



Q & A

(PROFILE) 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住。同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

残業拒否で解雇無効は、なぜ? (その1)

Q 当社は、年度末が繁忙期にあたり、その時期になると従業員全員が残業をして、納期に間に合わせるという仕事を毎年繰り返しており、3月の最終1週間の繁忙期には全員2時間の残業を命じています。ただ、自分の担当業務が時間内でできているという従業員の中に、残業命令を拒否して帰ってしまう者がいます。こうした場合、業務命令違反ということで解雇できますか?

ちなみに、当社では従業員全員で組織する親睦会の代表との間で、36協定を締結しています。

A 事情にもよりますが、残業拒否のみを理由に解雇することは、一般的には難しいと考えられます。ご相談者の場合、協定の当事者が親睦会の代表とありますが、その選任方法にも疑問があります。また、解雇以前の問題として、恒常的な残業は労働者の健康管理の面から望ましいものではありませんので、繁忙期の業務の効率化を進めるなどの工夫を検討されることをお勧めします。

なお、残業命令を業務命令とせずためには、業務上の必要に応じて残業させることの根拠が就業規則で規定されていることや36協定が適正に締結・届出されていること等が必要です。36協定の締結当事者である労働組合や労働者の過半数を代表する者の選出に当たっては、労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きがとられていることが必要です。親睦会の代表者を労働者代表として36協定を締結し、その協定に基づき行われた残業命令を拒否した労働者の解雇について、最高裁まで争われた判例に「トーロコ事件」がありますので、今回から3回に分けてご紹介いたします。

判例紹介

トーロコ事件―残業拒否を理由とする解雇

(東京地裁平6・10・25、東京高裁平9・11・17、最2小判平13・6・22)

(1)事件の概要

被告会社は、学校に納める卒業記念写真アルバム等の製造等を業とする会社で、毎年11月から卒業時期である翌年3月までが繁忙期であり会社ではこの時期をシーズンと称している。原告は、公共職業安定所の紹介で平成3年7月11日に被告会社に入社し、同時に会社の役員、従業員ら全員で構成される親睦会の「トーロコ友の会」に入会。三六協定は、この「トーロコ友の会」の会長を相手にして締結されていた。友の会会長は選挙で選出されていた。原告の入社時の配属は、本社の製作課写植・写真焼の部署。その後、同年8月末頃から、電算写植機オペレーターとして、住所録作成(組版)の業務に従事。9月まではほとんど残業することなく定時終業帰宅していたが、10月初旬頃から、毎日30分ないし1時間45分程度の残業するようになったが、その後長時間残業を拒否。会社は、原告が納期を守るための時間外労働の要請に

対して、眼精疲労を訴え長時間残業を拒否したこと、残業・有給休暇に関する会社の方針を批判する手紙を全従業員に送付したこと、人事考課の自己評価することを拒否したこと、担当業務以外の業務に対する非協力的態度、職務能力の不足等を理由に解雇を通告した。

さて、この事件は一審、二審、最高裁まで全ての裁判で解雇が無効とされました。三六協定は所轄労働基準監督署に届出されており、過半数労働者代表も親睦会といえども従業員全員で組織する会で、その代表者も選挙で選出されており、就業規則にも残業の根拠が定められていました。そうした状況下での残業命令の拒否を就業規則上の業務命令違反として解雇したことが何故、無効と判断されたのでしょうか?

(以下来月号に続く)