

三重、平4不1、平5.8.20

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。）に入社し、以来同社四日市営業所においてタクシー運転手として勤務していたが、平成4年4月21日付けで諭旨解雇処分を受けた。

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月に執行された組合四日市支部（以下「四日市支部」という。）の役員選挙において支部長（任期2年）に選出された。それに伴い、県下12支部の支部長、副支部長等で組織する組合中央委員会の議長を勤めた。さらに平成3年10月からは四日市支部副支部長、中央委員会副議長を勤め、解雇された時も同職にあったが、その後組合を除籍されている。

(2) 会社は、肩書地に本社及び四日市営業所を、その他三重県下10箇所に営業所を有し、主として道路運送法による自動車運送事業を営む株式会社である。本件申立時の従業員数は約580名であり、うち四日市営業所の従業員数は約70名、そのうち運転手は約60名である。

2 申立人入社当時の勤務形態について

申立人が入社した昭和55年12月当時、四日市営業所では運転乗務者の勤務時間を黒い棒線に表示した「交番表」による勤務が行われていた。この交番表は運転乗務者を1ないし14の勤務形態に振り分け、ある番号の勤務をした者は次の日は次の番号の勤務に就くことになっており、「定歩」と呼ばれる時間外労働が含まれている1週間の平均拘束時間を72時間とするもので、この交番表の5から6にかけては24時間拘束の勤務が含まれていた。さらに同営業所ではこの交番表による勤務のほか、運転手の希望により交番表の空白時間や非番、公休日等を利用して歩合制による「特勤」という勤務が行われていた。

3 申立人の労働基準監督署への申告活動等

- (1) 申立人は、昭和57年頃から四日市営業所の有志で組織する「職場を良くする会」に参加し、会社の長時間拘束の勤務や特勤は労働基準法（以下「労基法」という。）に違反し、過労による病気や交通事故を引き起こしているとして会社に是正を申し入れるとともに、四日市労働基準監督署（以下「監督署」という。）に対し繰返し申告活動を行ってきた。申立人らの数十回にわたる申告活動により昭和57年5月、会社は監督署から改善勧告を受け特勤制度を一時的に廃止した。その後、この特勤制度は同年10月から回数及び実施時間を制限して再開された。
- (2) 昭和60年7月頃、会社は交番表の従来に記載方法を改め、所定労働時間を黒線で定歩時間を破線で表示し区分を明示した。続いて同年8月には会社は社員就業規程（以下「就業規程」という。）を改定し、運転乗務者については変形労働時間制であることを明確にし、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、周知徹底することとした。また、「純手待時間」を「定歩時間」に書き換える等の改定を行った。
- (3) 昭和63年5月17日、申立人は数名の運転手とともに津地方裁判所四日市支部に時間外割増賃金の支払を求めて提訴した。本事件は、平成4年3月27日、請求を棄却する旨の判決があり、申立人らはこれを不服として名古屋高等裁判所に控訴し、現在同裁判所において係属中である。

#### 4 昭和62年の早退届をめぐる事件

申立人は、昭和62年6月から7月にかけての24時間拘束勤務の際、4回にわたり会社所定の早退手続をせず勤務時間の途中で帰宅した。これに対し、会社は乗務停止3回（合計6日間）の処分を行った。これに対し申立人は同年7月20日、乗務停止処分の撤回を求めて不当労働行為の救済申立（三労委昭和62年（不）第3号）を行い、当委員会は、平成元年3月29日、申立てを棄却する命令を発した。

なお、申立人は上記命令を不服として中央労働委員会に再審査の申立て（中労委平成元年（不再）第38号）を行ったが、平成2年10月17日付けで棄却となっている。

#### 5 労働時間の短縮措置について

- (1) 昭和62年9月の労基法改正による労働時間短縮の猶予措置の期限切れに伴い、平成3年3月21日、会社と組合は運転乗務員の拘束時間について「①運転乗務員の勤務は変形労働時間制とし、変形期間を平均し1週間の労働時間は拘束労働時間70時間、実作業時間46時間、休憩仮眠時間12時間、時間外12時間とする②変形労働時間制の具体的な労働時間は、各営業所ごとに定める交番表によるものとする」との協定を締結し、この協定に基づき所定労働時間を2時間短縮して46時間とし、1週拘束労働時間72時間を70時間に変更する就業規程の改定を行った。

なお、この就業規程の変更は、申立外組合執行委員長の意見書を添付のうえ同年4月25日監督署に届けられた。

(2) この就業規程の改定に先立ち、四日市営業所では、勤務時間短縮に伴う勤務交番の変更の検討・協議が数回に亘って行われ、従来の14日単位の交番を13日単位の交番に改め、同年3月21日から実施することが決定された。この検討は、会社からB 1 所長、B 2 副所長、助役等が、一方、組合からはA 1 執行委員、A 2 支部長、A 3 副支部長が出席して行われた。交番表案は支部代議員会にも説明がなされ、意見調整の結果、3月12日開催の班長会議で実施説明がなされた。この班長会議経過報告は3月14日に営業所に掲示され、新交番の実施に当たっては、運転手の班編成の組み替えが行われると共に勤務時間を図表で表した「交番表図」(別紙(1)、(2)参照)が各運転手に配布された。

#### 6 申立人の36協定の締結拒否活動

(1) 会社における時間外及び休日労働に関する協定書(以下「36協定」という。)は、従来会社と組合の間で、全営業所の従業員を対象として1通の文書で締結されてきたが、昭和61年4月からは各営業所単位で協定されることとなった。ただし、協定締結当事者は、従来通り会社代表取締役と組合執行委員長であった。

(2) 平成3年11月、A 4 運転手が早退届を提出せず、定歩時間を1時間早退したので当務助役が早退届を代筆した。このことが後日問題となり、B 1 所長は本人の了解を得ず代筆したことを謝罪し、同月27日、運転手は早退するときには早退届を励行するようにとの書面を掲示した。

(3) 平成4年3月中頃、A 5 運転手が危篤状態の父親に付き添うため休暇を取っていたが、病状が長引く模様の為、家族と交替で看護することにし、同運転手は昼間働き夜間病院に泊まることにして出勤を始めた。そしてB 2 副所長に事情を話し、しばらくは定歩の勤務に就けない旨を申し出たところ、36協定を理由に早退届の提出を求められ、「出勤しながらの看護ができない」と組合へ訴えてきた。

(4) 平成4年3月18日、組合第7回中央委員会が開かれ、36協定に関する従来通りの更新議案が提出された。四日市支部からは申立人とA 6 支部長らが出席し、前記A 4、A 5 運転手の早退届をめぐる問題について、定歩時間を勤務しないときに早退届を提出させるという扱いを改めることを条件として、それが確認されるまでは協定更新に同意できない旨提議した。この時、議長が中座したため、申立人が議長にかわってこの問題について各支部の意見を聞いたところ、他の支部からは「問題はおこっていない」との回答があったため、「四日市支部を除き協定は更新する」旨決定した。

(5) 翌3月19日、四日市支部代議員会が招集され、36協定に関する第7回中央委員会の報告がなされるとともに、「36協定の更新に関し、懸案解決まで四日市支部は更新を拒否する」旨決議した。

(6) 3月25日、組合三役を代表しA 1 副委員長から「時間外早退扱いの件は後日協議するとして、協定更新の同意をしてもらいたい」と支部へ申

入れがあった。申立人はこの申入れについてA 6 支部長と相談し、その翌26日、A 7 執行委員長あて「中央委員会と支部代議員会の決議に反する三役意向を拒否する」旨、文書で回答した。

協定の期限切れが近づいてきたが、問題解決の見込みはなく、組合三役の動きから申立人は、支部長と協議して当面支部全体の職場集会を招集して、経過報告と意見を集約することを決定し、同日、集会要領を告示した。

- (7) 同月28日から30日の午後3時から4時まで、職場集会が本社3階会議室において開催された。集会には同営業所運転手延べ45名が参加した。
- (8) 翌31日午前11時頃、B 1 所長は「四日市営業所員の勤務について」と題して、本日3月31日現在36協定が締結されていないので明日（4月1日）からは時間外ができないこと、交番表の定歩時間は勤務をしないで帰ること、本日17時までに支部が同意すれば問題なしとの趣旨の文書を掲示した。
- (9) 同日午後、四日市支部では36協定の期限切れの日にあたり、午後3時から第9回四日市支部代議員会を開催した。A 6 支部長は欠席したため、申立人が支部長にかわって組合のA 7 執行委員長とB 1 所長を代議員会の席へ招き、B 1 所長に前記(8)の掲示文書についてその所見を質した。「貼り紙にある定歩時間とは何か」との申立人の問いに対し、B 1 所長は「定歩とは時間外労働である」と答えた。また、「定歩時間は勤務をしないで帰れとあるが、早退届は取るのか」との問いに対し、36協定が締結されていない以上時間外労働はできない。したがって早退届は取れないとの趣旨を述べ退席した。B 1 所長が退席したのに続いて、A 7 執行委員長が36協定更新の意向を明らかにして退席した。
- (10) 四日市営業所に関する平成4年度の36協定は3月31日付けで締結され、その協定書は翌4月1日監督署に受理された。

## 7 本件早退と解雇に至る経緯

- (1) 申立人は、家庭の事情のため一般の勤務に就くことは困難だと会社に申し出て、夜勤のない特別日勤勤務に就いており、平成3年3月21日の就業規程改定後の申立人の勤務交番表は次のようなものであった。

なお、この勤務交番表は就業規程の一部改定として、同年4月25日、監督署に届けられている。

勤務交番表 平成3年3月21日実施 四日市営業所							
交番	拘束時間		所定労働時間				時間外
	自至	拘束	自至	所定	休憩	仮眠	
1	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
2	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
3	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
4	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
5	6時～18時	12	6時～15時	7	2		3
6	6時～17時	11	6時～15時	7	2		2
7	公休						
8	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
9	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
10	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
11	6時～18時	12	6時～16時	8	2		2
12	6時～17時	11	6時～15時	7	2		2
13	公休						
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
計		130		85	22		23

- (2) 平成4年4月7日、申立人は前年就業規程が改定されたことにより始業・終業時刻がどのように届けられているかを確認するため、就業規程、勤務交番表及び交番表図を持参して監督署に赴き、勤務交番表の「自」「至」の表記では始業・終業時刻を特定したことにはならないとして、始業・終業時刻を就業規程中に明示するよう会社を指導することを求めた。また同月10日にも申立人は再度監督署に赴き、会社に対して就業規程中に始業・終業時刻を明示するよう指導することを重ねて求めた。
- (3) 平成4年4月上旬頃、営業所所属の運転手から「定歩時間を早退する場合に早退届は必要ないか」との問い合わせがあったため、同月9日、B1所長は次の文書を掲示した。

H4. 4. 9

勤務時間について

勤務時間について最近2、3の乗務員から当務に対し〔定歩時間（拘

束時間内)を早退する場合に早退届は提出しなくてもよいか]との確認の問い合わせがありました。これについては従来と全く変わっておりません。尚、早退届の必要性については、昨年11月27日付で営業所掲示板に文書で掲示した通りですから早退する場合には早退手続を必ずして下さい。

四日市営業所長

なお、就業規程第67条には「社員が早退する場合には、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」と定められ、会社は特に運行管理上の必要から、早退の場合は、会社所定の用紙に早退の理由を記載して会社に提出することが行われていた。これは申立人が入社する以前から行われており、申立人以外の運転手の間では特に問題となることはなかった。申立人においても前記4の乗務停止処分を受けて以来、早退するときは会社所定の手続を行っていた。

- (4) 4月11日、申立人は当日の勤務交番表では17時過ぎに入庫予定であったが、この日は15時過ぎに入庫し納金を終え帰宅しようとしていたので、B2副所長が早退するのであれば早退届を提出するよう指示したところ、申立人は提出の義務はないと強く反発し、口論となった。さらにB2副所長が営業所長名の掲示文書を指して、早退届の提出を求めたが、「あんなものはただの落書」と述べて、早退届を提出せず16時過ぎに帰宅した。
- (5) 翌4月12日、申立人は17時過ぎに入庫予定であったところ16時過ぎに入庫したので、当日の責任者であるB3主席助役が早退届の提出を求めたが、申立人は注意を無視し早退手続をしないまま帰宅した。
- (6) 翌4月13日、申立人は17時過ぎ入庫予定のところ16時30分過ぎに入庫した。B2副所長が早退届の提出を求め注意したところ、申立人は「注意するなら文書でせよ」と答え帰宅した。
- (7) 当時営業所に対して一部の運転手から「早退届を出さずに帰る人がいるのは公平性を欠くのではないか」との抗議が出たため、営業所の責任者は「四日市営業所では従来通りの正規の手続を原則としており、一人の例外者もないよう努力している」との説明を行った。
- (8) 4月14日午前11時頃、B1所長は申立人に「営業所の秩序が維持できないから、自己の都合で勤務ができず、早退する時は必ず早退届を提出するよう注意する」旨の注意書を交付した。  
申立人はそれを受け取り勤務についていたが、17時過ぎ入庫予定のところ15時過ぎに入庫して帰宅しようとしたので、B2副所長が注意書の趣旨を再度口頭注意したが、沈黙のまま無視して帰宅した。
- (9) 申立人は4月15日は公休日に当たっており、翌16日は私用で休暇を取った。翌17日、申立人は17時過ぎ入庫予定を16時に入庫し帰宅しようとしたので、B2副所長が早退届の提出を求めたが手続をせず帰宅した。
- (10) 翌4月18日午前10時頃、B1所長は申立人を営業所に呼び、再度次の注意書を交付するとともに今後は手続をして帰宅するよう厳しく注意を

与えたが、申立人はその日も17時過ぎ入庫予定を16時に入庫し、B 2 副所長が注意したが無届で早退して帰宅した。

四日市営業所

X 運転士殿

注 意 書

貴殿は、先日4月14日付の注意書で注意したにもかかわらず注意書を手渡された当日にも以前と変わらず正当な手続をせず帰宅、つづいて公休日をはさみ翌日は自己都合で休暇をとり、翌々日の4月17日に早退届を無届提出でなんら反省することなく、当務の指示を無視し帰宅したことは当営業所の規律上から営業所員全員に及ぼす影響は計り知れなく、とても容認できないことでもあります。

貴殿もこの事実をよく認識し早退する場合は、速やかに早退届の提出をするよう指示します。

尚、今後貴殿が拘束時間の厳守及び早退についての所定の手続に対し、誠意をもって指示あるいは注意書に従っていただけない時はその状況に応じ対処することをご承知下さい。

以 上

平成4年4月18日

四日市営業所長 ㊟

(11) 翌4月19日も申立人は前日と同じ時刻に入庫し、B 2 副所長の注意を無視して無届のまま帰宅した。この時期に至って申立人の行動は四日市営業所の運転手の周知するところとなり、「早退するのに早退届は要らないのか。要らないのなら私達も出さない」との声が上がり始め、営業所がどのように対応するか関心を寄せていた。

(12) 翌4月20日、この日は申立人は予定通り16時に入庫したところ、B 1 所長から「本社のB 4 部長に会ってもらおう」と言われ本社2階の対話室に案内された。B 4 総務部長、B 2 副所長が同席する中で、B 1 所長から早退手続についての定めを守るよう話があった。申立人は、「早退届の提出義務はない」と反発し、「今後も一切提出しない」と断言したので、「それは放置できない。それでは会社の方針にあわないので辞めてもらうことになる。明日すべての清算をするので来社するように」と伝えた。申立人は、「納得できない。口頭では理解できないので処分書をくれ」と言ったので「処分書は明日渡す」というと「明日は公休日だから22日に来る」と答えた。

(13) 会社は、4月21日就業規程第104条第1、3、4号及び第105条第1、2、32号により申立人を論旨解職処分とした。申立人は解雇処分を受けたことを同僚の運転手からの電話で知り、翌22日出社して処分書を受け取ったが、退職金や給料の清算金は受領を拒否したので会社はこれを同日、津地方法務局四日市支局に供託した。

8 本件に関する労使協定及び就業規程

(1) 平成4年度の36協定のうち、本件に関する部分は、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

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条及び同法附則第131条に定める労働時間（1週46時間、1日8時間）並びに同法第32条及び同法附則第131条に定める労働時間（変形労働時間制の定めによる所定労働時間）を超えた労働時間であつ1日8時間、一週46時間又は変形期間の法定労働時間の総枠を超える労働（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、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせないよう努める。

第2条 甲は、就業規則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。

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 18才 以上の者			延長することができる時間			
					1日		1日を超える 一定の期間	
		男	女	計	性別	時間	1ヵ月 時間	1年 時間
・需要の季節的な増大及び突発的な発注の変更に 対処するため ・一時的な道路事情の変化等によつて 到着時刻に遅延が生ずるため ・当面の人員不足に対処するため	自動車 運転者	61		61	男	7	96	1152
					女	2	12	150

2 自動車運転者については、前項の規定により時間外労働を行わせることによつて「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準」という。）に定める1ヶ月についての拘束時間及び1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限



度をもって前項の時間外労働時間の限度とする。

第3条～第6条（略）

第7条 第2条の表における1ヶ月及び1年の起算日並びに第3条の表における2週及び4週の起算日はいずれも平成4年4月1日とする。

2 本協定の有効期間は、平成4年4月1日から平成5年3月31日までとする。

平成4年3月31日

労働者代表 四日市市久保田1丁目2番23号

三重近鉄タクシー労働組合

執行委員長 A7 ㊟

事業所名 四日市市久保田1丁目2番23号

代表者職氏名 三重近鉄タクシー株式会社

取締役社長 B5 ㊟ 」

(2) 会社の就業規程のうち、本件に関する部分は次のとおりである。

「（勤務時間）

第48条 社員の勤務時間は一週の実労働時間を46時間とし一日の実労働時間を8時間以内とする。

② 指定する社員については別表に定める変形労働時間制によるものとし一週の実労働時間は変形期間を平均して46時間以内とする。

③ 前項の変形労働時間制の起算日は平成3年3月21日とする。

（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。

（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ずることがある。

（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

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。

1～5（略）

6 諭旨解雇 予告期間をもうけるか、または予告手当を支給して解雇する。この場合、退職金を支給するが、情状により支給額を半額まで制限することがある。

（以下略）

（再度違反行為を行った場合）

第101条 会社は、懲戒に処せられた後、再び懲戒に該当する行為を行った者に対しては懲戒を加重する。

（譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止）

第104条 社員がつぎ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. 諸手続き、届け出を怠り、または偽ったとき

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. 業務上の指示、命令に従わないとき

（以下略）

（諭旨解雇、懲戒解雇）

第105条 社員が、つぎの各号の一に該当するときは、諭旨解雇、または懲戒解雇に処する。

1. 前条の懲戒を受けたにもかかわらず、なお改悛の見込みがないとき

2. 出勤状態が常でなく、注意を受けても改めないとき

3～31（略）

32. 業務上の指示、命令に不当に反抗して事業場の秩序を乱したとき

（以下略）

別表（抄）

第49条による始業終業時刻および休憩時間は次のとおりとし各人の勤務割りは営業所に掲示し通知する。

事務員（略）

運転乗務者

運転乗務者の勤務時間は別添交番表による変形労働時間制とする。」

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張の要旨

#### (1) 申立人

申立人は、会社の長時間労働は労基法に違反しているとし、また36協定の締結は時間外労働に対し早退届の提出を義務付けることになるなどとして反対し、就業規程に始業・終業時刻を明示させるよう監督署に対し申告活動を行う等の組合活動を行ってきた。本件解雇処分は上記の組合活動の報復としてなされた不利益取扱であり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、解雇処分の取消、原職復帰、賃金の遡及支払及び陳謝文の掲示を求めた。

(2) 被申立人

本件解雇処分は、申立人がたび重なる会社の口頭注意や文書注意を無視して、平成4年4月14日から同月19日まで7回にわたって無届早退を繰り返し、同月20日に申立人に重ねて説示し、反省を求め、勝手な実力行使をしないことを求めたにもかかわらず、申立人は反発するだけで、その意思を変えなかったため、職場秩序を維持するためやむを得ず解雇したものであり、申立人のいう不当労働行為とは全く無関係なものであるとして、申立ての棄却を求めた。

2 判 断

(1) 申立人の活動について

申立人は、前記認定のように、昭和57年頃から四日市営業所の有志で組織する「職場を良くする会」に参加し、会社の長時間拘束の勤務や特勤制度は、労基法に違反しているとして会社に是正を求めるとともに監督署に繰り返し申告する等の活動を行ってきた。

労基法第7条第1号にいう労働組合の行為とは、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權を得て行う行為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せられるところ、申立人の活動は四日市支部の組合員のみならず会社全体の組合員にも影響すべき基本的かつ重要な労働条件の改善を目的として行われていたものと認められ、労組法第7条第1号にいう労働組合の行為に該当するものと考えられる。

(2) 申立人の違法性の主張について

申立人は、前記7の(1)のとおり、夜勤のない特別日勤勤務に就いていたが、同人について定められた勤務交番表の所定労働時間を超える拘束時間は違法として、前記7の(4)から(12)の認定のとおり平成4年4月11日から休日を除き連続7日間拘束時間内に勤務を終了し、会社所定の早退届を提出しなかったものである。しかしながら、上記勤務交番表に基づく拘束時間については、36協定が締結され、会社において変形労働時間制を採用し、また上記交番表は就業規程の一部として監督署に届けられており、その内容を考察しても違法と見ることはできないものである。

また、地方労働委員会の審査は裁判所における司法審査とは異なり、

あくまでも不当労働行為かどうかの観点から審査が行われるものである。申立人主張のように上記拘束時間及びそれに基づく早退届の請求が仮に違法であるとしても、それが不当労働行為を認定するうえでの判断資料となるものではあっても、違法であるからといって直ちに不当労働行為であるとする事ができないことはもちろん、不当労働行為に該当しない以上、違法であっても当然解雇無効として救済申立を認めることもできないのである。

したがって、以下において、本件解雇処分が不当労働行為意思に基づくものかどうかにつき判断する。

(3) 不当労働行為意思について

ア 四日市営業所においては、時間外労働、変形労働時間制を採用しており、B 1 所長らにおいて、勤務交番表に定める拘束時間内は原則として就労義務があり、拘束時間内において就労しない場合は早退届が必要であると信じていた経緯にある。またこの早退届は就業規程第67条に基づいて提出させていたものであり、申立人が入社する前から実施されていたものであった。そして、この早退届については、申立人を除き他の運転手の間においては特に大きな問題となることはなかった。

イ 申立人は、勤務交番表の所定労働時間を越える拘束時間は違法と確信し、前記7の(4)から(12)のとおり、早退届を提出せず、拘束時間内に勤務を終了しようとしたものである。これに対して会社は、上記交番表が適法であるとの認識のもと、申立人の早退の都度、B 1 所長、B 2 副所長らにおいて会社所定の早退届を提出するよう注意を促し、説得に当たっていた。そして申立人の、注意するなら文書でしろ、との言葉に応じて2回にわたり文書で注意を促している。このうち第2回目の注意書においては、拘束時間の厳守及び早退についての所定の手続に対し、誠意をもって指示あるいは注意書に従っていただけないときにはその状況に応じ対処するとの警告もなしている。さらに、この過程において、他の運転手の間において、申立人の行動が注目される所となり、早退届がいらぬのなら私達も出さない、不公平だとの声も出るようになってきていた。そして、このままでは営業所の秩序が維持できないと感じたB 1 所長は平成4年4月20日、B 2 副所長、本社のB 4 部長の立会のもと最終的な説得を行ったが、申立人は早退届の提出義務はないと反発し、今後も一切提出しないと断言したため、会社は、営業所の秩序を守るため、やむを得ないものとして、同月21日付けで前記7の(13)の認定のとおり、諭旨解雇処分を行ったものである。

ウ 以上の本件解雇にいたる経過をみると、本件解雇は早退届の提出義務がないとする申立人と、就業規程上当然早退届は提出されるべきものとする会社とが正面から対立したことに起因するものであると認定

することができる。そして会社としては、本件対立が他の運転手の注視するところとなり、申立人が早退届を提出しないのなら自分も出さないとの声も出はじめ、営業所の秩序維持の観点から申立人の行動を放置できない状況にあった。このため、会社は申立人に対し、十分な説得を行い、早退届を提出しないときは処分のあることの警告も行ったが、申立人においてはその姿勢はまったくかわらず、提出義務はないと反発するだけであった。このように申立人の態度はかわらず、会社は申立人の説得を断念し、営業所の秩序を維持するため、就業規程に基づきやむなく本件解雇処分を行ったものと認めることができる。確かに申立人は、これまでに組合の役員を勤め、監督署等への申告活動を行っており、また本件早退届提出問題の前に四日市営業所の36協定締結拒否の活動があったことは認められるが、会社がこれらの申立人の活動を嫌悪し、申立人をことさら排除しなければならないと考えていたとまでは認定することはできない。また解雇処分という重大な結果とはなったものの申立人には過去に同様の早退届不提出につき処分を受けた経緯もあり、本件解雇処分に至る会社の対応等を総合すると報復的な不相当に重い処分とは言えない。このように上記の事情を総合しても申立人の主張する組合活動を嫌悪し申立人を排除することを動機として本件解雇処分を行ったものと認定することはできない。

したがって、本件解雇処分は、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) 上記のとおり、本件解雇処分は会社の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は該当しないものである。

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5年8月20日

三重県地方労働委員会  
会長 加藤平三 ㊟

(別紙 略)