63年4月から平成元年2月までの同人の残業時間数が1か月当たり平均5.4時間であったことからすると、上記のようなY2主任技師の対応がなければ、昭和62年9月から昭和63年3月までの間の申立人の残業時間数も一定の時間数の実績があつてしかるべきであると解される。

このY2主任技師の対応について、被申立人は、申立人が意図的に見直し包括下命の残業時間数を超える時間数を上長に報告しなかつた経緯に鑑み、時間管理に意を用いざるを得なかつたためであると主張する。

確かに、前記第1の4の(2)のアの(イ)及びエ並びに(3)のアの(イ)及びウで認定したように、申立人は、業務の遂行過程で包括下命の残業時間数以上に残業時間数が見込まれる場合には事前に上長の判断を仰ぐようにとの指導がされており、しかも、昭和62年4月から

同年6月までの残業時間数について、Y4技師が各月の見直し包括下命の際確認したにもかかわらず、申立人からは不足がある旨の申出をしておらず、また、残業実績は、残業した日の翌日の朝又は当日の退社時に申立人の業務用ノートに記録しており、したがって、その記録は正確であるはずにもかかわらずこの3か月分について、前記第1の2の(8)及び同6の(2)のウで認定したとおり、労基署及び会社へ申告した残業時間数をそれぞれ修正し、結果として申立人の業務用ノートの記録を7箇所も訂正している。これらの事実からすると、会社が申立人の時間管理に意を用いたことについては、やむを得なかったと考えられる。

しかしながら、申立人に対する会社の措置としては、残業時間数の申告漏れの再発防止を図ることで十分であり、この点、同人は、前記第1の6の(2)のオで認定したとおり、既に昭和62年7月22日に「今后は、未払分が生じないようにすみやかに申告します。」と記載した書面を提出しているところであり、しかも、会社は同人に對して、前記第1の6の(6)で認定したとおり、同年8月から残業下命の形態を包括下命から個別下命に切り換えていいるのであるから、同人に係る申告漏れの有無、あるいは残業時間数の正確な把握は十分可能であったと考えられる。

以上のことからすると、申立人が残業をする必要があったにもかかわらず、会社が同人の業務を打ち切ったり、退勤を促したりしたことは、同人の労基署への申告に対する嫌がらせ的報復行為と認められ、不利益取扱であると判断せざるを得ない。

(ウ) 昭和63年4月から平成元年2月まで

この期間の申立人の残業時間数は、1か月当たり平均5.4時間である。

労基署への申告以前申立人の残業時間数について見てみると、昭和61年7月から昭和62年1月までが1か月当たり平均18.8時間であり、それ以前の昭和60年4月から昭和61年6月までの1か月当たり平均53.7時間に比し、著しく減少している。このように減少したのは、前記第1の5の(1)で認定したとおり、申立人の昭和60年度の自己申告票に「8月頃より体調を悪くしたことも仕事をきつくした。」との記述があったことなどを受け、Y2主任技師が申立人の担当機種の軽減に配慮し、昭和61年7月以降、量産中の機種や質・量ともに軽い小改造機種の担当を下命したことがその要因であったと考えられる。

また、前記第1の5の(2)で認定したとおり、申立人は、昭和62年2月に行なわれた昭和61年度の自己申告に係わる面談において、「業務量が少なく比較的負担の軽い、すなわち結果として残業が余り伴わない機種を担当させてほしい。」と申し出、業務量及び残業

の更なる減少を希望し、この面談を受けてY2主任技師が申立人の負担の軽減をY4技師に指示している。

その後、申立人の担当機種は、前記第1の6の(7)のイの(ア)で認定したとおり、昭和62年9月以降、量産中の機種対応や小改造機種の中でも業務量が少ないものになっており、また、残業時間数も昭和63年4月から平成元年1月までが1か月当たり平均5時間と少なくなっていた。それにもかかわらず同人は、前記第1の7の(2)で認定したとおり、平成元年1月27日に行われた昭和63年度の自己申告に係る面談において、「肉体的に疲れるので、今後も業務下命は月トータルとして残業にならないボリュームにして欲しい。」と申し出、更に残業にならない業務量を希望していた。

以上のことからすると、この期間において残業時間数が少なかつたことは、一貫して業務量及び残業が縮減されることを望んでいた申立人自身の意向に沿ったものと言わざるを得ず、したがって、不利益取扱があったとは認められない。

(エ) 平成元年3月から平成4年2月まで

この期間の申立人の残業時間数は、各月ともゼロである。この時期には、前記第1の8の(2)及び(3)で認定したとおり、平成元年3月7日に申立人がY2主任技師による始末書の提出要求を拒否したことから、それまでの担当業務を他の設計者に引き継ぎ、新たに「設計検討能力の再開発に係る業務」及び「設計業務機械化に対するオペレーション技術の修得」が下命されたが、それらの業務に実際に従事した日数も少ないのであり、また、残業を必要とする場合があったとしても、申立人はY2主任技師から残業を禁止されていた。さらに平成元年7月から平成2年6月までの約1年間は、申立人は実質的に仕事が全くないという状況に置かれていた。

この仕事がないという状況に対して申立人は、前記第1の8の(3)のイで認定したとおり、平成2年6月18日に『さらし者』同然であるとして『仕事を与えられていない状態』の撤廃に関する申し入れ書」と題する書面を、同月25日には『人権侵害』を受けたことへの謝罪等の要求書」と題する書面をY2主任技師に提出している。申立人は、本件審問において、仕事がない状態に関し、「忙しく回りの人たちが立ち働いている中で、全く机に広げていない、こういう存在でいることはある意味でさらし者、あるいは見せしめ同然という形で置かれましたので、非常に屈辱感と疎外感、こういうものに襲われる毎日だった」と証言している。

以上のことからすると、申立人の残業時間数が3年間もゼロであったことは、Y2主任技師が申立人に下命した業務内容と約1年間にわたりなすべき仕事が与えなかったことに、後記(2)のイの(ウ)で述べるように合理性が認められず、また、実質的に仕事が全くない

という状態が同人に屈辱感を与えるほどその意に反したものであつたことを勘案すれば、業務内容によるものというよりは、むしろ報復的な意図に基づくものであったと言うほかなく、不利益取扱であったと判断せざるを得ない。

(オ) 平成4年3月から本件結審時まで

この期間の申立人の残業時間数は、平成4年9月及び同年10月を除いて各月ともゼロである。しかし、この時期は、前記第1の9の(1)及び(2)で認定したとおり、平成4年2月にY2主任技師の異動があり、その後は、申立人に対する始末書等の提出要求や終業時の退勤の促しなどがなくなるなど同人の置かれていた職場環境が改善され、また、申立人に下命された業務も小改造機種の設計業務に復しており、その業務内容も後記(2)のイの(イ)で述べるように同人が希望した程度のものであった。

以上のことからすると、この時期の申立人の残業時間数が大部分の月においてゼロであることは、特段の事情によるものではなく、同人が希望した程度と認められる業務量に応じたものと言わざるを得ず、したがって、申立人の残業時間数がゼロであることだけを把えて、不利益取扱があったと言うことはできない。

(2) 業務内容の変更と不利益取扱について

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

- a 労基署への申告以前、申立人は新機種で主力機種のG6シャーシ、G7シャーシ、機種名C29-G66及びC29-G67のテレビセット、TTM-01などの構造設計を担当し、極めて多忙であり、かなりの残業を行っていた。
- b 会社は、昭和62年7月20日以降、申立人に対し、残業をさせないという不利益取扱を開始したが、時を同じくして本来の担当業務から外し、小改造機種やOEM機種（相手先商標製品）など量産機種の補助業務を担当させ、新機種を担当させないという不利益取扱を強行した。
- e 会社は、申立人に対して本来の仕事をさせないという不利益取扱とともに、監視とそれを通じての始末書等の提出強要を重ね、ついに申立人を不安神経症に追い込み、平成元年2月15日から同年3月1日頃まで休業を余儀なくさせた。このような状況の中で、Y2主任技師は同月7日に5点にわたる申入れをし、そのうち申立人が始末書及び反省書の提出を拒否したところ、同日以降、平成2年6月20日まで全くと言っていい程仕事を与えなくなった。即ち、平成元年6月までは曲がりなりにも補助的業務などがあつたものであるが、同年7月以降、平成2年6月20日までは全く仕事も与えられなくなり、申立人は一日中、席に座っているだけの

非人間的な毎日を強いられた。

このような状況に対し、平成2年6月18日、申立人はY2主任技師に対して不利益取扱の撤廃を求めたところ、同月21日からフォーカスツマミの特別採用の検討などの仕事をさせるに至った。

d その後、平成4年2月にY2主任技師が異動し、始末書等の提出強要や定時になっての退勤の促しはなくなったが、現在も、既に量産化した機種の一部を改造する小改造機種のみを担当させられており、労基署への申告以前のように新機種などは担当させてもらえない状況が継続している。

(イ) 被申立人の主張

a 申立人の担当機種については、昭和61年7月頃から翌年の6月まで量産中の機種と、更に質・量ともに軽い小改造機種を逐次下命した。これは昭和60年頃の仕事振りから、同人の設計業務に対する能力、意欲ともに他の設計者と比較して明確に劣ってきており、併せて、年齢からくる体力の衰えから設計業務における適性に限界が来始めていると判断せざるを得なかつたためである。仕事振りに関する具体例としては、TTM-01やC29-G66の件などがあり、問題があった。

b さらに、昭和62年8月以降、申立人の業務内容を業務量が少なく比較的負担の軽い、即ち結果として残業が余り伴わない量産機種の対応を中心業務とし、色変更など小改造機種のなかでも負担の軽い業務に変更するなど、質・量とも負荷が軽くなるように配慮した。それにもかかわらず、C29-ST18の場合に見るように、申立人は設計者としての基本的事項の欠落に起因すると思われる間違いを再三繰り返したものであり、再度育成の道を模索する必要があった。

c 平成元年3月8日以降、申立人の担当業務を変更し、更に業務量を少なくしたのは、同人が平成元年2月15日に提出した「業務の代行の件」と題する書面で挙げた5項目に見られる様な仕事振りの中で、同年3月7日に始末書の提出を拒否したことに端を発したという経緯を経た上でのことであり、その原因と責任が挙げて同人にあり、かつ、同人自身了解した上でのことであって、何ら不当視されるいわれはない。

d 最近においては、これまでの育成の経過を踏まえて、申立人に海外生産機種で機種名変更程度の軽い小改造機種を他の設計者の指導の下で行うよう下命している。

イ 当委員会の判断

申立人は、会社が昭和62年7月20日以降、同人に対し、本来の担当業務から外して補助業務を担当させ、あるいは仕事を与えないなどの不利益取扱をしてきたと主張する。

以下、時期を分けて、申立人に係る業務内容の変更が会社の不利益取扱によるものか否かを判断する。

(ア) 昭和62年8月

この月の申立人の業務内容を見てみると、前記第1の3の(2)のア及び同6の(7)のイの(ア)で認定したとおり、それまでの担当機種の業務が昭和62年6月に終了し、次の機種が同年9月に下命されており、申立人の担当機種は特定されていなかったことが認められる。

以上のとおり、この時期については、担当機種のはざまであり、したがって、申立人が本来の業務から外され、補助業務を担当させられたとの同人の主張は認められない。

(イ) 昭和62年9月から平成元年3月7日まで

この期間の申立人の担当機種は、前記第1の6の(7)のイの(ア)で認定したとおり、量産中の機種対応や小改造機種の中でも業務量が少ないものであった。

申立人がこの時期、業務量の少ない機種などを担当するに至るまでは、次のような経緯が認められる。

a 労基署への申告前の申立人の担当機種について見てみると、前記第1の3の(2)のア、同4の(3)のアの(ア)及び同5の(1)で認定したとおり、昭和60年4月から昭和61年6月までが1か月当たり平均53.7時間の残業時間数を伴う小改造機種であったのに対し、同年7月から昭和62年6月までは、質・量ともに軽い小改造機種に変更され、負荷の軽減化が図られているこの担当機種の変更は、前記第1の5の(1)で認定したとおり、申立人の昭和60年度の自己申告票に「8月頃より体調を悪くしたことも仕事をきつくした。」との記述があったことなどに配慮して、Y2主任技師が申立人の担当業務の軽減についてY4技師に指示したことによるものであった。

b その後、前記第1の5の(2)で認定したとおり、申立人は、Y2主任技師に対し、昭和62年2月に行われた昭和61年度の自己申告に係る面談において「業務量が少なく比較的負担の軽い、すなわち結果として残業が余り伴わない機種を担当させてほしい。」と申し出、業務量及び残業の更なる減少を希望し、この面談を受けてY2主任技師は、Y4技師に対してできるだけ申立人への負荷を軽減するよう指示した。

この申立人の希望について、Y2主任技師は、本件審問において、「ウェートとしては、中以上というか十分な認識を持って業務の配分というものを考えました。」と証言している。

c 申立人は、前記第1の7の(1)及び(2)で認定したとおり、昭和62年度の自己申告票（昭和62年12月から昭和63年1月にかけて作成）に、「本年は年明けより体調が悪く、仕事に支障をきたした。

また高効率化が求められる情勢下で、開発日程をキープすることも厳しく、体力の限界を感じさせられる一年でした。」と記述し、体調が悪い中での業務遂行状況について触れている。また、平成元年1月27日に行われた昭和63年度の自己申告に係る面談において「肉体的に疲れるので、今後も業務下命は月トータルとして残業にならないボリュームにして欲しい。」と申し出、更に残業にならない業務量を希望した。

以上の経緯に照らすと、申立人の担当機種は、労基署への申告後に突如として軽減化されたのではなく、同人の希望に沿うように昭和61年7月以降、より負担の軽いものへ変更されており、また、昭和62年9月以降の業務量の少ない担当機種についても、同人は、その負担の一層の軽減化を望んでいたものである。したがって、この時期、業務量が少なかったことは、申立人自身の意向に沿ったものであったと言わざるを得ず、不利益取扱があったとは認められない。

(ウ) 平成元年3月8日から平成4年2月20日まで

この期間は、前記第1の8の(2)及び(3)で認定したとおり、申立人が平成元年3月7日に転籍を申し出、その翌日に業務引継をしたのであるが、同年4月5日以降、同人に対しては、「設計検討能力の再開発に係る業務」及び「設計業務機械化に対するオペレーション技術の修得」が下命された。被申立人によれば前者の業務は設計の根幹をなすものということではあるが、設計業務を遂行するに際しての前提であり、また、後者の業務もGMMと設計オンライン端末の操作の修得という設計業務進行の過程で生ずる業務であって、いずれも設計業務そのものではなく、かつ、その業務を主たる担当とする設計者はほかにないものであった。しかも、実際に従事した日数も、前記第1の8の(3)で認定したとおり、「24形ブラウン管の寸法測定とその検討」が平成元年4月5日から同年6月8日まで、「フォーカスツマミの特別採用の検討」が平成2年6月21日から1週間、「カラーテレビのサービスマニュアルの作成」が平成2年11月29日から同年12月21日まで、「テレビの構造及び原価の比較表の作成」が平成3年10月24日頃から同年12月25日までなどと、少ないものであった。特に、平成元年7月から平成2年6月までの約1年間は、実質的なすべき業務がない状況に置かれていた。

被申立人は、このように平成元年3月8日以降、申立人の業務量が更に減少したことについて、その原因と責任が挙げて同人にあり、かつ、同人が了解した上でのことであると主張するので、以下、この点について判断する。

申立人が転籍を申し出るに至ったのは、次のような経緯によるものと認められる。

- a 先ず、前記第1の8の(1)のイで認定したとおり、申立人の担

当業務に関し、次の諸問題が平成元年1月から同年2月にかけて集中的に発生しており、しかも、このような状況の中で、前記第1の6の(8)のアの(カ)で認定したとおり、次の①に係る再発防止策の度重なる書面に追われていた。

- ① 4,000枚作成したシールが使用できないものであることが平成元年1月20日頃に判明し、廃棄せざるを得なくなった。
- ② 原価低減等について、業務計画書のとおり進行できず、そのため平成元年2月8日、他の設計者に引き継いだ。
- ③ VR扉に「CONNECTOR」と印刷すべきものを「C O N N E C T E R」と外注メーカーに手配したため、間違ったままその製品が市中に出回ってしまい、平成元年2月8日にその間違いが発見された。
- ④ カタログ撮影用模型を、平成元年2月10日に会社の宣伝部に引き渡す予定であったが完成できず、未完成のものを引き渡した。

- b 申立人が転籍を申し出た直接の契機は、前記第1の8の(1)のア及び(2)で認定したとおり、不安神経症による約2週間の年次有給休暇取得後の平成元年3月7日に行われた面談で、同人が「カタログ撮影用模型に関する始末書」の提出を拒否したことに関し、Y2主任技師が「そのような姿勢である限り、…………現在担当している業務を中止してもらわざるを得ません。」と告げたことに対し、申立人が「現在の仕事環境に対し能力がない、設計業務はやりたくない。」と応じたことにある。申立人は、その陳述書において、ここにいう「仕事環境に対し能力がない」とは、「Y2主任技師による嫌がらせ、報復の激しいなかでは仕事が出来ない」という意味であると述べている。

このように、申立人としては追い詰められたとも言うべき状況の中で始末書の提出を拒否し、転籍の申出に至ったと認められる。一方、前記第1の8の(2)及び(3)で認定したとおり、平成元年3月7日、Y2主任技師が転籍の見通しもなく、また、その実現がない場合にいかなる業務を下命するのか未定のまま業務引継ぎのみを指示し、平成元年4月5日以降、「設計検討能力の再開発に係る業務」等を下命したのは、やや感情的との感を免れない。

また、被申立人は、TTM-01、C29-G66などの事例を挙げ、申立人が設計者としての基本的事項の欠落に起因すると思われる間違いを再三繰り返していたと主張するので、以下、この点について判断する。

確かに、申立人にあっては、前記第1の3の(2)のイ及び同6の(7)のイの(イ)で認定したように、TTM-01、C29-G66、C29-ST18の機種について問題を発生させ、あるいは前記第1の

8の(1)のイで認定したような業務遂行状況にあった。

しかしながら、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、TM-01の件については、会社はその当時、申立人に何ら注意をしていなかったものであり、一方、C29-G66の件については、同人は関係部署等に迷惑をかけたことに関して始末書を提出し、反省しているものであるが、それらのいずれについても、程度の差はある他の設計者にも類似の事例が見られるところである。

また、前記第1の8の(1)のイで認定したとおり、申立人が平成元年2月14日に提出した「業務代行の件」と題する書面の第4項に記載した5項目のうち、「①シールの有効期限切れに関する」件については、申立人がそれまで取り扱ったことがなかったため、会社の有効期限に関する規定(HYS安全規格)を知らなかつたことに起因するものであり、「②原価低減等に関する」件については、詫び状の提出や度重なる書面の書直しによりその業務の推進が妨げられていたこともその一因となったものであり、「④VR扉の事故」の件については、社内チェック体制一般の問題という側面があることが認められる。

このように、被申立人が挙げる事例の中には、必ずしも申立人の能力・適性の評価とは直接結び付かないものがあると言わざるを得ない。

加えて、申立人は、前記第1の1の(2)並びに同3の(1)のイ及び(2)のイの(イ)並びに同5で認定したとおり、昭和40年8月から昭和48年8月までの退職扱いにされた期間を除いて、入社以来、一貫して構造設計に関する業務に従事し、その過程において、昭和56年にC29-G66の件で外注メーカーに迷惑をかけたことや、昭和57年に顛末書を、昭和61年に始末書を各1通会社へ提出したことがあり、また、昭和61年7月以降、担当業務の軽減化が図られことがあるほかは、労基署への申告までの約18年間、特段の問題もなく設計業務に従事し、会社としても申立人に対し、労基署への申告前には他の設計者と異なる取扱いをしたことがなかったものである。そのような業務歴を持つ同人の能力・適性が、労基署への申告以降、特別な理由もなく急激に、かつ、著しく低下したということについては疑問なしとしないところである。

以上の諸事実及び前記第1の6の(8)で認定したY2主任技師の対応に鑑みると、会社が、申立人の業務遂行状況と平成元年3月7日の面談結果を受けて、再度育成の道を模索するとして、同月8日以降、同人に対して従前の業務と大幅に異なる「設計検討能力の再開発に係る業務」等を命じたこと及び約1年間にわたりなすべき仕事を与えなかつたことは、少なくとも合理性が認められないと言わざるを得ない。したがって、申立人に対する従前の

業務と異なる業務の下命などの会社の措置は、同人が残業手当での不払について労基署へ申告したことを理由として、その報復としてなされた側面があることを否定できず、結論として同人に対する不利益取扱と判断せざるを得ない。

(イ) 平成4年2月21日から本件結審時まで

この期間の申立人の担当機種は、前記第1の9の(2)で認定したとおり、海外生産機種で機種名変更程度の負荷の軽い小改造機種である。そのことについて、申立人は、Y2主任技師の異動後、始末書等の提出強要や、定時になっての退勤の促しはなくなったが、小改造機種のみを担当させられており、労基署への申告以前のように新機種などは担当させてもらえない不利益取扱が続いていると主張している。

しかしながら、前記(イ)で述べたとおり、申立人は昭和60年以降、小改造機種のみを担当しているのであるから、この時期の担当機種が新機種でないことをもって不利益取扱であるとの同人の主張は、その前提がないと言わざるを得ない。

また、前記(1)のイの(ウ)のcで述べたとおり、申立人は、昭和62年9月以降、量産中の機種対応や小改造機種の中でも業務量が少なものになり、残業時間数も昭和63年4月から平成元年1月までが1か月当たり平均5時間と少なくなっていたが、平成元年1月27日に行われた昭和63年度の自己申告に係る面談において、「月トータルとして残業にならないボリュームにして欲しい。」と更なる負荷の軽減を希望している。

以上のことからすると、この時期の担当業務については、質・量ともに軽いとはいえ、従前のような小改造機種に戻り、しかも申立人が希望した程度の業務量であると認められるところから、不利益取扱には当たらないと判断せざるを得ない。

3 不当労働行為の成否について

以上、前記2の(1)のイの(イ)及び(エ)においては昭和62年9月から昭和63年3月まで及び平成元年3月から平成4年2月までの間の申立人の残業時間数の減少について、前記2の(2)のイの(ウ)において平成元年3月8日から平成4年2月20日までの間の申立人の担当業務について会社による不利益取扱があったと判断した。そこで以下、この不利益取扱が不当労働行為に該当するか否かを判断する。

申立人の労基署への申告後、前記第1の6の(2)のア、同6の(8)のイ及び同8の(3)で認定したとおり、労基署の立入調査のあった日の翌日の昭和62年7月9日、Y2主任技師が申立人に対して、「今後、あなたに対しては何事も原則的に対応します。」と告げ、同日の午後、同人の机上にあった電話機を撤去したことを皮切りに、同主任技師が異動する平成4年2月までの間、時には申立人の残業を認めず、あるいは仕事を与えないなど

の措置を採った。また、前記第1の6の(8)のアで認定したとおり、Y2主任技師、申立人の業務上のミスに対し、同人提出に係る「仕事の推進について」と題する書面を示しては始末書を提出させ、しばしば、その書直しを命じたりした。その始末書の中には、文章中の誤字が2箇所あったことに関するものや、就業時間中に一瞬居眠りをしたことに関する些細なものまで含まれており、管理行為としては不適切であると言わざるを得ない。

このようなY2主任技師の行為は、基本的には申立人の労基署への申告が原因となっているものと認められ、また、申立人に対する残業や担当業務などについての上記認定の不利益取扱は、同人の上長としてなしているものであって、結局はその管理行為として会社自体が責任を負うべきものである。

以上のとおり、被申立人は、申立人の労基署への申告に対し、報復として始末書の提出要求等の一連の措置を採ったものであり、その一環として、同人に対して正当な理由がなく、残業の機会を与えず、また、従前の業務と異なる業務を下命したり、仕事を与えなかったものと認められる。このことは、被申立人が申立人の労基署への残業手当不払に関する申告という組合活動を嫌悪してなしたものであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

4 救済の方法について

申立人は、本件申立てにおいて、「残業をさせないなどの不利益取扱」の是正、「仕事を全く与えないとか、本来の仕事と大きく異なる仕事を与えるとかなど不利益取扱」の是正を求めている。

しかし、本件結審時においては、申立人に対する上長の嫌がらせ的行為はなくなり、下命業務も質・量ともに軽いものとはいえ、従前のような小改造機種に戻り、しかも同人が希望した程度の業務量となっていると認められるので、原時点においてこれらのは是正の必要性はなくなったものと判断される。したがって、この点についての申立人の請求は棄却せざるを得ない。

しかしながら、被申立人が、正当な理由がなく申立人に対して残業を認めず、また、約1年間にわたりなすべき仕事を与えなかったなどの不当労働行為を行ったことは上記3で認定したとおりであり、状況如何によっては今後、同様な行為が繰り返されるおそれなしとしないので、当委員会は、主文第1項のとおり命ずることを相当と考える。

なお、当委員会は、被申立人が従業員の業務や残業について下命する際、自己申告及び面談において健康状態や希望などを加味して決定してきた経緯に鑑み、今後、申立人との話し合いにより、同人の業務内容と残業について適切な処置が行われることを望むものである。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成 7 年 6 月 27 日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋田成就 印