



日立製作所武蔵工場事件(最高裁平成3年11月28日第一小法廷判決)

概要

就業規則に、36 協定に基づき時間外労働をさせることがある旨の定めがあったが、労働者が残業命令に従わなかったため、懲戒解雇した事例で、秋北バス事件の最高裁判決の考え方を踏襲し、就業規則は合理的であり、労働契約の内容となっているとし、懲戒解雇は権利の濫用にも該当せず、有効とされた。

事案の概要



事案の概要

Xは、Yに雇用されてそのM工場に勤務し、トランジスターの品質及び歩留りの向上を所管する製造部低周波製作課特性管理係に属していた。

YのM工場の就業規則には、Yは、業務上の都合によりやむを得ない場合には、Xの加入するM工場労働組合(以下「組合」という。)との協定により1日8時間の実働時間を延長することがある旨定められていた。そして、M工場とその労働者の過半数で組織する組合との間において、昭和42年1月21日、「会社は、1納期に完納しないと重大な支障を起すおそれのある場合、2賃金締切の切迫による賃金計算又は棚卸し、検収・支払等に関する業務ならびにこれに関する業務、3配管、配線工事等のため所定時間内に作業することが困難な場合、4設備機械類の移動、設置、修理等のため作業を急ぐ場合、5生産目標達成のため必要ある場合、6業務の内容によりやむを得ない場合、7その他前各号に準ずる理由のある場合は、実働時間を延長することがある。前項により実働時間を延長する場合においても月40時間を超えないものとする。但し緊急やむを得ず月40時間を超える場合は当月1ヶ月分の超過予定時間を一括して予め協定する。」旨の書面による協定(以下「本件36協定」という。)が締結され、所轄労働基準監督署長に届け出られた。

上司であるA主任は、同年9月6日、Xに対し、残業をしてトランジスター製造の歩留りが低下した原因を究明し、その推定値を算出し直すように命じたが、Xは右残業命令に従わなかった。Yは、後日Xに対し、始末書の提出を求めたが、このことにつき、2度にわたり争いが生じ、警備員に付き添われて、ようやく退場した。そこで、Yは、組合の意向も聴取した上で、それに従い、就業規則上の懲戒事由(しばしば懲戒を受けたにもかかわらず、なお悔悟の見込がないとき)に該当するとして、懲戒解雇した。

判決の要旨

思うに、労働基準法(昭和62年法律第99号による改正前のもの)32条の労働時間を延長して労働させることにつき、使用者が、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合等と書面による協定(いわゆる36協定)を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出た場合において、使用者が当該事業場に適用される就業規則に当該36協定の範囲内で一定の業務上の事由があれば労働契約に定める労働時間を延長して労働者を労働させることができる旨定めているときは、当該就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、右就業規則の規定の適用を受ける労働者は、その定めるところに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負うものと解するを相当とする(最高裁昭和43年12月25日大法廷判決〈秋北バス事件〉、最高裁昭和61年3月13日第一小法廷判決〈電電公社帯広局事件〉)。

本件の場合、右にみたように、YのM工場における時間外労働の具体的な内容は本件36協定によって定められているが、本件36協定は、Y(M工場)がXら労働者に時間外労働を命ずるについて、その時間を限定し、かつ、前記「1」ないし「7」所定の事由を必要としているのであるから、結局、本件就業規則の規定は合理的なものというべきである。