

三重、昭62不3、平元.3.29

命 令 書

申 立 人 X

被申立人 三重近鉄タクシー株式会社

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申立人X（以下「申立人」という。）は、昭和55年12月、被申立人三重近鉄タクシー株式会社（以下「会社」という。）にタクシー運転手として入社以来会社四日市営業所（以下「四日市営業所」という。）に勤務している。

申立人は、会社従業員で組織する申立外三重近鉄タクシー労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、昭和60年9月執行の組合四日市支部（以下「四日市支部」という。）役員選挙において支部長（任期2年）に当選、本件申立時には四日市支部長であるとともに、県下12支部長で組織する組合中央委員会議の議長でもあった。しかし、昭和62年9月に執行された四日市支部役員選挙に立候補したが再選されず、現在は役職に就いていない。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、三重県下12箇所に営業所を有し、主として道路運送法による一般自動車運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件終結時約640名である。

2 労働基準監督署への告訴について

(1) 昭和57年頃から申立人は、四日市営業所従業員有志で組織する「未払賃金を支給させる会」及び「職場を良くする会」に参画し、会社に労働基準法（以下「労基法」という。）違反があるとして四日市労働基準監督署（以下「監督署」という。）に対して申告活動を行うとともに、会社に対しては、時間外協定違反、時間外賃金不払の是正を申入れていた。しかし、申立人はこれらが改善されないとして、昭和60年7月2日に会社の時間外賃金取扱いの不公正並びに休日出勤の時間外及び日曜出勤割増賃金不払の是正を求めて監督署に告訴した。

(2) このとき会社は、監督署の指導を受けて、まず同月末に申立人に対し、問題とされていた休日出勤時間外手当2時間分を支払い、次いで同年8月25日には、労働時間に関し会社が変形労働時間制を採用していること

を明確にするべく社員就業規程（以下「就業規程」という。）第49条別表中に「変形労働時間制の具体的な労働時間（始業、終業時刻及び休憩時間）は各営業所毎に交番表に定め周知徹底する。」の一項を加えた。

この就業規程の一部改正をうけて四日市営業所においては、交番表の従来の記載方法を改め、所定労働時間と「定歩」と呼称されている時間外労働時間の区分を明示した。

これにより就業規程第49条別表で次のとおり定められていた運転乗務者の勤務時間の具体的な勤務形態とその労働時間が別表（一）の交番表の如く実作業時間を黒い太線で、定歩時間を破線で表示することとなった。

就業規程第49条別表（抄）

運転乗務者の勤務時間の取扱い

運転乗務者は2週間を平均し1週の勤務時間は下記のとおりとする。

拘束労働時間	72時間
実作業時間	48時間
休憩仮眠時間	12時間
定歩時間	12時間

- (3) しかし、申立人は、未だ会社が監督署の勧告にそった是正をしていないとして、会社の時間外協定違反と割増賃金の不払を申立てるべく、昭和62年5月19日、監督署へ第2回目の告訴（同年同月12日付け）を試みた。

これに対し監督署は、同月29日に申立人を呼出し、告訴状の内容について具体的な事項を付け加えて提出するよう補正を指導し、告訴状を返却した。

しかし、その後申立人は、補正した告訴状を監督署に対し提出していない。

申立人は、5月19日に監督署へ告訴状を提出した後直ちに四日市支部組合員にそのコピーを配付し周知を図ったが、組合及び四日市支部への事前協議、事後報告はしなかった。

- (4) 組合は、前記(1)認定の如く申立人及び職場を良くする会等（以下「申立人ら」という。）が、未払賃金や割増賃金の支払及び時間外労働、勤務形態の改善等を求めて、監督署及び会社へ申告、申入れなどの活動をしていることは風聞していたが、申立人ら及び四日市支部から組合全体の問題として正式に議題として提起されたことがなかったため、個人的若しくは四日市支部の問題であるとして何らの対応もせず放置し、申立人の行動を制限統制することもしなかった。
- 3 時間外労働及び休日労働に関する協定（以下「三六協定」という。）の締結について
- (1) 会社における三六協定は、会社と組合間で全営業所に関するものが一括して締結されており、その有効期間は4月1日より翌年3月31日まで

として毎年度更新されていた。

その協定内容に記載された1日についての延長時間の限度時間に疑問を抱いた申立人は、組合のA1副委員長及び四日市方面担当のA2執行委員出席のもとに第4回四日市支部代議員会議を昭和62年5月19日に開催したところ、組合委員長名で会社と締結した昭和61年度の三六協定の期限が切れており、昭和62年度の三六協定が未締結となっていることが確認されたため、今後の三六協定の締結に際しては四日市支部の同意を得なければならない旨を決議した。

- (2) この決議内容は、会社内に設置されている四日市支部労報板に掲示したが、四日市支部として、会社に対し三六協定更新に関する決議についての申入れあるいは三六協定更新に係る団体交渉等の申入れは何ら行わなかった。

また当該代議員会議には前記(1)の如く組合役員2名がオブザーバーとして出席していたものの、四日市支部としては、組合に対し決議内容を正式には報告しなかった。

- (3) 会社と組合間で締結された四日市営業所に関する昭和62年4月1日を有効期間の開始日とする昭和62年度の三六協定の届出は、監督署で同年6月29日に受理された。

- (4) 三六協定は、従前から内容的に何ら変更がない場合には、三六協定の実際の締結、監督署への届出は春闘の賃上げ交渉が妥結する6月頃になっていたのであるが、有効期間の開始日より届出日が遅いことについて、組合は昭和62年度の三六協定の更新に際しても何ら異議を唱えていなかった。また申立人も従来は、三六協定の届出日について異議を唱えたことはなかった。

なお、昭和62年4月1日から同年6月28日までの四日市営業所の勤務体制は、三六協定の届出遅延による失効期間中であつたにもかかわらず、協定有効期間中と何ら変わらなかった。

この三六協定における自動車運転者の特に多忙な時期における時間外労働に係る部分の内容は、概ね次のとおりであった。

1日についての延長時間並びに2週間及び1カ月間についての限度時間					
1 日		2 週		1 カ 月	
性 別	時 間	性 別	時 間	性 別	時 間
男	7	男	48	男	96
女		女		女	

4 申立人の早退と懲戒処分について

- (1) 申立人は、昭和61年8月19日から椎間板ヘルニアで四日市市内の病院に入院加療し、同年12月10日より休職となっていたが、翌年4月20日に会社に医師の診断書を付して復職を申し出て、同月23日に復職した。

- (2) 申立人の復職申出当時から、四日市営業所のB1所長（以下「所長」という。）が申立人に「日勤でなくてよいのか。」、「一般の者と同一勤務

でよいのか。」「健康上問題があれば無理のない交番表でもよい。」と言ったことに対して、申立人は「結構です。」「診断書もあり、健康上問題はない。」と答えた。

- (3) 昭和62年6月3日、申立人が、所長に「時間外は労働者が自由に選択できる時間であり、定歩部分に労働義務はないから届をせずに帰る。」と言って、同趣旨に基づき時間外労働を早退として取扱うような不当な取扱いを行わないことを要求する旨の「早退についての申入書」を提出した。これに対し所長は、交番表は「定歩を組み込んだ勤務ダイヤであって拘束時間を早退するときは早退の手続をすること。」と回答した。

このとき所長に提出された「早退についての申入書」は四日市支部長名でなされ、労報板にも掲示されたが、四日市支部で協議されたものではなかった。

- (4) 同月11日午前9時から翌12日午前9時までは、申立人の2週間に1回の24時間拘束勤務日であり、勤務時間の割振りは、次のとおりであった。

6月11日（交番表No.5）

9時	■	12時	13時	■	17時	21時	■	24時
	所定時間		休憩	所定時間		仮眠		所定時間

6月12日（交番表No.6）

0時	■	1時	2時	≡	5時	6時	≡	7時	■	9時
	所定時間		休憩	定歩時間（時間外）		休憩	定歩時間（時間外）		所定時間	

申立人は、上記の勤務時の12日午前4時頃、当直であったB2助役とB3助役（以下「両助役」という。）に口頭で時間外をしない旨を申し入れた。その時、両助役は、前記(3)で申立人が所長に提出した「早退についての申入書」に対し、会社と組合間で三六協定が結ばれており、拘束労働時間、実作業時間、定歩時間等が就業規程に明記され、交番表により始業、終業時刻が周知されているから拘束労働時間を無届で退社することは就業規程に抵触し、届は必要であって、正当な理由がない限り交番表の勤務時間の就労を拒否できない旨の所長名による回答書を手交し、帰宅するのであれば届を提出するよう指示した。

これに対し、申立人は「時間外労働を拒否する正当な理由」なる文書を作成し、両助役に提出しようとしたが受理されず、「早退願」の提出を求められた。

このため申立人は、両助役に「業務命令を出すのであれば早退願を提出する。」旨を申入れ、申立人自身が作成した「時間外労働をしない為早退届の提出を命ずる。」と記載した業務命令書を提示し署名を求めたが、両助役より拒否されたので、結果的には何らの届をすることなく帰宅した。

そして同月14日に申立人は、出勤後直ちに前述の如く両助役から受理を拒否された「時間外労働を拒否する正当な理由」なる文書を所長に提出した。

所長がこれを受け取ったうえで改めて「早退願」の提出を求めたところ、申立人は私製の業務命令書に所長の署名を求めたが、所長はこれを拒否し、その代わりに所長名で「交番表に基づく基準外労働時間であっても早退する時は早退届が必要であるから早退届の提出を命じます。」と記載した文書を申立人に手交した。

ここに至って、申立人は同月11日付けで会社所定用紙の「早退願」を所長に提出し、所長はこれを受理した。

「早退願」に記載された早退の理由は、「所定の13時間を含め、休憩、仮眠の合計19時間を勤務したが、安全運行に支障をきたす為、19時間以降の時間外労働をお断りします。」と記載されていた。

この際申立人は、所長に対して「時間外をしないことを理由に不利益な取扱いをしないこと。」を口頭で申入れたが、6月分給料明細書は早退扱いとなっていた。所長は、申立人の無届早退がこの時初めてであり、まだ話合いの余地があるだろうと考え、この時は懲戒処分を行わなかった。

- (5) 所長はその後申立人と時間外労働について話し合い、所長から「健康上の理由であれば、あなたに適する交番表を作ってもよい。」と提案したが、申立人は「その必要はない。」とこれを拒否した。また、所長から「自分で適する交番表を作ればどうか。」との提案もなされた。この提案に関しては、申立人は同業他社である北部三交タクシーの24時間勤務を含む変形労働時間制を内容とする交番表を提示し「参考にしてもよい。」と答えているが、申立人作成の交番表は提出されなかった。

その後、所長は定歩を含まない交番表を三種類作成し、B2助役から申立人に渡すよう指示し、申立人に手渡された。

なお、所長は、申立人に「自動車運転者の労働時間等の改善基準」(昭和54年12月27日基発第642号労働省労働基準局長より都道府県労働基準局長あて通達)(以下「27通達」という。)の解説書、裁判例のコピーを申立人に示し定歩時間について労働義務がある旨の説明をした。

一方、申立人は、社長あてに昭和62年6月13日付けで、24時間勤務が事故を惹起しているとして長時間勤務を交替制勤務等に改め、安全運行を確保するよう要請する旨の「申入書」を四日市支部長名で提出した。

- (6) 同年6月24日、申立人は前記(4)と同一勤務のとき、6月12日と同様に午前4時以降の勤務を拒否した。このときは、会社所定用紙を使用した。その標題である「遅刻・早退・外出願」の部分を申立人自身で訂正し、「時間外をしない届」としたうえで、「早退ではなく時間外をしないということであるから以後こう書く。」と言ってこれを提出した。

「時間外をしない届」に記載された早退の理由は、「勤務が超長時間に及び安全運行が確保できないため。本日の勤務は09.00から始まり、のべ19時間に達した。」と記載されていた。

これに対し、所長は当該届を受け取ったが、正式な届があったものと

は取扱わず、同月30日に就業規程第104条第3号を適用し、正当な理由なく早退したとして申立人に対し乗務停止1日間の懲戒処分をなしたが、その理由は、申立人が所長の説示を無視し正当な理由なく無届早退を再度強行したことから話合いの余地はなくなると判断し、加えて申立人の時間外労働に関する見解及び行動に対し、他の従業員から自分たちも勝手にしているのか、あるいは処分をしなくてよいのか等の質問を受けたりしたため、職場秩序の維持と統制を図る必要が生じているものと判断したためであった。

なお、乗務停止処分は、就業規程第104条本文の規定により営業所長の権限でなしうる唯一の懲戒処分である。

- (7) 同年7月8日、申立人は前記(6)と同様に午前4時以降の勤務を拒否した。このときも、会社所定用紙の標題を申立人自身で訂正しているが、訂正後の標題は、「時間外労働をしない届」となっていた。この届に記載された理由は、「過労を防止し安全運行を確保する為と健康を守る為。」と記載されていた。

これに対し、所長は、前記(6)の処分と同様に同月11日に就業規程第104条第3号を適用するに加えて、就業規程その他に違反したものとして同規程第104条第23号をも適用し、乗務停止2日間の懲戒処分を申立人に科した。

- (8) 同月22日にも、前記の(6)及び(7)と同様に午前4時以降の勤務を拒否した。このときも、会社所定用紙の標題を申立人自身で訂正しているが、訂正後の標題は「時間外(定歩)をしない届」となっていた。この届に記載された理由は、「過労による事故を防止する為。勤務が19時間に及び運転中にいねむりをする為。」と記載されていた。

これに対し、所長は、前記(7)の処分と同様に同月25日に就業規程第104条第3号及び同条第23号を適用し、乗務停止3日間の懲戒処分を申立人に科した。

- (9) 昭和62年度三六協定のうち、本件に係る条項は、次のとおりである。

時間外労働及び休日労働に関する協定書(抄)

三重近鉄タクシー株式会社(以下「甲」という。)と三重近鉄タクシー労働組合は、労働基準法第36条の規定に基づき同法第32条に定める労働時間(1日8時間、1週48時間又は4週平均1週48時間)を超える労働(以下「時間外労働」という。)及び同法第35条に定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関し、次の通り協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を極力排除するよう努めるものとする。

第2条 甲は、就業規則第55条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができるものとする。

(1) 特に多忙な時期における時間外労働

時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数（満18才以上の者）			1日についての延長時間並びに2週間及び1ヵ月間についての限度時間						期 間
		男	女	計	1 日		2 週		1 ヵ月		
					性別	時間	性別	時間	性別	時間	
需要の季節的な増大に対処するため	自動車運転者	86		86	男	7	男	48	男	96	昭和62年4月1日から 昭和63年3月31日まで
					女		女		女		

(10) 会社の就業規程のうち、本件に係る条項は、次のとおりである。

就業規程（抄）

（誠実勤勉に就業する義務）

第15条 社員は、その職務を遂行するについて、規則令達に従い、かつ所属上長の職務上の指示命令に忠実に従って誠実勤勉に就業し、その責を果たさなければならない。

（勤務時間）

第48条 社員の勤務時間は一週間を平均し、1日の実労働時間を8時間とする。

② 会社は業務上の必要により、4週間を平均し、1週の実労働時間が48時間をこえて勤務させることがある。

（始業、終業、休憩）

第49条 始業、終業、休憩時間は職種別に定め、別表のとおりとする。

② ただし、業務上必要があるときは、始業、終業、休憩時間の全部、または一部を変更し、あるいは時差出勤勤務制度を行うことがある。

（休日）

第54条 社員の休日は、特に指定がないときは日曜日とし、業務職種によっては所属長があらかじめ定めた1週間について特定の1日、または4週間を通じ特定の4日とする。

（時間外、休日勤務）

第55条 会社は業務上の必要により、労働組合と協定のうえ、社員に第48条の就業時間を超えて勤務させ、または第54条の休日に勤務を命ぜることがある。

（早退、私用外出、私用面会等）

第67条 社員が勤務中に傷病、その他やむを得ない理由によって早退、私用外出、私用面会、その他業務以外の用務により、職場、また

は車両を離れるときは、あらかじめ所属長に願い出て許可を受けなければならない。

(懲戒の種別、方法)

第98条 懲戒は、譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止、諭旨解雇、および懲戒解雇の7種とし、その方法はそれぞれの処分書を交付して、つぎのとおり措置する。ただし、情状酌量の有無、または反省の事情によって処分を軽減、あるいは加重することがある。

1～3 (略)

4 乗務停止 一定期間乗務を停止し、再教育を受けさせ、または他の業務に従事させる。

(以下略)

(譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止)

第104条 社員が次の各号の一に該当するときは、譴責、減給、降格、乗務停止、または出勤停止に処する。乗務停止については、営業所長の権限においてすることができる。

1～2 (略)

3 正当な理由、または手続きがなく、欠勤、遅刻、早退、または職場、車両から離脱したとき

4～22 (略)

23 前各号のほか、就業規程、運転者服務規則、安全衛生規則、その他会社の諸規程、または交通法規、諸法令に違反したとき

別 表 (抄)

第49条による始業終業時刻及び休憩時間は次表のとおりとする。

運転乗務者の勤務時間の扱い

運転乗務者は2週間を平均し1週の勤務時間は下記のとおりとする。

拘束労働時間	72時間
実作業時間	48時間
休憩仮眠時間	12時間
定歩時間	12時間

上の勤務時間とし、1週に隔日交代勤務を1勤務・特種日勤勤務4勤務を組合ける勤務とする。

変形労働時間制の具体的な労働時間(始業・終業時刻及び休憩時間)は各営業所毎に定め周知徹底する。

第2 判 断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申 立 人

本件乗務停止処分は、申立人が時間外労働及びその割増賃金の支払等の労働条件改善に関し、監督署に対し申告活動をなし、被申立人に対し

申入れを繰返し行うなどの組合活動を行ってきたことを嫌悪してなした不利益取扱であるとして、昭和62年6月30日、同年7月11日及び同月25日付け懲戒処分を取消し、陳謝文の手交及び掲示を求めると主張する。

(2) 被申立人

申立人の主張する活動は単なる個人の立場として行われたものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号にいう労働組合の行為に該当しない。

また、本件乗務停止処分は、申立人に就業規程第104条第3号、同条第23号に該当する事由があったためになされたものであり、申立人の主張する活動を嫌悪して不利益取扱をなしたものではない。

よって、本件乗務停止処分は不当労働行為に該当しないとして棄却を求めた。

2 判 断

(1) 申立人の行為が労組法第7条第1号にいう労働組合の行為に該当しないとの主張について

労組法第7条第1号にいう労働組合の行為とは、被申立人主張の如く労働組合自身が行う行為、若しくはその組合員が労働組合の機関決定を経て、労働組合から授権を得て行う行為のみに限定されるものではなく、労働組合の団結目的を逸脱せず、労働組合の自主的、民主的団結に資すると客観的に認められる活動も不当労働行為制度による救済の対象となる労働組合の行為にあたるものと解するのが相当である。

本件申立人の行為について検討するに、申立人は、前記認定のように時間外労働に対する割増賃金の改善、時間外労働のあり方などに関し監督署への申告や会社への申入れ等を行っていること、また同じ四日市支部所属組合員から成る「職場を良くする会」の会員らも申立人のこれらの行為を支持していること、申立人は昭和60年9月から2箇年間、組合の四日市支部長の地位にあり、支部長の立場から申入れ、要求等の行動をとっていることが多かったこと、組合役員においても申立人の行っている行為を知らない訳ではないものの、四日市支部の問題でもあることに加えて、問題の解釈について確たる見解も持てなかったことなどから、積極的に取り組むでもなく、さりとして申立人の行動を制限、あるいは統制することも考えておらず四日市支部の問題であり本部で取り上げて取り組んでほしいとして問題が正式に上がってきているわけでもないから、との態度で特段の指示なり行動なりをとることもなく推移していた等の事情に鑑みると、申立人の行為は四日市支部の組合員ひいては会社全体の労働者にも影響すべき基本的かつ重要な労働条件に関する事項について、その改善を目的として行われているものであり、組合の団結目的に資するもので労働組合の行為に該当するものと判断される。

(2) 処分事由について

ア 前記第1の4認定のように、申立人は、昭和62年6月24日、7月8

日、同月22日の各当直勤務（交番表No. 5 からNo. 6 に継続する24時間勤務）の際、遅刻、早退、外出の際に使用する会社所定用紙の標題を横線で抹消し、これに6月24日には「時間外をしない届」、7月8日と同月22日には「時間外労働をしない届」と表記するなどした届書を提出し、そして申立人は交番表No. 6 中の午前5時から9時までの各4時間は定歩と言われる時間外労働にあたり、これは労働義務のない時間であるとして、これらの時間について各々勤務をしなかった。

申立人がこのように当該午前5時から9時までの時間帯を労働義務のないものであると考えた理由は、会社は変形労働時間制を採ることのできる要件を満たしていないので、変形労働時間制を申立人ほかの労働者に強制できない、三六協定において、時間外労働を極力排除するよう努めるものとする、時間外労働は特に多忙な時期におけるものとされているのに、その趣旨に反し、永年にわたりしかも年中恒常的に時間外労働を組み込んだ交番表をもって長時間労働をさせていることは、不当であり、このような時間外労働、とりわけ当直勤務の24時間勤務における前記時間帯に至っては労働者が任意に労働するのは格別会社に強制されるべきものではない、また三六協定では時間外労働の1日についての延長時間は7時間とされているから、現行の当直勤務の24時間勤務では、これにも反した内容の時間外労働となっているので就労義務はない、というにある。

イ そこで先ず変形労働時間制についてみるに、会社は、就業規程及び交番表に運転乗務者の勤務形態とその労働時間等について定めており、その内容は前記第1の2(2)及び4(10)認定のとおりである。

これらの定めのうち、2週間を平均して1週の勤務時間を実作業時間（当事者が所定内時間又は所定内とも別称しているもので、交番表には黒い太線で表示されている部分をいう。）については48時間と定めるとともに、その範囲内において特定の日において実作業時間が8時間及び第2週においては実作業時間が48時間を超えて労働させることとしている部分は、労基法第32条第2項に定めるいわゆる変形労働時間制を採っているものと解される。

また、2週間を平均して1週の定歩時間（当事者が時間外とも別称しているもので、交番表では破線で表示されている部分をいう。）については12時間と定めている部分は、前記第1の3(4)及び4(9)認定の三六協定の内容たる、1日についての延長時間7時間、2週間についての限度時間48時間、1箇月についての限度時間96時間の範囲内で時間外労働を定めたものと解される。

したがって、これら就業規程及び交番表は前記変形労働時間制における実作業時間と三六協定による時間外労働とを併記し、交番表においては、更にその具体的な実作業時間と時間外労働の時間割を休憩時間、仮眠時間とともに2週間単位で組み合せたうえ、併せて拘束時間、

非番、公休などの表示も行ったものとみることができる。

ウ 次に、三六協定において時間外労働の1日についての延長時間が7時間とされている趣旨は、申立人の見解のように8時間に加えることのできる延長時間が7時間で、結局1日については実作業時間と時間外労働を合せても15時間が限度であるとの解釈も1日の実作業時間が8時間であることを前提とすると当然といえるが、上記のように変形労働時間制を採ってきていること、また三六協定書の記載上「……労働基準法第36条の規定に基づき同法第32条に定める労働時間（1日8時間、1週48時間又は4週平均1週48時間）を超える労働……に関し次の通り協定する。」とあり、必ずしも一目瞭然とは言えないとしても、よく読めば変形労働時間制をも考慮したうえでの時間外労働を取り決めたものとみられるので、そうすると1日について8時間を超える実作業時間のときにもそれに加えて延長することのできる延長時間が7時間であることを容認したものと解される（もっとも27通達等による、最大拘束時間、仮眠時間その他の条件により実際には7時間延長できないが生じるのは別論である。）。

エ 次に、三六協定において会社は時間外労働を極力排除するよう努めるものとする、時間外労働は特に多忙な時期におけるものとされていることについてみるに、同様の趣旨は自動車運転者の労働時間等の改善基準について27通達にも明示されているところであり、乗客の安全輸送並びに運転乗務者の健康上からも極めて当然のことであるといわなければならない。

然るに、会社の四日市営業所においては特に多忙な時期に限ることなく、1年中恒常的に24時間拘束等の勤務を含む時間外労働を組み込んだ交番表をもって時間外労働を運用してきているので、申立人が、このことも上記の趣旨に反するとして不満を持つとともに、このような交番表に基づく時間外労働、とりわけ当直勤務の24時間勤務における前記時間帯に至っては、労働者が任意に就労するのであって就労義務があるのではない、したがって、就労しなかった場合、早退扱いとされるのは不当であるとの見解を抱き、これと見解を異にする所長らと意見が対立していたものであるということが出来る。

オ 一方、所長は、四日市営業所では変形労働時間制と時間外労働を併用した勤務体制を採っていて、その就業規程、交番表、三六協定、労働協約にも何ら問題はない、また時間外労働の部分についても就労義務がある、と信じていたことから、申立人が定歩といわれる時間外労働を就労しない場合に早退扱いしないように申入れたのに対し、実作業時間と定歩時間を就業規程、交番表に表示して運用していること、定歩時間についても正当な理由がない限り就労義務があること、就労しない場合には早退届が必要であること、などを記載した文書を手交するなどして助役らとともに申立人に対し説得に努めていた。

しかし、申立人は6月12日午前5時から9時までの勤務時間を業務命令を出すのであれば早退届を提出する、として早退届を提出しないで就労せず、また、同月14日には同所長名で出した文書による早退届提出命令に応じて同月12日の分についての早退届を提出したものの、前記第1の4(6)から(8)認定のとおり同月24日、7月8日、同月22日の各当直勤務の際、午前5時から9時までの時間を就労しなかったため、所長は6月24日については、正当な理由がなく早退したものとして就業規程第104条第3号に、7月8日と同月22日については、その理由のほかに就業規程その他に違反したものとして第104条第23号に該当するものと考え各処分をしたものである。

このうち、所長が信じていた定歩といわれる時間外労働についても当然に就労義務があるものとする点については、労基法の8時間労働制の除外事由となるのは極めて例外的、臨時的な場合に限られ、8時間労働制の原則を危うくするような恒常的な、又は長期の時間外労働は、たとえ三六協定や就業規程が存在するからといって、労働者は直ちに時間外労働に服すべき義務まで有するものではないとの見解もあり得るばかりでなく、前記エのような事情をも考えるならば、時間外労働に服すべきか否かについては議論のあり得るところであるといわなければならない。

しかしながら、四日市営業所では変形労働時間制を採用していることは前記のとおりであり、その結果申立人が就労しなかった交番表No.5勤務の翌日午前5時から9時までのうち、7時から9時までは乗客の需要の関係から所定ともいわれる実作業時間として組み込まれているので、これらの実作業時間をも就労しなかったものといえること、申立人は前記認定のように届出用紙に過労防止、安全運行のためなどの趣旨、理由を記載して出しているところであるが、前記第1の4(5)認定のように、このころ所長は健康上の理由であればそれに適する交番表を作ってもよい旨の提案もしているが、申立人がその必要はない旨答えている経緯などがあり、申立人が特にこのとき身体上の理由があつてのことではないと考えられることから、時間外についてはともかくとして、少なくとも実作業時間の部分に関しては、申立人には正当な理由がなく早退、又は職場、車両から離脱したものとして前記就業規程に該当する処分事由が存在したものと認めざるを得ない。

(3) 不当労働行為意思について

所長は、就業規程、交番表、三六協定はいずれも有効であることを前提に、当直勤務のうちNo.6勤務における午前7時から9時までの実作業時間は勿論のこと、その判断の当否は別として、時間外にあたる部分の就労義務についても当然就労義務があるものと信じ、何ら疑いをもっていなかったもので、申立人に説得に努めるなどしたうえで、これに従わなかった申立人の行為の結果本件処分を行ったものであること、また、所

長は申立人自身の交番表特に時間外労働に関する見解と主張は当を得ないと考えていたのに対して、申立人がこれを容易に変更する様子がなく、申立人の見解を聞いた他の運転乗務者からも、時間外は帰ってもいいのか、という趣旨の質問を受けたりして営業所全体の勤務体制、特に時間外を自由に帰られるようになっては困るので統制を図らなければならない、と考えたこと、また申立人の行為は当然に懲戒事由に該当するものと判断したことから、本件処分をしたものであることが認められ、申立人の主張する組合活動を嫌悪してこれを排除することを動機として本件処分を行ったものであるとまでは認定することはできない。

したがって、本件処分は上記のような理由に基づいて処分を行ったものであって、会社の不当労働行為意思に基づくものではないと判断するのが相当である。

- (4) 以上のように、本件処分は不当労働行為意思に基づくものではなく、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。
- (5) よって、当委員会は、労組法第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。

平成元年3月29日

三重県地方労働委員会
会長 加藤平三

(別表 略)