

命 令 書

再審査申立人 X

再審査被申立人 三重近鉄タクシー株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、次のとおり改めるほかは、本件初審命令の理由第1の「認定した事実」のとおりであるので、これを引用する。この場合において、当該引用した部分中「申立人」を「再審査申立人」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「当委員会」を「三重県地方労働委員会」と、「中央労働委員会」を「当委員会」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」とそれぞれ読み替えるものとする。

1. 3の(3)中「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。」を「名古屋高等裁判所に控訴していたが、本件再審査審問終了後である平成6年7月15日、同裁判所は、控訴を棄却した。」に改める。
2. 4の見出しを「昭和62年の早退届をめぐる事件及びその後の事情」に改め、見出しを除く4の全文中「平成2年10月17日付けで棄却となっている。」を「当委員会は、平成2年10月17日付けで棄却するとの命令を発し、同命令は確定した。」に改め、当該部分を4の(1)とし、4の(2)として次のとおり付け加える。

(2) 再審査申立人は、上記(1)の乗務停止処分以降、定歩時間内に退社する場合には早退届を提出していた。

なお、再審査申立人は、早退届の提出に当たって、理由を「まったく狩り」として提出したことがあるが、このことについて会社から特段の注意等を受けたことはなかった。

また、四日市営業所の他の運転手は、定歩時間内に退社する場合には、就業規程所定の早退届を提出していた。

3. 7の(3)中「会社は特に運行管理上の必要から、」以下を「会社は、特に運行管理上の必要から、早退の場合は、会社所定の届出用紙に早退の理由を記載して会社に提出するよう求めており、これは、再審査申立人が入社する以前から行われていた。」に改める。
4. 7の(13)の次にそれぞれ(14)、(15)として次のとおり付け加える。
 - (14) 会社は、組合に対し、再審査申立人を4月21日付けで諭旨解雇処分と

したことを通知した。

なお、会社と組合間の労働協約（第18条第2項）では、解職の基準について会社は組合と協議することとされていた。

- (15) 再審査申立人は、会社のなした解雇処分が無効であるとして、賃金の仮払いを求める仮処分の申立てを津地方裁判所四日市支部にしたが、同支部は、平成5年7月22日、申立てを却下した。再審査申立人は、これを不服として名古屋高等裁判所に即時抗告の申立てをしたが、平成6年7月15日、同裁判所は、抗告を棄却した。

第2 当委員会の判断

1. 再審査申立人は、初審命令が、本件解雇処分は不当労働行為に該当しないと判断したことを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

労働時間については、始業時刻から終業時刻までが拘束時間であり、その拘束時間から休憩時間を差し引いた時間が所定労働時間であるところ、会社の交番表では再審査申立人の勤務時間を、始業時刻6時、終業時刻18時としており、これによれば10時間労働となるものであって、労基法第32条に違反することとなり、このような労働時間の定めは無効である。再審査申立人は、法所定の8時間の労働の終了する時刻である16時を過ぎてから帰宅しているものであって、早退には該当せず、早退届を提出しなければならぬ理由はない。

本件解雇は、早退届を提出しなかったことを理由として行われたものであるが、早退届を提出しなければならぬ理由はなく、前提を欠くものである。

会社は再審査申立人の労働条件是正活動を嫌悪して再審査申立人を解雇したものであって、不当労働行為に該当するものであるにもかかわらず、初審命令は、この点を誤って判断したものであり、変更を免れない。

2. よって、以下判断する。

- (1) 前記第1でその一部を改め引用した本件初審命令理由（以下「初審命令理由」という。）第1の7の(4)ないし(13)認定のとおり、再審査申立人は、「所定労働時間」とは法定労働時間である8時間であるから、同人について定められた勤務交番表のうち、休憩時間及び「所定労働時間」を超える拘束時間は労基法違反であるとして、平成4年4月11日から同月19日までの間、休日を除く連続7日間、18時前に勤務を終了し、会社所定の早退届を提出せず帰宅したものである。

これに対し、会社は、定歩時間は所定外労働時間であるが、会社の拘束時間には定歩時間も含まれ、再審査申立人については、拘束時間は、所定内労働時間8時間、休憩時間2時間、定歩時間2時間の12時間であり、これによれば同人は18時まで勤務を要するものであるとし、これ以前に勤務を終了する場合は就業規程所定の早退届を提出する必要があるものと考え、その都度、同人に対し、早退届を提出するよう注意、説得を行ったこと、また、同人の「注意するなら文書でせよ」との言葉に応

じて2回にわたり文書で注意を促し、第2回目の注意書では、従わない場合は、その状況に応じて対処するとの警告を行い、さらに、早退届の不提出が7回連続となった翌日である4月20日には、本社総務部長も同席の上で説得を試み、同人が「今後も一切提出しない」と断言したことをうけ、翌21日諭旨解雇処分を行ったことが認められる。

- (2) ところで、初審命令理由第1の5、6及び7認定のとおり、会社では、変形労働時間制が採用されており、また、組合との間で平成4年度の36協定が締結され、会社所定の勤務交番表は就業規程の一部を構成するものとして監督署に届け出られていた。

また、初審命令理由第1の7の(3)認定のとおり、会社においては、定歩時間内に退社する場合は、再審査申立人の入社以前から早退届を提出することとされ、その取扱いは変更されていなかった。さらに、初審命令理由第1の7の(11)認定のとおり、同人が早退届を提出しないことに対して、四日市営業所においては、他の運転手から「早退するのに早退届はいらぬのか。いらぬのなら私たちも出さない」との声があがり始めており、会社の対応に同営業所の運転手が関心を寄せていた事情が認められる。

- (3) 初審命令理由第1の4認定のとおり、再審査申立人は、昭和62年に早退手続をしなかったとの理由で乗務停止処分を受けていること、同人も前回の乗務停止処分以降、今回の早退届の不提出に至るまで定歩時間内に退社する場合には早退届を提出していたことが認められる。また、会社が早退届の提出やその理由について同人をことさら差別的に取り扱ったとの事情は認められない。

- (4) 以上の経緯、事情等に照らしてみれば、再審査申立人が監督署に対する申告行動を行うなど労働条件是正活動を行っていたことは認められるものの、会社がこれを嫌悪して同人に対する諭旨解雇処分を行ったものということとはできない。

以上のとおりであるので、再審査申立人の主張には理由がなく、本件諭旨解雇処分を不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

よって、労働行組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成6年12月21日

中央労働委員会
会長 萩澤清彦 ㊟