



(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2)

11月号では先月号に続き「コロナ事件での、東京地裁(平成6年10月26日)の判断(一部抜粋)を中心に紹介します。

4月号からの続き 争点のうち解雇事由に対する判断

(1) 残業の全面的中止の主張、残業の拒否をもって反抗について  
被告会社においては、友の会の役員が「労働者の過半数を代表する者」として署名・捺印した本件三六協定が作成され、労働基準監督署長に届け出られている。しかし友の会は、役員を含めた被告会社の全従業員によって構成され、「会員相互の親睦と生活の向上、福利の増進を計り、融和団結の実をあげる」(規約二条)ことを目的とする親睦団体であって、労働者の自主的団体とは認めがたく、その役員は会員の選挙によって選出されるが(規約六条)、右選挙をもって、三六協定を締結する労働者代表を選出する手続きと認められません。本件三六協定は、親睦団体の代表者が自動的に労働者代表となつて締結されたものというほかなく、作成手続において適法・有効なものとはいえない。そうすると、本件三六協定が無効である以上、原告に時間外労働をする義務はなく、原告が残業を拒否し、あるいは残業を中止すべき旨の主張をしたからといって、懲戒解雇事由にあたることはできない。

のみならず、原告は、「眼精疲労・全身倦怠・通院加療が必要である。」との診断書を提出して残業をしなくなったものであり、会社は「就業命令に従わなかったことには相当な理由がある」といふべきである。

(2) 誹謗・中傷をもつて業務妨害、職場環境の悪化について  
本件手紙の内容は、会社における労働基準法違反の労働の実態について、原告の意見を表明し、従業員らの意識を喚起する目的に出たものであり、その内容は誇張に過ぎる部分もあるが、全く事実に基づかない誹謗・中傷であるといふことはできない。そして本件手紙を受け取った……従業員らが恐怖心を生じたなどという事実も認められない。したがって、本件手紙の送付や女子従業員

に対する架電の事実をもって、「職場の秩序を乱した」ということはできない。

(3) 人事考課の拒否について  
被告会社においては、従業員らの作業能率向上の意欲を高めるとともに、賞与査定を参考とするため、自らに自己評価をさせる人事考課制度をとっていると認められるところ、原告が右のとおり自己評価することを拒否したのは、被告会社の「指示命令に違反し」た(就業規則四一条三号)ものといふべきである。

しかしながら、平成三年の年末賞与においてマイナス三万円(査定)をされており、これが正規の懲戒処分には当たらないとしても、既に相応の不利益処分を受けていると考えられることからすれば、右事実をもって、懲戒解雇事由とすることは解雇権の濫用に当たるといふべきである。

(4) 協調性の欠如について  
原告の本来の業務以外の業務に対する非協力的態度をもって、「就業状況が著しく不良で就業に適しない」とまで認めることはできない。

(5) 職務能力の不足について  
原告について、「就業状況が著しく不良で就業に適しない」と認めることはできない。

以上認定・判断したところによれば、被告会社の原告に対する本件解雇は、普通解雇であるとしても、解雇事由が存しないか、あるいは解雇権の濫用に当たるとして無効といふべきである。

さて、会社は東京地裁のこの判決を不服として控訴したが、棄却。来月号では何故控訴棄却となったのか東京高裁の判断をながめてみましょう。(以下来月号に続く)