

そうすると、Yは、昭和 42 年9月6日当時、本件 36 協定所定の事由が存在する場合にはXに時間外労働をするよう命ずることができたというべきところ、A主任が発した右の残業命令は本件 36 協定の「5」ないし「7」所定の事由に該当するから、これによって、Xは、前記の時間外労働をする義務を負うに至ったといわざるを得ない。

A主任が右の残業命令を発したのはXのした手抜作業の結果を追完・補正するためであったこと等原審の確定した一切の事実関係を併せ考えると、右の残業命令に従わなかったXに対しYのした懲戒解雇が権利の濫用に該当するということもできない。以上と同旨の見解に立って、Yのした懲戒解雇は有効であるから、〈中略〉原審の判断は、正当として是認することができる。